

すべての人に生活につながる労働を

すべての人に生活につながる労働を



ワーカビリティ・アジア

ワーカビリティ・アジア

この報告書は公益財団法人トヨタ財団の助成により作成いたしました。



「すべての人に生活につながる労働を」プロジェクト報告書

目次

はじめに	3
第1部 障害者の労働・雇用を促進するベストプラクティス	
香港・中国	5
インド.....	12
日本.....	21
マレーシア.....	31
ネパール.....	37
フィリピン.....	44
スリランカ.....	49
台湾.....	53
タイ.....	63
第2部 障害者の労働・雇用を促進する国家政策および積極的差別是正措置	
香港・中国.....	71
インド.....	82
日本.....	96
マレーシア.....	99
ネパール	108
フィリピン	112
台湾	123
タイ	126
第3部 アジア太平洋障害者の「権利を実現する」インチョン戦略	127
資料	155

はじめに

労働が人類の系統発生、人間の個体発生、掛け替えのない領域の一つとなっていることは論を争うまい。昨今では、労働を一般論でとらえるだけでなく、「ディーセントワーク」(ILO が提唱している概念で「尊厳のある労働」)の追求と言ったように、その質が問われるようになってきている。

ところが、ひとたび障害を有するとなると事態は一変する。労働との関係は途端に希薄となる。ディーセントワークなどは高嶺の花と言って過言でない。加えて、在住する環境がこれに輪をかけることになる。7億人とも言われるアジア域内に在住する障害のある人の圧倒的多数は、この労働から遠ざけられている。働くことと貧困との関係は密接不可分で、現にアジア域内で「障害と貧困」の辛苦にあえいでいる者の大半は、働く機会を喪失しているのである。

2004年に発足したワーカビリティ・アジア(略称:WAsia)は、まだまだ非力ではあるが、この問題を正面に据えてきた。WAsiaには、少しずつながらアジア各地で健闘しているNGOベースの障害者就労事業体が集っている(2013年10月現在の会員は、12カ国・地域、33団体)。交流を通して判明したことは、数的にはそれほどでもないが、途上国を含めた一つひとつの事業の中には実に魅力的で、示唆に富むものが存在するということであった。

今般の公益財団法人トヨタ財団の助成によって実施の運びとなった「障害者の就労機会の創出による社会参加の促進ーアジアの障害当事者による就労支援と生計創出の先駆的な実践と経験の交流」は、こうしたアジア各地の先駆的な実践を集約するうえで、きわめて時宜を得たものとなり、また効果的なものとなった。本報告書には、わけても優れた実践の9事例を収めることとした。単にレポートを寄せ集めるという手法ではなく、実践の実務者が一堂に会して発表・討論を行ない、これらを通して集約したのである。合わせて、この機会にアジア各国(連絡が取り合えるWAsiaに加盟している団体の国・地域)より「障害者の労働および雇用関連政策、所得保障政策」についても調査を実施し、その概要を収録することができた。

日本にあっても学ぶ点が少ない。政策水準で比較すれば、相対的にみて日本の方が上回っていると言えよう。しかし、障害のある人の労働への熱情や迫力という点では、総じて日本を凌駕していると言って差支えない。制度面での困難な条件の中でのひたむきさは、日本が忘れかけているものを想起させてくれるに違いない。

障害者権利条約において、「労働および雇用」(第27条)は教育分野と並んでかなりの紙幅が割かれている。また、本年の国連ESCAP総会で採択された「インチョン戦略」(2013年~2022年までの行動計画)においても、設定された10のゴールのうち、第一番目のゴールに「貧困を削減し、労働および雇用の見通しを改善すること」が掲げられた。すなわち、「労働および雇用」の分野は、アジア地域を含めて国際的に重点テーマになっているのである。本報告書に盛り込まれている事業事例ならびに各国の関連政策の真髄は、社会経済状況の異なる国にあっても共通した指標となるものであり、各国における障害者の労働機会の創出、および生計向上に資するものと確信する。英語版ならびに日本語版ともに、必要な関係者の手元に届くことを願ってやまない。

最後になるが、歴史的な意味を持つ本事業に助成をいただいたトヨタ財団に対して、深甚なる謝意を表したい。

2013年11月1日

ワーカビリティ・アジア
代表 藤井 克徳

第1部

障害者の労働・雇用を促進するベストプラクティス



マーケティング・コンサルタント・オフィス（リハビリテーション）を通じた 障害者就労促進に関する政府のアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）

香港障害者団体協議会副代表
デボラ・ワン

私の選んだトピックは、マーケティング・コンサルタント・オフィス（リハビリテーション）＝MCO(R)を通じた障害者就労促進に関する香港政府のアファーマティブ・アクションである。

背景：香港政府社会福祉局は、政府助成による3年間のパイロット・プロジェクトとして、1997年にマーケティング・コンサルタント・オフィス（リハビリテーション）＝MCO(R)を設立した。目的は、ソーシャルエンタープライズ（社会的企業）の発展を推し進めることであり、またMCO(R)が戦略的な商談、経営コンサルタント、マーケティングに関する専門的なトレーニングといった支援サービスを提供することである。

1997年にMCO(R)創設に至る歴史的経緯

香港政府とリハビリテーション団体は、1960年代および70年代から、障害者の労働能力について研究してきた。数多くのシェルタードワークショップが設立され、それらのシェルタードワークショップは、障害者にトレーニングの機会を提供すること、労働能力を高めること、そして通常の仕事をすることにより賃金を支給することを目的として、障害者のために好ましいトレーニング環境、良好なビジネス活動、そして労働モデルを提供した。しかし、ワークショップでトレーニングを受けている障害者は、政府からの支援の不足により、一般市場で雇用を確保することはできなかった。徐々に、ワークショップでの障害者の力が証明されたことで、政府の支援が改善され、これにより地域が障害者を受け入れ始めた。

90年代は、リハビリテーション団体が、障害者のためにトレーニングと雇用機会を提供するために自らの資金または慈善的な資金で、模擬的なビジネスを立ち上げ始めた画期的な10年だった。模擬的なビジネスは、他の企業と同じように、障害者をシェルタードワークショップから卒業させ、一般市場で雇用を確保するという挑戦をしてきた。模擬的ビジネスの立ち上げは、障害者を実際のビジネス活動に慣れさせ、新鮮な感覚で地域に参入することを可能とするものであった。

しかし、当時模擬的なビジネスは、障害者が一般市場で雇用を確保するための機会をつくるが、依然トレーニングの提供が主要な目的であった。障害者の労働の可能性を充分に開発し、彼らが労働することで心からの楽しみや満足を経験できるように、数多くのリハビリテーション団体が、彼らを有給の従業員として雇用することを決めた。このようにして、地域で彼らのアイデンティティが確立されて、ソーシャルエンタープライズの発展の土台を築くこととなった。

政府の支援の役割

社会福祉局は、シェルタードワークショップ、支援付雇用、オンザジョブトレーニングプログラムなどといった、障害者のための職業リハビリテーションサービスに対して、財政的な支援を行ってきた。そして、障害者の（利益の）ためのソーシャルエンタープライズの発展に応じて、

政府は2001年に「小規模企業による障害者の雇用促進」プロジェクト（3Eプロジェクト）を実施する元手資金として、5000万香港ドルを助成した。この元手資金を活用し、プロジェクトは、十分に計画され、かつ慎重に配慮された労働環境で本物の雇用を確保する、障害者のためのソーシャルエンタープライズの設立をリハビリテーション団体に促した。政府は「障害者雇用促進諮問委員会」を設置し、地域の著名なリーダーを委員に招いた。障害者雇用の実践者、企業家、専門家、弁護士、会計士等が委員となり、職業リハビリテーションサービスの発展、ソーシャルエンタープライズに関する専門的で実際的なビジネスアドバイスの提供等、社会福祉局に助言した。



政府の支援により、ソーシャルエンタープライズは2001年から急速に発展した。ソーシャルエンタープライズの数は、90年代後半の10カ所以下から、2006年9月には23のリハビリテーション団体によって約80カ所が運営されるまでに増加し、半数は3Eプロジェクトによる助成であった。これらのソーシャルエンタープライズは、小売、ケータリング（出前）、清掃、観光、専門的なマッサージ、

デザインおよび印刷、バリアフリー製品等幅広いビジネス活動を展開し、600人近くの障害者に雇用機会、また約780人の障害者にトレーニングの機会を提供した。ソーシャルエンタープライズの障害のある従業員は、主に知的障害、精神障害、肢体不自由、聴覚障害などのある人たちだった。企業にはそもそも多様性があるので、障害者の多くの才能および能力を明らかにし、様々な仕事に対して障害者を適応させることができたのである。

社会福祉局は、香港障害者団体協議会（the Hong Kong Joint Council for People with Disabilities）、および香港社会サービス協議会（the Hong Kong Council of Social Service）と協力し、2006年に2つのブックレットを発行した。1つは、「リハビリテーションにおけるソーシャルエンタープライズ（Social Enterprise in Rehabilitation）」という概要書であり、もう1つは、ケースブック（事例集）である。この2つのブックレットは、香港のリハビリテーションセクターにおけるソーシャルエンタープライズの発展を紹介し、ソーシャルエンタープライズの運営に関する経験を共有し、キーとなる成功の要素に光をあて、障害者の安定した雇用を支援するという成果を示した。2つのブックレットは、ソーシャルエンタープライズの価値を肯定し、市民教育を目的として事例を記録したものである。

5000万ドルの初期投資を使いきり、政府はソーシャルエンタープライズの創設のためのプロジェクトに対して、2012年はさらに1億ドルを元手資金に投入した。これは、政府の強力で確実な財政支援によるものであることを意味していた。2013年1月現在で、全部で76の企業が、政府によって財政支援を受け、580の職を生み出していた。現在では、56のソーシャルエンタープライズが、ケータリングサービス、エコツーリズム、小売・コンビニエンスストア、喫茶店、清掃サービス、洗車サービス、出張マッサージサービス等様々な製品やサービスを提供している。

マーケティング・コンサルタント・オフィス（R）＝MCO(R)の2つの役割と機能

1つは、「障害者雇用支援企業（SEPD）」というブランドを通じた障害者の製品とサービスのマーケティングであり、もう1つは、例えば「小規模企業による障害者雇用促進」というような、3Eプロジェクトを通じたソーシャルエンタープライズ創設のための支援である。

SEPD-障害者雇用支援社

MCO(R)が1997年にパイロット・プロジェクトとしてスタートした時、主な仕事はシェルタードワークショップのために、仕事の注文を探すことだった。なぜなら香港では製造業からサービス業への産業構造の変化にともない、シェルタードワークショップで働く労働者が請け負う仕事の注文が充分ではなかったためだ。この環境の変化で、シェルタードワークショップへのコンスタントな注文が不足し、労働者は、ワークショップでの仕事がなかった。ワークショップが請け負っていた仕事は、主にパッケージ（包装業務）、レターショッピング（郵便物封入発送業務）であり、それらは発注元からの供給に完全に依存していた。

社会福祉局、および助成されたりハビリテーション団体の運営するすべてのワークショップのマーケティング部門を担当するものとして、MCO(R)はマーケティング専門家を採用した。その突破口は、ワークショップのための大口注文の獲得であり、ひとつの重要な成果は、選挙事務所の郵便物封入発送業務だった。立法議会議員と地方議会議員の選挙のために、香港ではすべての有権者に対して大量の郵便物を発送する仕事があった。この仕事の評判がよく、注文は今日まで続いている。もう1つの重要な成果は、ある行政機関の運動場での出張販売のための随意契約であり、リハビリテーション団体に運動場でレストランを経営するための入札が要請された。この事例も今日まで続いている。

1997年から2000年のパイロット・プロジェクト期間の成功により、MCO(R)は2001年より社会福祉局のマーケティング部門となった。SEPDというブランドネームが作られ、MCO(R)はブランドネームの普及を委ねられた。SEPDは、障害者によって作られた製品および提供されたサービスのトレードマーク・ブランドネームとして登録された。現在は、35のメンバーで、多くは障害者のためにサービスを提供しているリハビリテーション団体である。現在のキャンペーンは、積極的に製品とサービスを普及させる「彼らを輝かせよう（Let them Shine）」シリーズだ。障害者の製品を通じて彼らのスキルと能力の高さを示す冊子として「彼らを輝かせようギャ

ラリー (Let them Shine Gallery)」がある。

彼らを輝かせようギャラリー

- マット、フォトフレーム、記念品ボックス、フレームに入ったモザイク製品などのモザイク・アート
- ボトル、アート作品、花瓶などの陶器
- フォトフレーム、箱、カップ、グラスなどのソフト粘土製品
- 植木鉢、石で飾られた鉢、デザインガラスなど
- ディスプレー用のガラス製品、ガラス絵、植木鉢など



注文以外では、SEPD は、お祭りシーズンにモールやショッピングセンター内で、製品の展示販売を行う。MCO(R)は、販売イベントのコーディネートも行う。MCO(R)は、モンコック (Mongkok, 旺角) 地区の鉄道駅近くに事務所を置き、障害者の製品を展示し、また、障害者が展示製品の売り方を学ぶ場所ともなっている。

MCO(R)は、公的および民間セクターに対して、障害者による製品やサービスを促進し、受注や仕事の機会を確保し、大口注文を調整し、随意契約を団体に結びつけたりしている。

3E プロジェクト「小規模企業による障害者の雇用促進」

2001年に始まった3Eプロジェクトは、小さな企業やビジネスを設立し、経営するNGOを支援するために元手となる資金を提供することにより、障害者の雇用機会促進を目的としている。それぞれの申請者は、最初の3年間の資本コストおよび再発コストのために、最高200万香港ドルが助成される。重要な要件の1つは、従業員の50%は障害者を雇用することである。3Eプロジェクトの諮問委員会メンバーは、ビジネスの安定経営に対して助言し、元手資金は、実績にもとづいて助成される。昨年、2012年1月初旬に、MCO(R)は、3Eプロジェクトの10周年記念セミナーを開催し、過去10年の経験を共有し、10のソーシャルエンタープライズの活動を紹介したDVD付きの記念ブックレットを発行した。これらのすべての企業は、ソーシャルエンタープライズを経営するための元手資金の助成を受けている。

このブックレットは香港の障害者のためのソーシャルエンタープライズのガイドブックとなっている。

- 食品とケータリングサービス。例：政府の建物、病院、運動場、スポーツセンター、学校、

大学内での喫茶店・レストラン

- －小売業。例：病院や大学内でのオーガニックのお店、コンビニエンスストア
- －特別なサービス。例：オーガニック農場、エコツーリズム、食事用のパック入りの食品の配達、野菜や果物の加工、フラワーデザインや花屋、通信サービス、ランドリーサービス、出張マッサージサービス、バリアフリー商品のデザインサービス
- －清掃サービス。例：政府機関との清掃サービスの契約、学校、事務所、私有地などの庭の維持・清掃サービス、洗車サービス、出張清掃チーム

上記のすべてのビジネスは、市場志向型であり、障害者の雇用を創り出すという社会的な目的と経営の安定したビジネスを創り出すというビジネスの目的の両面をもっている。

すべてのソーシャルエンタープライズが成功しているわけではなく、MCO(R)は過去11年間に76のプロジェクトを承認し、20のプロジェクトが廃業している。主な理由は、ビジネスを継続できなくさせた家賃の増加であり、もう1つの理由は、都会から離れすぎた立地条件のため、人の往来がほとんどなく、最初の数年の後、経営を維持することができなくなったことによる。資本コストと元手資金を助成しても、ソーシャルエンタープライズはいつも成功するわけではない。非営利団体の中での競争は、もう1つの側面である。ソーシャルエンタープライズを経営するためのライセンス料は、競争率が高く、場所を確保するためには、高い金額で入札しなければならないのだ。

政府にマーケティング・コンサルタント・オフィス（R）を設置した強み

- －1997年から16年の歴史をもつ障害者の製品とサービス両方のマーケティングのための部門は、政府・リハビリテーション団体・障害者の三者に対して、価値があることを証明した。
- －このマーケティング部門は、香港で約60のワークショップで約9000人の障害者を支援しているので、マーケティング部門をもつことは価値がある。加えて、合計56のソーシャルエンタープライズで600人を超える障害者を支援している。
- －MCO(R)では、マーケティングの専門家たちが、障害者の能力の高さをアピールする仕事をしている。
- －MCO(R)は、政府機関、病院、学校などの（仕事の）調達方法を変える拠点となっている。
- －MCO(R)は、ソーシャルエンタープライズの申請を評価し、申請者に対して相談やアドバイスを提供する専門ビジネス知識を活用する拠点となっている。
- －MCO(R)は、元手資金の助成が決定された新しいソーシャルエンタープライズに必要な支援を提供し、3年間の密接なフォローアップで、そのソーシャルエンタープライズが成功するか、失敗するかをモニター（監視）する。個々のソーシャルエンタープライズに対して、危機管理計画が立てられる。
- －MCO(R)は、またビジネス分野とリハビリテーション分野をつなげるための拠点でもある。よってより多くのビジネスと仕事の機会が確保される。

- －障害者の仕事の能力をアピールするために、よく調整され調和のとれた MCO(R)の取り組みは効果的であるので、個々の団体は障害者のトレーニングと職業紹介に重点を置くだらう。
- －2012年の1億香港ドルの追加の政府資金の注入は、政府がソーシャルエンタープライズを通じた障害者の雇用促進に明るい見通しと、強い関心を示していることを表している。
- －SEPD というブランドネームは、障害者によって作られたサービスおよび製品の販売促進に関する様々な団体で連携するための基盤である。

MCO(R)が直面する課題



- －MCO(R)は、様々な障害者を支援し、スキルもそれぞれ異なるため、適切なマーケティング基盤のための調査は簡単ではない。
- －社会は未だに障害者の能力を限定的に捉え、マーケティング・スタッフからの説得や、実際の事例を通じてのみしか、市民の態度を変化させる手立てがない。
- －マンパワー不足や注文された製品の納期

が短いこと等製品やサービスの需要と供給がマッチしない。

- －リハビリテーション団体の中のビジネスの考え方が適切ではなく、ソーシャルエンタープライズを維持するために十分に強いものではない。
- －ソーシャルエンタープライズを経営するための適切な場所の可能性はとても限定的で、ソーシャルエンタープライズの成功または失敗はそれ（場所）にかかっている。
- －ソーシャルエンタープライズはリスクを伴うので、新しい企業に挑戦しようとする団体は多くはないし、サービスの入札がオープンな場合、競争はとても厳しい。
- －MCO(R)は、政府機関のもとにあるので、政府のルールに従わなければならない、時には柔軟性がない。

MCO(R)が直面している課題に関わらず、強みはさらに増しているので、マーケティングオフィスを設置することは、アジア各国の政府にとって価値があると思われる。私は、その誕生と過去11年間の取り組みの目撃者であり、委員会の顧問の役割を通じてマーケティング・コンサルタント・オフィス（R）に積極的にかかわってきた。

マーケティング・コンサルタント・オフィス（リハビリテーション）の将来的な役割：

障害者によって作られたサービスと製品の両者をマーケティングする役割が続く。ソーシャル

エンタープライズをモニターし、元手資金の申請を評価する役割も継続する。

団体がソーシャルエンタープライズを経営するための財政的な支援に加えて、自分のビジネスを立ち上げ、自立し自営業者となるために、個々の障害者に対して、元手資金を助成することも妥当である。テクノロジーは、とても進歩しているので、重度の障害者であっても自宅で仕事をし、持続性のあるビジネスを起こし、企業家になることができる。

香港社会は、障害者の能力を受け入れることについてよりオープンになる必要があり、MCO (R)は市民の考え方を変えるために、マーケティングの役割を継続する。

国連障害者権利条約の履行にあたって、トレーニングと労働の両面における障害者の権利は、各国政府の重点（施策）でなければならない。香港は、この方向にすすんでいる。

政府・企業・コミュニティの三者のパートナーシップはとても重要で、障害者の雇用促進にむけてともに手を携えて進めていかなければならない。政府のマーケティング担当部門として、今後さらなる成果が求められる。

インド、タミル・ナドゥ州 ティルヴァンナーマライにおける

食品加工・包装事業

ラマ・ベルマル
事務局長、SINAM

始めに:

インドの人口は 12 億 5 千万人を超え、食糧需要は著しく増加している。伝統的なインドの合
同家族制は様々な社会経済学的、人口動態的、文化的移行などの要因により崩壊し、前世紀以来、
核家族という形態が出現してきた。個人及び家族の消費主義は先進諸国と同じ水準で発達してい
ることから、パック入りインスタント食品材料、調理済み食材、下ごしらえ済みの食材に対する
需要は十分ある。今や女性は台所で過ごす時間よりも台所以外で過ごす時間の方が多くなってい
る。外に仕事を持つ女性がいるという状況では、男性が台所に入って家族のために簡単な食事を
用意し、女性の伝統的な役割に取って代わろうとしている。

1.1. 内容:

幅広い商品構成

- 100%及び混合スパイスパウダー（マサラ）
- 玄米、そば
- 食用油
- 下ごしらえ済み商品
- 糖尿病患者用の米・麦製品
- パパド
- 紅茶 / コーヒー
- ビスケット
- 野菜のピクルス、肉のピクルス、魚のピクルス
- フルーツジュースと飲料
- 果物加工
- ブルグァ、ポップコーン用モロコシなどの穀類
- 小麦パン、小麦クラッカー、小麦パスタ、サンドイッチ用小麦バンやロールパンなどの小
麦製品
- チャナ豆、ヒマラヤフジ豆、大豆、インゲン豆、グリーンピース、緑豆、キマメなどの豆類
- ヒエ、シコクビエ、アワ、リトルミレット、トウジンビエ、パニカム、モロコシなどの雑
穀

1.1.1. 背景

上記の製品はもっぱら座り仕事をする人たち、特に女性、障害のある人、高齢者などによって作業が行われている。この技術は非常に単純でほかでも再現できることから、社会的に排除された人も生産資本として参加している。障害のある人は他の人たちと違い他の選択肢が少ないことから、この仕事を引き受けている。上記の活動は手を使って作業が出来る人に適している。肢体不自由のある人や車いす利用者もこの雇用創出プログラムを通して上記の活動に多く関わっている。社会的公正が保証されている。

NGO の経験:

SINAM のような非営利団体は障害のある人をまとめて、食品加工、品質管理、値付け、包装、各地の販売カウンターでの販売、銀行融資、返済、商品管理などのような単純なスキル訓練を行っている。自宅で暮らし、自分の家族事業体において家族を使うことが許されている。SIAM はこのスキル訓練を障害のある人 25 人に実施し、インドのタミル・ナドゥ州 ティルヴァンナーマライで彼ら自身の家族事業体を展開させている。



民間企業分野:

Aachi、Sakthi、Annapoorna、Ashirvad、Mammis、Ambiga、Anil などのような有力な食品企業家は地位のある立派な経営者であり、多数の中核を持つプロジェクトで障害のある女性・男性を幅広く使っている。Aachi はチェンナイのレッドヒルズに推定 1 億 4 千万ルピーの資本コストをかけて巨大なフードパークを設立した。以下に記載する食品粉末だけでも良い販路がある。

- コロンブ・チリパウダー
- サンバルパウダー
- ラッサムパウダー
- Vathu コロンブ・マサラ
- バターミルク・コロンブ・マサラ
- レモンライス・パウダー
- トマトライス・パウダー
- タマリンド・ライスパウダー
- ビリヤニ・マサラ
- カレー・マサラ
- ガラム・マサラ
- ベジタブル・マサラ
- マドラス・サンバル・パウダー

- ゴビ・マンチュリアン・ミックス
- イドリ・チリパウダー、 etc.

地方、全国及び国際市場：

有力食品企業家は品質を確立し、地方から、全国から、また国際的に消費者から高い評判を得た。上記にある食品加工及び包装製品のブランドネームはアメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダ、マレーシア、シンガポール、アラブ首長国連邦、バーレーン、クウェート、カタール並びにスリランカにおいて広い販路を得、かなりの外貨を稼いでいる。

1.1.2. 事例の内容

1. 付加価値品と包装

彼らは生産物を市場及び生産者（農家）から購入し、それを加工する。小石を取り除き、品質を高め、乾燥させて包装する。商品は不良ゼロの状態にする。このように付加価値の付いた商品は、1/4 キロ、 1/2 キロ、 1 キロ、 5 キロなどと様々な内容量で手に入るのので、良い市場がある。従って、小家族から大家族まで、小規模な家族会合用から大規模なコミュニティの会合用まで、これらの商品が販売されているスーパーマーケットや消費者協同組合などで購入することができる。

2. 練った生地と乾燥粉末

米、小麦、キビなどの穀物は粉末や微細粉末にしていろいろな量の袋に入れる。家族は必要性に応じて購入することができる。現在タミル・ナドゥではイドリやドサイを作るのに練った生地が大変人気がある。都市部の家族の約 80%は練った生地を購入して朝食の用意をしている。これでインスタントのイドリ、ドサイ、アッパムなど早く作ることができる。

3. マサラパウダー：

色々な種類のチリパウダー（レッドチリ、グリーンチリなど）、サンバルパウダー、ベジタブル・マサラ、ノンベジタブル・カレーマサラ、イドリ、チャツネパウダーなどは主婦や独身男性が自宅用に普通に購入している。インスタント・パウダーのほとんどは客が使えるように、レストランのテーブルにも置いてある。

4. ピクルス商品

レモン・ピクルス、マンゴー・ピクルス、野菜のピクルス、魚のピクルス、肉のピクルス、ガーリック・ピクルス、オニオン・ピクルス、ジンジャー・ピクルスなど、どこの家でも手に入る。家庭用に少量使うことはあまり経済的でない。その一方で、販売店やデパートで好みのピクルスのびん詰めを買う方が経済的である。

1.1.3. 歴史的変化:

a) 合同家族の崩壊

インドは合同家族制で有名だった。合同家族制では、二世代以上、普通は三、四世代の家族が一緒に暮らし、一緒に働き、一緒に食事をし、責任を共有する。食べ物の加工、準備、貯蔵、給仕は女性の主な責任であった。しかし残念なことに、この制度は20世紀の後半以降、崩壊している。

b) 核家族制の出現

合同家族制の崩壊の結果、核家族が出現した。夫、妻、子ども（子どもはいないこともある）が核家族を構成する。外出してホテルでディナーを食べたり、インスタントの缶詰食品、ボトル入り飲料、パック入り食品を自宅用に購入するほうが家で食事の準備をするよりもっと楽になってきている。

c) 女性の識字率と就職の増加:

インドの女性の識字レベルは10年ごとに10-20%の割合で伸びている。女性は受けた教育に関連する雇用に着く態勢が整っている。組織化された分野では女性の雇用の需要が十分にある。政府の雇用政策は男性よりも女性に有利である。従って、女性は家の外で男性のように働き、収入を得ることに関心がある。そのようなことから外でインスタント食品やパック入り食品を購入する。ということで、食品加工・包装産業が出現し、30-100%という利益率で稼いでいる。



d) 働く夫、妻、子ども:

生活費はインフレーションのために増加している。生活費の増加に対応するため、家族が一緒に働き、生活費を得る必要が出てきた。このような状況では、自宅で伝統的な料理をするよりは市販のインスタント食品を選ぶようになる。つまり、加工食品やパック入りの食材には常に良い市場があるのである。

e) 工業化と西洋化

急速に進む工業化と西洋化は人々の生活様式を変えた。グローバル化した消費主義の元ではジャンクフード、パック入り食品、出来合いの食品は不可欠である。

今日の課題

- a) 目の前の家族のニーズをどのようにして満たすか。
- b) 家で食事の用意をして時間を多く費やす代わりに、どのようにして時間を節約するか。
- c) 消費主義が高まる中、どのようにして変化した食習慣を持続するか。
- d) グローバル化した消費主義の状況の下でどのようにして健康的な生活様式を作り上げるか。

1.1.4. 効果

効果は以下の通り；

- a) 雇用創出。
- b) 周辺化したコミュニティ（障害のある人、未亡人のような恵まれない女性、エイズ被害者、独身女性及び高齢者）を対象とする雇用の機会。
- c) コミュニティのニーズに応えるために民間分野が出現。
- d) 農産食品に高値がつくことで、真の生産者がそこから利益を得る。
- e) 公正な価格のため生産者からの直接購入を奨励。

1.1.5. 長所

この事例の長所は以下の項目の通り。

人材:

インドの人口は12億5千万人以上でスキルの無い人たちの失業が大きな課題の一つである。スキルが無い、スキルが足りない、社会的に周辺化された人々が雇用の機会を得る。彼らが職を得るためには、簡単な職業前訓練が必要である。

財源:

家族単位での事業を始めるには少額の資本が必要である。彼ら自身の投資に加えて、銀行ローンは容易に利用できるし、事業の拡大も銀行信用を通して可能である。Aachi masala foods (P) Ltd. (Aachi マサラ食品会社) は、チリ、コリアンダーなどを粉にするための製造ユニット建設の計画も立てている。さらに、グンミディプーンディ工業団地に5億ルピーの資本コストで、果物加工、ピクルス製造、スパイスパーク及び低温貯蔵ユニットを建設中である。同社は世界銀行からの助成金5千万ルピーを受けようとしているし、政府からの補助金1億1,250ルピーが見込まれている。従って、銀行、政府、及び国際機関からの財的資源は大きな苦労もなく活用することができる。

関係者:

プロジェクトには次のように様々な関係者がかかわっている。

- 農業家

- 農業金融機関
- 銀行系金融仲介機関及び銀行以外の金融仲介機関
- 消費者
- 卸売業者及び小売業者
- 社会的に取り残された人々を含む労働者
- 品質管理、許認可担当スタッフを含む官僚
- 歳入当局及び間接税収税官
- エネルギー担当省
- マーケティング担当重役



コミュニティの人々:

草の根レベルでは、農業家クラブを形成して訓練、多収性品種、有機栽培、協同組合結成などを含む生産過程を促進することができる。女性の自助グループ、障害のある人の自助グループは出来高払いの仕事を引き受けて自宅で作業することができる。コミュニティの人々との直接的なつながりが出来るので、彼らは関係者として全体のプロセスに参加する。

1.1.6. 短所

人材

要求されるスキルは簡単なものか、熟練を要しないものなので賃金レベルがあまり高くない。政府が規定する最低賃金はわずか 148 ルピー（わずか 3 米ドル以下）である。従って、彼らの賃金はこの最低賃金前後のみである。労働者の中には障害のある人、エイズ被害者、未亡人、独身の女性、高齢者などのように社会的に排除されている人が多くいる。彼らは組織されていない分野から来ているので交渉力は乏しく、賃金構造は政府既定の最低賃金前後である。

財源:

食品は腐敗しやすくパックされた食品では食中毒がリスクになっている。従って政府や組織された銀行分野はリスクをとることをためらうので、彼らは組織されていない金融市場から融資を受けることになるが、これは利率が非常に高い。適切な時期に適切な額の融資が受けられないとすれば、事業体は失敗すると見なされるかもしれない。

関係者:

利益率が高いことから多くに関係者がこの商品に関心を示している。従って、食品産業には多くの競争相手が出てくる余地があり、その結果、長期的には高品質で適正な価格の商品のみが持ちこたえることになる。地域の取り組みは、グローバル化と独占的競争の状況では消滅する可能

性がある。

コミュニティの人々との連携:

家内企業の経営者がいるところには、食材を生産する農業家、パック入り食品や下ごしらえ済みの食品を消費する消費者と直接的な連携や接点が出てくることがある。しかし大型食品産業の場合は生産者と消費者との間に仲介業者や中間商人が出てくる。大手組織の場合は中間商人の役割を除外することは困難である。

1.1.7. 影響

社会への影響は以下の通りである:

- 市場主導型の経済。商品に対する需要が増加すれば、供給もまた増加する。価格は商品の需要と商品の供給の両方によって決まる。
- 農業家に対する公正価格。農業家からの直接購入により農業家が適正な値を手に入れやすくする。
- 消費者の認識が高まり、有機栽培の商品を求めるようになる。環境に優しい栽培法が増加する。
- オンライン購入・販売でグローバル化した市場システムが発展する。
- 貧困層及び社会的に取り残された人々、特に障害のある人の1人当たりの収入レベルが伸びる。

1.1.8. 課題

障害のある人にとって現在の課題は次の通りである。

- a) 組織化されない雇用。大半の食品産業では障害のある人は臨時労働として働いており、従業員積立基金、年金基金、退職金基金などはない。彼らには社会保障が提供されていない。
- b) 不十分な賃金支払い。1人当たりの賃金は政府の最低賃金政策では規制されていない。
- c) 危険不担保。雇用が単に一時的な臨時雇用なので、生命への危険が担保されない。
- d) 利益分配の欠如：民間企業では利益は従業員ではなく株主間で分配される。

1.1.9. 発展

障害のある人は食品加工・包装業の労働者になるのではなく、自分自身の家業を始めることもできる。次にあげるのは家族経営プロジェクトの様々な段階である。

- 訓練とスキル改善
- 家族経営プロジェクトの計画づくり
- 市場調査

- ・銀行、政府、NGO などの支援で資源を結集する。
- ・家族経営プロジェクトを設立
- ・事業の経営
- ・消費者のニーズに応える
- ・品質管理
- ・手頃なコストと商品の安定供給
- ・事業拡大
- ・他人を雇う

1.3. この事例を他の国でも実践するためにはどのような条件、環境が必要か。

- a) 国内の食品産業の現状を調査する
- b) 市場調査を行う
- c) 消費者行動を調査する
- d) 食品産業に関連する政府の政策と施策（許認可、仕入れ政策、備蓄政策、冷温貯蔵、有効期限内の販売など）を再検討する
- e) 自国の気候・環境下での食中毒問題
- f) 生鮮食品、保存食品の輸出政策
- g) 金融政策と貸出金利
- h) 人脈づくりの実践
- i) 政府の雇用政策と政府規定の最低賃金を調査する

1.4. その他

SINAM の経験:

SINAM は 25 名の障害のある人に食品加工・包装の訓練を行った。訓練を受けた 25 名のうち、15 名の障害のある人が自分の家族による食品加工業を始めた。これで生活費を稼ぎ、一日およそ 100 ルピーを貯めている。この貯金は子どもの教育、医療費、事業拡大に活用されている。

将来の計画

- 障害のある人同士で自己管理するグループを立ち上げる
 - 障害のある人へのさらなる訓練
 - 回転ベースで元手を提供し、障害のある人の自己管理グループが管理する
 - 販路と販売網を準備する
 - 政府、銀行、店舗、業界団体、ホテルなどと協力して事業の促進を図る

結論

食品産業は非常にデリケートな市場主導型の活動である。付加価値の付いた加工食品には様々

な段階で良い市場がある。NGO レベルの私たちとしては障害のある人を奨励して、グループを組織し、訓練を受け、共同事業として食品加工業を開始することを勧めている。彼らはプロジェクトの製作者となり所有者となるのである。元手が初期段階で事業体を開始し銀行などの金融機関と連携するためのものであることは認識されている。私たちはこの経済開発活動を始めるための元手となる資源を特定する過程にある。

日本における障害の重い人の労働保障への挑戦

～共同作業所づくりの実践と成果・課題～

きょうされん常務理事

藤井 克徳

はじめに

日本における障害のある人の就労支援政策は、長期にわたり二元体系をとってきました。一つは、労働行政を所管とする雇用政策であり、今一つは福祉行政を所管とする福祉的就労事業（かつては授産施設、現在は障害者就労継続支援事業等と呼称）であり、現在もその体系は変わっていません。障害の重い人の労働は、主には後者の福祉的就労事業によって展開されています。しかし、量的な側面を中心に、この福祉的就労事業も多くの不十分さを抱えています。これを補完するかのように入場したのが小規模作業所でした。小規模作業所の増勢ぶりは国際的に見ても稀有な存在で、障害の重い人の就労ニーズを満たす上でかけがえのない存在となってきました。

本レポートでは、日本における小規模作業所の増勢とその背景、支援策の経緯、小規模作業所をめぐる新たな政策展開、開設の実際、そこでの活動内容、今後の課題などを紹介したいと思います。小規模作業所に貫かれている精神と具体的な効力は、間違いなく広くアジア全域に通用するものと確信します。

1. 授産施設・小規模作業所の沿革

1) 日本における障害者を対象とする授産施設の起こり

授産施設は明治時代初期より、失業者や困窮家庭の者、婦女子等に職業を与える救貧事業として、全国に設置され始めました。その中には、鉄道労災者のための「鉄道保養院」（1904年）や1923年の関東大震災を契機とした身体障害者への職業訓練の場等、障害のある人を対象としたものも見られます。中でも、本格的に戦争に突入する1930年頃からは、傷痍軍人のための就労支援策が手厚く講じられ、その一環として軍事保護院が設置されています。

敗戦後は深刻な生活困窮者対策が迫られることになりましたが、GHQによる①無差別平等原則、②公的責任の原則、③必要充足の原則に基づいて、傷痍軍人等特定の者への施策はなくなりました。そして、1946年施行の生活保護法に基づく授産施設が各地に設置されていったのです。

こうした中、障害のある人のための授産施設が1950年施行の身体障害者福祉法に規定されることとなります。これは身体障害者の働く場や職業訓練の場としての役割を果たす一方、時代的な制約もあり入所型の施設形態であった点や、そもそも設置数が少ないうえに定員割れの施設が多い等の課題も抱えていました。

その後、1964年には精神薄弱者（現在の知的障害者）授産施設（入所）が制度化され、1979年には身体障害者授産施設の通所型が創設されています。また1972年には、労働能力がありな

から企業の受け入れ態勢や通勤事情等のために就労できない身体障害者に職場を提供する目的で、身体障害者福祉工場が制度化されています。福祉工場は授産施設同様、社会福祉施設という位置づけでしたが、そこで働く障害のある人には労働法規が適用されることとなりました。続いて1984年には知的障害者福祉工場が、1992年には精神障害者福祉工場が制度化されました。

2) 小規模作業所の起こり



上記のように、戦後、障害のある人の働く場は整備されてはきましたが、その歩みは遅々としたものであり、設置数や対象とする障害者数等は、実際に働くことを望んでいる障害のある人全体から見るとごくわずかでした。大多数の障害のある人は、働きたいと思っても身近に働く場がない、そもそも働く場がないために最初から働くことへの希望も持てないといった状況に置かれていたのです。

そのような中で、1960年代後半より授産施設とは別に、障害のある人とその家族や関係者によって自主的に働く場を作る動きが見られるようになりました。これらはごく小さな規模で運営されることから「小規模作業所」と呼ばれたり、障害のある人を含む関係者が共同で運営することから「共同作業所」と呼ばれたりしましたが、いずれにしても、授産施設とは異なる法定外の事業体でした。

その第1号は1969年に名古屋市で生まれたゆたか共同作業所です。ゆたか共同作業所は、前身である名古屋グッドウィル工場（楽器の製作）が閉鎖されたことで、そこで働く身体障害者や知的障害者を路頭に迷わせてはならないと作られました。障害があっても自らが望む地域で働きながら暮らしたいという当事者の思いを実現するために、関係者がゆたか作業所を自分たちの手で立ち上げました。その際のスローガン「柱一本持ち寄って」は、その後、全国に燎原の火のごとく広がる各地の小規模作業所関係者を励ますこととなります。また、精神障害者のための小規模作業所第1号は、東京都小平市に作られたあさやけ第2作業所です。

3) 小規模作業所増設の背景

小規模作業所が産声を上げた1960年代後半は、戦後の復興から高度経済成長へと向かう一方、その代償として公害等の社会問題が顕在化した時代でした。こうした中、国民の間では保育所設置運動や朝日訴訟（生活保護基準の引き上げを求めた人権訴訟）の支援運動等、社会保障分野の国民的運動が広がっていきました。

このような運動の盛り上がりは障害分野にも影響を及ぼすこととなります。生まれ育った地域で生きていきたい、通えるところに働く場所がほしいという願いを自覚した障害のある人とその関係者によって全国で始められた小規模作業所づくりの運動は、それぞれの地域住民への理解を

広げ、その数を確実に増やしていきました。

また、学校教育法が1947年に公布されて以来、四半世紀にわたって障害児は教育の場から排除されていましたが、親や教師による長年の運動により、1979年によく養護学校が義務化され、すべての障害児に教育の機会が保障されることになりました。これにより、卒業後の進路として小規模作業所が注目を浴びたことも増勢の一因でありましょう。

さらには、1981年の国際障害者年とその後の国連障害者の10年に呼応した国内の各種のとりくみが、障害のある人への理解を広げたことも、忘れてはなりません。

こうして広がった小規模作業所は2003年に全国で6025カ所に達しました。その後、2006年障害者自立支援法の施行に伴い、法定事業へ移行する等により、その数は激減しています。しかし、障害のある人の願いを中心に据え、地域に根付いたとりくみを進めてきた小規模作業所は、日本版CBRを具体化したものとも言うことができ、その本質は今もなお輝き続けているのです。



2. 小規模作業所への支援策の変遷

小規模作業所は、前述のように共同作業所、また無認可作業所や法定外事業とも称され、法律に則った授産施設とは別の道を歩まざるを得ませんでした。このように別の道を歩んできた授産施設と小規模作業所の最大の相違点は、公的支援策の格差です。当初、小規模作業所に対する公的な支援策は皆無に等しい状況でした。しかし、そういった状況に抗するかのようになり、小規模作業所の数は増え続けたのです。その後、自治体単独での補助金制度が創設・拡充され、国も僅かではありますが補助金制度に道を開いてきました。以下、その概要を記します。

1) 自治体による補助金制度

都道府県における小規模作業所の補助金制度の始まりは、1975年の東京都からです。政令指定都市では大阪市が1977年に身体・知的障害者への補助を開始しました。

このように自治体が補助金制度を設けたことが、小規模作業所急増の大きな契機の一つとなり、小規模作業所の設置が各地で急速に広がります。1996年には、すべての都道府県で身体・知的・精神障害を対象とした補助金制度が揃うことになりました。

その後、2006年障害者自立支援法施行で、地域活動支援センターが創設されました。これに伴い、多くの自治体は財政縮減を理由に小規模作業所の地域活動支援センターへの移行を促し、小規模作業所補助金制度の廃止を急激に進めています。自治体の補助金制度が2012年度も存続しているのは、47都道府県中9都府県となりました。

2) 国による補助金制度

自治体における小規模作業所への補助金制度が広がり小規模作業所が急増する中で、小規模作業所関係者の運動や自治体からの要望もあって、国は小規模作業所への補助金制度を創設しました。1977年より知的障害者の小規模作業所に対して、1カ所あたり年間70万円を15カ所に補助することからスタートしました。それから10年後の1987年、身体・精神障害者にも対象を広げましたが、当時1500カ所余の小規模作業所のうち、補助対象となったのは291カ所でした。補助額は最高で1カ所あたり年間110万円にとどまり、当時の同規模の国の法定施設である知的障害者通所授産施設と比べると30分の1程度でしかありませんでした。

2006年障害者自立支援法の施行にともない、厚労省は小規模作業所への国の補助金制度の廃止にいったんは踏み切りました。しかし、小規模作業所の法定施設化を支援する団体の強化策を名目に、すぐさま同年の補正予算で復活し現在も継続しています。

3) 小規模作業所の法定事業化への促進策

① 法定事業化促進策についての評価

障害者自立支援法の施行は、国の強力な財政削減策を背景にしています。ただし、小規模作業所の法定化の側面だけでみると、法人が法定事業を実施するための法人格取得の資産要件が撤廃されたり、障害種別による事業利用を緩和した相互利用が制度化されたり、最低利用定員が一部緩和したり等の前進面もみられました。

その背景に、多くの小規模作業所が“障害種別を越えて、かつ少人数で”という実践を各地で展開し実績を積み重ねてきたことが挙げられます。また、36年に及ぶ国会への請願運動を含む障害のある人自身や家族、障害団体等による長年の運動があったという事実も見逃せません。

② 公的な支援策をめぐる今後の課題

障害者自立支援法にもとづく事業は、安定した経営によって障害のある人が安心して通える事業からは程遠いのが現状です。とくに、自治体から促され、多くの小規模作業所が移行した地域活動支援センターは、法定事業でありながら、一カ所あたりの補助額は従来の小規模作業所への自治体補助額と同水準または減じたところも少なくありません。形や数において小規模作業所は急減し、小規模作業所が抱えてきた多くの問題点が表面的には消滅あるいは軽減したかのように映り、問題が内包化されていることはより深刻な問題です。

厚労省は、早い段階から「小規模作業所問題の解消」、具体的には授産施設への移行策を自ら方向づけていました（障害関係局長の諮問機関による1992年提言・1995年の厚労省による障害者プランでの記述等）。その後の経過の中で、国により2000年に小規模通所授産施設が新設されましたが、これについては「中二階的な制度であり、早いうちに解消したい」と言っていたにも関わらず、今回の地域活動支援センターも中二階な制度の域を出るものではありません。

3. 小規模作業所の開設の実際

以上、述べてきたとおり、関連制度の見直しによって、小規模作業所の大半はかつての「無認可としての小規模作業所」ではなく制度の枠内に位置付けられています。ただし、法定事業になったとは言え、開設に当たっての手順や方法、開設後の運営に際しての考え方などは、かつての小規模作業所時代とそれほどの変化はありません。ここでは小規模作業所を想定しながら、開設するための最低条件や安定した運営を図るための基本的な考え方について簡単に述べることにします。

1) 開設に必要な5つの条件

小規模作業所（以下、作業所）開設にむけて準備を始めるにあたっては、以下のような基本的な条件を確保することが重要です。

①資金

1つは開設準備に必要な資金の確保、もう1つは開設後の恒常的・安定的な運営資金の確保です。運営資金についても開設以前の段階で、ある程度のメドをつけておくことは欠かせません。

・開設準備金

建物の確保（改修費含む）や、車両や各種事務機器などの備品整備、作業にかかわる設備整備、開設直後の運営費、これらを見積もり開設準備金として目標額を設定することになります。

予算書や資金計画書の概要を示して、できるかぎり広い範囲に訴えます。「作業所をつくるため」、またとないこのスローガンを精一杯活かし、目標を大幅に超える金額を集めるぐらいの気迫が必要です。

・恒常的・安定的な運営資金

多くは、不用品を回収して販売するバザー、協力的な商店や企業から仕入れた商品を販売する物品販売、新聞紙や牛乳パックなどリサイクルできる廃品の回収、コンサートなどのイベント開催によるチケット販売など、いくつかの方法を組み合わせることで自己資金を確保してきました。

②建物

どんな建物を、どこに確保するか。これは作業所づくりにおいて決定的な意味をもちます。実際に探す際のポイントは、何をあいても安全面、交通の利便性、広さ、そして予算との兼ね合いになります。まずは、公共建造物（使用していない庁舎や小・中学校、公民館等）を利用できないか検討し、難しい場合は民間の物件を探すことになります。

③職員

作業所の職員に求めたい基本的な資質としては、①障害や人権に対する視点、②意欲的な姿勢、③協調性や共同性等が挙げられるでしょう。



しかし、表面的な接触では人となりはわかりません。作業所開設前からボランティアとして参加してもらったり、信頼のおける人から紹介してもらったりというのも有効です。

④仕事

多くの作業所では、仕事や作業が活動の中心となっています。ですから、活動の中心となる仕事の内容が貧弱であれば、作業所の魅力も半減してしまいます。

「4. 福祉的就労事業所の活動の実際」の章で、後述します。

⑤送迎体制

魅力的な作業所ができ上がったとしても、送迎体制が確保されていないために障害のある人が通えないとすれば、それは「絵に描いた餅」です。もちろん、公共交通機関や徒歩などで自力通所が可能な場合や、経験を重ねれば自力通所ができるようになる場合もありますが、大切なのは「家族の応援」をあてにしないで作業所独自で送迎体制を確保するということです。

2) 運営体制の確立

作業所を開設できたとしても、その作業所を維持・発展させていく運営体制が必要です。この中核を担うのが、運営委員会です。年間の事業計画の立案、予算・決算、職員の雇用、作業所の将来計画など、作業所の運営（実践と経営・管理）や運動の全体にわたる決定と執行が主な仕事です。作業所開設の準備をすすめてきた家族会や後援会の代表、作業所に通うことになる障害のある人や職員の代表、地域の協力者等が、運営委員会のメンバーとして考えられるでしょう。

運営委員会の中では、定期的に作業所の将来構想を話し合っていくことが重要です。養護学校を卒業する障害のある人を継続的に受け止めるためには、作業所の拡張を考えなければなりません。職員の労働条件を改善するためには、運営資金を増やさなければなりません。本人の自立への要求や家族の高齢化問題を考えるとしたら、作業所だけでなく暮らしの場も必要になってくるでしょう。それらの課題を1つ1つ解決していくためにも、運営委員会で協議し、具体的な方向性についても確認しておくことが重要です。

3) 地域との繋がり

前述したようなバザーや物品販売などは、資金づくりだけでなく、作業所が地域の人とのつながり、地域の協力者を増やしていく大切な活動です。最初は、作業所の存在を快く思っていない人がいたとしても、地道に地域の人とつながっていくたくましさも必要です。「困った時には、あそこに行ってみよう」と駆け込み寺のような、地域になくてもならない存在として根付いていくことができれば、地域の人が頼れる応援団になってくれるはずです。

4. 福祉的就労事業所の活動の実際

以上、授産施設や小規模作業所について解説を加えてきましたが、本章以降は授産施設の後継事業である就労継続支援事業A型・B型、地域活動支援センター、小規模作業所等、福祉制度に

基づく障害のある人の働く場を総称して福祉的就労事業と呼称します。

1) 仕事の変遷

小規模作業所づくりが広がった1970年代から1990年代後半頃までは、多くの作業所で零細・中小企業などからの下請け作業が仕事の主流でした。下請け作業の場合、納品した分は間違いなく換金されますが、「1つ何銭」と単価が非常に低く仕事量は安定しません。

その後、作業所オリジナルの自主製品づくりにウェイトが置かれるようになってきました。クッキーやパンなどの食品・リサイクル石鹸のような日用品・縫製品・陶芸品・工芸品等、様々な自主製品が誕生しました。自主製品は、ある程度の収益は確保されますが、販路探しには苦勞を伴います。また、行政から清掃作業、生活協同組合から縫製作業を請け負う等の連携で、仕事を確保する作業所も出てきました。さらに作業所の仕事の幅は広がり、レストランや喫茶店、弁当屋やパン屋といった飲食業に進出するところが増えてきました。

2000年代後半からは、「障害のある人が働く場」という看板をあえて出さずに、一般の企業と遜色なくレストランやパン屋を運営している事業所も現れてきました。また、商品開発や販路拡大に企業や専門家の協力を得ながら、一般市場に流通する商品を生産する作業所も増加傾向にあります。食に関する業種が多いことが特徴の1つです。

2) 現状にみる傾向・特徴

福祉的就労事業所は障害のある人の継続的な働く場であると同時に、以下のような機能・役割も持ち合わせています。

- ①職場でのルールを身につけたり、社会経験を重ねたり、自信を培ったりすることで障害のある人が一般就労への移行準備をする場。また、障害の重度化や職場での人間関係に疲弊したなどの理由で、一般就労を続けることができなくなった障害のある人が、再スタートを切ることができる場。それは、精神科病院への入院を防止する役割をも意味します。
- ②自治会活動などを通して、事業所に通う障害のある人をエンパワーメントしていく場。
- ③レクリエーション活動などを通して、社会経験を広げる場。
- ④地域の障害のある人やその家族が、困りごとを相談できる場。
- ⑤地域の障害当事者グループや障害のある人の家族会などの拠点となり、事務局機能を担う場。
- ⑥事業所の日常的な活動や事業所の旅行、イベントにボランティアとして参加してもらうことで、地域のボランティアを育成する場。

以上簡単に述べただけですが、その他にもさまざまな活動を通して地域に貢献し、その地域になくてはならない社会資源として各地で根を張っていくことが、福祉的就労事業所の存在を揺るがないものにしていくのです。

3) 好事例の紹介



「障害のある人だけが働ける障害者施設をつくるのはやめよう。一般市民が利用できるレストランをつくらう」をコンセプトに、2002年4月 CAFE RESTRANT ほのぼの屋が、京都府舞鶴市（人口9万人弱）にオープンしました。働いているのは、精神障害のあるメンバー（障害のある人）です。オープン当初、スタッフは忙殺され、メンバーに対して福祉的な支援は一切できなかったそうで

す。ものすごいスピードでレストランが動いている中、障害のあるメンバーたちは「今何をしたらいいか?」「次に何をしたらいいか?」と自ら考えざるを得なくなっていました。

それが結果的に、誰かに仕事をさせられるのではなく、メンバーの自主的な仕事ぶりに変化してきたというのです。「主體的労働者」となったメンバーたちは、ほのぼの屋に欠かすことのできない存在となりました。レストランを訪れるお客様を通じて、仕事のやりがいや社会における自分たちの仕事の意味を見出し、仕事への誇りを胸にしました。メンバーは、労働の「客体」（働かされる）から「主体」（自ら働く）への変革を遂げていったのです。

一般的に長時間労働は困難とされてきた精神障害のあるメンバーが、ほのぼの屋では長時間労働を平気でこなしているという理由も、以上のような仕事ぶりにあるのでしょう。ほのぼの屋では、今日もILOが提唱したディーセント・ワーク（価値ある労働・誇りある労働）を実現するための挑戦が続いています。

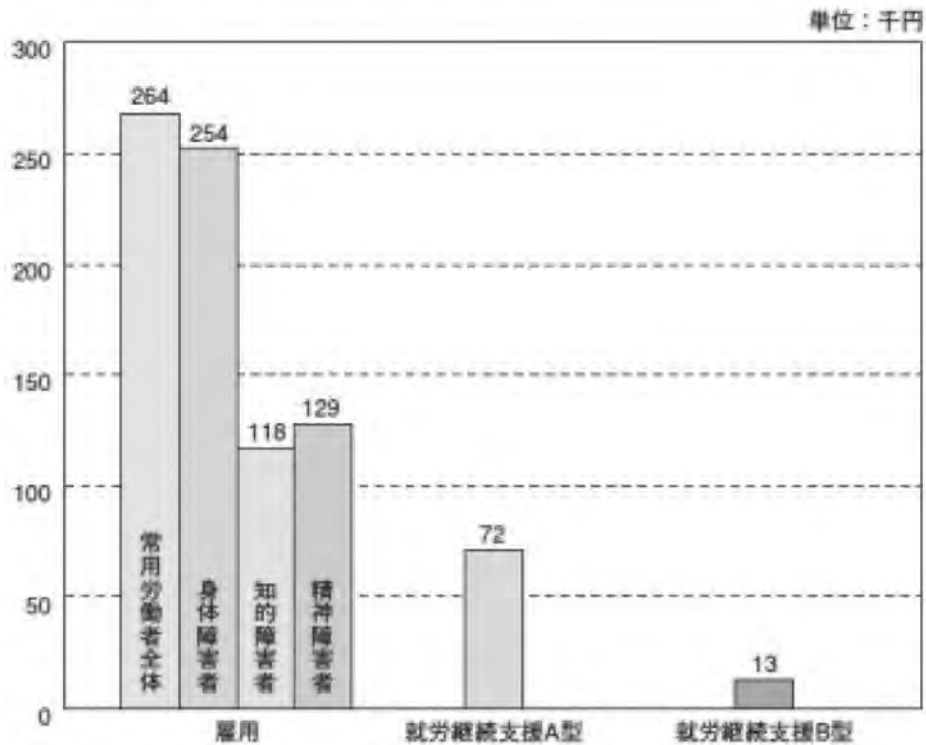
5. 福祉的就労事業所の課題と展望

現在の日本で障害のある人が働く場合、通常の企業等で働く「一般就労」と福祉の制度にもとづいて運営される事業所で働く「福祉的就労」に大きく二分されています。働いている障害のある人のうち、身体障害者の6.5%・知的障害者の59.1%・精神障害者の37.7%が、福祉的就労事業所で働いています。18~64才の障害のある人は約365万人、そのうち福祉的就労事業所で働く人は約17万人、一般企業で働く人は約45万人となっています。政府は、「福祉から雇用へ」を合言葉に福祉的就労事業所から一般企業への移行を熱心に推し進めています。移行率は年間1~2%以内で推移しているのが現状です。

福祉的就労事業所は、大きく分けて2つに分類できます。1つは利用者（障害のある人）と雇用契約を結ぶ雇用型の福祉的就労事業所（就労継続支援事業A型）、もう1つは利用者とは雇用契約を結ばない非雇用型の福祉的就労事業所（就労継続支援事業B型）です。

非雇用型の事業所の平均月額額は1万3000円、雇用型の事業所の平均月額額は7万2000円の賃金です。一般労働者の平均月額額の給与26万4000円と比べると、雇用型で3.6倍、非雇用型では20倍以上の賃金格差があります（平成24年度版障害者白書P37図表1-35より）。

■ 図表1-35 賃金・工費の平均月額



日本では、障害のある人の労働能力を図る指標は存在せず、どこで働くか（一般企業か、A型かB型か）によって賃金の額が大きく左右されていると言えます。国連障害者権利条約第 27 条労働及び雇用の「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止する」や、権利条約全体を貫く「他の者との平等を基礎に」からは程遠いのが現状です。

本来であれば、障害のあるなしに関わらず、働くすべての人に労働法規が適用され、同等の権利を保障する制度がなければならないはずです。障害のある人だけを対象にする福祉制度上の福祉的就労事業所ではなく、一般の労働政策に一元化した上で、働くことを希望する障害のある人にも労働法規を適用するという政策転換が必要です。今後の日本の福祉的就労を考えるにあたって提示しているのが、以下の対角線モデルです。つまり、福祉的就労事業所で働いていても労働法規が適用され、一般企業で働いていても合理的配慮を含む福祉施策が活用できる政策ということです。「雇用か福祉か」ではなく、「雇用も福祉も」という観点が必要なのです。

現行の就労支援策：二元モデル



あるべき就労支援策：対角線モデル



福祉的就労事業所で働いている人に対して、労働法規を適用していくためには、最低賃金との差額を公費によって補填する賃金補填を真剣に検討しなければなりません。日本の一部の自治体では、障害のある人への賃金補填の試行が始まっています。2013年4月から施行される「障害者物品調達推進法」を活用し、公的機関の優先発注により福祉的就労事業所に実質的に仕事を確保していくことも必要です。

一方で、常時医療的ケアを必要とする等で働くことが現実的に困難な障害のある人、あるいは働くことを希望しない人に対しては、就労を主目的としない日中活動の場の確保についても考えておかなければなりません。結論から言えば、欧米で実施されているデイアクティビティセンターの制度化です。創作活動や軽微な生産活動を通して、社会経験を広げ、社会参加できる日中活動の場を保障することが必要です。

ただし、日本では欧米よりも比較的重度の障害のある人が、福祉的就労事業所で働いていると言われています。これは働くことを尊ぶ日本人の労働観に起因することが考えられます。働くことを希望する人に対しては、前述した対角線モデルの考え方に沿って、どんなに障害が重くても、短時間であっても、就労の場を保障しなければいけないことは言うまでもありません。

さらに付け加えれば、医療制度、居住の場での支援、賃金補填だけでは解決できない所得保障、交通バリアフリー、障害のある人の家族への支援など、関連した施策の拡充も常に念頭に置かなければなりません。それらは、障害のある人が1人の大人として「他の者との平等を基礎に」働き暮らすために必要な施策に他ならないからです。

ソーシャル・アントレプレナーシップ（社会的起業）

－障害者の雇用機会の創出

デュアル・ブレッシング
ジョホールセンター
チーフコーディネーター
キー・リアン・ロウ
マレーシア

マレーシアにおけるソーシャル・エンタープライズとアントレプレナーシップ

ソーシャル・エンタープライズの定義

ウィキペディアを参照すると「ソーシャル・エンタープライズ」の定義は、ソーシャル・エンタープライズとは、外部出資者等の利潤の最大化を図るのではなく、経営戦略を駆使して福祉や環境保全を最大限に向上させるための事業体とされている。ソーシャル・エンタープライズは、営利にも非営利にも組織することができ、協同組合、相互組織、ソーシャル・ビジネスまたは公益団体という形態も取ることができる。近年は、社会的責任を直接的に果たすための、また慈善事業の資金調達のための社会目的企業という考え方が増えてきている。

社会的起業の多くは、営利企業を運営しつつ、一方でその過程において損出ができることを想定しながらも慈善的性質を有する会社も経営している。しかし、ソーシャル・エンタープライズは、社会的目的が第一で、収益は二の次と明確に打ち出していることから差別化されている。

多くの人々がこれらの考え方が生活していく上での指針となることに気付き、世界に理解してもらえるよう試みるであろう。正しく真価を理解してもらうのが困難か、あるいは、実用的だと感じてもらえるか。

NGO がソーシャル・エンタープライズを推進する際の障壁

1. 運転資金不足や少ない寄付金等 NGO が常に直面する問題である。
2. サービスを提供するだけでなく、各センターや団体が経済環境を改善するために、シェルタード・ワークショップの職業訓練についても障害者福祉を向上させることのできる方法といえるが、今日最も切望されているのは、ソーシャル・エンタープライズの創設である。
3. マレーシアでは、ソーシャル・エンタープライズの内容はかなり新しく、NGO が経営するエンタープライズはその中でも特に新しいと言える。
4. 多くの人々が事業体とは、営利目的か、あるいは NGO であるべきと考えており、そ

の中間のどのようなものに対してもかなり懐疑的である。仮にそれがスタッフを維持するための収益であってもである。慈善団体（NGO）の特に障害者を対象とした企業や、他領域のものでも安定した資金の獲得に苦労している。

マレーシアでは、障害者の雇用機会の創出に際して多くの課題に直面している。

マレーシアの障害者の状況

障害者数

社会福祉局に登録している障害者は 405,441 人（2012 年 12 月現在）。マレーシアの総人口（2013 年 7 月推定：29,628,392 人）の約 1.4 % である。

マレーシアには、現在雇用されている障害者数を示すデータは存在しない。マレーシア人で障害のある人のおよそ 70-85 パーセントは失業中であると推定される。

障害者の半数が 18 歳から 55 歳の間だと想定すると障害者数は 243,265 人となる。

マレーシアにおける NGO の役割

NGO は障害者が互いに支援し合い、結束するための媒体である。障害者は社会の一市民として生きる権利の促進に努めている。

NGO または NPO の障害者団体は、障害者が社会のメインストリームに参入することを目的とした自助プロジェクトの創始者的役割を担っている。

障害者がより経済的に自立する機会を創出するプロジェクトは、以下の 3 つの領域において開始されている；

1. 自立生活
2. 就労（経済的エンパワメントプログラム）
3. ソーシャル・エンタープライズまたはソーシャル・アントレプレナーシップ

マレーシアにおける NGO は、障害者、政府、サービス提供者、一般市民のために地域レベル、国レベル、国際レベルにおいて数多くの役割を担っている。

多くの場合、障害者団体は障害者の望みを叶える最良の媒体となり得るが、帰するところ、障害者が、彼ら自身の経験から自身のニーズや望みや能力を知るのが最善と言える。

職業訓練により変化する障害者の生活

デュアル・ブレッシング（Dual Blessing Berhad）がメディア啓発用に制作した短編フィルムは、ライ・チイ・セン氏（Lai Chee Seng）という脊椎を損傷した障害のある男性の実話である。彼は職業訓練を受けて、NGO により仕事を紹介してもらえることになった。

障害者の就労を促進し、支援付き就労プログラムを実施することはデュアル・ブレッシン

グの主要サービスの1つである。「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教えよ」という旗印の下で、デュアル・ブレッシングは、より多くの就労機会を創出し、障害者福祉の向上に取り組んでいる。

職業紹介サービスと障害者の職業機会の創出

戦略:

1. 実施戦略

NGOは、支援付き就労プログラムにより、障害者が適切なスキルを習得し彼らが一般労働市場に参入することに尽力しなければならない。

2. モニタリングと評価

NGOは障害者が適職に就くことに尽力しなければならない。

3. リハビリテーション戦略

NGOは障害者が適切な支援を受けているか確認しなければならない。

デュアル・ブレッシングはメインストリーム企業において障害者に職業の選択肢を提供する

1. シェルタード・ワークショップ

- どの種類の事業か?

最も一般的なものは「リサイクル・プロジェクト」である。リサイクルは知的障害者にとっても適した職業であり、身体障害者の

監督により、訓練は精神的・感情的支援と併せて提供されている。

- ・リサイクル・プロジェクト - 知的障害者のための支援付き雇用

実施例:

1. クアラルンプールにあるデュアル・ブレッシング・リサイクルユニット
2. クアラルンプールにあるテスコ大型スーパーマーケットのリサイクルステーション

デュアル・ブレッシング・リサイクルユニットは、2001年から開始した学習障害の男性を対象にしたNGOによる最初のプロジェクトである。2013年8月現在、24名の訓練生と7名のスタッフで仕事を行っている。訓練生はリサイクル品を分別する仕事と自立生活訓練が提供されている。

職業機会の創出をさらに進めるために、デュアル・ブレッシングは2007年からテスコ大型スーパーマーケットと合弁事業を立ち上げた。クアラルンプールの2か所のリサイクルステーションはデュアル・ブレッシング・リサイクルユニットが運営管理している。この事業



は、「仲間のたまり場」的な役割も果たし、身体障害のある人と知的障害のある人が共に働いている。

この収入創出事業から従業員全員に毎月手当が支給される。障害者で月額所得が 1200 マレーシアリングgit (以下、MR) 以下の人は、政府からも毎月 RM300 の手当が支給される。

2. ソーシャル・エンタープライズとアントレプレナーシップ

ソーシャル・アントレプレナーシップの定義

ソーシャル・アントレプレナーシップとは、社会問題に気づき、認識し、起業家の原理に基づいて望ましい社会変化をもたらすためのソーシャル・ベンチャーを組織し、創設し、経営する、ことである。

ビジネス・アントレプレナーは一般的に収益と投資収益により業績評価をするが、ソーシャル・アントレプレナーは社会への効果的な還元を評価する。ソーシャル・アントレプレナーは、通常社会的、文化的、環境保全的広範な目標を追求すし、任意の非営利セクターと連携するのが通例である。収益は時々特定の会社やその他の企業への報酬となり得る。

2.1 ソーシャル・アントレプレナーシップ- NGO と経済界のパートナーシップ

障害者のエンパワメントを使命に掲げている民間セクターと協同して雇用促進事業に取り組んでいる。デュアル・ブレッシングは、イメージ・ク株式会社 (有限責任株式会社) を設立して重度障害者に対して一般企業における職業の選択肢を提供している。

イメージ・ク (「私のイメージ」を意味する) は、クアラルンプールにあり、ゴー・サプライズ株式会社 (Goh Supplies Sdn Bhd) とデュアル・ブレッシングが協同で取り組んだ努力の賜物である。イメージ・ク はあらゆる種類の IT 関連商品を提供し、従業員の職務は、ファイリング、請求書の作成、通信販売、顧客サービス窓口などがある。

イメージ・クの障害者をエンパワーするための戦略的提携には、就業機会やオンザジョブ・トレーニングの提供、またそれ以外にも障害者のためのアクセシブルな職場づくりや、障害のある従業員に重要な任務を与える等がある。デュアル・ブレッシングが運営管理、並びに

人事を担当し、ゴー・サプライズ が就労時間、会社の支出、スタッフの住居関係を担当している。



1.一般的なアプローチ方法の提案: アクセシビリティと職場

- 1.1 職場を改善、改築、新築する。
- 1.2 職場全体をアクセシブルにする必要がある。
- 1.3 職場において便宜を図る必要がある。
 - 事例 1: マレーシアのクアラルンプールにあるイメージ・ク・クリエイティブ株式会社
 - 事例 2: マレーシアのジョホールにあるブレッシング 123 ショップ
 - デュアル・ブレッシング・ジョホール支店が管理するソーシャル・エンタープライズ事業
 - 従業員はすべて障害者で 6 人の障害者に就業の機会を提供

2. アクセシビリティ向上のためのガイドライン

- 2.1 マレーシアの 2008 年障害者法
- 2.2 障害のある人のために公的施設、公共建物、並びに公共交通機関は完全にアクセシブルにすることを義務付けている。
- 2.3 政府は、建築家に対して厳しい規定に従うこと、また最後に障害者による「アクセス検証」を受けることを命じている。

3.人材管理

民間セクターと連携して人材管理部門は重要な役割を担っており、それには以下が必要である:

- 3.1 機会均等
- 3.2 従業員への資金援助 (道具、機器、教育教材、専門的電動補助器具)
- 3.3 「職場復帰」支援プログラム.

障害者が定着できるソーシャル・エンタープライズの創設方法

4. ブランド化／ソーシャル・エンタープライズ・ブランド

ソーシャル・エンタープライズ・ブランドは創造的な共通ライセンスによりつくられ、ソーシャル・エンタープライズの共同ブランドに指定されている。また、営利目的の事業でも社会的目的を持ち、すべての事業関係者が同じ価値観を共有している、ということを実証している。

- 実施例：1. ダブルブッシング歯ブラシ
2. ダブルブッシング事務用品



5.アントレプレナーとしての障害者

独立して事業を始めることを障害者に奨励し、支援することはよいことである。NGOは、政府や民間セクターの障害者に対する財政支援制度に関する情報の提供だけでなく技術的支援および精神的支援も提供することができる。

実施例：アットホームクリエイティブ

アットホームクリエイティブは2008年に2人の障害者により設立されたマルチメディア・デザイン会社で、グラフィックデザインに興味のある障害者に就業の機会を与えている。

最後に

ますます多くのNGOが民間企業と共同事業を始め、障害者に今まで以上に多くの就業の機会を与えられる日が来ることを心から願っている。

刺繍とガラスビーズ製品の制作を通して

ネパールの障害のある人に雇用を創出する

ネパール障害者リハビリテーションセンター (NRCD)

会長 ラム・ブラサド・ドゥンガナ

1. ベスト・プラクティスの紹介

1.1 タイトル：ネパールの障害のある人（障害のある女性）に刺繍とガラスビーズ製品の制作を通して雇用創出をするプロジェクト

1.2 対象分野

障害のある人がコミュニティで小規模事業を立ち上げる。

2. 背景（なぜこのようなことが必要だったのか、社会的背景はどうであったか）

ネパールは南アジア地域でも最も開発が進んでいない国の一つである。15年以上続き13,000人が亡くなり、数十万人が家を失い、50,000人以上が障害のある人となった武力紛争の痕跡を埋めるべく奮闘している。この紛争の結果、恵まれない人々、特に子ども、女性、障害のある人、高齢者がより多くの苦しみを受けている。

ネパールで刺繍とガラスビーズ製品を選択したことには大きな合理性がある。その理由は、ネパールでは、障害のない人たちでさえ自営業の機会を創出するのは難題であるという状況に多く直面しているからである。その結果、若者の大半は職を求めて海外へ、特に湾岸諸国へと飛び出している。このような厳しい難題を抱えている中、専門的なスキルの無い障害のある人はどのようにして生きてゆけるだろうか。この国にはこれらの人が生活のために何か創造的で建設的な仕事へ変わるなどという選択肢はないのである。

刺繍製品とガラスビーズ製品の消費は一年を通して多量にある。この生産によって市場に強大な影響を及ぼすチャンスがある。農村地域、都市部、特に都市部の女性、少女、若い婦人たちにとって、ガラスビーズ製品は常に着用されるものである。この製品にとって市場は100%保証されている。同様に、ネパール全国では、基本的には都市部の中流、上流階級の女性、少女は刺繍製品を常に着用する。さらに、NRCDは、NRCDで最も成功しているモデル・プロジェクトとしてこれが広く受け入れられている様々な地区開発委員会、市町村、VDC（村落開発委員会）との連携のもと、カトマンドゥなど各地で様々な種類の職業スキルを実施している。このプロジェクトに積極的に関わっている障害のある男性・女性の大半はこの群内で雇用されていて、今や毎月10,000ネパール・ルピー以上の収入を得ることができる。彼らは最終製品を売るのに何の問題もない。刺繍製品とガラスビーズ製品の需要は、

様々な CBO（住民組織）や NRCD が全国各地に設立した自助グループを通じて毎日、毎月増加している。このように国内の需要が大きいので、刺繍やガラスビーズ製品を製作するスキルがあればだれも失業しない。事実上留意し、NRCD は開発パートナーとの協力の元でこのプロジェクトを拡大するためにナワルパラシ（Nawalparasi）とジャンジャ（Syangja）の両郡を選んだ。

同様に、刺繍とガラスビーズ製品は、障害のある女性・男性という地方の農村地域の中で社会の主流から最も取り残された貧しい人々が所得を創出して経済的なエンパワメントをつける手段として広く受け入れられている。地方の農村地域で障害のある女性・男性に訓練を行えば、コミュニティで自営業を行い経済的にエンパワーされるという希望を与えるであろう。彼らはこのプロジェクトの実施を通じて生活のための収入を容易に作り出すことができる。このようなマイクロ起業活動は法人企業に独占されているわけではなく、プロジェクト



終了後も障害のある女性・男性に直接の利益をもたらすことになる。訓練生に引き継がれる新しいスキルのおかげで、障害のある女性の家族は、その女性が持続可能な生活のために事業を始めるのを支援しやすくなるであろう。彼らはプロジェクト期間内に作り出される資金でこのプロジェクトの継続が可能である。障害のある女性・男性の能力を高めて民間分野のインストラクター

や起業家としても役に立ついい機会である。

3. 事例の内容（事例の内容は何か？）

障害のある人の数は総人口の 10% を超える。計算するとおよそ 300 万人になる。ネパールの障害のある人の大半は極めて貧しく、読み書きが出来ず、スキルもなく、自らの権利について無知であり、あらゆる社会経済的な機会を奪われている。彼らは依然として経済的に不活発、非生産的であり、家族、社会、国家の重荷と考えられている。障害のある人は生活のあらゆる側面で徹底的な差別に直面し、家族に依存し、社会からは顧みられない。彼らは、範囲の限られた訓練や雇用の機会に直面することがよくある。社会的身分は奪われ、自らに対する自信もあまりない。みじめな人生を送らざるを得ないのである。その結果、二流の国民として扱われている。これがネパールの障害のある人の日々の現実である。

国が貧しいため障害のある人に対する政府の支援能力が大幅に制限されている。ネパールでは CBR プログラム以外に特に障害のある人が直面する問題に取り組む優れた政府プログラムはない。さらに、雇用や国務への従事を義務づけるような法律も制定されていない。もし障害のある人たちが、スキル訓練、所得創出活動、自己開発、及び事業開発による自立生活スキルを通じて雇用創出のため平等な機会が与えられたり、また雇用機会の統合が出来れ

ば、言うまでもなく、ネパールの障害のある人のほとんどは、それぞれの住む場所で経済的に自立して社会的に尊敬される尊厳ある生活を送ることが可能になるのである。このような活動は障害のある人の就職や経済的リハビリテーションを確実にするために大きな役割を果たすであろう。

ネパールでは失業しているスキルの未熟な人が毎日増加しており、その大半は仕事を求めて湾岸諸国やマレーシアに渡ってしまったので、言うまでもなくスキルが未熟で訓練を受けていない障害のある人の数も毎年増加している。このような状況との関連で、NRCD は以下の点に基づいて適切な候補者を選抜するための特別な基準と制度を作成した。

- 訓練生は、最も貧しく最も社会の主流から取り残された障害のある人のコミュニティ出身であること。
- 訓練生はプロジェクト終了後もプログラムを継続することを確約すること。
- 訓練生はプロジェクトを実行する際、自らの権利、役割、責任を自覚すること。
- 訓練生は偶発的な理由以外で訓練を辞めたり中退したりしないと確約すること。
- 最も貧しい農村地域からの出身者に優先権が与えられる。
- プロジェクト終了後、このプログラムを続ける中で、少なくとも 5 人の障害のある人を訓練すると確約すること。

両方とも訓練期間は 6 か月とする。訓練生の数は、障害のある人のニーズと組織内で入手可能な資源に基づいて、1 か所につき 20 人から 60 人とする。NRCD は 1 か所で 40 人までの訓練生を容易に扱うことのできるチーフ・トレーナーとアシスタント・トレーナーを選任することになっている。

ネパールの障害のある人を対象としたこのような 2 種類の結果志向型の有益な訓練を実施するために最も重要なのは、専門のトレーナーを選任し、最初に適切な資源を手配することである。それ以後は NRCD には原材料、備品、販売促進戦略などが必要になってくる。プロジェクト期間中は、訓練生はプロジェクト終了後に最終製品を販売することによりある程度の収益をあげる。同様に、プログラムを継続するために必要なある程度の備品と材料を手に入れる。プロジェクトが終了し、プロジェクトの研修生／障害のある人が研修グループを立ち上げたら、NRCD は彼らにすべての備品と運転資本を引き渡す。彼らは効果的な販売促進の方法や最終製品のスムーズな販売方法について教えられる。訓練が終了したら、所得創出活動に携わることになる。障害のある人を雇用するという事は自分自身とともに障害のある人をエンパワーすることを意味する。

4. 歴史的変化（事例はどう変化したか、難問をどう解決したか？）

刺繍とガラスビーズ製作プログラムなど彼らのニーズと障害に基づいて職業教育とスキル訓練を実施した後は、言うまでもなく、彼らには自営、自立が勧められ、コミュニティの人々、親や関係者は障害のある人を見る態度を変えた。基本的には、障害のある人に対するコミュニティの人々、政府関係者、関係者、親の態度を変える最善の方法は経済的なエンパワメン

トである。従って、障害のある女性・男性を所得創出を通して自立させる、自己開発・職業能力開発を行う、自営の機会を作り出す、経済的に自立させる、職業教育およびスキル訓練を通じた雇用創出の機会改善等により経済的な課題を克服することが、ネパールの状況では最も重要なことである。

5. 効果（事例の効果はどのようなものか、誰に対して効果があったか？）



6. 長所（この事例の長所は何か、人材、財源、関係者、コミュニティの人々との連携、もしくは？）

プロジェクトの実施で、NRCD は以下のような長所を達成した。

第一に、このプロジェクトでは、障害のある女性・男性の職業能力を開発し、その知識とスキル向上による事業の立ち上げを目的

的として、所得創出活動を兼ねた刺繍とガラスビーズ製品制作の訓練を行った。

第二に、このプロジェクトは貧しいコミュニティ出身の障害のある女性・男性の中から多数の訓練された人材を輩出した。

第三に、このプロジェクトは障害のある人々を経済的自立、自営へと変化させ、持続可能な雇用とディーセント・ワークを通じて彼らの経済的地位を向上させた。

第四に、このプロジェクトは障害問題の啓発を行い、地方自治体に影響を与えて開発プロジェクトに障害のある人を含めるようにし、障害のある女性・男性のための権利と障害に優しい政策を優先させることに敏感になるようにした。

第五に、このプロジェクトは障害のある女性・男性に対する人々の否定的な態度を最小にし、彼らの作り出したものに対し、広報や啓発キャンペーンを通して肯定的な雰囲気をもたらした。

第六に、このプロジェクトは、障害のある女性・男性、戦争被害者に対し、社会的・経済的地位へのエンパワメントとリハビリテーションのためのスキル訓練や所得創出活動を奨励した。

7. 短所（この事例の短所は何か、人材、財源、関係者、コミュニティの人々との連携、もしくは？）

プロジェクト実施中に NRCD は次のようないくつかの弱点を認めた。

- 障害のある女性及び紛争の被害者という最も弱く最も貧しいコミュニティの中から適切な訓練生を選ぶことは非常に困難だった。

- NRCD には高度な技術へのアクセスが無いので、重度障害のある人たちとプロジェクトの訓練生に対するプログラムのオリエンテーションが極めて困難だった。
- プロジェクト会場は重度障害のある人たちにとっては少し行きにくかった。

8. 影響（社会に対してどんな影響があったか？）

プロジェクトは社会に対して次のような非常に前向きな影響を持つであろう。

- 障害のある女性・男性に、知識の向上、自立スキルの開発、自己開発、及び雇用機会の統合促進を通して、自分自身のチェンジ・エージェント（変革推進者）になることができるという信念を教え込む。
- プロジェクトは持続可能な雇用を確実にした。国の社会的経済的活動及び開発の活動の中で、意義ある、尊厳ある生活を営むことができるように、障害のある女性・男性の自信を高めた。
- プロジェクトは、事業開発を通して障害のある女性・男性の雇用創出の機会を改善した。
- プロジェクトはコミュニティ・インクルージョンとアクセシブルな環境について個別の機会を提供した。
- プロジェクトは自立生活のスキルを高め、雇用の場では障害のある女性・男性を平等の立場の人として昇進させる。
- プロジェクトはコミュニティで障害のある女性の小規模事業の開発を促進してきた。

9. 課題（現在または将来の課題は何か、改善点は何か？）

刺繍とガラスビーズ製品は、ネパールの障害のある人の経済成長のため所得を創出するものであると広く受け入れられているものの、それでも障害のある人たちには多くの課題がある。



- 資源が非常に限られている。
- 優先課題が開発議題、特に障害のある男性・女性の雇用創出に関わるため、紛争や紛争後の状況についてはほとんど考慮されない。
- インクルージョンはよく話題にはなるが、ほとんど実践されていない。
- 政策として確約されたものでも実践に移されるものはほとんどない—到達すべき目標と現状との間に大きなギャップがあることを示している。
- リハビリテーション活動はエンパワメント及び貧困削減とのつながりが薄い。
- 障害のある人のための後方支援の可用性が不十分。

- 地理的な困難さ。
- エネルギー危機（部分的送電停止）—一般市場での急激な雇用の落ち込み。
- 大半の活動は都市部や市街地が中心。
- 政策立案レベルにおける障害のあるリーダーの排除。
- 雇用創出と CBR 活動は依然として権利ではなく慈善に基づいている。
- インクルージョンはリハビリテーションでは啓発教育だが、障害のある人の周辺化が増えている（社会への脅威）ということは、現在の戦略が不十分であることを示している。
- トップの教育は、障害の観点からすれば依然として課題である。

10. 発展（この事例の将来の発展はどのようなものか？）

NRCD は様々なパートナー組織、関係者、障害のある人たち、その親、そして政府から十分な支援が得られるなら、このプロジェクトをネパール国中に拡大しようと計画している。

11. この事例を他の国でも実践するためにはどのような条件、環境が必要か。（助言、提案は？）



コミュニティの需要と市場の高い可能性に基づいて、刺繍とガラスビーズ製品は、障害のある女性・男性という地方の農村地域で最も周辺化された貧しいコミュニティの経済発展のために、素晴らしい所得を生み出しているものとして広く受け入れられている。地方の農村地域で障害のある女性・男性に訓練を行うと、彼らはコミュニティで自営業を開始したりエンパワーされると

いう希望を与えられる。プロジェクト実施を通して、彼らは生活のための収入を容易に生み出し、高い評価を得ることができる。これらの製品は素晴らしい利益をもたらし、かつ、意義ある生活を持続可能にする。これらのマイクロ起業活動は法人企業に独占されているわけではなく、プロジェクト終了後も障害のある女性・男性に直接の利益をもたらすであろう。訓練生に引き継がれる新しいスキルのおかげで、障害のある女性の家族、コミュニティの人々、関係者及び障害のある人たちは、その女性が持続可能な生活のために事業を始めるのを、支援しやすくなるであろう。彼らはプロジェクト期間内に作られた資金でプロジェクトを継続することが可能である。障害のある人の能力を高めて民間分野でもインストラクターや起業家として役に立ついい機会である。

この点に関して、プロジェクトは、障害を持って生きる女性・男性を自立させ、その職業能力を開発し、コミュニティの中で経済的に自立できるように自営の機会を作り出す余地が

十分にある。プロジェクトのおかげで彼らの経済的地位は改善し、ネパールという状況の中でも最も遅れている分野に起業活動という連鎖効果をもたらすであろう。新しいスキルと機会は障害のある女性・男性をエンパワーして、社会の中で意義ある、意味深い生活を送ることに貢献するであろう。

12. その他（事例について自由に付け加える）

もし障害のある女性・男性がスキル訓練、所得創出活動、自己開発、及び事業開発による自立生活スキルを通じて雇用創出のため平等な機会が与えられたり、また雇用機会の統合が出来れば、言うまでもなく、ネパールの障害のある人のほとんどは、それぞれの住む場所で経済的に自立して社会的に尊敬される尊厳ある生活を送ることが可能になるのである。このような活動は障害のある人に就職、経済リハビリテーションとエンパワメントを確実にするのに非常に役に立つであろう。

就労訓練プログラム：特別なニーズのある子どもたちの生活のために

フィリピン自立生活学習センター
常務理事 アベラルド・ダウイド

一般的な学説によれば、個とは環境との継続的な相関を通して、様々な形の成長や発達を引き起こす開放的なシステムである。内面、あるいは外面的要素によるデリケートな不調和は、往々にして活動の制限をもたらす。障害者の生理学的、医学的な状態は、手足を動かすこと、話すこと、他の人と交流すること、情報を処理することが制限される疾病に罹患しやすくなる。アクセシブルでなく、支援のない労働環境が加われば、障害者の働く機会はさらに制限されることになる。

就労訓練プログラムは、それぞれの学生のニーズに完全に個別に対応した訓練プログラムを提供している。疾病に対して治療を重視する作業療法士もいる。しかし、このアプローチは、特に慢性疾患の場合は、コストや時間がかかりすぎ効果的でないことが立証されている。下記に紹介するプログラムは、基本的には子どもたちからの疾病により発達遅滞をもつ青少年や成人を対象としている。今後、彼らが意味のある仕事を見つけ、従事し、継続することを可能とする補償的な方法に重点を置くことが必要である。トップダウン的なアプローチによると、作業療法士は、適切な道具の使用を指示し、クライアント（障害者）の弱点を補うために活動プロセスを修正しようとするだろう。クライアントの人生において意味が多く、彼らのゴールに直接つながる活動は、常に治療的行為が第1であった。

以下に就労訓練プログラムのいくつかの例を挙げるが、いずれも担当者が数年かけて丁寧に行ってきたものである。フィリピン自立生活学習センターの何人かの学生の経験は、就労訓練プログラムが彼らの人生に対して、いかにプラスの影響をもたらすかということを示している。なお、学生の名前は仮名である。

職業前技術プログラム

労働行為は、仕事を通じて社会に積極的に参加すること、また、自立して生活するという点において必要である。この行為には、刺激の制御、他との共同行為、注意持続時間、集中力、意思決定、動機づけ（モチベーション）、時間を守ること、出席率、監督の受け入れ、適切な整容、組織での秩序、生産性等が含まれ、この向上が制限されてはならない。労働行為に関する教育は、学生の職業前技術プログラムにおいて行われる。学生は、木工作業、工芸品作業や同様な作業活動を通して、労働行為を学習する。生産そのものよりも、プロセスにおける労働行為の学習に重点が置かれる。学生が学んでいくに従い、さらに複雑な仕事を与えることにより労働行為の学習は難度が上がる。

12歳のマリオは、盗癖を抑えることが難しい。職業前活動において、材料は必要な場合のみ

に彼に与えられ、その結果適切でない盗み行為が最小化された。改善されるに従い、材料は彼の前におかれるが手の届く範囲ではない、よって彼は適切に教師に伝えることが求められる。その後、療法士はグループ活動を行い、そこでマリオは、道具を仲間と共有することを学ばなければならない、彼の変化を待つ。

職業準備プログラム

学生が着実に労働行為を習得すると、次の段階に進む、職業準備プログラムである。このステージでは、労働行為の学習と同時に、職業技術も学ぶ。職業技術は、学生がこれまでに学んだこと、また今後学ぶべく能力である。職業技術は職業の種類により、タイプ、縫製、溶接、製図、木工、料理、はんだ付け、製パン等より具体的になる。このステージでは、学校という保護された中ではあるが、実際の労働環境の中で訓練となる。

21歳のシャリーンは、週に2回学校のクリーニング店で訓練を受けている。彼女の仕事は、色のついた衣服と白い衣服を分け、洗濯機に入れる前にそれぞれ札をつけることである。クリーニングスタッフが適切な種類と量の洗剤を用意する。彼女はシャツやズボンたたむことを手伝うが、ベッドシーツの折りたたみにはまだ支援が必要である。シャリーンの両親は、彼女がクリーニング店で働くようになってから、仕事への我慢、上司に従うことは目を見張るようによくなったことに気づいていた。

17歳のマシューは、素晴らしい入力技術をもっている。学校のデータベースを更新し、会計系の請求書や領収書のファイル管理を手伝っている。最近写真をスキャンして学校のウェブサイトに取り込む技術も覚えた。教師は彼に仕事の優先順位をつけること、複数の仕事をこなすことも教えている。

就労訓練プログラムの現場では、学生は仕事の開始や終了時に記録すること、制服を着用すること、身の回りの清潔を保つこと、作業場の掃除をすること、礼儀を守ること、思いやりをもつこと、顧客に親切に対応すること等仕事上の基本的なマナーを学ぶ。学生は、月末には給料を受け取る等学校の外の一般の職場と同じ経験を学習する。これは、彼らの満足感や自尊心を高め、同時に自己の金銭管理を学ぶ機会となり、金銭の使用に対する感覚を磨く。

就職

スクリーニング（適格審査）

就職は、就労訓練の最終段階である。この段階の最初のステージは、スクリーニングである。就職プログラムに参加するためには、学生は、注意持続時間が最低30分あること、食事や排せつなどが自力でできること、労働への高いモチベーションをもっていること、教えに従うこと、自己の感情をコントロールできること等最低の基準をクリアしなければならない。

アセスメント

次の段階はアセスメントである。この目的は、適切な人、仕事、また、最大の労働効果を上げ

るために助力となる、または阻害する環境要素を決定することである。人の要素は、関心や能力等学生に属することである。仕事や環境要素は、労働の目的、環境的な支援や阻害、時間的要素、必要な設備や空間、家族的な資源、価値、ゴール等である。アセスメントの目的は、学生の関心、技術、能力、可能な資源に適応した仕事を選択することにある。

最適な仕事の選択

家族も、一緒にゴール、価値、資源の選択を再評価する。この後、学生、家族、ジョブコーチで最適な仕事を選択する。最適な仕事は、学生のゴールにつながるもので、その関心、能力、可能な資源にマッチしたものでなければならない。

可能な事業主の発見

最も見込みのある事業主を選びコンタクトを取る。学生のことをよく知るために事業主との面談、また、学生がどのような配慮が得られるかを交渉するためにジョブコーチとの面談がセットされる。ここで、一般的な事項や期間、条件の話し合いが行われ、業務内容、給料、特別な配慮、業務スケジュールなどを決める。

仕事の定義づけと就労訓練プログラムの発展

一般的な事項の決定後、作業療法士やジョブコーチは学生の仕事の内容を明確にする目的で、可能性のある仕事の分析を行う。必要ならば、仕事の内容は学生に合わせたものにされる。学生は当初は、必要な技術を学校や療法センターで教えられる。学生のプログラムは、ゴール、予定期間、必要な資源、訓練活動、指導戦略等が明確に反映されたものでなければならない。

ジョブコーチング

ジョブコーチは、学生の責任感覚を減退させることなく、事業所で学生と一緒に働き、仕事に必要な具体的な要求、仕事に関連した活動、そして専門的な行為を学生が学ぶことを支援する有資格の人である (White & Kisser, 1988)。学生は、疑似職場で満足のいく結果を出した後、オンザジョブトレーニング（仕事を通じての訓練）を行う。オンザジョブトレーニングの間、学生は、ジョブコーチがすべての関係する同僚スタッフに学生に関する適切な説明を行った後、実際の職場で仕事を行う。

モニタリング

学生の業務能力が改善され、ジョブコーチは自力で仕事ができると判断後、学生を事業主に引き渡す。学生が仕事を続ける限り、定期的な業務内容のモニタリングが行われる。理想的なモニタリングの回数は、月に2回とされている (AOTA, 1987, in Dunn 1988)。学生が職場に適応しているか、同僚や監督者は学生に必要な配慮を行っているか、必要な変更を行っているか、また学生が効率的に働いているか等を見極めるため、ジョブコーチと学生との定期的な面談やモニタリングは必要不可欠である。支援計画や指導戦略の変更は必要に応じて行われている。

18歳のミチコは、シェフになりたいと思っている。少しのガイダンスの後、彼女はそれに代わるものとして食料チェックの仕事を見つけた。この仕事も調理場で働く仕事であり、しかも彼女がまだ苦手な複数の仕事をやるのが軽減される。学校の食堂での職業準備訓練の後、ミチコはケソンシティの中華料理店に職を得た。雇用主は、少なくとも最初の1週間はジョブコーチが彼女を支援することに合意した。ジョブコーチは、いかにしてミチコとうまく仕事をするかを伝えるために、レストランスタッフとのミーティングを要請した。今ミチコは職場で6年がたとうとしている。彼女は、雇用主や職場の同僚が彼女の仕事ぶりに満足していると知っているため、とても幸せを感じている。ミチコのクラスメイトであったリチャードとレヴィもこの中華料理店の他の店で、彼女と同様により仕事をしている。ミチコは、会社の行事やパーティでリチャードやレヴィと再会する。

むすび

就労訓練プログラムは、学生の特有のニーズに配慮して作られた目標を決めるプロセスである。学生の成功のために重要なことは、学生の関心と技術と仕事が要求しているものとの、よい適合である。介在する支援は、学生を訓練するだけでなく、障壁を最小化するために仕事の内容についてよく準備することである。そして、体系的なアプローチが必要であり、これにより学生の職場への円滑な移行が保証される。特別なニーズのある人々が一般の職場で働くことは、社会が正しい機会を彼らに与えることを助け、また、彼ら自身が夢を実現し社会に貢献するメンバーとなることを後押ししている。

引用文献

- David, A. (2007). Independent Living Learning Centre Manual
- David, A. and Lao, F.P. Work Training Programs, Preparing students with autism for life. Manila Bulletin. November 3, 2008, p I-4.
- Dunn, W. (1988). Models of occupational therapy service provision in the school system. American Journal of Occupational Therapy, 42, 718-723.
- Groce, N. (2004). Adolescents and youth with disabilities: Issues and challenges. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal, 15, 13-32. Retrieved August 10, 2008 from <http://www.aifo.it/english/resources/online/apdrj/apdrj204/adolescent.pdf>
- Hallaha, D.P. and Kauffman, J. (2006). Exceptional Learners Introduction to Special Education. New York: Pearson
- Heward, W. (2006). Exceptional Children An Introduction to Special Education 8th Ed. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall
- Heathfield, S. (2008). Ten tips to make training work: Transfer tips. Retrieved August 07, 2008 from http://humanresources.about.com/od/trainingtransfer/a/training_work.htm
- Rizzo, D.C. (2002). With a little help from my friends. Supported self-employment

fro people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 97-106.

White, S. & Kissner, P. (1988). *Job coaching manual*. Great falls transition project. Great Falls, MT: Great Falls Public Schools. (ERIC Document Reproduction Service No. ED332382)

スリランカにおけるすべての人の生活につながる労働

スリランカ障害者リハビリテーション財団
名誉会長 プレマダサ・ディサナヤケ

スリランカは東南アジアで急速に発展している国である。島国であるこの国の人口は2,200万人、およそ75%がシンハラ人である。残りはタミル人とムーア人が構成する一方、マレー人、バーガー人などの少数民族グループもある。主要な宗教は仏教、ヒンドゥー教、イスラム教及びキリスト教である。

主要輸出品目には、衣類製品、紅茶、ゴム、ココナツ、宝石用原石などに加えて、相当の現金を国家にもたらす換金作物などがある。

最新の未確認推定値によると人口の7%が障害のある人である。障害のある子どもの大半は教育へのアクセスが全くない。その理由は貧困、通学手段の問題であり、さらに社会全般はいうまでもなく子どもの親自身が障害のある子どもに対し否定的な態度を取る、などである。法令では政府は政府の仕事の3%を障害のある人に割り当てるとしている。しかしながら、この小さな割合さえ満たすことのできる、要件にかなう障害のある人が十分にいないため、この数値は実現しておらず、議論がなされないままになっている。当財団はこの悲しむべき状況を憂慮し、その傾向を好転させるべく力を尽くして取り組んでいる。従って、私たちは現在政府機関の参加を得て、両親に障害のある子どもを適切な時期に入学させるよう強く要請する活動に従事している。

私たちはこのプログラムの第一段階をスリランカ最貧困地区の一つであるウヴァ(Uva)で開始し、障害のある子どもを学校に入れるのが困難な家族に財政支援を行っている。私たちは、子どもが人生で成功するためにはよい教育を提供することが最も重要であることを親に深く認識させている。

政府は障害のある子どもの持つ教育の機会均等の権利を確定しており、困窮している学



校には対応設備を提供している。一方私たちは、およそ600校の先生を対象に、障害のある子どもへの対応の仕方について三日間の研修プログラムを実施した。スウェーデンのDHRがこの活動のスポンサーとなった。ウヴァ州の教育省は、このプログラムの有用性を認識し、ウヴァ州の障害のある子どもすべてに一般学級で、また一般学級が可能でない場合は特別学級で、正式な学校教育を包括的に提供するため、2020年までの今後5年間、このプログラムを実施することを計画した。

最低限の教育を受けても他に職業訓練を全く受けていない若者が大勢いる。このような青年のために社会サービス省は国内で7カ所の職業訓練センターを運営している。しかしながら、これ

らのセンターで提供されている訓練は時代遅れとなり、そのカリキュラムは最近の労働市場の要求を満たしていない。そのため、私たちの見るところ、これらのセンターに入校を申請しようとする若者の数は、最近は大幅に減少している。この無関心という状況を改善するため、私たちはバティック染め、木彫、人形、履物製造、籐製品、衣服など、最近の傾向に沿った適切な訓練プログラムを作成した。さらに、携帯電話の修理、コンピューター訓練・修理、電気・電子製品の修理も提供している。野菜・果物・キノコの栽培方法に関する自家農業訓練も実施されている。訓練プログラムはビデオに収録している。このプログラムに援助を提供している組織は、これをアフリカ諸国数か国及びネパールにも導入しようと準備中である。

リーダーシップ及びビジネス知識プログラム



私たちは6日間のリーダーシップ・プログラムを1回あたり40名の参加者を対象に実施している。その目的は、プロジェクトを実施している地域の障害のある人に特定されたスキルを向上させることであり、中小企業省、社会サービス省及び青年省の経験豊富な幹部職がリソース・パーソンとして支援を行っている。また、好成績を出した研修生が新たに習得したスキルで所得創出活動を始める際には財政支援を行っている。この支援は、政府及び、志を同じくし協力してこの任務に当たっている組織から得ている。まもなく詳細な報告書とこれらの話を実証する映像を送付する。

障害のある人の中での感染性・非感染性の病気について啓発を進める

障害があっても健康でいられるなら、将来の夢を実現する助けになる。最近の調査によると、保健問題に関する知識が欠如していたり、車いす、松葉杖など適切な福祉機器を利用できないと、特にスリランカ農村部では、障害のある人の成長を妨げるということがわかった。

私たちは、障害のある人が福祉機器を入手する際、最も適したものに決められるように医師に相談することを勧めている。さらに、当財団の製造部門であるリハブ・ランカは、専門家が推奨する福祉機器を量産している。私たちはリハブ・ランカが様々な種類の障害のある人を完全雇用していることを誇り高く発表する。

このほかに、エイズ予防法の啓発プログラムを月に一回の割合で実施しているが、このテーマに関する医学専門家の支援を求めているところである。適切な衛生設備の欠如は、スリランカの障害のある人が農村地域で直面する大きな問題の一つである。特に、ほとんどの場所ではトイレ・公衆トイレが車いす対応ではないので、車いすを使用する障害のある人にとっては大変な苦勞である。車いす対応のトイレ・公衆トイレを600カ所に設置する計画はあるのだが、このプロジェクトのスポンサーを探すことが出来なかったため、先に進めることは出来なかった。トイレ・公

衆トイレカ所につき 1,600 米ドル前後の費用がかかると推定される。

1.1 グッド・プラクティスの紹介

1.1 スリランカには障害のある人のための雇用市場がある。

1.2 職業訓練を通じて障害のある人のための所得創出戦略を考案する

1.2.1 当財団の優先事項は、収入の道を増やして経済状態を改善することにより、障害のある人の社会化を目指すことに焦点を置いている。

1.2.2 障害のある人に教育を提供し、所得創出活動に導いてスキルを改善し、その能力を最適な状態に持っていくことにより、家族及び社会の中における彼らの平等と自尊心を確立する。



1.2.3 障害のある人の人格を確認しその能力を分析した上で、適正な分野に導く。

1.2.4 政府に強く働きかけ、親を啓発することにより障害のある子どもが適切な

教育を受けられるようにし、一般の職業訓練センター内に障害のある若い男性・女性のための訓練の機会を作り出す。

1.2.5 障害のある青年が職業訓練を受けて自営の事業を始める時に、基本的支援を提供する。また、高等教育を受けたものには適切な政府の職業を紹介し、障害のある青年の権利を勝ち取るために家庭及び社会で声を上げる。

1.2.6 途上国の障害のある人の考え方は相変わらず依存する者の考え方である。自らの潜在能力を見極めることに興味がなく、時折手に入る基礎的な支援や資金援助の活用方法を学ぶことにも無気力である。このような人たちに対し、当財団は金銭管理スキル及びビジネス訓練とともにリーダーシップ訓練も行っている。

1.2.7 このような人たちが付与された援助や訓練を永久に活用できなければ、その存在は家族にとって重荷であり続けてしまう。政府が障害のある人に提供する 1 カ月 3 米ドルというわずかばかりの手当はないよりはましであるが、現在のスリランカの経済情勢では数時間しかもたないであろう。従って、私たちは障害のある人一人一人に、これらの問題を克服するために自身の経済強化を図るよう強く促している。



1.2.8 職業訓練と共に、優れた教育は将来の試練に打ち勝つために不可欠である。また、ほとんどの国で実施されている様々な国際条約・法によって確立された障害のある人の権利に

ついて知ることにも有意義である。権利擁護やロビー活動の訓練も障害のある人に行われるべきである。

- 1.2.9 障害のある人はすべての分野で平等の機会を与えられているという事、及び、政府は障害のある人の成長のために基本的ニーズを提供している事、そして当財団はこれらの目的達成のために絶え間なく努力している、という事を確認することは必要である。私たちは障害のある人も、隠れた力を引き出すことによって適切に成長すれば、国の発展に貢献できる人であると信じている。
- 1.3 障害のある人は一般的に自分の家族単位の外に出ることを好まない。従って、私たちが導入している地方での訓練は多くの状況に非常に適していると提案する。また私たちは、権利擁護のニーズのため及び権利獲得のため、障害のある人自身のリーダーを生み出そうと尽力している。これは大半の国と地域にも同様に導入され得ると考える。
- 1.4 もし障害のある人すべてが先進国においても途上国においても貢献する市民になることが出来たら、社会で役に立つ人物となってこの世界のために自らの役割を果たすであろう。

非営利組織の運営と社会正義

- 台湾エデン社会福祉財団情報入力センターの経験共有 -

エデン社会福祉財団理事長

パトリック・ヨー

I. 非営利組織の変革の戦略的位置

NPO（非営利組織）の一部は、組織の活動を維持するために必要な資源を求めて日々営利化している。どのような事業でも同じであるが、ここにも内部、外部両面において厳しい競争がある。NPOはその性格上、十分な資本を蓄積あるいは投入することができず、その結果常に資金やマンパワーの不足、また工場における製品の研究開発の困難さを伴う。加えてNPOの事業速度はあまり速くないため、往々にして営利企業との競合に敗れ、製品も市場やプロジェクトが求めるものに答えられない。営利化したNPOが、本来の使命や目的を守りながら、利益を上げることに対し他から使命や目的に反しているのではないかと疑いをもたれないためには、さらに何に注意を払わなければならないのか。エデン社会福祉財団はNPOであるが、その関連企業は営利活動を行っており、この疑問は避けられない。

幸い関連する法律や規則で、利益が理事等に配分されなければ非営利組織のビジネス活動は営利追求のものとは考えないとされている。私たちの関連企業は利益を障害者に配分するだけでなく、彼らの経済的な自立、および社会への貢献を促進する就労機会の場となっている。しかし、現在でも私たちは人々の疑問に答え、「チャリティ・マーケティング」や「愛のための消費」等の出版物を通して人々を啓発し、非営利組織が商業的な営利活動を行う真の目的を伝える努力を惜しんではならない。

実際、非政府組織（NGO）の商業活動の目的は単に利益を獲得することだけではない。職業や職業訓練を提供しつつ組織の能力を高め、社会の中で正義と責任を確立することを目的としている。エデン社会福祉財団は30年前の設立時より、シェルタードワークショップを開設し、OEM事業を行っている。エデンの福祉的な企業は、製品の製造や無形の製品、つまりサービスの提供を行っている。有形の製品には以下のようなものがある。

1. 他のメーカーが製造したもので、エデンは販売と供給を行う。（エデン飲料水、クリスマスカード・チャリティバザールなど）
2. 市民からの寄贈品をチャリティバザーで販売する。
3. エデンのシェルタードワークショップの生産品（陶器カップ、デザインローソク等）製品それぞれにおいて異なる販売方法がとられている。

II. エデンのビジネス活動の経験から

1981年の設立以来エデンは、「食べるための魚を与えるだけでなく、どのようにして魚を獲る

か、どのようにしていつも十分な魚がいる世界を創るか」を信条としてきた。そして、障害者が良好な環境の下で職業の機会を得る問題を解決するために、営利活動部門を開設した。エデンの能力を高めるというだけでなく、さらに重要なことは障害者に働く場をつくり、そこで習得したものを持って障害者が外の職場に向かうことである。福祉的なビジネス、調査研究、研修、生産、販売の統合化に力点が置かれた。市場の求めるニーズに適合する仕事を開発する中で、障害者は専門的なスキルを身に付けることができる。また、障害者の労働機会を確保するために強い競争力を持つシェルタードワークショップが開設され、生産や販売活動について学び、これにより市民社会における社会正義や社会的責任の意識を高める。



シェルタードワークショップの対象者は、年齢 35 歳から 65 歳までで、労働意欲はあるが
必要な労働能力が不足している人である。
ワークショップは障害者に保護された環境下
での労働を提供し、専門的スキルの向上を図
る。ビジネス活動としては、工場、店舗、農
場、ワークステーション等を含む。

シェルタードワークショップの製品は、政府からは優先的に購入され、民間市場でもチャリティ的に利用されるメリットがあり、生産量や販売量の拡大、収入の増加に寄与している。このことは、民間セクターに障害者の能力を実証する機会となり、事業主の障害者雇用への意欲を後押ししている。つまり少ない予算で大きな効果を上げていると言える。エデン自身が事業収入を得ることは財政的な安定をもたらせ、しいては組織の自立性にも寄与し、また、外部環境の変化に左右されることなく、適切なサービスの維持やさらに多様なサービスの提供の資金的な裏付けとなる。結果として、あまり予算を心配することなく、障害者に対して効果的で包括的なサービスを提供できる。一方で、一般競争市場との関係も重要で、マーケット情報や状況を吸収し、障害者に的確な職業訓練の場を設け、就職の支援も行う。さらには NPO の運営改善もめざし、これらのことすべてが障害者が一般の職場に復帰する手助けとなる。このことは障害者にとっても、エデンにとってもメリットとなる。

よって、エデンの営利活動の哲学とエデンのビジョンは相反したものではない。調査研究、研修、生産、販売の統合化とは以下に述べることである。

ビジネス哲学： 食べるための魚を与えるだけでなく、どのようにして魚を獲るか、どのようにしていつも十分な魚がいる世界を創るか

使命： キリストの教えに従い、人々をキリストの下に導くことにより、不利な状態にある人に尽くし、2重の恵みを与える

ビジョン： サービスを尽くす必要があるところには、どこでもエデンのサービスがある

ビジネスモデル： 調査研究、生産、販売の統合

営利事業を行う3つの目的

1. 働く場を提供し、障害者が生産活動を行う
2. すべての障害者が経済的に自立し、いつでも地域に貢献する
3. 地域の資源をうまく活用し、チャリティ販売のチャンネルをつくり、社会福祉マーケティングのコンセプトを普及する。すなわち、コンセプトに基づく販売の展開、チャリティ・マーケティングの促進等多様な実践を行う

シェルタードワークショップの製品は、陶器、車いす、中古衣料のリサイクル等概して経済的な価値は低く、製品販売による収益は極めて限られている。さらに、シェルタードワークショップで働く障害者の生産能力も限られており、顧客が注文したいと思っても顧客の求める納期に对应えられない等の問題がある。シェルタードワークショップが他の企業と肩を並べて競争できるだけの力はなく、帳尻を合わせることはなかなか難しい。シェルタードワークショップはビジネス活動体という点では制限を持っている。現状では、シェルタードワークショップの製品は、一般市場での競争力はないと見られている。このことが、障害者がシェルタードワークショップで習得した技術を持ち、競争市場に参入することを阻んでいる。

Ⅲ. ケーススタディ

画期的な変革と言える、エデン情報入力センターについてご紹介したい。この事業は、エデンの営利活動の中でも実績があり、調査研究、研修、生産、販売を統合した運営方法、そしてチャリティ・マーケティングを実証している。また、統合サービス計画を提案する実践についても報告する。これはたぶん、営利活動をめざすNPOの参考となると思う。

1. 情報入力センターの起源

障害者はみな生理学的な不利に苦しんでいる。たとえば、肢体不自由者は移動する困難を抱えているが、言語、思考、理論、脳機能への影響はなく、この点では障害をもたない人と同等である。失業率が高い時は、障害者が安定した賃金をともなう職を見つけるのは容易ではない。1990年以前は多くの障害をもつ学生に職業訓練を行っていたが、当時は企業の側に障害者を受け入れる土壌がなく、訓練を終了しても職を見つけるのは極めて困難であった。この問題の解決のために、エデンは1990年6月、シェルタードワークショップである情報入力センターを開設し、文字入力や文字処理の技術訓練を行い、情報入力ビジネス市場に参入した。(表1参照)



表1. エデン情報入力センターの概要

名称	情報入力センター
開設	1990年6月
場所	台北市
業種	文字入力、文字処理サービス
調査研究	なし
生産活動	なし、作業サービス
対象マーケット	一般
営業	オンライン、Eメール
サービス	名簿入力。専門技術を持つ35-36人の障害者が従事
専門技術	通常タイプ能力。スピードと正確性はエデンで訓練
財源*	1. 賃借料は政府補助金 2. 電子ビジネス手数料収入
収入*	年間売上1,600~2,000万台湾ドル（約4,800~6,000万円）15~21人の障害者の就労機会を提供
職場面積	60~70坪
従業員数	障害者37人

財源*：NPOの財源は以下の4つに分けられる。

- (1) 利子・配分金収入（銀行利子や株式配分金収入を含む）
- (2) 寄付（団体、一般市民、企業、非営利団体等からの寄付）
- (3) 政府補助金（助成金申請による）
- (4) 事業収入（製品販売、サービス販売、チャリティ・イベント）

収入*：経済的指標（事業収入）、非経済的指標（従事障害者数）

2. サービス対象者と内容

サービス対象者：18~40歳までのコンピュータ知識のある障害者

サービス内容：企業や出版者と協力し障害者に職業機会を提供

3. 情報入力センターの特徴

- (1) 文字入力：出版物の入力
- (2) データの保存処理：名簿等の電子保存処理
- (3) 名刺製作：名刺のレイアウト、印刷サービス
- (4) 出張サービス：顧客の求める場所で文字入力や電子ファイル処理を行うサービス
- (5) 品質保証：高度情報社会において情報入力の需要は日々大きくなっている。高性能機器と優れた人材の他に、2交代制の勤務シフトにより安定した供給体制をとっている。

データ入力の正確度は 99.8%に上り、スピード、短納期、高品質は当センターの評判を高めている。

4. 情報入力センターの沿革

表2は情報入力センターの経緯、変化、進展を表したものである。焦点は、エデンがいかにして運営戦略を変えてきたか、また、いかにして外部環境の変化の中でその使命を守るために課題に対応してきたか、ということにある。まさに情報産業における障害者のキャリアアップの歴史とも言える。

表2：エデン情報入力センターの沿革

期	年代	方向性とビジネス	売上 (台湾 ドル)	従業員数	困難・リスク・発展戦略
始動期	1990.6～ 1991.1月	始動期。6か月間の 計画作成とマーケット 調査	準備	5人	マーケット傾向の把握、 事業の方向性と内容決定
発展期	1991.2～ 1992.6月	3つの事業と4つのサー ビス 1.プログラムデザインと アシストツールの開発 (4人) 2.ハードウェアの販売 (2人) 3.文字入力(6人)	黒字なし。 年間 400～ 500万	12人	始動したばかりのため、 市場への参入は少ない
専門的 な文字 入力期	1992.6～ 1998.7月	文字入力。日本メーカー 森澤の入力システムを使 用(この時期はほとんど が日本製だが、受注生産 制のためコストが高い。 1995年に台湾WINシス テムが入力システムを輸 入開始。このシステムは、 単純機能、低価格で文字 入力市場の主流となった)。	ピーク時 は1,500 万ドル (約4,500 万円)。 景気後 退期は 800～900 万ドル (約2,400 ～2,700 万円)	最低時 2名～ 最高時 35名	1. ハードウェア販売の 停止。ハード機器は必要 なときに最新のものは購 入できなかった。コンピュ ータ機器は更新が早すぎて、 スタッフがついていかれ なかった。更新した機器 もすぐに市場のニーズに 対応できなくなった。よっ てハードウェアの販売は 停止した。

パソコン文字入力期	1998.8月～2001.12月	WIN98の登場で文字入力は大変簡単なものになり、日本製の入力システムは廃止され、台湾WINシステムが採用された。エデンの松山事務所は主に文字入力サービスを行っていたが、文字入力市場の後退のため従業員はレイオフされた。崇徳事務所はデータ入力を中心としていた。将来的には情報処理を情報ビジネスの中心としたい。	540万ドル(約1,620万円)／年	6～10名	2. ソフトウェアプログラムデザインやアシストツールの開発は、売り上げ増等の結果が出ず、さらにメンテナンススタッフ不足により、サービスを停止した。 3. 台湾のWINシステムが普及し、PCによる文字入力環境を飛躍的に変えた。日本製の文字入力システムから台湾WINシステムへ変更。データ入力ビジネスがスタートした。
データ入力期	1998.7月～2008.5月	データ入力市場の拡大により、多くの労働力が求められた。ハード機器や労働力は2交代制により効率性を高め、安定的な労働力の確保が経営の課題となった。データ入力の正確性は99.8%となり、サービスの質を維持するために作業速度、納期の的確性が向上した。	1,600～2,000万ドル(約4,800～6,000万円)／年	35～36人	2002年に台北市の五股シェルタードワークショップがデータ入力を開始し、15名の障害者の労働機会となった。
シェルタードワークショップ運営	2008.6月～現在	障害者権利保護法35条による変化は、(1)事業を開始する前に自治体の労働協議会の登録認可が必要 (2)土地税、建物税、事業税等の税の増加 (3)従業員採用基準の厳格化。 (4)公的機関の積極的な支援：優先調達支援、シェルタードワークショップ評価、財政、サービス	1,400～1,600万ドル(約4,200～4,800万円)	45～50人	(1) ジョブカウンセラーの評価により、シェルタードワークショップの労働者は通常の労働者の30～50%の労働能力 (2) 99.8%というビジネス基準に適合するために以前よりも多くの労働力が求められた (3) 求められる仕事の厳格化により、より専門的技術が必要となった (4) 労働能力の不足を解決

		等日常業務への支援			するために、より多くの労働力を採用することになった (5)優先調達は製品開発への付加価値を高めた
--	--	-----------	--	--	--

IV. ある現場責任者の所感（成功の主要素と発展サイクル）

A. プロログ（1990年6月～2001年12月）

1990年6月、私がかねてから関心があったこの分野で働き始めた。パソコンの普及期でパソコンを使って仕事をするのが私の一番の希望であった。私が当初計画した3つの事業は、市場の動向や個人的なキャリアプランニングにより、パソコン文字入力を除いては中止となった。文字入力事業も、稼ぎとしては少ない仕事で、経験のない障害者のグループでできるかどうか不安もあった。



正直業種を変えるべきではないかという不安もあり、ある日私の不安と戸惑いを事務局長に伝えた。「もしこの部門で利益を出すことができなかつたら、部門の存続は必要か」。事務局長は、「利益は神の恩恵だ。また、利益がまったく出ないにしても、世の中で支援を必要とするマイノリティの人たちに支援を与えることも神の望まれることだ」と答えた。

私は当時24歳で、神の恩恵とは何かということを考えていた。ボランティアグループの仕事が何もないという厳しい状況の中、私は神に助けを求めた。私は仕事を求める電話をかけ続け、毎日必要な技術を高める等できる努力を一生懸命続けた時、神は扉を開けてくれた。友人が市場拡大を狙っていた出版者に私を紹介してくれた。出版者は私に聞いた、「1週間で1冊の本を入力できるか」。私は即座に「もちろん可能です」と答えたが、胸中では2週間の納期があっても難しいのではないかと考えていた。私は何も仕事がないということを恐れていて、このことで死ぬよりも、忙しい仕事により死ぬことを選んだ。

神が与えてくださったこの仕事を、誰もが残業、土曜、日曜日の出勤でこなし、なんと納期1日前にやりとげることができた。この仕事以来、私たちの能力は1週間に1冊からピーク時には1か月で30から36冊を仕上げるまでに上昇した。「神の恩恵」とは「みんなで力を合わせること」で、それまでは隠れていて、この仕事を通じて発見された。

曲がり角（1998年7月～現在）

光があるところには必ず影があり、沈まぬ太陽はない。高度なコンピュータ技術の前には、もはや出版の文字入力は難しいものではなく、専門技術は必要なくなり、この業種からの撤退は時間の問題となった。文字入力会社は次々と撤退し、私は再び神に問うた。「あなたの恩恵は変わっ

てしまったのか、私たちが休息することもひとつの選択か」と。

ちょうどこの頃、政府が銀行の民営化の政策を発表した。これにより台湾の銀行は生き残るために他の製品やサービスを開発することが必要となった。クレジットカードが脚光を浴びようになり、銀行にとってクレジットカードのデータ作成のために、データ入力者を雇うことが必要となった。この時期異業種間協力は公正で革新的な考えとみなされていて、異業種間の協力も費用の効率化の点では効果的であった。この仕事を私たちに紹介してくれた友人は、クレジットカードのデータ入力の仕事を持ってきてくれた。私は、この仕事では売り上げは少なく、たくさんの人たちの生計を賄うことはできるのだろうか、と自問した。しかし、私たちに仕事を断る選択肢はなく、もし仕事を断れば、すなわちそれは事業の閉鎖を意味することだった。最後は失敗したとしても、挑戦する努力をすることがいつでもベストな選択である。

その年、障害者権利保護法が制定された。公共機関において職員 50 人ごとに 1 名の障害者を雇用する義務が、新たに規則で決められた。一夜で 1 万人の仕事が創出されたのである。当時私は 30 歳であり、もしそれまでに仕事をあきらめていたら、政府の中でたくさんの安定した仕事を得るという事はあり得なかったろう。しかし、奇妙なことにこのアイデアは一度現われただけで、その後繰り返されることはなかった。今度は神は私たちがどのように導いて下さるのか。再び夜が来るのか。解決にあまり長い時間はかけられない。

神は決して私たちを見捨てないーこれから

今は 2012 年 6 月であり、1990 年 6 月にエデン情報入力センターができてからちょうど 22 年になる。私たちの顧客の 3 つの銀行は、最も大きなクレジットカード発行銀行となった。雇用されている障害者は、高い生産能力を持つものから、30~50%の能力の人までいる。私たちが必要とする技術は、高度に専門的な技術から単純入力まで幅が広い。障害者も肢体不自由者、自閉症者、知的障害者、精神障害者と多様である。残業時間は週に 16 時間を切るようになり、1 人あたりの売上高では企業の従業員を上回る者もいる。

求められている 99.8%という正確性を保つために、出来上がった 1 頁について 2~3 人が校正する。最初の入力者と次の入力者は異なる入力方法をとらなければならない。勤務時間は正しく管理され、コンピュータと労働力は最大効率化されている。どの作業員にはどのインターフェースがよいのかというような問題に対して、作業戦略や忍耐力を持って挑み続けている。

エデン情報入力センターのデジタルデータサービス部門において「數位」というと「デジタル」を想像すると思うが、これは単なるごろ合わせである。「數位」はシェルターワークショップの作業員が 2 人で 1 つの仕事をする意味である。よって英語では「1 人のデジタルスタッフが複数の顧客のデータ入力作業を担当する」と訳される。さらに「數位」は、「わずかな」という意味であり、99.8%の正確性ということはエラー率はわずか 0.2%ということを表している。これは障害のない人でも達成することは難しく、シェルターワークショップの作業員においてはさらにハードルは高い。この理由で、シェルターワークショップは技術指導に重きを置き、たくさんの人を採用し言葉の正確な意味を教えている。このことは、シェルターワークショップの作業員にとっての専門的な能力とは、1 つの仕事を最後までやり遂げる能力であることを強調している。

このことがさらに大きなものを達成させる。

過去の 22 年間の 6 つの変革期において、私は神がエデン情報入力センターに与えた恩恵を見てきた。私はキリストが言った「貧しい兄弟たちに与えることは、すなわち私に与えることだ」という言葉を今理解できる。神は決して少数者である障害者と社会正義を見捨てることはないことを確信する。これからもきっとそうであろう。

V. むすび

NPO の目的は利益を得るために事業を行うためだけではなく、シェルタードワークショップでの作業や訓練を通して、障害者の能力を高めることで社会に貢献し、社会正義や社会的責任を構築することである。この報告は、調査研究、研修、生産、営業を統合し、また、チャリティ・マーケティングを促進したエデン社会福祉財団の情報ビジネスセンターの活動についてのものである。さらに情報ビジネスセンターがどのようにして全体的な計画の下に発展してきたか、他の NPO の参考となると思う。



1990 年 6 月、多くの障害者が職を得ることができず、長い間培ってきたコンピュータ入力の訓練を活用することなく、ただ家にいるだけであった。エデンは、障害者の作業能力を維持し、さらに高めるためにコンピュータ文字入力事業を開始した。一方で技術を高めることを期待し、また一方で仕事の場も拡大してきた。その結果が 22 年間という歳月となった。

エデン情報入力センターの 22 年間は、大きく 6 つの時期に分けられる。始動期、発展期、専門的な文字入力期、パソコン文字入力期、データ入力期、シェルタードワークショップ運営期である。年間売上は、400~500 万ドル（約 1,200~1,500 万円）から 2,000 万ドル（約 6,000 万円）までに拡大し、年間平均 35 人の障害者に仕事を提供している。経済的な自立を目指すという点では、1,000 人以上の障害者がここで訓練を受け、労働市場に職を得た。

作業員のほとんどは障害者だが、仕事の手を緩めるということはない。そればかりか他の会社と同様高い作業基準を設けている。職業リハビリテーションの目的に基づき、バリアフリーな職場環境を創出し、入力作業の迅速化を目指した。長時間の入力作業の後疲れを感じた場合は休息を取ることができる。さらには、入力業務はチーム作業なので 1 人が仕事をしている間他の 2 人は休むことができ、納期を逃すことはない。

しかしながら、情報産業の変化は急であり、往々にして障害者の学習能力が追いつかない。現在直面している問題は、障害者の思考力が作業の質や能力に影響することである。これに対応するために、私たちは仕事の負担や能力を評価し、業務責任を修正し、ノルマや生産によるストレスから解放し、仕事の機会を守ることにした。まず統計を用いて作業程度を評価し、一定期間観察し、その後必要な程度に到達しなかった作業員と面接する。改善のためにカウンセリングを行

うこともある。

私たちはNPOがいろいろな領域に参加していることも報告したい。それは、設備機器の購入、運転資金、賃金等ビジネス開始に必要な資金の貸し出し、土地の取得や賃借、製品の営業、市場での競争、製品の製造、購買層の選定、収益、給料、余剰金、数量化、作業目標、管理方法等通常NPOが不慣れな分野である。

NPOは多くの場合、理念志向型であり、収益を留保することは滅多になく、自己資本が十分ではない。将来的に社会的経済の確立には資本の獲得や配分への考察が必要である。さらには、NPOは情熱と共感が前進へのエンジンであり、生産技術や経営テクニックやツールには重点が置かれない。もし私たちが私たち独自の有利性を使うことがなければ、福祉という有利性は市場の差異性における成功のカギとなり、NPOの成功の有効なサイクルを創造し、社会福祉機関やボランティアグループが参加する社会的経済は社会資本となり得ることはないだろう。

一般労働市場における平等を基礎とした障害者就労促進の 25 年間の経験

レデンプトリスト障害者財団
ドゥアンダオ・タイクム

1. 背景（なぜこの実践が必要だったのか、当時の社会的背景は）

1984年以前は、タイの一般的な障害者の状態は、機会はほとんどなく、生活の質も乏しく、家にいて家族の世話を受けるか、障害者チャリティホームで暮らしていた。まるで道端や交通機関の駅で物乞いをするイメージのようであった。生きていくために自ら生計を得ることは簡単ではなかった。

1961年、アイルランド系米国人のレイ神父が、レデンプトール会からタイに派遣された。タイ東北部での数年間の活動を経て、彼はパタヤでの仕事を開始した。彼は道端で障害者が物乞いをするのを見て、彼らはきっと仕事をする能力があり、社会に貢献する市民になれるはずだと思った。そして、レデンプトール障害者職業学校を設立した。当初、パタヤ（Pattaya）のみならずタイ全土、また近隣諸国からの肢体不自由のある障害者に、電子機器、コンピュータの訓練コースを開設した。1988年に第1期生がコースを修了した。以来現在に至るまで、訓練教科、受講生徒数が拡大し、建物もよりアクセシブルになった。

1991年に職業学校は、DPI タイやその他の障害団体と協調し、最初の障害者リハビリテーション法の制定に大きな役割を果たし、これが障害者がよりよい生活の質を求めて働くことに貢献した。私たちの労働のビジョンは、モラルを基礎に置き、誰もが幸せで成功的な環境の中で互いが学び合う社会を創ることにある。加えて、卒業生は国際的にも熟達し全員が職を得ることを目標としている。よって、「障害者自身と社会のエンパワメント」という理念と、「正直、感謝、勤勉、寛容」のモットーが選択された。

これまでに 3,500 人が学校を卒業し、現在も 210 人の障害のある学生が学んでいる。宿舎や食事は無料で提供される。情報システム開発（ISD）、電子工学（ES）、英語によるコンピュータとビジネス・マネージメント（CBE）、初等教育（ED）、金型技術（MDT）の 5 コースがある。

職業学校の成功を経て、レデンプトール会は障害者のために次々と施設を開設した。

1998年 障害者エンパワメントプログラムの実施と学校の経営主体として、レデンプトール障害者財団を設立登記した。

1999年 職業を求める障害者に無料で職業を斡旋し、自営を支援し、障害者の労働を促進する調査研究活動を目的として、レデンプトール職業斡旋センターを設立した。このセンターは、職業学校の卒業生だけでなく、タイのすべての障害者の労働支援を行っている。

2008年 アセアン（ASEAN）諸国の障害者訓練センターとして、ノンカイ（Nong-khai）にレデンプトール職業訓練学校を開設した。

2009年 特別なニーズのある子どもたちと家族のためにリハビリテーションプログラムを提供す

る、レデンプトール障害児センターを開設した。子どもたちの自立と労働を促進するプログラムを開発している。

2012年 ソーシャルエンタープライズを目的とした部門と、「1479 電話メッセージセンター」という名の、障害者エンパワメント電話相談センターを開設した。

2. 実践の内容（実践の中身は）

一般労働市場での就労促進を目的とした6コースがある。

2.1 市場トレンドに適応した訓練

私たちは、職業訓練を受けた人たちがよい仕事を得ることを保証しなければならない。職業学校は、日常的に企業や産業とのコンタクトを密にし、彼らが仕事で使用するコンピュータや電子機器をチェックしている。よって、職業学校の教科や技術はできる限り企業で使うものに適応している。今後は、たとえばこの分野でどのくらいの卒業見込み者が出るか、彼らが市場で通用する技術をどのくらい持っているか等、労働市場の予測が必要だと思っている。つまり、単に市場からの量的な需要だけでなく、どのくらい技術を上げる必要があるかも考えなければならない。

2.2 就職斡旋（ネットワーキング）



一般的には、障害者が採用面接に行ってもほとんどの場合採用されない。就職支援センターは、障害者と事業主の双方を支援する重要な役割を果たしている。事業主に対しては、彼らが雇用しようとしている障害者の技術や能力を信用するというメッセージを届ける。職業学校の評判がよいため、これはそう難しいことではない。障害者が求職する前に、センターは彼らの知識や技術についての評価を

行う。その結果、当該障害者の技術が求められる水準まで達していない場合は、センターにて4～12週間の訓練を行う。センターはこのようにして、彼らが自分自身への自信や価値をさらに高める支援を行う。

さらに、センターは何かトラブルがあった場合は、事業主、障害者従業員双方に対してアドバイスを行う。このような支援は障害者が職場に定着するまで、およそ1年間行われる。このように就職支援センターの真髄は、障害者と事業者をネットワークすることである。このネットワークで大切なことは、雇用される障害者と事業主が互いの信頼を深めるために、障害者が何ができるのかを正しく理解することである。

2.3 自営

企業に雇用されるのではなく自ら起業を志向する障害者もいる。私たちは、彼らのニーズによ

り、ビジネス・マネージメント、パッケージデザイン、手工芸品製作等の支援を提供している。

自営には2つのタイプがある。1つは、家電製品修理、コンピュータプログラム開発、ウェブサイト製作等のビジネスサービスで、もう1つは、食料やお菓子など自主製品の販売である。自営の難しいところは、市場の求める高い品質を保証すること、収益を出すための販路を確保することである。ここで問題となるのは、多くの障害者が移動する交通手段を持たないことで、これにより高いコストの原材料を使わなければならなかったり、市場の動向に対応するような機会が少なくなることである。この点では、私たちは障害者のキャリアパスを形成するために専門家と協力して支援を行っている。

2.4 エンパワメント

障害者は、自己の尊厳、自己への信頼心、社会で生きるためのマナー等について学ぶ機会が必要である。これらは通常パタヤでピアサポートの形で行われている。障害者は、自ら障害をもつ教師やスタッフ、また友人たちから様々なことを学ぶ。また、彼ら自身も、地域の人々に電気製品の修理やウェブサイトの製作を無料で行う等の貢献をしている。

多くの障害者は機会の乏しい農村の出身で、とりわけ重い障害のある人はあまり自らの尊厳について考えることはない。よって、私たちは自立生活プログラム等彼らのエンパワメントを高める活動も行っている。ピアサポートや日常生活スキル訓練を通じ、徐々に自己への信頼心に目覚めていく。

このほか、私たちは就職してから一定期間を経過した人たちの経験交流キャンプを実施している。このキャンプでは、職場での様々な貴重な経験や困難をいかに克服したか等を共有し、これによって参加した人たちが互いに励まされ、エンパワーされる。このような活動を通して、私たちは事業主、障害者の双方が問題を解決する手助けをしている。

2.5 社会運動と政策決定への参加

私たちは長い間障害者の職業訓練や就職支援に取り組んできたが、障害者が、社会の人々の否定的な態度、アクセシブルでない建物や交通機関、これらの重要な課題に対する少ない支援等の困難な問題に直面することを知った。

私たちは、地方選挙や国政選挙等いかなる投票機会に参加することを、障害者に働きかける等の活動も行っている。選挙中には職業学校に候補者を招き、彼らが障害者グループに対してどのような政策をとるか等について語る機会を設けている。もちろん、選挙後にはその候補者が選挙前に約束したことを守っているかどうかの検証を行う。

政治家は社会変革のためには重要である。障害者は、政治家が障害者の問題を認識するために、社会の活動に参加しなければならない。障害者にとって極めて重大な問題でも、政治家はそうは思っていないことがある。私たちは、様々な方向において社会を変えるべく、持てる力すべてを注がなければならない。

2.6 住民啓発と権利擁護（法律、政策、施行令）

住民啓発という点では、私たちは、国内や国際的なスポーツ競技会への参加、地域の人々のテ

レビ、ラジオ、コンピュータの修理、ウェブサイトやソフトウェアの製作等のサービスを無料、または廉価で提供する等の社会活動を行ってきた。

このような活動は単に参加するといことだけでなく、私たちが何ができるかということを示し、住民は障害者も社会の一員であり、他の誰とも平等な権利を有することを認識する。その結果、障害者はさらに社会で歓迎される存在となる。

私たちは様々な権利擁護活動も行っている。例えば、国内のスポーツ大会があるたびに担当官庁に開催地での障害者理解を深めるチャンスであることを強調した。そのたびに彼らはアクセシブルな宿泊施設を用意し、公共交通機関もアクセシブルにする調整を行う。観光・スポーツ省とは障害者を含むすべての人にサービスを提供するように協議した。

私たちは、全国の障害者団体と連携し、1988年障害者リハビリテーション法、2007年障害者エンパワメント法、国家計画や関連規則の制定、策定、施行に大きな役割を果たした。また、教育省や労働省にも障害者政策の強化を求めた。教育省には障害者にも適応した教育カリキュラムの策定、労働省には職業訓練の奨励を求めた。私たちの職業学校は、社会開発・人間保障省所管の8つの職業訓練センターのモデルとなっている。彼らは、全国の障害者に対するサービスと訓練カリキュラムの改善を試みている。

私たちは、運輸省（MOT）とともに、ASEAN諸国を連結する「すべての人の交通」を促進している。運輸省は、市営バス駅とサービス、バンコクバスサービス、地下鉄、在来線、港、空港の6つの主要交通においてパイロット・プロジェクトの実施を決定した。交通は障害者にとっ



てさらに改善されるであろう。

過去5年間、私たちは、国営放送（タイ国営放送・チャンネル11）と国営ケーブルテレビ（トゥルービジョン）で、テレビ番組を制作してきた。障害者に関する政策、好事例、サービス等のテーマが多い。これまで多くの政策立案者を番組に招待し、彼らもメディアに露出することを好む。

3. 影響（実践の影響は何か、誰に対してか）

私たちは、肢体不自由分野ではタイでリーダー的な団体と言える。多くの活動はあらゆる種類の障害者、または障害のない人を対象としてきたが、やはり車いすの人への活動がメインであった。以下に影響を述べる。

3.1 労働の状況

今日までに職業学校を卒業した3,500人の障害者が企業に雇用された。職業学校を卒業しなかった1,500人も、就職支援サービスの支援を受けて一般労働市場で働いている。私たちは障害者に一般労働市場を開放し、数えきれないくらいの障害者や家族がこの恩恵を受けた。

3.2 職業訓練の向上

現在全国に8つの職業訓練センターがある。労働省は一般市民向けに職業訓練を行っているが、どのセンターにおいても障害者も利用できる。教育省も同様に、全国の機関で障害者が職業訓練を受けることができる政策を実施した。教育省は、また、全国の技術学校で職業訓練を促進している。

3.3 法律や政策の策定

タイでは障害者に関する法律や規則等も改善されてきた。この法律の改善には、私たちや他の障害者団体が重要な役割を果たした。タイは障害者権利条約（CRPD）の署名、批准を経て、チャリティではなく権利を基礎とした法改正に変化してきた。

3.4 アクセシブルな建物、交通機関と公共サービスアクセシビリティ法

私たちは、全国の障害者、障害者団体とともに、すべての人にとってバリアフリーな社会を築くことを促進し、キャンペーンを行ってきた。これにより、公共建築物、交通、公共サービスがよりアクセシブルになった。

3.5 障害者リーダー

職業学校を卒業した数名が、現在障害者運動のリーダーとして重要な役割を果たしている。彼らの多くは全国の障害者団体やクラブの中心的人物である。同様に、職業学校は近隣の諸国からも希望者を受け入れているため、学校を卒業後国に帰り、障害者運動のリーダーとして活躍している人もいる。

4. 強み（実践の強みは何か、人材か、財政か、ステークホルダーか、地域住民との連携か）

私たちの団体には4つの強みがある。

4.1 意欲と意思決定

スタッフや教師のほとんどが障害者であり、みな障害があることで困難を抱えている。彼らが自ら生計を立てることが可能になり、他の人のために働くときに、彼らは「意欲と意思決定」に基づき働く。

4.2 知識と技術

意欲と情熱を持ち、彼らは過去の経験に学び、知識と技術を蓄積した。もちろん私たちは長い間障害を経験しているので、障害の専門家であると言える。

4.3 良好な環境とロケーション

職業学校は市内にあるが、たくさんの緑に囲まれ、このことは私たちが元気に活動する源となっている。私たちの財団は、良好な経済と世界的な観光地であるパタヤ市を拠点としている。

4.4 強力な支援とネットワーキング

私たちは、政府、NGOs、障害者団体（DPOs）、企業等多様なセクターと連携することが、物事をうまく進めることにおいて重要だと考えている。それらのすべてのセクターと、ウィンウィンの関係を築いている。

5. 弱み（実践のウィークポイントは何か、人材か、財政か、ステークホルダーか、地域住民との連携か）

5.1 サービスの限界

タイには職を持たない障害者が約100万人いる。私たちの職業訓練や就職支援サービスは年間500人ぐらいが手一杯である。私たちの戦略は一つひとつのケーススタディに全力で取り組むこと、そしてサービスを全国的に展開するために政府や他のセクターと連携することである。



5.2 重度重複障害の知識の欠如

一般労働市場での就労を促進する一方、重度重複障害者はここから取り残されてしまう。しかし、重度障害者に対する私たちの知識や技術は限られたものである。私たちは障害者のニーズに応えるために、スタッフ研修等が必要である。

5.3 不安定な財政

私たちの財団の収入の大部分は寄付であり、20～30%が政府からの補助金である。収入の大部分が寄付であるということは、誰もが財政の不安定さを感じている。経済状況や社会の意識に大きく影響され、スタッフの安定性もない。

6. 影響（社会への影響は何か）

障害者と家族の生活の質が改善された。さらに、社会の人々の障害問題に関する意識が高まり、障害者の社会参加が進んだ。タイ全国やパタヤ市で、アクセシブルな建物、公共スペース、レストラン、ホテルが増えてきた。パタヤ市はタイで一番アクセシブルな都市となったため、観光客も増加した。障害者が家族の負担でなくなれば、家族はより良い仕事に就き、社会に喜びと幸福

をもたらす。

7. 課題（現在や将来の課題は何か。改善すべきポイントは何か）

労働省や企業は障害者が職業訓練を受ける機会を提供し、教育省も障害者に対するカリキュラムを改善している。よって、最近の職業学校希望者はより障害の重い人が多くなっている。私たちは、提供するサービスの質を高めなければならず、スタッフの知識の向上が求められている。

8. 今後の発展（実践の将来的な発展は何か）

8.1 最新の訓練カリキュラム

市場のニーズに適応した訓練カリキュラムの開発

8.2 市場のニーズを満たす短期訓練コース

市場のニーズを満たすため、私たちは企業と密に連携し短期訓練コースを開発しなければならない。

8.3 ノンカイでの新事業

レデンプトール会ノンカイ職業学校は、タイ東北部、および周辺諸国からの肢体不自由者のために開校した。単に障害者の職業訓練の目的だけでなく、国際問題の学習センター、そして障害者の家族やボランティアに対応するワンストップサービスセンターとしての役割が期待されている。提供するサービスには、障害関係の相談業務、車いす研究開発、就職支援等も含まれる。

8.4 電話ヘルプライン 1479

ヘルプラインは、障害者のためのワンストップ電話相談センターの役割が期待されている。現在準備中であり、スタッフの研修を行っている。私たちは、的確なサービスを提供したいと思っている。

8.5 資金調達

私たちの収入の大部分は寄付金であるため、財政状態は安定していない。そのため現在ソーシャルエンタープライズの開設を検討している。ソーシャルエンタープライズでは手工芸品の製作だけでなく、IT サービスや電気製品の修理などを考えている。目下計画策定中である。

9. 他国であなたの実践を行う場合、必要な条件や環境は何か。あなたからのアドバイスは何か。

9.1 正しい情報と状況の把握

障害者の一般労働市場での労働を促進するためには、正しい情報と状況を把握することが必要である。情報と状況を正しく把握できたならば、将来の成果、問題、需要、供給等を予測することができる。

9.2 将来の夢・ゴール

夢を持ち、明確なゴールを定めること。夢を持ち、毎日その夢について考えること、ゴールに到達する方法を見つけること、そして、夢とゴールを決めたらまっしぐらにそれに向かって進むこと。

9.3 社会状況とネットワーキング

社会状況はとても重要である。たくさんの好事例があっても、そのすべてを追求することはできない。むしろ、それぞれの団体の状況にあったものしか追求できない。よって、様々な好事例の中から、自国の政策、経済、公衆保健、教育、宗教、文化等を考慮し、適切なものを選択しなければならない。また、関係する機関や団体と連携し協働することが必要である。

第2部

障害者の労働・雇用を促進する国家政策および積極的差別是正措置



香港

I 基礎データ

1.1 国/地域名

中華人民共和国香港特別行政区

1.2 国/地域 人口

年度	人口規模
2008年	6 963 900人
2009年	6 996 400人
2010年	7 052 100人
2011年	7 112 400人
2012年#	7 173 900人

資料出所: 香港統計局人口統計部門

#暫定数

1.3 国/地域 労働人口

年度	労働人口規模
2008年	3 661 900人
2009年	3 653 400人
2010年	3 650 400人
2011年	3 733 000人
2012年	3 806 600人

出所: 香港統計局世帯調査部門

1.4 障害者数

(i) 障害者の推定数 (知的障害者を除く)	361 300人
(ii) 知的障害者の推定数	67 000 - 87000人
(iii) 知的障害者を含む障害者の推定数 = (i) + (ii)の平均 77 000人	438 300人

出所: 特集 48号「障害者と慢性疾患」(2008年)

1.5 障害者の労働人口

障害がある人の就労者数（知的障害者を除く）	41 000 人
-----------------------	----------

出所: 特集 48 号「障害者と慢性疾患」（2008 年）

II 障害者の労働促進政策とアファーマティブアクション

香港特別行政区政府（以下、香港政府）の障害者の労働獲得のための政策目標は、一般労働市場において、障害者が生産性が高く生活につながる労働に平等にアクセスできることを保障することにある。

その対策を以下に記載する。

2.1 職場や雇用における障害者差別に対する法的措置

2.1.1 障害者差別禁止法（香港法第 487）(DDO: Disability Discrimination Ordinance) では、事業主が障害者に仕事を与えるのを拒む、昇進、異動、研修、給付金の受給、サービスや施設の利用を認めない、あるいは制限を加える、または解雇等した場合には、それを違法と見なす。

ただし、次に掲げる者を除く。

(a) 固有の業務要件を遂行できない者、または、

(b) 障害のない者が必要としないサービスや設備を必要とする、また、そのようなサービスや設備の提供により事業主に不当な苦難を強いる者。

2.1.2 差別禁止法に基づく雇用範囲は、一般にコモン・ロー(一般法)や労働法規で理解されている雇用よりは広範囲である。基本的にフルタイム雇用、パートタイム雇用、終身雇用、臨時雇用も含まれる。法的な保護は、就職前から始まり、退職後まで及ぶ。

2.1.3 障害のある従業員も含むすべての従業員は、雇用法（第 57 章）(EO: Employment Ordinance) に基づき保護されている。すべての従業員は同じ利益と働く権利を享受している。雇用法、または雇用契約に基づく利益や保護されるべき権利が剥奪された場合は、補償を求めることができる。不当解雇された従業員が 24 か月以上の継続雇用契約を締結していて、事業主が解雇に値する正当な理由を持ちえない場合には、雇用法（EO）の規定に基づき事業主に対して賠償請求をすることができる。

2.1.4 不当解雇が立証された場合、労働裁判所（LT: Labour Tribunal）は事業主と従業員の双方の合意を条件に復職、または再雇用契約を命じることができる。命令が下されない場合は、労働裁判所は、その条件下において、事業主に公正かつ妥当と思われる金額の退職金を支払うよう裁定を下すことができる。

2.1.5 その解雇が不当であり、違法であり、復職、また再雇用契約命令も下されないことが立証された場合、従業員に対して退職金の有無に拘らず、上限 15 万香港ドルの賠償金の支払いが裁定される。

2.2 職業訓練協議会（VTC: Vocational Training Council）による職業リハビリテーション訓練

2.2.1 職業訓練協議会の技能センター

- 職業訓練協議会（VTC）の3校の技能センターでは、障害者のための様々な市場主導型訓練コースやプログラムを提供している。対象者は、障害のある15歳以上で、一般労働市場で働く能力を有すると評価され、訓練により一般雇用の可能性を高めることのできる者である。訓練コースには、商売や小売業、基本的なケータリングサービス、コンピューターとネットワーク演習、デザインとデスクトップ・パブリッシング、印刷、包装サービス、事務演習、物流サービス、マッサージサービス等が含まれている。
- 全日制のコースとは別に、技能センターでは夜間の定時制コースと個々のニーズに対応した短期コースを提供している。短期コースでは、障害者の特有のニーズに応えるために、柔軟な出席形態を用意している。
- 職業訓練協議会の障害者職業訓練委員会の監督下にある訓練コース小委員会が、技能センターの訓練コース/プログラムを定期的に評価し、適正化を図っている。委員会及び小委員会のメンバーには、特別支援学校協議会、総合職業訓練センター（IVTC: Integrated Vocational Training Centre）、経営者協会、政府関連部局、NGOの代表も含まれている。メンバーは、訓練プログラムが地域に必要な職業技能と一致して障害者や雇用市場のニーズを満たすものとなるよう助言をする。

2.3 労働局（LD: Labour Department）による就労支援と職業訓練サービス

労働局の選択制就職支援サービス（SPD: Selective Placement Services）は、一般労働市場で働く準備が整っている障害者の雇用機会の拡大のために、職場適応指導と就職支援制度（WOPS: Work Orientation and Placement Scheme）とセルフヘルプ総合就職支援サービス（SHIPS: Self Help Integrated Placement Service）を実施している。WOPSとSHIPSの詳細は以下に示す。

2.3.1 職場適応指導と就職支援制度（WOPS）

- 職場適応指導と就職支援制度（WOPS）は、事業主にトライアル雇用制度を利用して障害者に就労の機会を提供してもらうことを目的として2005年の4月に開始した。障害者の就労機会の拡大促進のため、香港政府はWOPSを強化して、事業主への報奨金の限度額を引き上げ、助成期間も延長した。（例えば、最初の2か月は月額5,500香港ドル、3か月目から8か月目までは月額4,000香港ドルが支給される）
- 雇用期間中に事業主は、経験豊富なスタッフを障害のある従業員の指導役に任命し、仕事に関連した技能を指導し、新しい職場の環境に適応して同僚に溶け込みやすくなるように支援する。指導役が指導に成功し、従業員が初めの2か月間仕事を継続することができた場合には、報奨金1,000ドルが与えられる。

2.3.2 セルフヘルプ総合就職支援サービス (SHIPS)

選択制就職支援サービスは(SPD)は、セルフヘルプ総合就職支援サービスも実施しており、障害の有る求職者がより積極的且つ自主的に就職活動ができるよう奨励し、支援している。本サービスは2000年の4月に開始した。

2.3.3 対話型・選択制就職支援サービス (iSPS)

労働局の選択制就職支援サービス (SPD) は2003年1月から、インターネットを利用して、障害のある求職者と障害者雇用を考える前向きな事業主に雇用サービスを提供するために、対話型・選択制就職支援サービス (Interactive Selective Placement Service) のホームページを開設した。ホームページ上で障害者は選択制就職支援サービス (SPD) の就職支援サービスの登録や求人情報の閲覧、仕事への適応等事前に情報を取得できる。また、事業主もホームページ上で選択制就職支援サービス (SPD) を利用して、求人情報を掲載し、障害のある求職者の中から適切な人を選考して、SPD に採用面接のための候補者の照会を依頼できる。

2.3.4 障害のある修了生への働きかけ

専門的職業能力を習得した修了生に対して、選択制就職支援サービス (SPD) の就職支援サービス登録を促進するために、SPD では職業訓練協議会の技能センターにおいて「キャリアセミナー付き登録日」を定期的に設けている。また、自己学習用のキットを職業訓練協議会傘下の施設に発送し、修了生に配布して、修了生が就職活動テクニックを習得できるようにしている。

2.4 社会福祉局 (SWD: Social Welfare Department) の職業リハビリテーション訓練

2.4.1 総合職業訓練センター (IVTCs: Integrated Vocational Training Centre)

総合職業訓練センター (IVTCs) では、障害者に包括的且つ体系的な職業訓練を提供し、障害者が一般雇用へ到達する手助けや彼らの可能性を最大限に引き伸ばす支援をしている。現在、政府の助成を受けて NGO が運営を任されている総合職業センターが2か所あり、453の訓練の場がある。

2.4.2 シェルタードワークショップ (SWs: Sheltered Workshop)

シェルタードワークショップ (SWs) では、一般雇用での仕事が未だ難しい障害者に対して、特別に設計された職場環境において彼らに適した職業訓練を提供している。障害者が支援付き雇用や一般雇用へ移行する可能性を高めるために、通常業務への適応、ソーシャル・スキルの育成、人間関係の構築方法などを学ぶことができる。

2.4.3 支援付き雇用 (SE: Supported Employment)

支援付き雇用 (SE) では、障害者に職業訓練、職業適合、実際の仕事を通じた支援、ガイダンス・サービスによるフォローアップ、就労関係の技能等を提供している。支援付き雇用は、シェルタードワークショップの訓練生が上昇していくための道の役割を担う。障害のある人が社会に参入する必要な一歩を踏み出すための道であり、その道がなければ、一般雇用へ到達することはできない。

2.4.4 総合職業リハビリテーションサービスセンター (IVRSCs: Integrated Vocational Rehabilitation Services Centre)

社会福祉局では、シェルタードワークショップや支援付き雇用サービスを根本的に見直し、2004年から総合職業リハビリテーションサービスセンター (IVRSCs) において新型サービス提供モデルを実施している。IVRSCs ではワンストップで総合的な職業リハビリテーションサービスを提供しており、その中には、一般雇用への移行準備としての職業能力開発訓練、また、ソーシャル・スキルや対人対応力の向上方法も含まれている。

2.4.5 障害者の実際の仕事を通じた訓練プログラムと「サニーウェイ (陽のあたる道)」－若年障害者の実際の仕事を通じた訓練プログラム

- これらの2つのプログラムは、事業主に賃金補填して、障害者に就労の機会の提供を奨励するものである。プログラムには、求職、職業適合、実際の仕事を通じた訓練、職業相談、就職後支援等が含まれる。
- 2013年の7月に香港政府は、これらのプログラム内容を高め、従業員及び事業主への奨励金限度額を引き上げ、助成期間も延長した。(求職手当を3か月間は、月額1,250香港ドルから月額2,000香港ドルに引き上げ、トライアル雇用に対する賃金補填額を月額3,000香港ドルから月額4,000香港ドルに引き上げ、補填期間を3か月から6か月に延長した。)

2.4.6 障害のある従業員が助成金付き職業リハビリテーションサービスを受ける際の指導役に対する報奨金制度

- この制度は、職業リハビリテーションサービス (すなわち、支援付き雇用サービス、総合職業リハビリテーションサービスセンター、総合職業訓練センター、障害者のための実際の仕事を通じた訓練プログラム、「Sunnyway (日のあたる道)」という若年障害者のための実際の仕事を通じた訓練プログラム) のサービス利用者が円滑に職場に適應できるようにするために、障害のある従業員の職場の指導役に対して報奨金を給付するというものである。
- 障害のある従業員に対して、職場における支援及び援助を1か月、または2か月以上している指導役は、職業リハビリテーションサービス実施機関であるNGOからそれぞれ500香港ドル、または1,000香港ドルの報奨金を受け取ることができる。

2.4.7 障害のある従業員のための支援プログラム (SPED: Support Programme for Employees with Disabilities)

障害のある従業員のための支援プログラム (SPED) は2013年に始まり、障害のある従業員の雇用主に補助器具及び/または職場の改修費として、障害のある従業員1人に対して、1回限定で上限2万香港ドルの助成金を給付する。SPEDは、障害者が一般労働市場において生産性が高く生活につながる労働に平等にアクセスして雇用を獲得するために、障害のある従業員が職場における困難を軽減し、作業効率を上げることができるようなプログラムを提供している。

2.4.8 デイ・アクティビティ・センター (DACs: Day Activity Centre)

職業訓練を受けることもシェルタードワークショップで働くこともできない重度知的障

害者に対して、デイ・アクティビティ・センターでは、デイケア、日常生活訓練、簡単な作業の技術指導を提供する。

2.5 従業員再訓練委員会 (ERB: Employees Retraining Board)の再訓練プログラム

2.5.1 2007年12月1日から従業員再訓練委員会 (ERB) のサービスの対象者の枠が拡大され、香港特別行政区に居住する15歳以上で、副学位レベルの教育を受けた者だけでなく、それ以下のレベルの者も含まれることになった。ERBプログラムには障害者を対象にしたものも含まれ、大きく2つに分類することができる。全日制の就職支援に特化した技能スキル訓練コースと定時制の一般スキル訓練である。

2.5.2 就職支援に特化したコースは失業者に対して無料で職業技能訓練を提供している。訓練受講手当がコース受講者に支給される。訓練生が労働市場に参入する支援をするために、訓練実施機関は訓練生に対して6か月間の就職後支援サービスを提供することが定められている。就職支援に特化していない一般スキル訓練コースは定時制であり、ITアプリケーションや就労関係の専門用語等の習得も含まれている。これらのコースは大部分が助成金で賄われており、就業者や失業者の競争力を高める目的のもので、障害者も含まれている。

2.5.3 現在、障害者の就職支援に特化したコースには、通信販売、デスクトップ・パブリッシング (DPT)、ホームページのデザイン、顧客サービス、清掃サービス、小売業、倉庫業務、宅配サービス、事務作業などが含まれている。訓練コースは、従業員再訓練委員会 (ERB) 指定の17の訓練機関の地域ネットワークを利用して提供されている。従業員再訓練委員会 (ERB) は就職支援に特化した3つの訓練コースを提供している。それらは「清掃助手コース」、「販売及び在庫管理コース」、「配達訓練コース」で、精神障害者にも適したコースである。2012年から2013年の間に ERB は障害者のために約2,000の訓練所と52の訓練コースを確保してある。

2.6 企業及び地域社会とのパートナーシップ

2.6.1 労働福祉省 (LWB: Labour and Welfare Bureau) は、リハビリテーション諮問委員会 (RAC: Rehabilitation Advisory Committee) や社会の各方面のセクターと連携して、障害者の職業能力を向上させ、さまざまな団体や民間企業に対して障害者の雇用を促進し、彼らの製品や提供するサービスを購入するよう奨励している。

2.6.2 障害者の雇用促進に対する取り組み強化のために、労働・福祉局 (LWB) とリハビリテーション諮問委員会 (RAC) は、広報プログラムのメインテーマの1つに「障害者の雇用促進」を採択する。2013年から2014年の間に香港政府は、パイロット事業に着手し、関係部局、公的機関、助成金を支給している団体を招き、それぞれ障害者の雇用対策を講じ、誓約書に任意で署名をしてもらうことを求めた。その目的は、障害者雇用促進のためにセクター間の協力体制を強化し、それにより障害者の自立と地域社会への完全参

入を支援することにある。

III NGO とビジネスセクターによる障害者雇用促進のグッド・プラクティス

3.1 「小規模企業による障害者雇用の拡大」プロジェクト(3E プロジェクト)

3.1.1 2001年から2002年にかけて、社会福祉局（SWD）は、1回限定ということで、表題プロジェクト実施のために5千万香港ドルを助成した。プロジェクトの元手として助成金が支払われることにより、NGOは障害者の雇用機会を創出するための小企業やビジネスを立ち上げることができ、注意深く設計された心地良い職場環境において真の雇用（genuine employment）を提供することができる。これらの小規模企業やビジネスでは、障害のある従業員数が総従業員数の50%以下であってはならない、また、事業主と従業員としての相応しい関係が期待される。助成を受けた各プロジェクトは初めての2年間の運営費として2百万香港ドルを上限とした助成が受けられるが、それ以後の事業は自立して継続することが期待される。2012年に政府が1億香港ドルを注入したことからも、障害者の雇用給付金のためにソーシャル・エンタープライズを推進している政府の確固たる関与が見て取れる。2013年の3月までに5,400万香港ドルの助成金で76のビジネスがNGOにより展開された。清掃、ケータリング、洗車、マッサージ、小売業、野菜の供給と加工、家事サービス、旅行代理店などを含むさまざまな業種のビジネスが立ち上げられ、障害者550人分の仕事が創出された。

3.2 マーケティング・コンサルタント・オフィス

3.2.1 社会福祉局（SWD）は革新的、効果的かつ効率的な事業展開とマーケティング手法により、障害者の雇用と訓練の機会を拡大するための表題事業を立ち上げた。事務所が提供するサービスは、3EプロジェクトでNGOが小企業を立ち上げる支援も含まれており、障害者の職業能力を開発促進し、香港政府と民間セクターとNGOとの協力体制の強化にある。

IV 障害者の所得保障のための政策と制度

4.1 法定最低賃金（SMW: Statutory Minimum Wage）

4.1.1 法定最低賃金（SMW）は2011年の5月1日から効力を発揮し、2013年5月1日より法定最低賃金額は1時間30ドルに改定され、施行された。障害のある従業員も同額の法定最低賃金を保障され、最低賃金以上の賃金を享受することができる。それにも拘らず、一部の障害者が雇用において直面するかも知れない困難をも考慮に入れ、法定最低賃金法（香港法第608）（MWO: Minimum Wage Ordinance）は、特別措置を講じ、障害が

原因で生産性が低下した可能性のある障害者は、最低賃金以上の報酬を得るか、彼らの生産性に相応した額を得るかを決定するための生産能力評価を受けるか否かを選択する権利を有する。乱用を防ぐために、生産能力評価("評価")を実施する権利は事業主ではなく、障害者本人に委ねられている。事業主は、評価を受けるという選択をしなかった障害者に対して法定最低賃金法に基づく最低賃金を下回らない額を支払わなければならない。

V 障害者の就労雇用状況についての自由記述

5.1 香港における障害者の失業率

5.1.1 障害者の雇用状況を改善するための施策が取られてきたにも拘らず、香港の障害者は依然として雇用問題では困難に直面している。香港の統計局によると障害者の失業率は非障害者の2.9倍と推測されている。さらに15歳から59歳までの障害者の就業率は33%であり、香港の総人口の就業率に比べてかなり低いことがわかる(総人口の就業率の47%にすぎない)。経済協力開発機構(OECD: Organization for Economic Co-operation and Development)によると、OECD加盟国の障害者の失業率は2倍であり、平均すると障害者の就業率は総人口の就業率の60%である。この数字からも香港の障害者の就労状況が他の先進国に大きく後れを取っていることがわかる。(Figure 5.1.1).

図 5.1.1: 香港と OECD 加盟国の障害者の雇用状況比較

	香港	OECD 加盟国の平均
障害者の失業率	非障害者の 2.9 倍	非障害者の 2 倍
障害者の就業率	全人口の就業率の 47%	全人口の就業率の 60%

5.1.2 2008年に香港政府統計局が公表した48号報告書によると、雇用された障害者の月額雇用者所得の中央値は6,800香港ドルになる。全雇用者数の中央値の70%以下であり、全人口の中央値は10,000香港ドルである。障害者の40%は月額所得が5,500香港ドル以下であった。

5.2 職場及び雇用における障害者差別に対する法的措置についてのコメント

5.2.1 障害者差別禁止法(DDO)は雇用、教育、商品、サービス、施設における差別を禁止するために1996年12月に制定された。1996年5月に障害者差別禁止法の目的達成のために、機会均等委員会(EOC: Equal Opportunities Commission)が設置され、社会のあらゆるセクターとパートナーシップを構築し、国民の意識を高め、多様性を理解・受容し、差別を撤廃し、差別禁止法の条項を遵守し、社会の機会均等を目指している。

- 5.2.2 多くの障害者や障害者自助団体は、機会均等委員会（EOC）が差別禁止法の法的役割の審査をすることに同意している。委員会は、積極的にモニタリング、調査して、必要な人たち、特に明らかに差別を伴う事例に対しては調停や法的処理により支援しなければならない。
- 5.2.3 機会均等委員会の法律サービス部門は、差別が疑われる事例に対応でき得る専門的知識を有している。機会均等委員会は率先して原告に連絡を取り、調停や法的処理を用いて支援しなければならない。委員会は、被害者たちの事例が訴訟を起こすに値するかどうかについて支援することができる。委員会は、障害者差別禁止法に違反した疑いのある会社や公共機関に対して率先して警告、また、大いに国民の関心を引くと思われるこの事例を世間に公表することもできる。機会均等委員会は、香港社会における機会均等を促進するために、積極的差別是正措置も講じなければならない。

5.3 シェルタードワークショップにおける障害者工賃支給水準についてのコメント

- 5.3.1 現在、一般雇用には適応できないが、就労することができて、ある程度までの自立が可能な障害者は、シェルタードワークショップにおいてサービス受給資格の登録ができる。シェルタードワークショップにおける職業能力要件は、比較的簡単なものであり、梱包、洗車、手芸品の製作などである。シェルタードワークショップで働く障害者は日額 21 香港ドルの基本的な工賃と各自の生産性に応じた生産手当が加算される。1 週間に 5 日、9 時から 4 時半まで働く。月額手当は 2、3 百ドルから数千ドルの範囲である。これらの経済活動手当は引き上げられるべきだと示唆されている。

5.4 障害者の雇用状況についての統計収集と雇用政策の立案

- 5.4.1 障害者差別禁止法が効を奏してきたのか、障害者が採用、雇用条件、職場環境において直面する差別が大いに改善されてきた。しかしながら、障害者の失業率は依然として高い数字を示している。そのことについて、香港政府は、障害者の雇用政策立案の際の参考資料として雇用率や不適當な作業量や失業率に関する統計を収集する必要がある。

5.5 障害者を雇用する民間企業に対する税額控除の提案

- 5.5.1 香港には雇用率制度がなく、民間セクターが一定の割合の障害者を雇用しなければならないと定めた政策もない。香港政府は、障害者の就労機会を一層確かなものとするために、障害者の雇用促進の奨励策を導入しなければならないと示唆されている。企業が設定された割合の、例えば 2%の障害者を雇用した場合、その企業は税額控除を受けられる。

5.6 能力が低い障害者の権利保護

- 5.6.1 障害があり、低い能力しか持たない人たちは、通常は権利についても十分に理解しておらず、他の人々の支援や手助けが必要となる。香港政府は、事業主に障害者に対する差別についての意識を高めてもらうために、また、障害者の権利についての理解を深めてもらうためにも事業主への教育を強化する必要があると示唆されている。

5.7 同一労働、同一賃金における障害者の状況

- 5.7.1 2011年から最低賃金法が香港で施行され、障害者の給与が上がるであろうと考えられているようだが、反対に低い能力しか持ち合わせていない障害者は労働市場から締め出されてしまうかもしれない。彼らの就労の権利を擁護するために、香港政府は障害者のための職業能力評価メカニズムを確立した。評価により障害者の個々の最低賃金の調整が行われることが期待される。それにより、障害の種類や程度の違いに拘らず障害者の雇用は間違いなく保護されるが、香港政府は、最低賃金より低い賃金評価を受けた障害者には差額を補填するべきであり、それにより障害者は最低賃金を享受し、給与が保障されると示唆されている。

5.8 障害者の組合結成の状況

- 5.8.1 現在のところ、障害者が結成した労働組合は存在しない。その理由は、障害のある従業員はあらゆる産業に散在しており、その数も少ないためと思われる。労働組合は障害者を組合員として迎え入れることは滅多になく、障害者の働く権利についてはあまり関心を示さない。香港政府は、障害者に対して労働の権利についての教育強化を示唆されている。労働組合はより多くの障害者が興味を持ち参加するように障害者関係の労働争議を扱う指定部門を設けても良い。香港政府も障害者の労働の権利を保護する責務がある。

5.9 職業カウンセリング、技能訓練、並びに障害者のための継続的な調査研究

- 5.9.1 現在、障害者のための職業カウンセリングと職業紹介に関連したサービスには、支援付き雇用、実際の仕事を通じた訓練、総合職業リハビリテーションサービスセンターなどがあり、完備している。しかし、ソーシャルワーカー、職業訓練指導員のような人的支援が不足しており、彼らは障害のある訓練生の職業能力向上のための十分な時間が取れない状況にあるかもしれない。また、現在、職業技能研修を実施している施設は、障害者にやさしいバリアリーの設備を提供できてきていない。そのようなことが、間接的にだが障害者が継続的に学ぶ妨げとなっている。それに関して香港政府は、障害者がより完成された効果的なサービスを受けられるようにするために職業指導専門職員の数を増やすべきであると示唆されている。

5.10 障害者のためのソーシャル・エンタープライズ

5.10.1 香港政府はリハビリテーション関係団体にソーシャル・エンタープライズの運営を奨励している。現在、障害者の雇用機会を創出しているソーシャル・エンタープライズが70存在する。しかしながら、的確な公的支援の不足により、多くのソーシャル・エンタープライズは重圧の中での運営を余儀なくされている。それ故に、香港政府は、ソーシャル・エンタープライズの継続的発展のために、賃借料の免除や随意契約などの強化策に着手し、政策を策定しなければならないと示唆されている。

5.11 障害者雇用促進のための政府担当部署

5.11.1 香港政府発表の数字によると、香港には、3,391人の障害のある公務員がおり、それは公務員総数の約2%にあたる。現在、香港政府は障害者を優先的に雇用する政策を掲げているが、雇用率を定めているわけではなく、政策自体が透明性に欠けている。官民両機関も障害者雇用についての方針を持たない。ゆえに香港政府と公的機関は先頭に立って障害者の雇用のための固定率を設定し、各部署に障害者関連の問題調整のための渉外担当責任者という役職を新設する必要がある。渉外担当責任者は、他のスタッフのための障害及び非差別についての教育業務も着手することになる。

(報告：香港障害者団体協議会 The Hong Kong Joint Council for People with Disabilities)

インド

I 基本データ

1. 国名/地域名: インド
2. 国地/域の人口: 1,270,272,105 (2013 年)
3. 国/地域の労働人口:
4. 国/地域の障害者数:

2001 年インド国勢調査の結果、1 種類以上の障害のある人は 2,100 万人以上であり、この数は人口の 2.1% に相当する。この内、1,260 万人は男性であり、930 万人が女性である。都市部よりも農村部に障害者が多く見られるが、農村部、都市部の男女比も全国比と同様である。だいたい 57~58% が男性であり、42~43% が女性である。国全体の障害者率（人口 10 万人当たりの障害者数）は 2,130 人であり、男性の場合は 2,369 人、女性の場合は 1,874 人であった。

調査結果によると、障害種別では視覚障害が最も多く 48.5% であった。続いて肢体不自由 27.9%、知的障害 10.3%、言語障害 7.5%、聴覚障害 5.8% であった。男女の障害種別比はだいたい同じようであるが、視覚障害、聴覚障害において女性の比率が高かった。

全国で最も障害者数の多いのはウッタル・プラデーシュ州で 360 万人であった。続いてビハール州 190 万人、西ベンガル州（180 万人）、タミルナドゥ州とマハーラーシュトラ州がそれぞれ 160 万人であった。タミルナドゥ州は唯一女性障害者が男性障害者を上回る州であった。全州の中でアルナーチャル・プラデーシュ州が男性障害者の比率が最も多く（66.6%）、女性障害者率が少ない州であった。

II 障害者の雇用促進政策またはアファーマティブアクション

国が従うべき国家政策原則第 39 条には、「特に確保すべきこととして、(a) 国民は、男性も女性も平等に、十分な生活手段を求める権利、また住居、食糧、教育、労働等の権利を有する；(b) それが男性、女性、幼い子どもであっても働く者の健康と体力を酷使してはならない、また、経済的な必要性に迫られた子どもたちに対して、年齢や体力に適さない労働を強制してはならない；そして、(c) 子どもたちは、自由かつ尊厳が守られた条件の下、健全に発育できる機会と施設を与えられ、児童期・青年期には搾取や道徳的および身体的遺棄から保護されなければならない」としている。

第 41 条には、「国家は、経済力および経済発展の範囲内で、労働および教育の権利、並びに失業、老齢、疾病、障害またはその他の困窮状態にある者の公的扶助に対する権利を保障するのに有効な規定を設けなければならない」としている。第 42 条には、公正で人間らしい労働環境を守るための規定をさらに設けるよう求めている。

前述のインド憲法の国家政策原則の条項、並びに 1955 年に制定された障害者（機会均等、権利保護および完全参加）法に則して、障害者法では、障害者の雇用問題に対処するために、3つの条項において以下を命じている：

- ・関係する政府機関は、障害者に留保しなければならないポストを明示しなければならない。
- ・割当雇用制度の職の留保についても触れており、関係する政府機関は、空きポストのうち 3 パーセントを下回らない割合を障害者、または障害者の階級に割当てなければならない、そのうちの 1 パーセントを「インドの公的部門における障害者雇用に関する規定（Employment of Persons with Disabilities in Public Sectors in India）」のために留保しなければならない。

新たな課題と動向

ニューデリー障害・リハビリテーション研究学会（インド） iii

医療機関において 40 パーセント以上の視覚障害認定がなされた者

- ・障害者の貧困削減を目的とした 3 パーセントを下回らないという留保制度も政府の事業計画の中に明示されている。
- ・特別職業安定局を介して求人情報を得ることができる。

ここ数十年の間に世界の障害者権利擁護運動は画期的な進展を見せ、それは 2006 年 12 月 13 日に国連障害者権利条約が採択されたことにより頂点に達した。この条約は 21 世紀初の国際人権条約と見なされている（2006 年、CBC ニュース）。権利条約は、障害者のエンパワメントに関するほぼすべての論点を網羅している。例えば以下のものである。

- ・司法制度へのアクセス、選挙権、国政および公職への平等参加
- ・虐待、搾取、医療行為または科学実験、正当な手続きを経ない施設収容から解放される権利
- ・アクセシブルな建造物、情報通信技術
- ・教育、雇用、ヘルス・ケアおよびリハビリテーションへの平等なアクセス
- ・自立生活
- ・戦争下における保護、人道上的緊急事態または自然災害からの保護
- ・文化的な生活、レクリエーションおよび余暇活動への参加
- ・移動補助具の利用を容易にすること
- ・プライバシーの権利
- ・結婚および生殖に関する選択の尊重
- ・インドの公的部門における障害者雇用

新たな課題と動向

ニューデリー障害およびリハビリテーション研究学会（インド） iv

「十分な生活水準および社会保護に関する権利」（2007 年、国連）

同様に国連障害者権利条約第 27 条においても障害者の労働および雇用問題について具体的に規定している。この条項には、「締約国は、適切な措置（立法措置を含む。）をとることにより、障

害のある人（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）のために労働についての権利の実現を保障し、促進する。

(a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用および雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること；

(b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（平等な機会および同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（いやがらせ〔ハラスメント〕からの保護を含む。）および苦情救済についての障害のある人の権利を保護すること；

(c) 障害のある人が、他の者との平等を基礎として、職業上の権利および労働組合の権利を行使することができることを確保すること；

(d) 障害のある人が、一般公衆向けの技術指導および職業指導に関する計画、職業紹介サービス並びに継続的な職業訓練サービスに効果的にアクセスすることを可能とすること；

(e) 労働市場における障害のある人の雇用機会および昇進を促進すること。また、障害のある人が職業を求め、それに就き、それを継続しおよびそれに復帰する際の支援を促進すること；

(f) 自己雇用〔自営〕の機会、企業家精神〔アントレプレナーシップ〕、協同組合の組織および自己の事業の開始〔起業〕を促進すること；

(g) 公的部門において障害のある人を雇用すること；

新たな課題と動向

ニューデリー障害およびリハビリテーション研究学会（インド）v

(h) 適切な政策および措置を通じて、民間部門における障害のある人の雇用を促進すること。これらの政策および措置には、積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）、奨励措置その他の措置を含めることができる。

(i) 職場において障害のある人に対して合理的配慮が行われることを確保すること；

(j) 障害のある人が開かれた一般労働市場において職業経験を得ることを促進すること；

(k) 障害のある人の職業リハビリテーションおよび専門リハビリテーション、職業維持並びに職場復帰の計画を促進すること。条約の基礎をなす主要原則は個人の自主性、非差別、アクセシビリティ、機会均等、完全かつ効果的な参加、社会へのインクルージョン、人間の多様性また人間性として差異を尊重し、障害を受け入れること；

2008年9月11日の時点で130か国が条約に、71か国が選択議定書に署名している。さらに37か国（インドを含む）が条約に、22か国が議定書に批准している。2008年5月12日には、ニューヨークの国連本部において盛大なファンファーレの音と共に権利条約並びに議定書の発効が祝された（2008年、国連）。皮肉なことに、無知が蔓延しており、障害の原因についてだけでなく、障害者が生産性の高い自立した社会の一員となり得る潜在能力を秘めていることすらも障害者を含むすべての人のためのインクルーシブな社会において知られていない。

1995年に制定された障害者（機会均等、権利保護および完全参加）法では、政府の各省庁および部局、国営企業（Public Sector Undertakings: PSUs）、民間企業、銀行、保険会社、また、地方自治体、関係組織（国立および州立大学、インド工科大学、研究機関を含む）は、採用

枠のポストの3パーセントを障害者に留保しなければならないと規定している。本研究は、「インドの公的部門における障害者雇用」を探求するものである。

新たな課題と動向

ニューデリー障害およびリハビリテーション研究学会（インド） vi

インドの障害者の雇用状況における課題と動向、並びに障害者の就労機会拡大のための政府および非政府部門の介入

障害の倫理的および政治的要求を理解することは意義があり、重要である。なぜなら、それが広範にわたり人間の姿を損なうからだけでなく、確固たる社会支援や創意工夫に富んだ介入により障害によってもたらされた悲劇的な結果を克服することができるからである。障害問題を扱う政策は広域に亘っており、ハンディキャップによる影響を改善する政策が一方にあると思えば、障害の進行を抑制するプログラムが他方にある。また、大半の障害が予防可能であるということを理解するのは極めて重要であり、障害による不利を軽減するだけでなく、障害の発生率を低減するためにできることも多く存在する。

インドの観点から障害者の就業状況を鑑みると、ある重要な点に気付く。初めに、障害者の雇用を促進する政府のプログラムはありあまるほどあるが、その効果はほんのわずかであり、しかもその大部分が都市部に集中している。このことは、恐らく計画と施行の甘さに起因するものと思われる。2番目は、民間企業が障害者を雇用する際に与えられるインセンティブが非常に限られていること。1955年に制定された障害者（機会均等、権利保護および完全参加）法では、民間企業の被雇用者数の5パーセントを障害者が占めるよう、政府は民間企業にインセンティブを与えなければならないと規定しているにも拘らず、インド政府も州政府もなんのインセンティブも導入していない（2007年～2008年度にフォーマル部門の被雇用者ための新規インセンティブが創設されたが）。

新たな課題と動向

ニューデリー障害およびリハビリテーション研究学会（インド） vii

予算

1990年代終盤の民間大企業における障害者の就業率は、全従業員0.3パーセントに過ぎなかった。多国籍企業においては、状況はさらにひどく、全従業員の0.05パーセントが障害者であった。それにも拘わらず、多数の民間企業および公的部門が、障害者雇用において素晴らしい実績を上げていると気付いた人もいたであろう。3番目は、公的部門における留保制度は、計画と施行方法に問題があり、乏しい結果しか出せていないということである。4番目は、障害のある起業家のための資金援助プログラムが実施されているにも拘らず、今までのところ受益者はごく僅かであるということである。このことは、障害のある受益者への財政支援事業を実施してい

る障害者財政開発公社（National Handicapped Finance Development Corporation : NHFD C）が設立から 11 年以上経過しているにも拘らず、この事業の受益者が 2005 年までに 19,643 人のみであったことから実証できる。公社がより多くの関係者に働きかけるためには、仲介機関（公的部門の銀行を含む）に対してより好条件のインセンティブを与えるよう制度を見直しが必要である。

5 番目は、多くの NGO が障害者の職業訓練や直接雇用の創出に積極的な姿勢を見せるようになったことは紛れもない事実だが、その多くが政府の認可を受けていないことである。6 番目は、インド政府は障害者に対して職業サービスを提供しているが、受給率は低く、その効果も不明であることである。7 番目は、障害者のための特別職業安定局の全国ネットワークの存在に気付く人がいるかも知れないが、障害者の雇用促進において期待された成果を上げることができなかったということである。

新たな課題と動向

ニューデリー障害およびリハビリテーション研究学会（インド）viii

地方職業安定局

職業安定局と民間事業所との繋がりが弱い。その結果として、特別職業安定局もその他の職業安定局も就職あっせん率が非常にひどい状態で、2003 年のそれぞれの障害者の登録率は 0.9 パーセントと 0.7 パーセントであり、過去 10 年間でほぼ半減した。減少傾向にあるのは、公的部門における雇用への道が狭くなっていることからだけでなく、職業安定局が民間事業主との接触に失敗したことからも見て取れる。最後に、低学歴のために雇用の見通しが立たずにスティグマに陥ることは、障害者とその家族が一般平均家庭より暮らしぶりが悪くなることの現れである。

2010 年 2 月のインド議会予算委員会において、社会正義・エンパワメント省が障害者法の 101 の改定案を提出した。

これは厳しい批判にさらされた。政府が協議を続けていたいくつかの障害者グループは、インドは 2007 年に国連の障害者権利条約を批准したので、条約と整合した全く新しい法律を成立させるべきだと要求した。グループは提出された改定案では不十分であり、インドの 7 千万の障害者のために、権利条約のすべてを包括した新法が必要であると主張した。

インドには、現在、障害者に関連した 4 つの異なる法律がある。それらの法律は下記の通りである。

- * 1987 年制定の精神保健法
- * 障害者法
- * インド・リハビリテーション協議会法

* 自閉症、脳性マヒ、知的障害がある者の福祉のためのナショナル・トラスト法

2011年に社会正義・エンパワメント省が障害者の権利法の草案を作成

インドにおける障害者関連の法令の大半は、障害の医学モデルに基づいている。福祉的な観点から人々の身体的機能障害に目を向け、それらを「障害」と分類している。国連障害者の権利条約では、形成途上にある（徐々に発展する）概念として「障害」を定義づけている。権利条約では、「障害」は機能障害と、他の者との平等を基礎とした社会に完全、かつ積極的に参加することを阻害する様々なバリアとの相互作用により生じると断じている。

III NGO またはビジネスセクターによる障害者雇用促進のグッド・プラクティス

ムンバイ：レオナルド・チェシャー・ディスアビリティ（Leonard Cheshire Disability: LCD）は、52か国で障害者支援をしている国際 NGO で障害者の就職あっせんのための独自のポータルサイトを開設し、インドの数百万もの障害者が尊厳を保ちながら生計を立てられるように支援をした。

ジョバビリティ（Jobabilit.org）という名前のポータルは、視覚、聴覚、言語、肢体、軽度知的障害者の要望に応じて管理されている。ポータルは、高学歴で高度な技能を持った者だけでなく、障害者が彼らの才能を披露できて、彼らの抱える問題について話し合い、アドバイスに耳を貸し、同じような境遇の人と出会えるような役割を担っている。

障害分野におけるその他の団体は下記の通りである：

インドの団体は、インド政府の社会正義・エンパワメント省に承認され、政府の援助を受けて、脳性マヒ、知的障害）、精神障害、自閉症、そしてダウン症の子どもたちを支援している。リストの中には、肢体不自由、聴覚、視覚障害のための児童施設は含まれていない。なお、リストは最新版ではない。

PARIVAAR： インドの NGO で特別なニーズを持つ人の親の会

デリー首都圏にある団体：デリーにある特別なニーズを持つ人のための NGO の広範なリストを所有する。市民行動グループである「Concerned Action Now」からの支援と自身の団体資金とで運営する。

インド政府社会正義・エンパワメント省；

住所：Shastri Bhawan; 6th Floor, New Delhi 110001; Direction: 左欄の Grants（助成金）のリンクをクリックする。DD (Disability Division：障害課)を選択する。あなたの州を選択し、過去3年間に認定された助成金について調べる；さまざまな理由で遅延しているため、団体の多くは、認定されているにも拘らず、その特定の年にリンクしないために助成金を受給していな

い。

障害児を持つ親の会 (Handicapped Children's Parent's Association) :

親の会では、ニューデリーの南西に位置するパッパンカランに脳性マヒの子どものためのレスパイトケアおよび治療のためのホームを設立した。

インクルージョンおよび権利のための市民の行動グループ (People's Action Group for Inclusion and Right's : PAGIR) :

ラダックのレーにある「PAGIR」はラダック地域における障害者の問題を浮き彫りにし、障害者の権利を明確にするために 2006 年に任意団体として設立された。「PAGIR」の主導の下、200 人以上の障害者が廃棄物を工芸品に換える活動に参加している。障害者は、美術の基礎トレーニングを受け、古紙や古着から枕カバー、お菓子の箱、ファイルのカバー、ペン立てを作っている。不要となった物を日常使いの役立つ製品に換えて想像性豊かな才能を発揮させている。2009 年 9 月 1 日から 15 日までレーで開催される毎年恒例のラダック祭りで露店を設けるので、その期間中にレーに行く機会があれば、必ず露店を覗いて彼らを激励して来て欲しい。

住所 : Spon house, Skara Road near Ladakh Public School, Leh-Ladakh 194101

携帯電話 : 9419219312 ; 連絡窓口 : PAGIR 代表の Md. Iqbal、または秘書の Ms.Kunzang

特別なニーズを持つ子どものためのアブヒラシャ研究センター (Abhilasha Research Center for Special Needs Children) :

住所 : Plot No. 86, Saipuri Colony;Sainikpuri, Hyderabad 500594

電話 : 040-271134 または 09701948444、Eメールの窓口 : Himbindu

ハイデラバードに拠点を置く脳神経障害の子どもを支援する非営利団体。インドのこの地域に住んでいる人は要確認。

インドアルツハイマー病協会デリー支部 (Alzheimer's Society of India Delhi Chapter) :

Business-Inc.Net : 数多くの保健および障害に関するリンク先を含むサイト録

聴覚障害者のためのデジタル補聴器のサイト :

Gelârt International Limited :

住所 : Box 54117 Mana PO, Wellington, 7 Mana Esplanade Paremata, NEW ZEALAND;

電話 : 0800 65 2100, +64 4 233 0925、ファックス : +64 4 233 0982

Eメール : gelart@xtra.co.nz

特別なニーズを持つ人や子どものために数多くの役立つ機器を製造している。この地域に住んでいる人は要確認。

グルコサミンおよび変形性関節症リソースセンター (Glucosamine & Osteoarthritis Resource Center) :

グルコサミンおよび変形性関節症リソースセンターでは、変形性関節症およびグルコサミンに関する最も価値ある情報、また、変形性関節症の薬物治療、医療、並びに効果的に痛みを管理するヒントについて最新の研究調査の詳細が入手できる。

連絡窓口：管理者の Thomas P. Reynolds

ジョン脳性まひ協会 (John's Society for Spastics) :

障害者に特別支援教育および簡易宿泊施設を提供する。年齢制限はない。

住所：G-92, Phase-6, Aya Nagar, New Delhi 110047

連絡窓口：事務局長 Bessie Mathew 携帯電話：9871688997

特別なニーズのある子どものための学習センター (Learning Center for Special Child) :

知的障害児やその他特別なニーズのある子どもに対して特別支援教育を施す。

連絡窓口：名誉幹事の S.K.Lohia 携帯電話：9830553456

Belur Bal Vikas Knedra ロータリークラブ :

住所：MCKV Campus, 243, G.T.Road(N), Liluah, Howrah.

電話：033-26545635

MANAS：ニューデリーにあるオクラ工業地帯のフェーズ II にある訓練施設。

Eメール：manasdelhi@touchtelindia.net

南インドにある NGO：障害者のための南インドにある団体

Saath (Special Attention Towards Handicapped：障害者への特別な配慮) :

パキスタンにある特別なニーズを持つ人を支援する NGO、連絡窓口：Waseem (Mr)

Savera：デリー北部に設立された特別なニーズのある子どものためのサベラホーム

連絡窓口：Sandeep Kumar Khurana

スリ・プラシャンティ・アカデミー (Sri Prashanthi Academy) :

脳性マヒ、自閉症、知的障害、ダウン症等の広範囲にわたる標準的治療を要する子どもたちを支援するためにタミルナドゥ州のコーヤンブトゥールに設立された。

STEM：団体登録を最初にした組織研究のための協会。設立から 25 年の間 150 以上の調査研究を実施してきた。数多くの支援機器の研究から革新的な成果を収めた。

IV 障害者の所得保障のための政策と制度

2001年国勢調査に基づく障害に関する統計データ

視覚障害	言語障害	聴覚障害	肢体障害	精神障害	総数
10,634,881人	1,640,868人	1,261,722人	6,105,477人	2,263,821人	21,906,769人

障害者（機会均等、権利保護および完全参加）法(1955年制定)

本法は、インド憲法 253 条に基づき制定された。「アジア太平洋地域の障害者の完全参加と平等に関する宣言」を実効力のあるものとするために、障害者の教育、雇用、バリアフリーな環境の創設、社会保障だけでなく、同じ様に見過ごされていた領域についても規定している。

本法は、以下の 3 階層で規定している。

- ・障害者のための政策展開
- ・法律や政策による実施
- ・モニタリングの実施および苦情救済、

本法の命ずるところに従い、中央政府省庁および部局、州政府および連邦直轄領、関連する政府および地方自治体による多部門共同アプローチの実施。

タミルナドゥは、すべての地区にリハビリテーションセンターを有する唯一の州である。30 地区にあるリハビリテーションセンターは州の予算により運営されている。これらの地区リハビリテーションセンターは障害者の認定、並びに障害の特性に応じたリハビリテーション支援を提供している。

V 障害者の労働状況についての自由記述

インドの人口における障害者の割合は 5~6 パーセントとかなりを占めており、また政府機関におけるあらゆる職種の 3 パーセントを障害者に留保するという「障害者」法が 3 年前に施行されているにも拘わらず、生きがいのある仕事を求める障害者のニーズは未だに満たされていない。インドにはおよそ 7 千万人の障害者がいるが、今日までに産業界において仕事を獲得した障害者は 10 万人のみである。産業界は、しかしながら、膨大な数の雇用を生み出す潜在力と資金力を持つため、より顕著な役割を果たすことが可能である。

本調査は、全国障害者雇用促進センター（National Centre for Promotion of Employment for Disabled People: NCPEDP）によって実施された。MCPEDP は、インドにおいて障害者の就労機会を拡大するために政府、産業界、NGO、国際機関の間の橋渡しの役割を担う組織である。この調査は、障害者法の可決から 3 年後のインド産業界における障害者の雇用実施状況を把握する目的で行われた。障害者法は、国営企業におけるあらゆる職種の 3 パーセントを障害者に留保するというもので、官民企業の労働者総数の少なくとも 5 パーセントは障害者が占めるよ

うに奨励している。

調査方法

調査のために、インドの一流ビジネス誌であるビジネスインディア（Business India）が「トップ 100 企業」としてリストアップした企業を含む 100 社をサンプルに選んだ。インド産業界における 1997 年度の売上、利益、資産、株式時価総額の 4 つのパラメーターを基にビジネス誌がリストアップしたものである。サンプルの構成は、23 が国営企業、63 がインドの民間企業、14 が多国籍企業であった。会社の従業員総数、その中で雇用されている障害者数、また障害の種別を導き出すアンケート調査票を 1999 年 1 月にサンプル 100 社すべてに郵送した。1999 年の 3 月末までに回答を回収した。

調査結果および考察

アンケートを送付した 100 社のうち、70 社のみが回答した。これらの会社の従業員総数は 796,363 人であり、その内の 0.4 パーセントに当たる 3,160 人が障害者であった。回答した会社の内 50 社（71.43%）が障害者を雇用していた。

政府の部局および国営企業（Public Sector Undertakings：PSUs）は障害者の重要な雇用主である。実は、特別職業安定局は遡ること 1959 年にムンバイに初めて創設された。インド政府は 30 年以上前の 1977 年に障害者のための 3 パーセントの留保制度を開始したが、留保された仕事は低ランクの仕事（C および D の職種）であった。障害者法が成立した 1995 年には、留保はより高ランクの仕事（A および B の職種）に引き上げられた。中央政府で障害者雇用を所管する省庁は、労働雇用省（Ministry of Labour & Employment：ML&E）および人事・苦情処理・年金省（Ministry of Personnel, Public Grievances and Pensions：MPPP）である。

労働雇用省の 2007 年度報告書によると：

- ・ 43 の特別職業安定局が存在している（2005 年 12 月）。2005 年に就職した障害のある求職者数は 3,200 人。障害のある実際の登録者は 109,632 人であった。
- ・ 2007 年度において、職業リハビリテーションセンターに登録した障害者は 30,967 人、評価を受けた人は 30,452 人、リハビリテーションを受けた人は 10,518 人であった。
- ・ 障害のある退役軍人／国境治安部隊の隊員とその扶養家族への職業紹介サービスが労働雇用省雇用訓練局（Directorate General of Employment and Training Ministry of Labour and Employment: DGET）により創設され、退役軍人チームにより提供されている。2007 年 9 月末の時点で 242 人の障害のある軍人と 2,365 人の扶養家族がチームによる就労支援を待っていた。
- ・ 徒弟訓練制度（Apprenticeship Training Scheme）：

職業技術徒弟訓練についての統計－定員は 258,163 人で、185,224 人に利用され、1,067 人（0.57%）が身体障害者枠に割振られた。

訓練修了生についての統計では、熟練工（職業）徒弟訓練の定員は 95,360 人であり、48,743

人が利用し、その内の 107 人 (0.22%) が身体障害者であった。

人事・苦情処理・年金省 (MPPP) 2007 年度報告によると：

- ・視覚障害者および聴覚障害者がインド行政サービス (Indian Administrative Service : IAS) のような最も権威のある職務に参入できていることから、政府は、過去 2 年間に障害者の留保制度の合理化を図った。

- ・障害者の年齢制限が引き上げられたように障害者に対するさまざまな特別措置が設けられ、規律が緩和されてきた。(a) グループ C とグループ D のポストに直接採用された場合は 10 年まで (指定カースト (Scheduled Caste: SCs) / 指定部族 (Scheduled Tribe: STs) は 15 年まで、後進諸階級 (Other Backward Classes : OBCs) は 13 年まで)、(b) 一般試験による募集でグループ A とグループ B のポストに直接雇用された場合は 5 年まで (SCs/STs は 10 年、OBCs は 8 年)、(c) 一般試験でグループ A とグループ B のポストに直接雇用された場合は 10 年まで (SCs/STs は 15 年、OBCs は 13 年)。そのポストが留保されたものであるか否かに拘らず年齢制限の緩和が適用され、障害者に適していると定められた職種のポストが割当てられる。年齢制限の緩和とは別に、出願および受験料金が免除になる。また、適正基準の緩和が得られる。

- ・SCs/STs の担当オフィサーは、身体障害者および退役軍人の留保に関する責任も負う
- ・障害のある従業員に対して、彼らの選択を尊重したポストを割当てするためのガイドラインが発行された。

- ・下記の疾患を抱えている従業員は、可能な限り彼らが選択した配置に割当てられる。

- 癌患者 - 本人または家族

- 全盲 - 本人のみ

- 心臓バイパス手術- 委員会が申し立て日から 2 年以内であると認めた場合は本人のみ

- 腎臓移植/腎不全および透析の継続 - 本人または家族

- 精神疾患- 過去 3 か月間の院内治療に限り、本人または家族

- 上記のように疾患により困難を抱える場合には、家族の定義を拡大し、扶養家族の中に親も含めることとしている。

- ・ラル・バハドゥール・シャストリ国立アカデミーでは、全インド公務職、インド行政職、インド警察職、インド森林サービス職、およびさまざまな中央公務職の職員を対象にした 15 週間の基礎訓練の中に、障害モジュール、並びに国立視覚障害者施設の見学を含む障害に関する学習プログラムを実施している。

- ・障害者の福祉施策として、1995 年制定の障害者法で規定されている中央政府の障害のある公務員に対して、国および州政府機関主催の障害関連の会議・セミナー・研修・ワークショップ、並びに開発関係のプログラムに参加するために暦年で 10 日以内の特別臨時休暇を認めるという政府命令が発令された。

世界銀行報告書 (インドにおける障害者：コミットメントから目に見える結果へ)

「インドにおける障害者：コミットメントから目に見える結果へ」という報告書は、2006 年度にインド政府の要請に基づき世界銀行が作成した。彼らの観察所見は鋭く実態を見抜いている。

報告書の中で政府における雇用について幾つかの重要な点が挙げられている：

- ・特別職業安定局、または通常の職業安定局の特別担当室に登録している障害者は全体の 27 パーセントのみである。すべての職業安定局に実際に登録している障害者の総数は 661,000 人で、109,929 人が特別職業安定局の身体障害者部門に登録していた。また、66,612 人は一般の職業安定局の身体障害者部門に登録していた。

- ・1998 年から 2003 年までの特別職業安定局および特別担当室の予算総額は、わずか 5 千万ルピーであった。特別職業安定局も職業安定局も、障害者の雇用を促進するための役割を十分に果たせたとはいえない。多くの特別職業安定局の費用対効果には疑問が残る。

1998 年から 2003 年の特別職業安定局による職業紹介の単位コストの概算は、平均でも 7,500 ルピー以上であった。

- ・特別職業安定局もその他の職業安定局も就職あっせん率が非常に低いことは明白で、2003 年には、それぞれ 0.9 パーセントと 0.7 パーセントであった。過去 10 年に両局の就職あっせん率はほぼ半減した。1994 年には特別職業安定局もその他の職業安定局もそれぞれが約 2 パーセント、約 1.2 パーセントであった。

- ・省庁および部局、公的部門におけるすべてのポストの 10.2 パーセントのみが障害者に適した職種であると定められている。

省庁および部局：

- ・ポストの総数: 2,698,762
- ・障害者のためと認定したポスト数: 281,398
- ・障害がある従業員数: 9,975 人
- ・定められたポストにおける障害者の割合：3.54 パーセント
- ・すべてのポストにおける障害者の割合：0.37 パーセント

11 の公的部門

- ・ポストの総数：4,527,293.
- ・障害者のために認定されたポスト数：460,396
- ・障害者で雇用された人数：20,053 人
- ・定められたポストにおける障害者の割合：4.46%;
- ・すべてのポストにおける障害者の割合：0.44%

第 11 次 5 か年計画の規定

第 6 章社会正義の「障害者のエンパワメント」のセクションには、「現在、障害者に適している職務の認定は、その場しのぎ的に行われており、個人の判断に任せている」とある。この任務は、障害者団体も関与した上で、専門家グループが遂行する必要がある。中央政府および州政府において障害者雇用が未達成の現状は対処されることなく、依然として大きいままである。この未だ対応されないポストに関しては、期限を設定して、組織的なキャンペーン活動を通して対処されるべきである。同様に、1995 年に制定された障害者（機会均等、権利保護および完全参加）

法の第 41 条に謳われているように、民間企業に対して障害者雇用を促進するためのインセンティブを提供できるように適切な制度を導入すべきである。

新たな課題

職務の認定および障害者法の留保条項：

1995 年制定の障害者法は、あらゆる職務における障害者のための「定められた職種」の 3 パーセントの留保を規定している。職種は、同法の発効直後に認定され、3 年ごとの更新が義務付けられている。中央政府レベルにおける最初の障害者のための「定められた職種」は 2001 年まで完成せず、その後も障害者に留保される職務が公式に拡大されることはなかった。2003 年に入手したデータによると、省庁・部局・公共機関におけるあらゆる職務の 10.2 パーセントのみが障害者に留保するに相応しい職務であると認定された。その 10 パーセントの職務のうちで障害者が雇用されたのは、省庁および部局に 3.5 パーセント、公共機関に 4.5 パーセントであった。障害者法に規定された障害者に適したポストに対しては、3 パーセントの雇用率は達成しているが、あらゆる職務における障害者の割当ては極わずかのままで、0.44 パーセントであった。（世界銀行報告書より）

政府は、3 パーセントの留保を非常に制限を加えた形で捉えてきていた。2006 年に視覚障害のある弁護士 S.K.ルンタ氏が、政府の乏しい障害者法の施行状況に対し、デリー高等裁判所に公益訴訟（Public Interest Litigation: PIL）を起した。デリー高等裁判所は、いかなる政府関係機関においても職員の「総人数」の 3 パーセントは障害者でなければならない、と判決を下した。（2008 年 12 月 8 日のインディアン・エクスプレスより）これは、歴史的に見ても画期的な判決であり、障害者法の第 33 条にある「留保」とは、あらゆる職種に対してのものであり、障害者が就きうると「定められた職種」に対してのみ適用されるのではない、と明確化した。

「北部鉄道会社身体障害者従業員福祉協会（Northern Railway Physically Handicapped Employees Welfare Association）のムケシュ・グプタ氏によると、「名簿方式」が障害者を雇用するために使われているとのことである。100 の空きポストを 1 つのサイクルとして、名簿 1 番、34 番、67 番のポストは障害者の割当てと決められている。どの部署においても名簿方式で維持管理されているわけではないため、そういう場合、障害者は職業に就けない。この理由により、15 年の間、北部鉄道会社に採用された障害者はひとりもいない。

また、彼は最近の情報権利法（Right to Information: RTI）に関する障害者の雇用問題でインドの国営放送ドアダルシャンが提訴されたことを付け加えた。ドアダルシャンは障害者が就きうる職種はひとつも認定できない、と言った。社会正義省が返答を求められたとき、彼らは総合的に「障害者の就きうる職種」を分類するだけであり、部局ごとに対応している訳ではない、と言った。ムケシュ・グプタ氏はさらに付け加えた。留保のための職種を認定しているのは、各部局の職務について何の知識もない中央政府の委員会である。そうではなく、すべての部局に委

員会を配置して留保のための職務の認定に当たるべきであると。

(報告：Sadayanodai Ilaignar Narpani Mandram, SINAM)

日本

I 基本データ

1. 国/地域名 日本
2. 国/地域人口 127,412,000 人 (2013 年 2 月 1 日現在) (総務省統計局)
3. 国/地域 労働人口 (参照) 65,930,000 人 (2013 年 6 月現在) (総務省「労働力調査」)
4. 障がい者人口 (参照) 7,411,000 人 <内閣府 H25 年版障害者白書>
5. 障がい者労働人口 (参照) データなし

II 障がい者雇用促進に関する政府の政策または積極的格差是正措置

別紙のとおり

III NGO や企業による障がい者雇用促進に関する優れた実践

全国社会就労センター協議会：

全国社会就労センター協議会は、障害等のため一般就労が困難な人々や一般就労を希望する人々に、仕事の提供や職業訓練を行っている日本における社会福祉施設の全国組織である。会員施設数は約 1,650 施設である。通称をセルフ協 (SELP) という。"SELP"は Support of Employment, Living and Participation の略であり、「SELP-HELP」自己努力により自立するという「願い」も込められている。

きょうされん：

約 1900 の障害のある人が働く会員事業所と、約 3 万 2000 人の賛助会員がいる。きょうされんは、もともと 16 の小規模無認可作業所から 1977 年にスタートし、数多くの政策提言や、障害のある人の権利を周知するためのキャンペーンを展開してきた。

日本セルフセンター：

2000 年 11 月に事業振興部を最大限に活性化するために、全国社会就労センター協議会から独立して設立された。会員は約 530 でそのほとんどが社会就労センターである。例えば、企業や行政からの就労センターの商品やサービスを共同で受注するような事業に重点的に取り組んでいる。

NGO とビジネスセクターとの協働

ヤマト福祉財団は、日本最大手の宅急便会社であるヤマト運輸によって設立された。この財団は、作業所の工賃を上げるために、ベスト・プラクティスを共有する"パワー・アップ"セミナーを、1996 年から毎年主催してきた。きょうされんは、当初からそのセミナーの企画に関わり、5000 人以上の参加者がそのセミナーに参加してきた。

この財団はまた、作業所で働く障害のある人に対し、ヤマト運輸のメール便事業の斡旋も行なっている。

IV 障がい者の所得保障のための政府の政策やシステム

1. 障害基礎年金：法律によって定められたレベルの障害を負った場合、障害基礎年金を受け取ることができる。受け取るには、その障害の原因となった病気やけがの初診日に国民年金に加入していることが必要。障害必要事項に加えて、初診日の前日の時点で、保険料納付済み期間および保険料免除期間が、初診月に先立って2か月までの間に3分の2以上である必要がある。例外として、日本の住民として登録された20歳から60歳まで人が納付対象者ではあるが、法律によって定められた障害の初診日が20歳になる前の場合、20歳になったら障害基礎年金を受け取ることができる。対象となるのは障害等級1級と2級で、1級の場合月額約82,000円、2級の場合月額約65,000円となる。
2. 障害厚生年金と障害手当金：法律によって定められたレベルの障害を負った場合、障害厚生年金または障害手当金を受け取ることができる。受け取るには、その障害の原因となった病気やけがの初診日に厚生年金に加入していることが必要。これに加え、国民年金制度の障害基礎年金の資格要件を満たしていることが必要である。障害の重度によって1級から3級までの人が対象となる。原則として、1級と2級に認定された場合、障害基礎年金と障害厚生年金を受け取ることができる。3級と認定された場合、障害厚生年金のみ受け取ることができる。3級よりも軽い場合、障害特別手当金（一時金）を受け取ることができる。障害厚生年金額は、報酬月額によって変わる。
3. 特別障害者手当：在宅で常時特別なケアを必要とする20歳以上の重度の身体/知的障害のある人に支給。
4. 特別障害給付金：国民年金が任意で、年金制度に加入していない期間に障害を負い、障害基礎年金を受け取ることのできない人が対象。

V 障がい者の雇用状況についての自由記述

身体障害者雇用促進法

身体障害者雇用促進法（現障害者雇用促進法）は、1977年に改定され、障害のある人の割り当て雇用制度と、企業がこの制度にもとづいて障害のある人を雇用できなかった場合の納付金制度を設立した。この納付金は、実際には罰金と言えるものである。

しかし、日本の制度は、一般労働市場で雇用されている人と作業所で働く障害のある人の間には、大きなギャップがある。例えば、一般労働市場の平均月給は、約267,000円であるのに対し、作業所で働く障害のある人の月額工賃は、約13,000円である。2009年に制度改革が始まっているが、それを実現するには未だ道半ばである。

（報告：ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン Workability International Japan）

表 「労働及び雇用」に関する主要制度一覧

所管	法律名		備考
労働行政所管	障害者の雇用の促進等に関する法律		
	・障害者雇用率制度	第 43 条	事業主に対する障害者の雇用義務。「常時雇用している労働者数」の民間企業 2.0%、公的機関 2.3%、都道府県等の教育委員会 2.2%。
	・納付金制度	第 53 条	法定雇用率に達していない事業所が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に納めるもの（1人の障害者に対して 50,000 円/月）
	雇用調整金	第 50 条	常時雇用している労働者数が 200 人を超える事業主で障害者雇用率（2.0%）を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて支給するもの（1人の障害者に対して 27,000 円/月）
	報奨金	附則第 3 条	常時雇用している労働者数が 200 人以下で、雇用障害者数が一定数を超えている事業主に対し、雇用している障害者の人数に 21,000 円を乗じた額を支給するもの。
特例子会社	第 44 条	法令で定められた要件を満たしたと認定された特例子会社が雇用する労働者は、親会社の雇用する労働者とみなし雇用率への参入を可能とするもの。	349 社（2012 年 6 月現在）
福祉行政所管	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）		
	就労移行支援	第 5 条	就労を希望する障害者につき、厚生労働省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援。
	就労継続支援 A 型		通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援。
	就労継続支援 B 型		通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援。
	地域活動支援センター	厚生労働省令 4 号	障害者等を通わせ、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進その他の必要な支援。
生活保護法			
生活保護授産事業	第 38 条	身体上若しくは精神上の理由又は世帯の事情により就業能力の限られている要保護者に対して、就労又は技能の修得のために必要な機会及び便宜を与えて、その自立を助長することを目的とする施設。	労働関連法規対象外（22 箇所、2008 年 5 月現在）

2013 年 7 月 1 日作成

マレーシア

マレーシアの概要

- 位置： 東南アジアに位置する。マレー半島ではタイと国境を接し、ボルネオ島の北部1/3ではインドネシア、ブルネイと国境を接し南シナ海に面している。
- 人口： 29,628,392人 (2013年7月現在)
- 行政区画： マレーシアは13の州とクアラルンプール、ラブアン、プトラジャヤという3地域の連邦直轄領から構成される。クアラルンプールはマレーシアの首都であり、行政上の中心地はプトラジャヤである。
- 経済状況： マレーシアは中所得国であるが、1970年代から変貌を遂げ、原料生産国から新興多部門経済へシフトしている。2020年までに高所得国への成長を目指している。

マレーシアの障害者の状況

マレーシアの人口の年齢構成 (2013年7月 推定)

年齢	0-14 歳	15-24 歳	25-54 歳	55-64 歳	65 歳以上
割合	29.1%	17%	41.3%	7.4%	5.3%

障害者数

国連は、マレーシアの障害者数を総人口の2,900万強の10%に相当する290万人と推定している。残念ながら、障害者登録は法的義務ではないため、マレーシアには障害者数に関する総合データは存在しない。最近の統計では、人口の約1.4% (2012年12月現在で405,441人) が社会福祉局に障害者登録していると示されている。

雇用されている障害者は少数である

マレーシアには、現在何名の障害者が雇用されているかというデータは存在しない。マレーシアの障害者の約70-85%が現在失業中であると推定される。人口の年齢構成表によると、障害者の60%が18歳から55歳の間(243,265人)にいと推定でき、その半数が一般労働市場において就労できると仮定すると121,633人になる。

労働は基本的権利である

政府の対策では障害者の労働状況の改善には至っていない

マレーシア政府は障害のある人々をエンパワーし、権利と生活の質を享受できるよう取り組んできている。これらの目的達成のために、社会福祉局は障害者政策、障害者国家行動計画を策定し、2008年障害者法を制定したが、これらの政策や計画、また2008年法でさえ状況を改善することはできなかった。

2008年障害者法 29条 (1) から (6) は「労働」は障害者の権利であると謳っている；-

29. (1) 障害者は非障害者との平等を基礎として労働にアクセスする権利を有する。
- (2) 雇用主は、非障害者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（平等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む）、安全かつ健康的な作業条件、ハラスメントからの保護及び苦情救済についての障害者の権利を保護するものとする。
- (3) 雇用主は、社会的義務を果たすために、障害者の能力を適正に評価し、適性に合った職場を提供し、適切な雇用管理を行い、障害者のために安定した雇用を促進するよう努めるものとする。
- (4) 評議会は、民間企業における障害者雇用を促進するために、差別是正措置およびその他の方策を含む適切な政策・措置を立案するものとする。
- (5) 評議会は、労働市場における障害者の訓練および自営、起業、協同組合の設立、在宅勤務等の機会を促進するものとする。
- (6) 本項における「雇用主」の中には政府も含まれる。

政府の役割

障害者のインクルーシブな雇用

雇用主に対して

A. 公的部門において

A.1 公的部門における1%の障害者雇用率制度

2008年3月の政府通達（サービス・サーキュラー：Service Circular：Pekeliling Perkhidmatan Bilangan）により、同年4月1日からマレーシア政府は、公共部門における障害者雇用率を1%と定めると発布した。

A.2 実施する際に含まれるもの： 採用に関する施策

- a. 電子職業安定所を利用した社会福祉局の役割
労働市場に関するデータベースや職場の生産性向上支援制度の他に、以下のサイトを公開した。
<http://www.jobsmalaysia.gov.my> :

- 求職者と事業主の登録
- 就職あっせん機関への紹介-職業検索およびジョブマッチング
- 助言と指導、並びに障害者の雇用問題に関する定期プログラムの実施

b. 社会福祉局長の役割

- 障害者のための求人情報
- 職場適応プログラム
- 合理的配慮の提供
- 行政機関に雇用された障害者に関する報告書の提出

c. モニタリング

B. 民間部門において

人的資源省（Ministry of Human Resource）が登録および職業紹介の「担当窓口」であり、民間部門における「障害者雇用実施規約（Code of Practice for Employment of Persons with Disabilities）」も定めている。

1967 年所得税法（Income Tax Act 1967）の措置およびその他の関連制度には以下が含まれる：-

B.1. 障害者を雇用した事業主に対する税制優遇措置

- a. 「二重課税救済措置（Double Taxation Relief）」 -障害のある労働者に支払った給与の二重控除；
- b. 支援機器の提供および職場改修のための「税制優遇措置」
- c. 従業員でない障害者の訓練経費に対する二重控除

- 障害者のために公共の場の設備の提供に対する寄付や貢献をした個人に対する課税控除

B.2. サイト「SPOKu」の創設：<http://jes.mohr.gov.my/oku/signon.jsp>

-事業主および障害者のためにマレーシア政府人的資源省労働力局が創設した。

SPOKu は、事業主や一般市民にも公開され、誰もが登録可能な「障害者職業紹介プログラム」である。登録をした事業主はいつでも何件でも求人情報を掲載することができる。登録をした求職者は検索し、自身の希望に即したさまざまな業種に応募することができる。「ジョブマッチ SPOKu」は、適材を適所にマッチングするものである。

マレーシア政府は、公的部門に 1%の障害者雇用率を課し、「雇用留保制度（Reserved Employment Scheme）」の遵守などにも取り組んできたが、公的部門だけでなく、民間部門においてもごくわずかな人しか就労できていない。

官民両部門の事業主の障害者雇用に対する消極性が主な要因であると考えられる。それだけでなく障害者のニーズに十分に答えるためのプログラムとサービスがほとんどなく、また職場や施設がアクセシブルでないことも要因の1つとなっている。

マレーシア政府は障害者の雇用促進のためにさまざまな措置を講じてきたが、納付金制度が伴っていないため、そのような取り組みの効果はかなり低い。

障害者に対して

マレーシア政府は、障害者が引き続き福利を得て、メインストリーム社会への参加を確実なものとするためにさまざまな財政支援制度を提供している。

(1) 障害のある労働者手当 (Disabled Worker Allowance : EPC- Elaun Pekerja Cacat)

- この制度に基づき、障害のある労働者の所得が月額 1200 マレーシアリングgit (以下、RM) 以下である場合、1か月に RM 300 が給付される。マレーシア政府は新たな取り組みを実施して障害のある労働者の関心を引き出し、仕事に定着するよう奨励している。(2008年には月額所得が RM750 以下の場合、1か月 RM200 以上の給付であった)
- この制度は、障害者が継続して働くことを奨励するためのもので、それにより障害者は家族や他人に頼ることなく自立し、また基本的な生活必需品を購入するための定額給付金も受けることができる。
- 以下は「障害のある労働者のための手当」(EPC : Disabled Workers Allowance) の受給者数を表す統計である。「受給者数」は急激な伸びを見せている：

年度	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	障害者数
24,761人	35,084人	44,679人	53,063人	60,218人	7.4%	5.3%

(2) 障害者の生活の質の向上

2.1 社会福祉局は以下のことを推進している：

- 生産的福祉および社会的起業
- 開業資金助成

知識と技術を有するが、独立経営/小規模ビジネス/農業プロジェクトのための資本金や設備を持たない障害者への支援事業。上限は RM2, 700。

2.2 国家重点達成分野への基づく政府の取り組み

- 経済的エンパワメントプログラム
- 女性・家族・コミュニティ開発省による「1 AZAM KERJA (働く意義という意味)」(助成金の分配)。「1 AZAM KERJA」は 貧困を撲滅し、貧しいマレーシア人たちに働く機会を提供するプログラムで、彼らの月額所得が法定貧困レベルの RM540 や、低所得者レベルの RM2, 000 以下というレベルを上回るために導入された。

2.3 人的支援省

- ・ 障害者ビジネス・インセンティブ制度

障害がある起業家のビジネス拡張を支援するためのサービス

応募者は社会福祉局に登録した障害者で、ビジネスを始めてから少なくとも1年以上経っていなければならない。助成金受給のために応募者はプロジェクト申請書の提出が義務付けられている。またプロジェクトは、事業拡張に伴い最低1名の障害者を雇用するものでなければならない。

(3) 支援機器および補装具購入援助

政府は、障害者が使用するためにデザインされた器具の輸入税および消費税を免除する。

(4) 遺族年金 (Derivative Pension)

政府は公共サービス局年金部門を通じて、被保険者である公務員が死亡した場合、その子どもや扶養家族に対して遺族年金の給付を認めている。

(5) 障害者および中途障害の労働者への税制優遇措置

5.1 個人への税控除：

- a. 障害のある個人 (RM6,000 の個人への追加控除)
- b. 障害のある夫/妻 (RM3,500 の年間控除)
- c. 障害のある子ども (RM5,000 の控除 - 子どもが高等教育を受けている場合は追加控除が受けられる)
- d. 障害のある個人、夫、妻、子ども、親が使用するための支援機器または補助器具の購入 (RM5,000 を上限とする)

障害者能力開発事業

(1) 社会保障機関 (Social Security Organization, SOCSO) による職場復帰プログラム

職場復帰プログラム (Return to Work Programme, RTW) は、2007年にマレーシア社会保障機関により初めて導入された。ケースマネジメントによる総合的なリハビリテーションプログラムで怪我や病気で障害を負った従業員が回復し、早期に職場に復帰できるようにするためのものである。

身体能力の回復および認知行動療法を用いた職業リハビリテーションの要素を取り入れたプログラムは、被保険者が経済的に自立して社会の任務を果たせる一員として国家の社会経済の発展に寄与することを目的としている。

「マレーシアにおける SOCSO 職場復帰プログラム」という表題の 2012 年度版ハンドブックが 2012 年 12 月に刊行された。

(2) 職業技術訓練

2.1 バンギ国立障害者職業訓練リハビリテーションセンター (Bangi Centre for Rehabilitation and Industrial Training)

- 中等教育修了レベルのコースおよび国家職業訓練評議会 (MLVK : Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan) .

身体障害のある 18 歳から 40 歳までで、最低でもマレーシア下級中等学校最終学年の試験 (PMR) に合格、もしくは同等のレベルを有し、自立している者を対象とする。コースは、コンピューター、秘書業務、洋服仕立て、服飾デザイン、補装具製作 (車いす)、コンピューター技術支援、電気配線、電子工学技術、製パン、写真撮影、自動車運転が含まれている。

(3) シェルタードワークショップ

1979 年制定の「保護ワークショップ規準 (Rules of Protected Workshop 1979)」に基づき、マレーシアの中央 (セランゴール) と北部 (ケダ) に 2 つのシェルタードワークショップと任意団体が運営する 13 のワークショップが創設された。

ワークショップの目的は、一般労働市場での競争が困難な障害者に就業機会を創出し、自立して最終的に地域社会に溶け込めるように訓練を提供することにある。

(4) 地域に根ざしたリハビリテーション (CBR : Community-based -Rehabilitation)

- CBR は、障害者が家庭や地域においてリハビリテーションを受けるという地域開発戦略であり、それにより、障害者はリハビリテーションだけでなく、社会と相互作用する機会も平等に獲得することができる。活動には、粗大運動技術、微細運動技能、言語発達、社会性の発達、セルフケア、プリリーディング/ライティング/数学の力、創造力の開発、スポーツ、レクリエーションなどが含まれる。
- 近年、マレーシア政府は全国に 432 の CBR センターを設け、地域社会レベルにおいて意識を高め、思いやりの心を育てる努力をしている。CBR では地域の指導者や保護者が担当・運営できるように政府が支援する。

(5) 支援付き雇用 -ジョブコーチ

マレーシアでは、2005 年から日本の独立行政法人国際協力機構 (JICA) と社会福祉局が協力して雇用問題に取り組み、ジョブコーチ養成プロジェクトを立ち上げた。

支援付き雇用は、障害者の経済的な自立だけでなく、雇用という観点からの障害者の参加と自己実現も目的として捉えている。

支援付き雇用は、個人の力がないこと（すなわち、彼/彼女は何かできないのか）にではなく、個人の能力（すなわち、彼/彼女は何かできるのか）に焦点を当てている。支援付き雇用の過程において重要な要素となるのは、障害者と会社の双方を支援するということであり、ただ単に障害者を訓練するというよりは、会社の職場環境を変えて、応援するという雰囲気をつくり出すことにある。

ジョブコーチは支援付き雇用を実施する際に重要な役割を担う。障害者に対しては職場環境に適応するために支持・支援し、事業主および他の従業員に対しては障害について、また障害のある従業員のニーズを理解してもらうよう働きかける。

2011年12月政府はジョブコーチ養成助成金制度を開始した。女性・家族・コミュニティ開発省は、政府の各省庁に対して2020年までに最低1名のジョブコーチを配置して、最低でも全従業員の1%は障害者で占めるよう要求している。

企業の社会的責任（CSR）プログラムの一環として、多くの企業が障害者雇用に取り組んできている。多くの障害者がホテル、スーパーマーケット、製造業者への就職を決めている。

(6) 非政府組織（NGO's）とのパートナーシップ

NGOは政府の取り組みを補足、補充する形で協力体制を取っており、プロジェクトには、ケアとハビリテーション、早期介入プログラム、教育、訓練および雇用（職業紹介）がある。政府はNGOに助成金を供与する。

障害者が社会に参加することができないのは、社会的要因によるものである。それ故にあらゆるレベルにおける考え方や見識を改める必要がある。また、各政府機関、NGO、学者、医療の専門家、ソーシャルワーカー、ボランティア、一般の関係者等すべてのセクターとの連携が大切である。

NGO と NPO の役割

NGO（非政府組織）およびNPO（非営利団体）は障害者の生活において重要な役割を果たしている。NGOとNPOの多くは、障害者がより経済的に自立できる機会を創出するためのプロジェクトやプログラムを提供している。

障害者のためのNGOは障害者の技能開発の役割を担っており、技能には交渉方法、組織化、マネジメント、企画書および通信文書作成が含まれる。NGOは障害者の技能開発に励む傍ら、互いに支え合う場も提供している。

団体は、障害者がボランティアで委員会のメンバーを務める、また有給職員として団体に勤務する機会を与えている。それにより障害者は一般労働市場で役立つ技能を学ぶことができている。確かに障害者が新たに技術を習得するための技能訓練が、地方の、また国立の機関において数多く実施されてきているが、障害者団体が目的を達成するためには、障害者自身が訓練を受けて技術を習得する以外に方法がないのである。特にわずかな財源でグループを立ち上げた場合には、

障害者以外に団体の職務に就く者がいないのが現状である。

マレーシアにおける NGO の役割

NGO は障害者が互いに支援し合い、結束するための媒体である。障害者は社会の一市民として生きる権利の促進に努めている。

NGO または NPO の障害者団体は、障害者が社会のメインストリームに参入することを目的としたセルフヘルププロジェクトの創始者的役割を担っている。

障害者がより経済的に自立するためのプロジェクトは、以下の 3 つの領域において開始されている；

1. 自立生活
2. 就労（経済的エンパワメントプログラム）
3. ソーシャル・エンタープライズまたは社会的起業

マレーシアにおける NGO は、障害者のために地域レベル、国レベル、国際レベルにおいて、また、政府機関、サービス提供者、一般市民のレベルにおいても数多くの役割を担っている。多くの場合、障害者団体は障害者の望みを叶える最良の媒体となり得るが、帰するところ、障害者は、彼ら自身の経験から自身のニーズや望みや能力を最も知る者と言える。

(1) 障害者のエンパワーの戦略的連携

経済的エンパワメントプログラムや職業訓練などのジョブトレーニングを開発する。

(2) 職業紹介 / ジョブコーチ

職業紹介事業の運営戦略は、障害者の職能に適した仕事に就く機会を設け、モニタリングを経て、適職に就いて適切な支援を受けているかを評価する。ジョブコーチは、プロフィール分析、職務分析、課題分析、系統的支援のようなさまざまな専門知識を用いて、企業と障害者を繋ぐ「橋」の役割を担っている。

この所得創出プロジェクトから従業員全員に毎月手当が支給される。また月額 RM1200 以下の所得の障害者は政府からの手当も毎月 RM300 が支給される。

結び

国際労働機関（ILO）によると障害者の 60%以上が労働年齢にあり、失業率は障害のない労働者に比べて 80-100 %高いといわれている。

障害者の雇用は「機会均等雇用」の確保が課題である。

実際に、マレーシアの障害者 NGO は、2001 年に「障害のあるマレーシア人の雇用に関する覚書」を人的資源省に提出した。この覚書には、障害者の、および障害者のための 24 の団体からの有益な意見が含まれている。肢体障害、視覚、聴覚障害、知的障害者のような異なる障害を代表した団体が参画している。

マレーシアの障害者は、人的資源省および他機関に彼らの提言や勧告に対応するよう働きか

け、障害者の就業機会の拡大に必要なことを実施することを求めた。

「NGOの取り組みは、障害者に雇用機会を提供したことからも称賛に値する」と私たちは確信している。

事業主や民間部門の障壁となっているのは、アクセス不可能なインフラや施設なので、役立つ情報をより多く提供し、啓発活動や権利擁護運動を通じて障壁を乗り越えて行かなければならない。

就労なくしては、慈善に依拠することなく障害者が自立した生活を送ることは不可能とはいえないまでも、困難ではある。

参考資料

- www.malaysia.gov.my
- www.kpwkm.gov.my 女性・家族・地域開発省
- www.mohr.gov.my 人的資源省
- www.jkm.gov.my 社会福祉局
- <http://jobcoachmalaysia.com/>
- www.disabilitymalaysia.com
- 「マレーシアにおける障害者のエンパワメント-ダト・メメ・ザイナル・ラシッド (Empowering Persons with Disabilities in Malaysia" - Dato Meme Zainal Rashid)」
- チャレンジ 2011 第4巻第4号
- 2008年3月発行の官公庁業務に関するニュースレター（サービス・サーキュラー：Pekeliling Perkhidmatan Bilangan）
- ハンドブック 2012 - SOCSO 刊行：マレーシアにおける職場復帰プログラム（SOCSO Return-to-Work Programme in Malaysia）

付録 1. SPOKu オンラインは-マレーシア政府人的資源省労働力局により登録されている。

(SPOKu online registration by Manpower department of Ministry of Human Resources, Malaysia)

(報告：デュアル・ブレッシング Dual Blessing Berhad)

ネパール

I 基礎データ

1. 国名：ネパール
2. 人口：26,494,504 人
3. 労働人口（要出典）：8,478,241 人（国家中央統計局、2011 年）
4. 障害者人口（要出典）：513,221 人（国家中央統計局、2011 年）、1.94%
5. 障害のある労働者数（要出典）：1.53 %（NFDN によるサンプル調査、2006 年）

II 障害のある人の雇用促進に関する政府の政策または積極的差別是正措置

ネパール暫定憲法（2007 年）

暫定憲法条項による保護：

- ・第 3 条基本的権利、平等の権利第 3 号：カースト、宗教、性別、出所、言語または思想に基づく差別を禁止するが、女性、ダリット（不可触民）、先住民、マデシ人もしくは農民、労働者もしくは経済的、社会的、文化的側面に恵まれない人、子ども、高齢者及び障害のある人は特別な保護を受ける権利がある。障害のある人のエンパワメントと保護という特別条項は法的に阻止されるものではない。
- ・条：基本的権利、労働及び社会保障：女性、労働者、高齢者、障害のある人は法律に明記されている規定に基づく社会保障の権利を有する。
- ・基本的権利第 22 項：子どもの権利第 4 号：身寄りのない子ども、知的障害のある子ども、戦争の犠牲者、離散シストリート・チルドレンになる危険のある生活をしている子どもは特別サービスを受ける権利を有する。
- ・第 4 条：国の責任第 33 項第 D1 号：
 - ・国の機構においては、カースト、ダリット、先住民、マデシ人もしくは農民、労働者及び障害のある人に基づく比例代表制が保証される。
- ・第 4 条：国の責任第 33 項第 12 号：武力紛争による遺族及び障害を負った人はリハビリテーション、救済、栄誉の権利を有するという特別規定。
- ・第 33 号、D1：国の機構に農民、貧民、障害のある人のインクルージョンの権利。
- ・第 4 条：国の政策第 35 項第 9 号：国は独身女性、孤児、頼る者のいない人、高齢者及び障害のある人の保護と社会保障のための特別政策を公布する。
- ・第 4 条：国の政策第 35 項第 14 号：国は女性、ダリット、先住民、マデシ人、イスラム教徒、武力闘争の犠牲者、土地を持たないもの、奴隷労働者、障害のある人、貧困地域の人々に地域的な適応を図る特別政策を公布する。
- ・第 22 条：雑則第 154 号：国は女性、マデシ人、先住民、ダリット及び障害のある人の人権委員会を構築する。

・1982年障害者保護および福祉法

- ・説明：障害者保護および福祉法（DPWA）は、障害のあるネパール人を保護しその権利と利益を促進する目的で1982年に制定、施行されている。ネパール政府は障害者権利条約（CRPD）を批准した後、この法律をCRPDに沿うように修正した統合法を起草した。2012年4月以来国会が開かれていないため、修正法案は省に保管されている。

以下はこの法律における障害のある人の雇用促進に関する主要規定である。

平等の権利：

- ii. 障害のある人は、政治的権利と社会保障、尊厳ある生活、雇用、他の者が手に入れる有益・生産的・経済的活動をなく奪われることがあってはならない。
- iii. 障害のある人は、障害があるというだけの理由で政府もしくは他の公共サービス機関での雇用機会、昇進、機会の増加もしくは均等をなく奪われることがあってはならない。

訓練および雇用管理：

- i. 基本的な訓練および雇用の機会は、障害のある人がその健康状態に応じて自立できるように管理することができる。障害のある人のスキルに対して適切な報酬を提供するために、彼らが使いやすい環境を整備できる。
- ii. 障害のある人は一般労働政策に従って農村地域で一般もしくは持続可能な雇用機会に就くことができる。
- iii. 障害のある労働者が普通の生活を送るために特別の設備を設けることができる。
- iv. 25人以上の従業員のいる工場では、総従業員数の最低5%は障害のある人でなければならない。それぞれの知識、身体的能力、訓練、効率性及び経験に応じて雇用しなければならない。これらの労働は他と同様の報酬と手当を支給されなければならない。与えられた作業が雇用された障害のある人の健康に害を及ぼすことが判明すれば、これらの工場にはこの規定は適応されない。
- v. 障害のある人の民間における雇用を目的とする家内工業を農村地域に設立するために、労働、原材料及び市場の整備をすることができる。
- vi. 障害のある人を雇用する際には使用器材に安全装置を設置しなければならない。

F. この法律の実施においては、重度障害のある人はより優先されなければならない。

G. 設備および税等の軽減等：

- ・政府は、障害のある人の福祉機器、器材、道具もしくは原材料および障害のある人の民間雇用で使用される品物に対して数種類の税金の全部もしくは一部を減額できる。

- ・ 障害の証明があれば、障害のある人および障害のある人のためのリハビリテーションに従事する機関は所得税、その他の税金を免除される。
- ・ 障害のある人を雇用している工場が、障害のある人が使いやすい環境を整備するために使用する輸入器材には税金がかからない。また、このような工場は雇用されている障害のある人の数に応じて助成金を受けることができる。
- ・ 社会的な団体、商工業機関は、障害のある人に訓練および雇用の機会を提供すれば、金融機関や銀行から低利の融資を受けることができる。

公務員法、2049 年 (1993 年) www.lawcommission.gov.np

認証および交付日 2050.2.4 (1993 年 5 月 17 日)

(7) 第 (1) 項に記載されている事柄にかかわらず、公務員をインクルーシブにするために、自由競争によって占められるポストのうち 45%のポストは取って置き、以下に掲げる候補者のみによる別個の競争によって埋めるものとする。合計で 100 パーセントになるように考慮する。

- (a) 女性—33 パーセント
- (b) インド先住民 (Adiwasi) ・ ジャンジャティ人 (Janjati) —27 パーセント
- (c) マデシ人—22 パーセント
- (d) ダリット—9 パーセント
- (e) 障害のある人—5 パーセント
- (f) 後進地域—4 パーセント

www.lawcommission.gov.np

III NGO もしくはビジネス分野が障害のある人の雇用促進のために行ったグッド・プラクティス

障害のある人に雇用を提供する、創出するという点で、ビジネス分野、企業、NGO によっても法律および法令は実施されていない。しかしながら、NGO の中には障害のある人に働きかけて、新聞に求人が載った時は応募するように奨励しているところもある。同様に、パン屋、カフェも聴覚障害や小人症の人に雇用を創出しているところもある。このようにして雇用されている障害のある人の数は、全国でおよそ 300 人である。例外として、シッダールタ銀行やモデル病院などは障害のある人に雇用を創出している。これらの雇用者数はおよそ 10 名のみである。同じように、商工会議所およびネパール商工会議所連合会は障害のある人に対して、身体的にその職に向くような健康状態なら仕事に応募するように奨励し始めている。基本的にはこれらはすべて、法律・法令の履行によるものではなく、個人的な影響や各個人の業績、宣伝によるものである。同様に、ネパール全国障害者連合はかつてネパールの障害のある人のためのキャリア・エキスポを開催、これにより 18 人の障害のある人が民間分野で就職の機会を獲得した。

IV 政府による障害のある人の所得保障政策と制度

ネパール政府は最重度障害のある人には毎月 1,000 ネパールルピー (US \$ 11) を、重度の人には一地区上限 150 人という割当制で毎月 300 ネパールルピーを支給している。障害のある人の年収には 50%の減税、障害のある人がインドから特別改造スクーターを輸入する場合は関税・税金の 100%免除、障害のある人もしくは障害分野で仕事をしている団体が車いすやどんな種類であれ福祉機器を海外から輸入する場合は 100%の関税免除。国内航空運賃および地上の公共交通利用の場合は 50%の助成金。地域の小学校から大学までおよびネパール政府運営のトリブバン大学は学費無料。

V 障害のある人の雇用について自由記入

南アジアにおいて、文化的、宗教的、民族的多様性に富むネパールは、最も開発の進んでいない国々の中に位置している。ネパールの障害のある人の数は総人口の 10%以上で、およそ 300 万人である。その数は、ネパールにおける 10 年にも及ぶ紛争のためにこの 10 年で増加している。ネパールは、13,000 人以上の死者を出し、何十万人もの人の住む場所を奪い、5 万人以上の人々が障害のある人となった 10 年以上にわたる武力紛争の痕跡を葬り去ろうと必死の努力をしている。武力紛争は結果として恵まれないコミュニティ、特に子どもたち、高齢者、障害のある人々により多くの苦しみを与えた。今ネパールは政治移行の最中であり、2014 年までに新憲法を制定するための第 2 回制憲議会選挙の過程にある。

ネパールの障害のある人の大半は極めて貧しく、無学で、スキルがなく、自らの権利に無知であり、あらゆる社会経済的機会をなく奪われている。そして相変わらず経済的に不活発、非生産的であり、家族、社会、国家の重荷であると考えられている。障害のある人はその生活のあらゆる面で純然たる差別に直面し、家族に依存し、社会から放置されている。訓練や雇用の機会が限られていることもしばしばである。社会的地位を奪われ、自分自身に対する自信もあまりない。みじめな生活を送らざるを得ないのである。その結果、二流国民の扱いを受けている。これがネパールにおける障害のある人の日常の現実である。

国が貧困であるため障害のある人を支援する政府の能力は限られている。ネパールには障害のある人が直面する問題に対処できるような優れた政府のプログラムなどは無い。また、雇用や国の他のサービスを義務付ける法律も制定されていない。もし障害のある人が、起業開発を通じてスキル訓練、所得創出活動、人格形成、自立生活スキルの機会を得る、そして雇用機会への参入が可能になれば、ネパールの障害のある人の多くは、経済的には自分の住む地域に依存しながら、社会的尊敬と尊厳ある生活を送ることが出来るのは言うまでもない。

(報告：ネパール障害者リハビリテーションセンター The National Rehabilitation Centre of the Disabled, Nepal)

フィリピン

I. 基礎データ

- ・国名：フィリピン
- ・人口

2010年の国勢・住宅調査によるとフィリピンの人口は92,340,000人。

参照番号：フィリピン統計局 2012-027

公表日：2012年4月4日（水曜日）

フィリピンの人口は15,830,000人増加した。

2010年国勢・住宅調査によると、2010年5月1日当時のフィリピンの総人口は92,337,852人。バランガイ（村）レベルまで算入した国勢調査は、2012年3月30日、ベニグノ・アキノ3世大統領による布告第362号への署名を経て公式となった。

・労働人口

就業率は推計92.5%（2013年4月）

参照番号：フィリピン統計局 2013-058

公表日：2013年6月11日（火曜日）

2013年4月の労働力調査（LFS）の結果

フィリピン	2013年4月 ^{1/}	2012年4月
15歳以上の人口（単位千人） ^{2/}	64,028	62,842
労働参加率（%）	63.9	64.7
就業率（%）	92.5	93.1
失業率（%）	7.5	6.9
不完全就業率（%）	19.2	19.3

^{1/} 2013年4月の推計は暫定であり変更される場合あり。

^{2/} 15歳以上の人口は2000年の国勢調査に基づいた予測。

2013年4月の労働力調査（LFS）によれば就業率は92.5%だった。前年同月、つまり2012年4月の就業率は93.1%と推測されていた。就業率の低下は、農業従事者が2011年4月の推計12,468,000人から2013年4月の11,844,000人へとおよそ624,000人が減少し、農業分野の就業が減ったためである。

2013年4月の被雇用者総数は推計 37,819,000 人で、一方 2012年4月は 37,840,000 人、すなわち約 21,000 人の減少であった。農業分野の就業が低下した一方で、2012年4月から 2013年4月にかけて、産業分野およびサービス分野の雇用はそれぞれ 3.8%すなわち 224,000 人、および 1.9%すなわち 380,000 人の増加を見た。

サービス分野の労働者は被雇用者総数の半数以上（52.6%）を占め、引き続き労働者の中でも最大の割合となっている。農業分野の労働者が 2 番目に多く、被雇用者総数の 31.3%を占めている。産業分野の労働者は 16.1%であった。

・ 障害者人口

フィリピンの障害のある人（2010年の国勢調査の結果）

参考番号：フィリピン統計局 2013-005

公表日：2013年1月10日（木曜日）

人口 1,000 人につき約 16 人が障害のある人。

2010年の人口・住宅国勢調査（2010 CPH）によると、フィリピンの世帯人口 92,100,000 人のうち、1,443,000 人すなわち 1.57%が障害のある人だった。2000年の人口・住宅国勢調査の記録によれば 935,551 人で、これは世帯人口の 1.23%に当たる。

17の地方（リージョン）の中でリージョン IV-A が障害のある人が最も多く、193,000 人だった。続いて首都圏（NCR）の 167,000 人である。一方、コルディレラ行政地域（CAR）は最も少なく、26,000 人だった。

障害のある人の割合が国全体の割合より高かったのは 10 の地方だった。その地方は以下の通り。リージョン VI（1.95%）、リージョン IV-B およびリージョン V（各 1.85%）、リージョン VIII（1.75%）、リージョン II（1.72%）、リージョン I（1.64%）、CAR（1.63%）、リージョン XI およびリージョン VII（各 1.60%）、およびカラガ地方（1.58%）である。

表 1. 各地方の世帯人口および障害のある人の人口（フィリピン、2010年）

地方（リージョン）	世帯人口 (1,000 人)	障害のある 世帯人口 (1,000 人)	世帯人口に対する 障害のある人の 割合 (%)
フィリピン	92,908	1,443	1.57
首都圏（NCR）	11,797	167	1.41
コルディレラ行政地域（CAR）	1,612	26	1.63
リージョン I—イロコス地方	4,743	78	1.64
リージョン II —カガヤン・バレー地方	3,226	56	1.72
リージョン III—中部ルソン地方	10,118	139	1.38

リージョン IV-Aーカラバルソン地方	12,583	193	1.53
リージョン IV-Bーミマロパ地方	2,732	50	1.85
リージョン Vービコル地方	5,412	100	1.85
リージョン VIー西ヴィサヤ地方	7,090	138	1.95
リージョン VIIー中部ヴィサヤ地方	6,785	109	1.6
リージョン VIIIー東ヴィサヤ地方	4,090	72	1.75
リージョン IXーサンボアング半島地方	3,398	46	1.35
リージョン Xー北ミンダナオ地方	4,285	67	1.56
リージョン XIーダバオ地方	4,453	71	1.6
リージョン XIIーソクサージェン地方	4,103	59	1.43
イスラム教徒ミンダナオ自治地域 (ARMM)	3,249	35	1.07
リージョン XIIIーカラガ地方	2,425	38	1.58

出典：2000年人口・住宅国勢調査（統計局）

・障害のある労働者数

フィリピン

統計局の2000年人口国勢調査によれば、障害のある人の人口は942,098人、すなわち総人口76,504,077人の1.23%だった。

「Regional Report of Asia(アジア地域報告)」国際障害者の権利モニター、2005年

障害のある人の総人口のうち、57.12%は雇用されている。それに対して、一般人口では82.3%が雇用されている。

「Regional Report of Asia(アジア地域報告)」国際障害者の権利モニター、2005年

II 障害のある人の雇用促進に関する政府の政策または積極的差別是正措置

大統領令（EO）第417号とは何か一障害のある人の経済的自立の実現を指揮する（2005年のシリーズ）

- ・政府所有・管理の企業を含むすべての政府機関は「障害のある人のための経済自立プログラム」の実施を支持し協力しなければならない。
- ・社会福祉開発省（DSWD）は、障害のある起業者の倫理観および労働倫理を扱う「全国社会的準備プログラム」を整備、実施しなければならない。
- ・教育省・高等教育員会（CHED）・労働雇用省技術教育技能教育庁（TESDA）は、障害のある人が雇用および起業家精神へ確実にアクセスできるように、絶えず対等の制度を開発しなければならない。

- ・協同組合開発庁（CDA）は、障害のある人の協同組合の組織作りと開発を促進するプログラムを開発、実施しなければならない。

大統領令（EO）第 417 号－経済自立プログラム

- 障害のある人の協同組合など生計に携わる障害者団体の商品およびサービスのための市場
 - アクセシブルなワーク・センター
 - 生計プログラムへの資本金
 - 障害のある人の雇用を 1%拡大
- ・ソーシャル・エンタープライズとは主たる関係者（ステークホルダー）が貧困層であるソーシャル・エンタープライズのことを言う。従って、その主要目的として貧困削減・緩和もしくは貧困層の中の特定グループの生活の質の改善を言明し、追求している。その目的達成のため、貧困層の人々がソーシャル・エンタープライズの効果的な労働者、供給者、顧客および（もしくは）所有者に、または貧困削減、経済的・社会的開発のパートナーになるべく、貧困層に直接関与し投資する。ソーシャル・エンタープライズは、貧しい人々が独占的に所有することもあれば、協同組合や団体のメンバーの大半を占めるという形で共同で所有することもある。

III NGO もしくはビジネス分野が障害のある人の雇用促進のために行ったグッド・プラクティス

大統領令第 240 号－2003 年から 2012 年を「フィリピン障害者の十年」と宣言する

- ・非政府機関および障害のある人の自助グループなどの団体は「フィリピン障害者の十年」のための行動計画を十分に認識し、その政策を当該計画に合わせて調整し、プログラムを連携させることにより、「十年」の目的と活動を達成するために十分に協力しなければならない。

この宣言に基づき、タハナン・ワラン・ハグダナン（TWHI）には、障害のある人にその人の価値を証明し、雇用を獲得する機会をもたらしたパイオニア団体の一つとして、1973 年の開所以来実施してきた多くのグッド・プラクティスの例を紹介できる。創立以来 40 年が経ち、TWHI はフィリピン政府、他の NGO、ビジネス分野、民間分野から最も高く認識される組織の一つとなった。タハナン・ワラン・ハグダナンのウェブサイトをご覧ください：www.twh.org.ph

1. タハナン・ワラン・ハグダナン（TWHI）にとって、30 年以上というのは長い期間であり、その道のりにはいろいろなことがあったが、そのプログラムとサービスから数多くの障害のある人が恩恵を受けてきた。単純な修理作業に始まり、今では車いすを製造したり教材を作成したりするまでになった。70 年代後半は編み物をし、今は縫製を行うようになったがこれは最も利益の上がる活動である。言うまでもなく包装作業も同様で、重度障害のあ

る人も含めて多くの障害のある人が従事している。

40年経た今、障害のある人に新たな機会が表れた。私たちのパートナーである Mr. Hans D. Lau を通して障害のある人に歯科技工所への新たな雇用のルートが開かれ、10人が就職した。このような展開と並行しながら、職業紹介プログラムは引き続き事業主から支援を得ている。TWHの活動はすべて障害のある人の生活の質を向上させることを目的としている。

台風オンDOI（注記：2009年の台風16号）に不意を突かれた経験から、TWHはより重点的に災害管理に取り組むこととした。計画を綿密に立て災害時に実施できるようにチームが編成された。災害時に一番弱い立場になる障害のある人の救助活動を迅速に行うために、関係者との強い連携を図っているところである。「危機に際しての心理社会的ケアと災害管理」および「労働安全衛生対策」に関する研修が、災害対策能力の向上を目的に実施された。CBM、日本の難民を助ける会、サークルオブフレンズ・ファンデーション、ズリック・ファーマ社、PHAP ケアーズ、マニラmetro・ロータリークラブが援助として新品の機械と機材を寄付してくれたことにより、私たちはフル生産に戻ることが出来た。私たちは教育省、末日聖徒教会、ハンディキャップ・インターナショナル、ユニセフなどを顧客として受注生産している。新しい機材のおかげで生産能力が倍増した。

同時に、TWHIは361人の貧しい起業家を支援することが出来た。そのうち40人は障害のある人で、インターネット・カフェ、売買活動、漁業など種々の仕事に従事している。その成果に基づいて、このプログラムは短期間のうちにメンバーの生活に数多くの前向きの変化をもたらすことが出来ている。

新規プロジェクトおよびサービスと並行してTWH経営陣は引き続き、この組織をより総合的な方向に向けて導くための新たな戦略と計画の開発を続けた。これは、私たちの将来に影響を及ぼす変化の重要なカギとなる三つの最重要点を支点にしている。コミュニティ開発における私たちのパートナーであるFSSI（Foundation for a Sustainable Society, Inc.サステイナブル・ソサエティ財団）を模範とした。

TWHの目標。

- * 障害のある人の生活とそのコミュニティに前向きの影響を及ぼすようなインクルーシブ開発プログラムを実施する、社会的に公正な組織となる。
- * 一般市場において私たちの資金調達・生計プログラムを確実に実行できるような新しく適切な戦略を採り入れる、経済的に存立できる組織となる。
- * 次世代のためにより輝かしい将来を築く環境の保護・再生活動に参加する、生態学的に健全な組織となる。

「持続可能性、エンパワメント、環境への配慮」は、サステイナブル・ソサエティ財団（FSSI）

に触発された、我々の将来の行動指針である。

プログラム（PACAP、Philippines-Australia Community Assistance Program フィリピン・オーストラリア・コミュニティ支援プログラム）は、障害のある起業家による金融へのアクセスおよび能力開発へのニーズが高まってきたことに応えるマイクロファイナンス・プログラムである。

2. VIBES

Visually Impaired Brotherhood for Excellence Service (VIBES) は視覚障害のあるマッサージ師の協同組合である。全国規模で活動している。各地のショッピングセンターで場所を借りて顧客相手に仕事をしている。視覚障害のあるマッサージ師は家庭訪問サービスも行っている。

VIBES 協同組合はすでに 21 年間業務を行っている。視覚障害のあるマッサージ師は保健省から認可されており免許も取得している。保健省の試験に合格している。

3. 全国障害者協働組合連合会(NFCPWD)

NFCPWD は協同組合の連合で障害のある人が所有者であり、運営者である。組合員は全国に広がる。教育省が調達する学校の椅子・机を取り扱っている。教育省の調達のうち 10% が NFCPWD に優先的に与えられ、会員に配分されている。連合は組合員に資材を提供している。

4. 自立生活学習センター

知的障害のある子ども、青年の要望に応える NGO である。センターは利用者に雇用につながるような作業スキルの訓練を行っている。

5. ライフ・ヘイブン (Life Haven, Inc.)

このグループは重度障害（四肢まひ）のある人のグループで、自立生活を提唱している。ピア・カウンセリングの研修を行い、障害のある人が必要とする場合は、パーソナル・アシスタントのサービスを提供している。

6. ラモイヤン (LAMOYAN)

聴覚障害のある人を雇用している歯磨き粉製造企業である。

IV 政府による障害のある人の所得保障政策と制度

1. 共和国法第 7277 号とは何か。

RA 7277－障害のある人のマグナカルタ

- ・障害のある人のリハビリテーション、自己開発、自立、および社会のメインストリームへの参入などの目的について規定する法律
- ・障害のある人の権利と特権
- ・雇用における機会均等
- ・質の高い教育へのアクセス
- ・国民保健プログラム
- ・補助的社会サービス
- ・電気通信
- ・アクセシビリティ（バリアフリー環境）
- ・政治的権利、市民権

V 障害のある人の雇用について自由記入

障害のある人のマグナカルタとして知られる共和国法第 7277 号第 1 章第 5 条；雇用の機会均等－障害のある人は何人も、適任である障害のない人と平等の給付、奨励給、手当を伴う適切な雇用の機会へのアクセスを拒否されることがあってはならない。

改正法では、社会開発に携わる政府機関、行政官庁、公社の労働力の 10%は障害のある人のために確保する、としている。また、障害のある人の雇用の種類として次のように規定している。

- ・保護雇用（シェルタード・エンプロイメント）（第 6 条）－障害のある人が一般雇用に適応できない場合は、政府により保護雇用が提供される。
- ・見習い制度（第 7 条）－改正労働法の規定に従うことを条件として、障害のある人は見習いまたは学習者として適格であるものとする。
- ・事業主への奨励策（第 8 条）－民間分野に障害のある人の雇用を奨励するため。
- ・職業リハビリテーション（第 9 条）－障害のある人のリハビリテーションおよび生計サービスについて規定。
- ・職業指導・相談（第 10 条）－社会福祉開発省（DSWD）は、障害のある人が雇用を確保、維持し、昇進することができるように職業指導・相談を提供し評価する施策を実施するものとする。

フィリピンでは 1992 年発効の共和国法第 7277 号、別名「障害のある人のマグナカルタ（具体的には第 32 条）」が、障害のない人と同等の適切な雇用機会を障害のある人に保証している。障

害のある人の雇用（「国際障害者の権利モニター」－IDRM-96）に関連する多くの政策、プログラムおよびサービスはすでに実施されてきた。さらに政府が障害のある人に提供する雇用関連プログラムおよびサービスもあり、以下も含まれる。

- *Tulong Alalay sa Taong May Kapansanan* (TULAY)プログラム、もしくは障害のある人のための支援サービス：労働雇用省 (DOLE)
- 障害のある人の支援パッケージ：貿易産業省 (DTI)
- 障害のある人の全国技術競技大会：技術教育技能開発庁 (TESDA)
- 貧困層、社会的弱者及び障害のある人対象の科学技術介入：科学技術省 (DOST)

雇用分野では政府が差別禁止対策を促進したり、障害のある人のための様々な雇用関連プログラムやサービスを提供するなどの取り組みを行っているにもかかわらず、障害のある人の雇用はいまだに改善を必要としているようである。DOLE に登録している 100,000 人以上の雇用可能な障害のある人のうち、賃金雇用されているのはわずか 10%以下という推計の報告書がある。しかしながら、IDRM（国際障害者の権利モニター）はフィリピンの障害のある人のうち 57.1%は雇用されており、そのうちの 30.9%は農民、森林作業員もしくは漁師であり、10.8%は労働者および熟練を要しない作業員であると報告している。

この報告書は 2007 年および 2008 年にメトロ・マニラ（マニラ首都圏）内の選ばれた数都市およびロザリオ、バタンガスで行われた障害調査を使い、両地域での障害のある人の労働参加率、収入源、職業を詳しく調べている。また、異なる雇用状況にある障害のある人全般の個人的および世帯としての特徴を調査している。一方、本章もまた障害のある人の学業成績と職業分類との間の関連を詳しく研究し、教育と職業の間に重要なミスマッチがあるかどうかを調べている。

労働参加 1

都市部における障害のある人の就業率（58.3%）は農村部の割合（41.9%）よりわずかに高い。仕事をしている人のうちの半数以上が、収入の増加を求めて更なる仕事を探している。この傾向は特に都市部において顕著である。そのほかの人は補助的な仕事をしようとしたり、雑貨店（サリサリストア）、e-ロード（注：プリペイドカード利用の携帯電話に電子的に残高を補充）の小売業、炭や氷の販売など手軽な小規模ビジネスを営んでいる。

農村地域の障害のある人の失業率は都市部より比較的高い。しかしながら、失業中の障害のある人の多くは仕事を探している就職可能な人であった。そのほかの人は、積極的に仕事を探しているわけではないが仕事に就くことは可能だし、機会があれば就職したいと話した。一方、農村地域で仕事・ビジネスに就いていない人の大半（84%）は、職探しはしていなかった。恒久的な障害があるということが経済活動に加わっていない最も一般的な理由のようである。これらの障害のある人の両親および（もしくは）他の家族は彼らが職を求めることを許さないのである。障

害のある他の人たちは悲観的な考え方をしたり、自尊心が欠如しているためにメインストリームの雇用に就く努力ができないでいる。その多くは自分たちに就ける仕事は全くないと思っており、また一方では引っ込み思案なので外に出て他の人と交流できないと語った人たちも何人かいた。

都市部では、雇用されている障害のある人のほぼ半数が視覚障害であるのに対し、農村部で雇用されている視覚障害のある人はわずか16%である。実際、農村地域では働いていない視覚障害のある人の60%は仕事を探していなかった。反対に、聴覚障害のある人は農村地域では最大の雇用率を示し、それにすぐ続いたのが肢体不自由のあるグループだった。しかし都市部では、経済活動をしていない割合が一番高かったのは聴覚障害のあるグループだった。

都市部と農村地域のデータ・セットの比較分析のため、都市部のデータ・セットで採用された労働人口の概念を用いた。農村地域のデータ・セットには、国際労働機関（ILO）の労働概念に沿った労働人口変数を出すのに必要とされるすべての変数集合が含まれている。一方で、都市部のデータ・セットには、なかでも、回答者の就業可能性、労働意欲、求職しない理由など、いくつかのスクリーニング変数が欠如している。従って労働参加の状況は次のように定義づけられる。

- (1) 完全雇用者—労働年齢（15—70歳）の人で賃金もしくは利益のために参考期間に少なくとも一時間働き、他に仕事を探していない人。
- (2) 不完全雇用者—労働年齢（15—70歳）の人で賃金もしくは利益のために参考期間に少なくとも一時間働いてはいるが、それでもほかに追加の仕事を探している人。
- (3) 失業者—労働年齢（15—70歳）の人で仕事・ビジネスが全く無いが、参考期間に仕事を探していた人。
- (4) 労働力に含まれない人—労働年齢（15—70歳）の人で仕事・ビジネスが全く無く、かつ参考期間に仕事を探していなかった人。

おわりに

回答者の数が限られていたにもかかわらず、調査データの記述的分析からはいくつかの有意義な知見を引き出すことができる。最も興味深い調査結果の一つは、当事者団体のメンバーになっている人は、特に都市部においては、所得創出活動に従事していることが比較的多いという事だった。このことに関して明確な一例を挙げると、マニラ首都圏の選択都市で当事者団体のメンバーになっている視覚障害のある回答者の大半は、マッサージ師として働いている。

このように当事者団体が障害のある人に雇用を提供するだけでなく、彼らをエンパワーし、その人生の展望を高める上で重要な役割を果たしていることに注目するのは興味深いことである。従って、地方自治体が、特に職業・所得創出研修、社会化、リハビリテーションなどの障害のある人の便宜を図る通常の活動を実施する際に、当事者団体と連携して取り組むのはいい考えである。さらに、障害のある人がディーセントで生産的な仕事を探すとき困難に直面しないように、 balanガイ（村）であろうと都市部であろうと利用可能な職業紹介および（もしくは）生計支援プログラムがあるということも重要である。

教育は雇用獲得において決定的に重要な意味を持つ要因と考えられている。学業成績と職業の間の MCA（多重対応分析）は、優秀な学歴は満足できる職業を得るための最も重要な要件であると示唆している。政府は財政的制約のため学校に行けない障害のある学齢児に奨学金を提供してもいい。また、学齢は過ぎたが高校の卒業証書（これは通常事業主が要求する最低の資格）も持っていない障害のある人に（定期的に、無料で）代替勉強会を実施してもいい。手話を知らない、かつフィリピン語の知識もない（特別支援校では英語が指導手段であるので）聴覚障害のある人（特に聴覚障害者のための特別支援校に通えない遠隔地に住む人）を対象とする特別学習会も開催されている。政府はさらに、教育的達成の低い高齢障害者のためにスキル開発および雇用支援に関連するプログラムや活動に追加資金を配分することもできる。

障害のある人の個人的収入源の調査では、障害のある人の大部分は移転所得に依存しているか、自分の世帯の収入に完全に依存して何とかやっていることが判明した。多重対応分析の二次元マップは、移転所得を得る人、当事者団体に所属していない人、教育的達成の低い人の間には強い関連性があることを示している（農村地域）。一方で、個人的収入の無い人は教育的達成が低いという強い関連性を示していることが判明した（都市部）。これらの調査結果が強調しているのは、生産的雇用就く、他人からの支援に依存しないためには、当事者団体の会員であること、および良い教育を受けることが需要であるということである。

農村部、都市部、両地域の障害のある人の大半は脆弱な雇用に従事している。雇用されている障害のある人のうち、かなりの割合の人が自営業者に分類され、少数の人は無給の家族労働者である。有給雇用についている障害のある人の中には、正式な契約のない臨時労働者、季節労働者、または日雇労働者として働いている人もいるため、非公式に雇用されていると考えられている人もいる。このような種類の職業では身分が保障されない。従って政府は、このような障害のある人のグループにスキル開発研修を行い、その後で雇用や生計支援プログラムを提供することができる。支援付き雇用プログラムもまた職の安定を望む人のために検討されても良い。

経済活動をしていない障害のある人の多くは自尊心が低く他の人と交流せず、家族から働くことを諦めさせられたり、許されなかったりしている。働く意欲があっても仕事に応募するほどの自信がない障害のある人に対する介入は、就労移行（保護付き雇用）プログラムもしくは支援付き雇用プログラムのいずれかの形式になると思われる。一方で、就ける仕事は全くないと思込んでいる人には、それぞれの地方自治体の障害者問題担当官が、雇用のみならず、訓練、様々な機会についても定期的に知らせるべきである。さらに、両親や家族に働くことを許されていない障害のある人、特に収入が乏しいか、もしくは乏しくなる可能性が高い人については、世帯の中で失業している人のうち少なくとも一人に対して就労支援が提供される。

究極的には、障害のある人の雇用に関連する法律・政策を厳格に実施しなければならないということである。その一つが共和国法（RA）第 7277 号第 5 条で、特に社会福祉開発省、保健省、教育省など社会開発に取り組む政府機関に対して、臨時雇い、緊急配置、契約雇用のすべての職

の5%を障害のある人に確保することを義務付けている。これに対する改正の可能性としては、一定の割合を終身雇用として障害のある人に確保するというのがある。これは職業の安定を望む障害のある人および雇用されている障害のある人が医療、休暇などの給付を受ける権利を得るためには絶対必要なことである。

もう一つは、共和国法第 7277 号第 8 条に規定されているように、障害のある人に有給雇用を確保するために民間の事業主に対して奨励措置を講じることである。この政策を順守する事業主に奨励金が確実に付与されることが重要である。

障害のある人に職場環境の安全性を確保する、公共インフラは障害のある人が確実に利用しやすいものにするなど、共和国法第 7277 号の他の項目の実施もまた遵守しなければならない。このように、農村地域の社会基盤だけでなく都市部の社会基盤、特に公共交通システムを改善する上で、政府が十分な額の資金を配分する、もしくは官民のパートナーシップ（PPP）のような代替策を探ることは重要である。さらに、共和国法第 10070 号（改正共和国法第 7277 号の第 40 条）もまた施行されるべきである。そのために必要なのは、障害のある人の生計の機会を探ったり、障害のある人のための訓練および雇用の機会などの情報を広めたりする上で、政府機関も地方自治体も当事者団体と協働することである。従って、国家障害者協議会（NCDA）が障害のある人の完全な登録簿を管理し、障害のある人の雇用と訓練の機会に関する情報チャンネルを向上できるように地方自治体と共有することが重要である。

（報告：タハナン・ワラン・ハグダナン the Tahanang Walang Hagdanan Inc.）

台湾

I 基礎データ

1. 国名：台湾
2. 人口：23,191,401 人
3. 労働人口（要出典）

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=34571&ctNode=5624>

労働人口は 10,959,000 人、就業率は 58.38%（2011 年 6 月）

4. 障害者人口（要出典）

http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=5467

障害のある人の数は 1,090,000 人（2011 年 6 月）

5. 障害のある労働者数（要出典）

15 歳から 64 歳までの障害のある人は 614,053 人。

障害のある労働者数は 163,112 人、割合は 26.5%。

II 障害のある人の雇用促進に関する政府の政策または積極的差別是正措置

1. 台北市における障害のある人の雇用割当制度

台北市における障害のある人の雇用割当に対する助成金（2013 年 1 月 1 日より）

申請者：

- [1] 障害のある人を総従業員数の 1%以上雇用する義務雇用対象民間企業。障害者登録をしている、もしくは重度障害と認定された者が対象であるほか、職場が台北市に在ること。
- [2] 5 人以上の従業員を雇用する台北市にある民間企業で、そのうち 1 人が障害のある人であること。障害者登録をしている、もしくは重度障害と認定された者が対象であるほか、職場が台北市に在ること。

助成金の期間と額：

障害のある従業員は 2013 年 1 月 1 日以降に雇用されており、助成額は 1 人月額 7,000 台湾ドル。

また、最長期間は連続する 36 か月だが、基準賃金より低い給料は助成されない。

申請：

- [1] 申請書は各四半月の始め（1 月、4 月、7 月および 10 月の 16 日から月末まで）に提出する事。
- [2] 申請用紙とともに、障害のある従業員の賃金書式、受領書、障害のある従業員の給与認定書、障害者登録もしくは認定（台湾市の住民でない場合）のコピー、および申請企業の銀行口座情報を併せて提出する。

注意：

台北市労働局の公式障害者雇用率制度支給ガイドラインの要件を満たし、以前に申請書を提

出し承認されていた企業は、その支給期間を 2015 年 12 月 31 日までとする。しかし、支給額は修正後の 1 人月額 7,000 台湾ドルとする。

2. 仕事の見直しを必要とする障害のある人を雇用する事業主に対する助成：
仕事の見直しを必要とする障害のある人を雇用、もしくはその必要のある自営業の場合、助成金の限度額は年間最高 100,000 台湾ドル。しかし、なんらかの特別の必要性がある場合は、専門家の評価による承認を得た後、100,000 台湾ドルという限度の例外とする。
3. 公共分野による障害者団体からの優先調達。

III NGO もしくはビジネス分野が障害のある人の雇用促進のために行ったグッド・プラクティス

<http://www.7-11.com.tw/careers/angel/index.asp>

現在 300 人以上の障害のある人が統一企業社のコンビニエンス・ストア、セブン-イレブンで働いている。内務省の調査によると、就業可能な障害のある人 8 人のうち 1 人は無職であり、失業率は一般の 3 倍であるという。事実、障害のある人に対する社会の認識が十分でないという事が最も大きな障壁である。さらなる忍耐と自信を持って障害のある人の様々な特徴を見出すことができれば、彼らは確実に良い同僚となることができる。

種類	特徴
知的障害	反復作業に対する耐久力がある。適切な訓練を行えば、着実さと安定を必要とする作業の成績は良くなる。
視覚障害	聴覚、触覚、記憶力などの感覚が他の人より鋭い。
聴覚障害	周囲の環境に影響されない集中力がある。認知力、学習能力は一般の人と変わらず、作業に対する持久力という強みがある。
精神障害	彼らに対する共感と支援があれば、作業効率は一般の人と変わらない。
身体障害	適切な社会的適応を図れば、大半の人は判断と専門的スキルの基本的な能力を有する。

セブン-イレブンには、障害のある人の自立生活を支援する「Love Once More (もう一度愛そう)」という寄付集めのプロジェクトがある。募金を促すだけでなく、ケア活動を展開させている。2007 年以来、セブン-イレブンは United Way (台湾共同募金会) との協力のもと、「障害のある人の総合サービスのための募金プログラム」を促進した。100 以上の社会福祉グループとも共働し、このサービスを受けた人は 1,590,000 人以上にのぼった。2013 年、セブン-イレブンは国内産業にとっては革新的なサービスである、障害のある人のためのジョブ・マッチサービスを開始した。これは障害のある人の雇用を促進し、かつ経済的自立を進めるものである。

IV 政府による障害のある人の所得保障政策と制度

http://www8.www.gov.tw/policy/welfare/page_04.html

1. 中・低所得者への生活費の補助
2. 障害年金
3. 労働保険の機能障害手当
4. 社会保険費用の補助
5. 家賃または住宅購入費の補助
6. 当局からの医療費補助
7. 生活支援機器の電気料金減額
8. 障害のある人への特別税控除

V 障害のある人の雇用について自由記入

なし。

(報告：エデン社会福祉財団 the Eden Social Welfare Foundation)

タイ

I 基礎データ

1. 国／地域

タイ王国

2. 国／地域 人口

6,598 万人 (2010 年)

(出典：国家統計事務所「2010 年人口・住宅調査、タイ第 11 回国勢調査」)

3. 国／地域 労働人口

3,885 万人 (2013 年 5 月)

(出典：国家統計事務所「2013 年 5 月タイ労働力調査」)

4. 障害者人口

190 万人 (2007 年)

(出典：国家統計事務所「2007 年障害者調査」)

5. 障害者労働人口

64 万人 (2007 年)

(出典：国家統計事務所「2007 年障害者調査」)

II 政府の障害者雇用促進政策、および積極的差別是正措置政策

障害者エンパワメント法 B.E.2550

33 条

34 条

35 条

障害者雇用に関する労働省規則 B.E.2554

3 条

4 条

5 条

(報告：レデンプトリスト障害者財団 The Redemptorist Foundation for People with Disabilities)

第3部

アジア太平洋障害者の「権利を実現する」インチョン戦略



序文

ESCAP 加盟国政府は、2012年10月29日から11月2日まで大韓民国・インチョン（仁川）に集まり、新たなアジア太平洋障害者の10年（2013-2022）がとるべき方向性を策定した。協議には、障害当事者団体および障害者支援団体をはじめとする市民社会団体も加わり、さらに政府間組織、開発協力機構、国際連合システムも参加した。

「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）の実施に関する最終評価のためのハイレベル政府間会合」が、ESCAPの運営および大韓民国政府の主催により開催された。同会合は、2期目となるアジア太平洋障害者の10年（2003-2012）を締めくくるとともに、新たな10年を開始する場となった。

ハイレベル政府間会合に出席した加盟国政府は、「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）に関する閣僚宣言」および「アジア太平洋障害者の『権利を実現する』インチョン戦略」を採択した。

インチョン戦略は、アジア太平洋地域および世界に対して、地域で合意に至った、障害インクルーシブな一連の開発目標を初めて提示するものである。

加盟国政府および市民社会ステークホルダーとの2年以上にわたる諮問を経て練り上げた結果、インチョン戦略は10の目標と27のターゲットと62の指標を含むものとなった。

インチョン戦略は、「障害者の権利に関する条約」「行動のためのびわこミレニアム・フレームワーク」「アジア太平洋地域の障害者のためのインクルーシブでバリアフリーな権利に基づく社会に向けたびわこプラスファイブ」を基盤としている。

インチョン戦略を利用することで、アジア太平洋地域においてこの地域に暮らす6億5千万人の障害者、その大部分は貧困生活を送っている、が生活の質を改善し、権利を充足させるための過程を辿ることが可能となる。ESCAP事務局は、閣僚宣言およびインチョン戦略の実施に関する進捗状況について、10年の最終年である2022年まで3年ごとに報告するよう定められている。

アジア太平洋障害者の 10 年（2003-2012）に関する閣僚宣言

私たち、国際連合アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）の加盟国政府および準加盟国政府の閣僚および代表は、2012年10月29日から同年11月2日まで大韓民国・インチョンにおいて開催された「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）の実施に関する最終評価のためのハイレベル政府間会合」に集まり、

「障害者に関する世界行動計画」¹ を採択した1982年12月3日付け国連総会決議37/52および「障害者の機会均等化に関する標準規則」を採択した1993年12月20日付け国連総会決議48/96において、障害者が開発のあらゆる側面で主体および受益者として認識されていることを想起し、

2008年5月3日に効力を発生することとなる「障害者の権利に関する条約」およびその選択議定書を採択した2006年12月13日付け国連総会決議61/106をあわせて想起し、

障害者を含む貧困層および困窮した状況下で生活する人たちに政策および活動の重点を置き、その人たちがミレニアム開発目標達成に向けた進展から利益を享受するようになければならないことをなかならず認識する「約束を守る：ミレニアム開発目標の達成に向けた団結」と題された2010年9月22日付け国連総会決議65/1をさらに想起し、

「ミレニアム開発目標およびその他の国際的に合意された障害者関連の開発目標に関するハイレベル会合」を、「さらなる前進へ：2015年およびそれ以降に向けた、障害インクルーシブな開発課題」を全体テーマとして各国の政府代表レベルで2013年9月23日に開催することを国連総会が決定したこと² を歓迎し、

人間の安全保障について共通理解に合意したことを定め、なかならずすべての個人とりわけ脆弱な人々が恐怖からの自由と欠乏からの自由を有するとともにあらゆる権利を享受し人間としての可能性を開花させる機会を平等に有することを明記した2012年9月10日付け国連総会決議66/290をあわせて想起し、

この種の地域10年計画を世界ではじめて宣言した「アジア太平洋障害者の10年」（1993-2002）に関する1992年4月23日付けESCAP総会決議48/3をあわせて想起し、

1 A/37/351/Add.1 および Corr.1, annex, sect. VIII, recommendation 1 (IV)。

2 2011年12月19日付け国連総会決議66/124 of 19 December 2011を参照。

「アジア太平洋障害者の 10 年」(1993-2002) をさらに 10 年 (2003-2012) 延長することを宣言した、21 世紀におけるアジア太平洋地域の障害者のためのインクルーシブでバリアフリーな権利に基づく社会の促進に関する 2002 年 5 月 22 日付け ESCAP 総会決議 58/4 をさらに想起し、

委員会が加盟国政府および準加盟国政府にびわこミレニアム・フレームワーク実施への支援をなканずく要請した「アジア太平洋障害者の 10 年」(2003-2012) の間に採択された「21 世紀におけるアジア太平洋地域の障害者のためのインクルーシブでバリアフリーな権利に基づく社会に向けた行動のためのびわこミレニアム・フレームワーク」の地域内での実施に関する 2003 年 9 月 4 日付け ESCAP 総会決議 59/3 を想起し、

「アジア太平洋障害者の 10 年」(2003-2012) の最終年である 2012 年に「行動のためのびわこミレニアム・フレームワーク」および「びわこプラスファイブ」の実施に関する評価のためハイレベル政府間会合を召集することを定めた、「行動のためのびわこミレニアム・フレームワーク」および「21 世紀におけるアジア太平洋地域の障害者のためのインクルーシブでバリアフリーなかつ権利に基づく社会に向けたびわこプラスファイブ」の地域内での実施に関する 2008 年 4 月 30 日付け ESCAP 総会決議 64/8 をあわせて想起し、

ハイレベル政府間会合につながる準備プロセスにアジア太平洋地域の障害者団体を含むすべての主要なステークホルダーが関与することを奨励した「アジア太平洋障害者の 10 年 (2003-2012) の実施に関する最終評価のためのハイレベル政府間会合」に向けた地域での準備に関する 2010 年 5 月 19 日付け ESCAP 総会決議 66/11 をさらに想起し、

「アジア太平洋障害者の 10 年」(2013-2022) を宣言するとともに、加盟国政府および準加盟国政府に対して、ハイレベル政府間会合に積極的に参加すること、そして「障害者の権利に関する条約」に定められた諸原則および義務に基づく「10 年」を実施する指針となる戦略的な枠組みを検討および採用することを促す 2012 年 5 月 23 日付け ESCAP 総会決議 68/7 を想起し、

『障害に関する世界報告書』の推計によれば、世界人口の 15%が何らかの形で障害を持っており、これはアジア太平洋地域では障害者が 6 億 5 千万人いることに相当し、そのうち 80%が開発途上国に暮らしていること³ に留意し、

3 World Health Organization/World Bank, World Report on Disability (Geneva: World Health Organization, 2011) (世界保健機関・世界銀行『障害に関する世界報告書』ジュネーブ：世界保健機関、2011 年)、p.29。A/37/351/Add.1 および Corr.1, annex, sect. VIII, recommendation 1 (IV)。

1993年から2012年にわたって2度の「アジア太平洋障害者の10年」が実施される過程で、ESCAP加盟国政府および準加盟国政府が、とりわけ政策的・制度的な関与や法制度およびエンパワーメントにおける新たな進展を通じて、インクルーシブな開発に向けた権利に基づくアプローチのための基盤を確立する観点から達成してきた進歩を歓迎し、

市民社会、とりわけ障害者の当事者団体および支援団体が、多様な障害者の権利に関する継続的な啓発活動、良好な実践例の採用、政策的な対話への関与などを通じて達成してきた進歩に感謝とともに留意し、

太平洋地域のリーダーたちが、ポート・ヴィラで開催された第41回太平洋諸島フォーラムにおいて、2010年8月5日付けのコミュニケ⁴を通じて、障害者の権利を保護・促進し、障害インクルーシブな太平洋地域を築き上げるための枠組みを提供し、「障害者の権利に関する条約」および障害に関連するその他の人権文書の実施に向けたステークホルダーの関与を強化する「障害に関する太平洋地域戦略2010-2015」⁵を強く支持していることを念頭に置き、

インドネシア・バリで開催された第19回ASEAN首脳会議が、ASEAN地域の経済・政治保障・社会文化の全分野を通じたASEANの諸政策・諸制度のなかで障害者が有効に参加でき障害の観点が主流化されることをめざして、「ASEAN地域に暮らす障害者の役割と社会参加の強化に関するバリ宣言」⁶を2011年11月17日付けで採択し、あわせて2011～2020年を「ASEAN障害者の10年」にすると宣言したことに感謝とともに留意し、

大韓民国・プサン（釜山）で開催された「第4回援助効果向上に関するハイレベル・フォーラム」が、2011年12月1日付けで「効果的な開発協力のための釜山パートナーシップ」⁷を採択し、効果的な開発に向けた協力の基盤を形成するために障害に関する国際的な関与が重要であることを認識したことを歓迎し、

「バリアを撤廃し、インテグレーションを促進する」をテーマとする北京フォーラムが、なかんずく「障害者に関する権利条約」を推進し2015年以降多様な部門における国際連合開発課題に障害の側面を組み入れる意義を認識した「障害インクルーシブな開発に関する北京宣言」⁸を2012年6月8日付けで採択したことをあわせて歓迎し、

4 www.forumsec.org/resources/uploads/attachments/documents/2010_Forum_Communique.pdf を参照。

5 太平洋諸島フォーラム事務局、文書 PIFS(09)FDMM.07 (www.forumsec.org.fj より入手可能)。

6 www.aseansec.org/documents/19th%20summit/Bali_Declaration_on_Disabled_Person.pdf を参照。

7 www.aideffectiveness.org/busanhlf4/images/stories/hlf4/OUTCOME_DOCUMENT_-_FINAL_EN.pdf を参照。

8 E/ESCAP/APDDP(3)/INF/5 を参照。

「障害者の権利に関する条約」を実施するための包括的で分野横断型の貧困削減戦略を提供する、世界保健機関（WHO）、国際労働機関（ILO）、国際連合教育科学文化機関（UNESCO）、国際障害・開発コンソーシアム（IDDC）の共同文書である「地域に根ざしたりハビリテーション（CBR）ガイドライン」⁹に留意し、

「国連持続可能な開発会議（リオ+20）」の成果文書として国際連合加盟国が2012年6月22日付けで採択した「私たちが望む未来」¹⁰において、持続可能な開発への関与の実現を加速させる対策としてなканずく障害者を挙げてそのインクルージョンの権利を認識したことを想起し、

アジア太平洋地域の障害者が経済的・社会的な機会や政治参加への公正なアクセスの権利を有することが保障されるためには、いまだに数多くの課題に対処しなければならないことに懸念とともに留意し、

アジア太平洋地域で進行している急速な人口高齢化の長期的な結果に関して障害の課題に対処する必要性を強調し、

過去30年間でもっとも多くの自然災害が発生しているアジア太平洋地域において、障害者が災害の被害を受ける度合いが不均衡に高いことに深刻な懸念とともに留意し、

障害者に対するネガティブな偏見や差別的態度がいまだに横行していることにあわせて留意し、

物理的環境、公共交通機関、知識、情報およびコミュニケーションのアクセシビリティを高めるための新しい技術を活用するなど、障害者の権利を促進する機会が高まりつつあることを心に留め、

- 1 新たな「アジア太平洋障害者の権利を実現する10年」（2013-2022）の間にアジア太平洋地域のすべての障害者の権利を保障、促進および下支えするインクルーシブな社会の地域的なビジョンの達成を加速させる行動を引き起こす媒介となるべく、添付の通り「アジア太平洋障害者の『権利を実現する』インチョン戦略」（以下、インチョン戦略と称する）を採択し、

9 www.who.int/disabilities/cbr/guidelines/en/index.html を参照。

10 www.who.int/disabilities/cbr/guidelines/en/index.html を参照。

J D F 仮訳

- 2 政府が、障害者の権利を保障、促進および擁護し、ならびに多様な部門において 2015 年以降の開発計画に障害の観点が含まれるよう促進するために中心的な役割を果たすことを認識し、
- 3 2022 年までにインチョン目標およびターゲットに到達するための行動を促進することで本宣言およびインチョン戦略を実施することを誓い、
- 4 以下に掲げるように、関係するすべてのステークホルダーが、本宣言およびインチョン戦略の実施に貢献する全地域のパートナーシップに参加するように呼びかけ、
 - a 東南アジア諸国連合（ASEAN）、経済協力機構（ECO）、太平洋諸島フォーラム（PIF）および南アジア地域協力連合（SAARC）といった、小地域の政府間組織が、ESCAP と連携しながら、障害インクルーシブな開発に向けた小地域レベルの協力関係を促進および強化すること。
 - b 開発協力機構が、その政策、計画および制度について、障害インクルーシブな度合いを強化すること。
 - c 世界銀行およびアジア開発銀行が、その技術的・財政的資源を、アジア太平洋地域において障害インクルーシブな開発が促進されるように活用すること。
 - d 制度、基金および専門機関を含む国際連合システムと ESCAP とが共同で、国際連合開発グループ（UNDG）および国連カントリーチーム（UNCTs）といった、国レベル、地域レベルおよび国際レベルでの既存の諸機関を有効に利用するなどして、アジア太平洋地域において障害インクルーシブな開発を遂行すること。
 - e 市民社会団体、とりわけ障害当事者団体および障害者支援団体が、多様な障害者グループと連携し政策・制度の開発および実施に貢献するなどして、障害者の要望やニーズに対する継続的な呼応を醸成するために「10 年」のモニタリングおよび評価に実質的な参加を果たすこと。
 - f 障害当事者団体および障害者支援団体が、インチョン戦略に関わる政策決定プロセスに積極的に参加すること。
 - g 民間部門が、障害インクルーシブな事業の実践を促進すること。

- 5 ESCAP 事務局長に対して、以下の事柄を要請し、
- a 加盟国政府および準加盟国政府が、ほかの関係団体と協力して本宣言およびインチョン戦略を完全かつ有効に実施できるように、優先して支援を行うこと。
 - b 本宣言およびインチョン戦略を完全かつ有効に実施できるようにステークホルダーの関与と、参加を奨励すること。
 - c 本ハイレベル政府間会合の成果文書を ESCAP 総会第 69 回セッションに提出し、承認を得ること。
 - d 本ハイレベル政府間会合の成果文書を、2013 年 9 月 23 日に召集される予定である「ミレニアム開発目標およびその他の国際的に合意された障害者関連の開発目標に関するハイレベル会合」に、国連総会議長を通じて提出すること。
 - e 以後、「10 年」が終了するまで、本宣言およびインチョン宣言の実施について進捗状況を 3 年ごとに ESCAP 総会に報告すること。[訳注：原文の見出しは d になっている]
 - f 必要条件の報告を含め、障害者の「権利を実現する」インチョン戦略を実施するためのロードマップを策定し、第 17 回総会会議に提出すること。
- 6 「10 年」の中間時点（2017 年）で「10 年」の進捗状況を検証し、「10 年」の最終年（2022 年）を締めくくるために、第 17 回委員会会議においてハイレベル政府間会合の召集を決定することを勧告する。

アジア太平洋障害者の「権利を実現する」 インチョン戦略

A 背景

- 1 アジア太平洋障害者の「権利を実現する」インチョン戦略草案の策定は、2度にわたって実施された「アジア太平洋障害者の10年」（1993-2002 および 2003-2012）のほか、2006年の国際連合総会で採択された歴史的な「障害者の権利に関する条約」¹における諸々の経験からもたらされたものである。
- 2 インチョン戦略の策定は、政府、障害当事者団体・支援団体、およびその他の主要なステークホルダーの貢献によるものである。以下に示す地域コンサルテーションを通じて得られたフィードバックおよび知見を反映している。すなわち、「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）—行動のためのびわこミレニアム・フレームワーク—の実施に関する評価のための専門家会議兼ステークホルダー・コンサルテーション（2011年6月23日～25日・バンコク）、「社会開発に関する委員会」第2セッション（2010年10月19日～21日・バンコク）、「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）の実施に関する最終評価のためのハイレベル政府間会合に向けた地域ステークホルダー・コンサルテーション」（2011年12月14日～16日・バンコク）、「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）の実施に関する最終評価のためのハイレベル政府間会合に向けた地域準備会議（2012年3月14日～16日・バンコク）」である。
- 3 アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）を最終的に評価するための ESCAP 地域調査に対する政府および障害者団体・支援団体からの回答によって、インチョン戦略を策定するにあたり豊富なエビデンスの基盤が得られた。
- 4 インチョン戦略は、「行動のためのびわこミレニアム・フレームワーク」「アジア太平洋地域の障害者のためのインクルーシブでバリアフリーな権利に基づく社会に向けたびわこプラスファイブ」および「障害者の権利に関する条約」を繰り返すことを意図したものではない。これらはいずれも、障害の分野における地域活動の包括的な政策の枠組みとして、今後も継続的に役割を果たすものである。
- 5 ミレニアム開発目標²と同様に、インチョン目標および指標は、新たな「10年」（2013-2022）の間に優先度の高い目標およびターゲットを達成することに特に重点を置き、実施のスピードが速まるように、また、アジア太平洋地域での進捗状況の測定を容易にするため、期間を区切っている。

1 国連総会決議 61/106, annex I。

2 ミレニアム開発目標は、8の目標、21のターゲット、および60の指標で成り立っている。

B 主要な原則および政策の方向性

- 6 インチョン戦略は、「障害者の権利に関する条約」の原則に基づくものである。
- a 固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む。）および個人の自立の尊重
 - b 無差別
 - c 社会への完全かつ効果的な参加及び包容
 - d 差異の尊重並びに人間の多様性の一部及び人類の一員としての障害者の受入れ
 - e 機会の均等
 - f 施設及びサービス等の利用の容易さ
 - g 男女の平等
 - h 障害のある児童の発達しつつある能力の尊重及び障害のある児童がその同一性を保持する権利の尊重

（政府公定訳案 2009 年 3 月）

- 7 アジア太平洋地域の障害者の権利を実現しそれを保護するために、インチョン戦略は以下に定める政策の方向性に重点を置く。
- a 障害に基づく差別を撤廃するために、権利を実現する支えとなる司法、行政その他の対策を採択、実施、検証、強化する。
 - b 開発政策およびプログラムは、障害がインクルーシブでかつジェンダー（男女の平等）に配慮したものとし、障害者がその権利を実現できるようにユニバーサルデザインと技術的な進展とを結びつける可能性を引き出すようにする。
 - c 開発政策およびプログラムは、貧困生活を送る障害者およびその家族の基本的なニーズに対処するものとする。
 - d エビデンスに基づく政策立案を行うために、障害に関する男女別データを効果的かつ速やかに収集、分析する。
 - e 国家、準国家および地方（政府）の政策および制度は、明確な形で障害者をインクルーシブし、障害者がその代表団体を通じて、関連する意思決定プロセスに積極的な参加を果たせることを優先するものとする。
 - f 障害インクルーシブな開発のあらゆるレベルにおいて、必要な財政的支援を提供し、障害者のインクルージョンを容易にする税政策をとるものとする。

- g 開発に関わるすべての国家、小地域、地域および国際組織は、その政策および制度に障害の観点を含むものとする。
- h 「10年」の実施を促進し検証するために、また関連する好実践例を共有するために、部門横断型の協力を強化することで、小地域と地域とリンクした、国家、準国家、地方（政府）のコーディネーションをさらに強固なものにする。
- i すべての障害者が、社会的・経済的な地位、宗教、民族および門地に関わりなく、開発イニシアティブ、とりわけ貧困削減プログラムに参画およびその利益を享受できることを保障するために、コミュニティおよび家庭を基盤としたインクルーシブな開発を促進する。
- j 障害者はメインストリーム（主流）のコミュニティ生活の一員であり、自立した生活を送る選択肢を含め、ほかの人と同等の選択権が守られる。
- k 障害者は、合理的配慮の提供を伴ったユニバーサルデザインおよび支援技術を通じて、ならびに経済的、地理的、言語的およびその他の文化的な多様性に配慮する必要性が考慮されたうえで、物理的環境、公共交通機関、知識、情報およびコミュニケーションに、利用可能な様式でアクセスできるものとする。これらは一体として障害者の権利を実現するために不可欠な架け橋となる要素である。
- l 多様な障害者グループがエンパワーメントされる。それらのグループには以下の障害者が含まれるが、これに限定するものではない。すなわち、障害のある少女・少年、障害のある青年、障害のある女性、知的障害者・学習障害者・発達障害者、自閉症者、精神障害者、ろう者、難聴者・中途失聴者、盲ろう者、重複障害者、全身性障害者、障害のある高齢者、HIVとともに生きる障害者、非伝染性疾患に起因する障害者、ハンセン病に罹患した障害者、医療状況や治りにくいてんかんにより引き起こされた障害者、交通事故による障害者、先住民・民族マイノリティの障害者、ホームレスの・十分な住環境のない障害者、紛争・人道的危機・自然災害・人災など危機的状況に瀕した障害者、地雷生存者である障害者、法的地位のない障害者、家庭内暴力の被害者である障害者（特に女性・子ども）、家族アドボカシー（権利擁護）団体、また、貧民街・過疎地域・遠隔地や島の環礁に暮らす特に周縁的な障害者である。
- m 障害当事者団体、障害者支援団体、自助グループおよびセルフ・アドボカシー・グループは、家族および介護者の必要に応じて支援を受け、適切な場合には意思決定に関与し、周縁的なグループにまで利益が十分に行き届くようにするために保障される。

n アジア太平洋地域において「10年」を通じて、財政的支援を十分に提供することを含めて、啓発に関する活動を強化および継続することで、考え方および行動を改善し、実施のモダリティに対して部門横断型の関与が効果的になされるように働きかけるものとする。

C インチョン目標およびターゲット

- 8 インチョン戦略は、相互に関連する10の目標、27のターゲット、62の指標から成り立っている
- 9 目標およびターゲットを達成する期間は、アジア太平洋障害者の10年、2013年から2022年までである。
- 10 「目標」とは、達成すべき望ましい結果を記述したものである。「ターゲット」とは、与えられた期間内に達成することをめざすものである。「指標」は、ターゲットが達成したことを測定および検証するものである。指標には、「主たる指標」と「補助指標」³の2種類がある。すべての指標は、可能な限り男女別のデータを算出すべきである。

目標 1

貧困を削減し、労働および雇用の見通しを改善すること

- 11 新しい「10年」は、障害者およびその家族の貧困を削減する点において、大きな進歩を遂げなければならない。障害者の大多数は、労働市場できわめて不利な状況に立たされ、経済的な関与が乏しいゆえに、障害のない人に比べて不均衡に貧困の状況にある。正規の職に就き、その職を維持するために必要な教育、訓練、および支援を受けることが、貧困を克服するための最良の手段のひとつである。したがって、就労可能であり、かつそれを望む人には、働けるようにするために十分な支援、保護および必要なものを与えなければならない。このためには、労働市場をより配慮に富むものとする必要がある。障害者およびその家族を貧困から脱出させることで、インクルーシブな成長と持続可能性のある開発の達成に寄与することになる。

3 主たる指標を利用すれば、新しい「10年」の過程でどの程度進捗があったかを国を越えて共有することが容易になる。その指標の基となるデータは一定の努力で算出できるものである。補助指標は、社会的・経済的な開発条件が同程度の国の間で進捗状況を確認するのに役立つが、基となるデータを集めるのが比較的困難である。

J D F 仮訳

ターゲット 1.A

障害者の極度の貧困を削減する。

ターゲット 1.B

就労可能であり、かつそれを望む就労年齢の障害者の仕事および雇用を増大させる。

ターゲット 1.C

政府が助成する職業訓練およびその他の雇用支援制度に対する障害者の参加を増大させる。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 1.1 世界銀行が更新する数値であり、総人口と比較して、国際的な貧困線である 1 日 1.25 米ドル未満 (PPP) で生活する障害者の割合
- 1.2 雇用総人口に対して、雇用状態にある障害者の割合
- 1.3 政府が助成する職業訓練およびその他の就労支援制度に参加する人のうち、障害者の割合

補助指標

- 1.4 国の貧困線を下回る生活を送る障害者の割合
-

目標 2

政治プロセスおよび政策決定への参加を促進すること

- 1 2 政治プロセスおよび政策決定への障害者の参加は、障害者の権利を実現するための要である。投票権および被選挙権を行使できることは、この目標に欠かせない。2013~2022 年の「10 年」は、障害のある女性および障害のある青年を含めて、多様な障害者グループがあらゆるレベルで政治プロセスおよび政策決定に参加できるように、大きく広範にわたる進捗が示されなければならない。さらに、障害者が政策決定プロセスに参画し、社会の完全な一員としてその権利を行使し責任を果たすことができるために、技術の進歩が活用されるべきである。その進歩には、最高裁判所判事、閣僚および国会議員を含め、司法、行政および立法に関わる政府の部署に障害者が平等に任用されることを可能とする環境を提供することも含まれる

ターゲット 2.A

障害者が政策決定機関において代表者を送ることを保障する

ターゲット 2.B

障害者が政治プロセスに参加しやすくするために合理的配慮を提供する

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 2.1 障害者が、国会またはそれに相当する国の立法機関に占める議席の割合
- 2.2 障害に関する国のコーディネーション機関のメンバーとして参加する多様な障害者グループの割合
- 2.3 性の平等および女性のエンパワーメントを目的とする国の女性機構に参加する、障害のある女性の割合
- 2.4 国の首都および、準国家レベルの適切な場所において、アクセシブルであり、障害者の投票の秘密が守られるように対策がとられた投票所の割合

補助指標

- 2.5 国家レベルで障害者が占める閣僚の地位の割合
 - 2.6 最高裁判所判事である障害者の割合
 - 2.7 国の選挙機関に対して、多様な障害者にアクセシブルな様式で選挙プロセスを遂行することを定める法制度の有無
-

目標 3**物理的環境、公共交通機関、知識、情報およびコミュニケーションへのアクセスを高めること**

- 1.3 物理的環境、公共交通機関、知識、情報およびコミュニケーションへのアクセスは、障害がインクルーシブな社会においてその権利を実現するための前提条件である。ユニバーサルデザインを基盤とする、都市部、地方および遠隔地のアクセシビリティは、障害者はもちろんその他すべての社会の構成員にとって安全性および利便性を向上させるものである。アクセスの監査は、アクセシビリティを保障する大切な手段であり、プランニング、デザイン、建設、メンテナンス、およびモニタリング・評価プロセスのすべての段階を網羅しなければならない。支援機器および関連する支援サービスへのアクセスもまた、障害者が日常生活の自立度を最大限に高め、尊厳のある生活を送るための前提条件である。限られた資源環境で生活している障害者が支援機器を利用できることが保障されるように、研究、開発、生産、流通およびメンテナンスを働きかける必要がある。

ターゲット 3.A

国の首都において、公に開かれた物理的環境のアクセシビリティを増大させる

ターゲット 3.B

公共交通機関のアクセシビリティおよび利便性を高める

J D F 仮訳

ターゲット 3.C

情報およびコミュニケーション・サービスのアクセシビリティおよび利便性を高める

ターゲット 3.D

適切な支援機器または支援製品を必要としながらそれを持たない障害者の割合を半減させる。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 3.1 国の首都において、アクセシブルな政府機関の建築物の割合
- 3.2 アクセシブルな国際空港、港湾および主要交通拠点の割合
- 3.3 公のテレビニュース番組に毎日字幕および手話通訳が付与されている割合
- 3.4 国際的に認められたアクセシビリティ基準を満たす、アクセシブルかつ利用可能な公的文書およびウェブサイトの割合
- 3.5 支援機器または支援製品を必要とし、それを所有する障害者の割合

補助指標

- 3.6 障害者の専門家を参加させることを求める政府のアクセス監査制度の有無
 - 3.7 一般市民が利用しうる建築物のあらゆる設計を承認するさいに適用される、国際標準化機構（ISO）による基準のような国際的に認められた基準を考慮に入れた、バリアフリー・アクセスに対する義務的な技術基準の有無
 - 3.8 手話通訳者の数
 - 3.9 一般向けのウェブサイトなど、あらゆる出版および ICT 関連のサービスを承認する際に適用される、国際標準化機構（ISO）による基準のような国際的に認められた基準を考慮に入れた、バリアフリー・アクセスに対する義務的な技術基準の有無
-

目標 4

社会的保護を強化すること

- 1 4 アジア太平洋の開発途上地域では、社会的保護の範囲が社会保険制度に限られ、対象者は正規の部門で常勤の雇用契約を結んでいる労働者のみであって、人口の大部分、とりわけ障害者には十分に適用されないことが多い。従って、一般的な社会的保護の図式のなかで障害の観点を主流化させ、保健ケアおよび基本収入保障に焦点を当てた社会的保護をいっそう促進することが重要である。さらに、自助グループが提供するパーソナル・アシスタンスやピア・カウンセリングのサービスといった、障害者が地域社会のなかで自立した生活を送れるための低額なサービスが不足している。そのようなサービスは、

多くの障害者にとって、社会参加のための前提条件である。

ターゲット 4.A

障害者に対して、リハビリテーションを含むすべての保健医療サービスへのアクセスを増大させる。

ターゲット 4.B

社会的保護制度の中で障害者の適用範囲を増大させる。

ターゲット 4.C

障害者、とりわけ重複障害者、重度障害者および多様な障害者が、地域社会のなかで自立した生活を送れるように支援する介助者およびピア・カウンセリングなどのサービスおよびプログラムを強化する。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 4.1 一般国民と比較して、政府が助成する保健ケアプログラムを利用する障害者の割合
- 4.2 社会保険および社会支援プログラムを含め、社会的保護プログラム内における障害者の適用範囲
- 4.3 介助者およびピア・カウンセリングを含め、障害者が地域社会のなかで自立した生活を送れるように支援する、政府が助成するサービスおよびプログラムの有無

補助指標

- 4.4 レスパイト・ケアを含め、政府が助成するケアサービスプログラムの数
 - 4.5 コミュニティを基盤とする国の、地域に根ざしたリハビリテーション(CBR)プログラムの有無
 - 4.6 障害者のための健康保険の有無
 - 4.7 アシスタンスおよび支援サービスに対するニーズが満たされないケースの減少
-

目標 5

障害のある子どもへの早期関与と早期教育を広めること

- 1 5 発達の遅れや障害のある子どもがいるという問題は、これまで比較的に見過ごされてきた。そのような子どもの多くは、貧困生活を送る家庭に育っている。アジア太平洋地域の

部分では、障害のある子どものうち少なからぬ割合が、早期関与および教育プログラムにアクセスできない状態にある。発達上重要な地点に到達するのが遅れていることを早期に発見することは、乳幼児や児童の身長と体重を定期的に計測するのと同じように大切である。発達上重要な地点に到達するのが遅れていることを早期に発見したら、その子どもの全体的な発達を最大限活用するために速やかにかつ適切な対策をとる必要がある。そのような早期関与の対策には、なかんずく、刺激、養育およびケア、ならびに就学前教育を与えることが含まれる。早期に子どもを支援するプログラムに投資することは、その後続く教育および訓練と比べても大きな見返りをもたらす。政府が早期に子どもを支援するプログラムを実施すれば、子どもたちの発達の結果は目に見えて改善すると考えられる。さらに、障害のある子どもが、自分たちの暮らす地域での他の子どもたちと同等に質の高い初等・中等教育にアクセスできるように、政府が保障することが不可欠である。このプロセスには、障害のある子どもにより効率的な支援を提供するパートナーとして、家族の関与を深めることも含まれる。[訳注：原文は見出しの15が抜けている]

ターゲット 5.A

出生時から就学前までに障害のある子どもを早期発見し、早期関与するための対策を強化する。

ターゲット 5.B

障害のある子どもと障害のない子どもとの初等学校・中等学校在籍率の差を半減させる。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 5.1 早期関与を受ける、障害のある子どもの数
- 5.2 障害のある子どもの初等学校在籍率
- 5.3 障害のある子どもの中等学校在籍率

補助指標

- 5.4 子どもの障害の早期発見および障害のある子どもの権利保護に関する情報ならびにサービスを提供する出産前・出産後のケア施設の割合
 - 5.5 手話で指導を受けるろうの子どもとの割合
 - 5.6 あらかじめアクセシブルな形式で作成された教育素材を与えられた、視覚障害の生徒の割合
 - 5.7 支援機器、調整されたカリキュラムおよび適切な学習教材を与えられた、知的障害、発達障害、盲ろう、自閉症およびその他の障害のある生徒の割合
-

目標 6

性（ジェンダー）の平等と女性のエンパワーメントを保障すること

1 6 障害のある少女および女性は、重複した形で差別および虐待に直面している。扶養者への依存によってさらに深まる孤立のせいで、女性たちは多様な形態の搾取、暴力および虐待にきわめてさらされやすい。さらに、HIV 感染、妊娠、出産期・出生時の死亡など、附随するリスクもある。障害のある少女および女性は、主流となる性の平等をはかる制度から見過ごされていることが多い。性や生殖に関する保健、一般的な保健ケア、および関連するサービスに関連する知識の情報がアクセシブルな形式および言語で提供されることは稀である。2013～2022 年の「10 年」の約束は、障害のある少女および女性が主流の開発において活動的な主体となっはじめて、完全に実現したことになるのである。

ターゲット 6.A

障害のある少女および女性が、主流となる開発の機会に平等にアクセスできるようにする。

ターゲット 6.B

政府の政策決定機関において障害のある女性の代表が参加することを保障する。

ターゲット 6.C

障害のある少女および女性が、障害のない少女および女性と同様に、性や生殖に関する保健サービスにアクセスできるように保障する。

ターゲット 6.D

障害のある少女および女性をあらゆる形態の暴力および虐待から守るための対策を増大させる。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 6.1 障害のある少女および女性が性の平等および女性のエンパワーメントに関する国の行動計画に参加することを促進している国の数
 - 6.2 国会またはそれに相当する国の立法機関に障害のある女性が議席を占める割合
 - 6.3 障害のない女性および少女と比較して、性や生殖に関する政府および市民社会の保健サービスにアクセスする、障害のある少女および女性の割合
 - 6.4 性的虐待や搾取を含め、障害のある少女および女性に対する暴力を削減することを目的とする、政府および関連機関が主導するプログラムの数
 - 6.5 何らかの形態の暴力および虐待の被害を受けた障害のある少女および女性に対してリハビリテーションを含むケアおよび支援を提供する、政府および関連機関が主導するプログラムの数
-

目標 7

障害インクルーシブな災害リスク軽減および災害対応を保障すること

- 1.7 アジア太平洋地域は、気候変動によって引き起こされるものを含め、災害による悪影響をきわめて受けやすい地域である。障害者およびその他の弱者グループは、災害リスク軽減のための政策、計画およびプログラムから疎外され、その結果として死亡、負傷およびさらなる障害の被害を受けるリスクが比較的高い。公的サービスの告知は、障害者にとってアクセシブルでない形式や言語で発信されることが多い。加えて、非常口、避難所および施設はバリアフリーでないものになりがちである。地方および地区レベルで実施される防災訓練やその他の災害リスク軽減対策に障害者が定期的に参加することで、災害が発生した場合のリスクおよび被害を防止または最小限に抑えることができると考えられる。ユニバーサルデザインの原則を取り入れた物理的および情報面のインフラストラクチャーを整えることで、安全および生存の可能性を高めることができよう。

ターゲット 7.A

障害インクルーシブな災害リスク削減計画を強化する。

主要指標 7.B

災害への対応にあたり、障害者に対して速やかに、かつ適切な支援を提供する対策の実施を強化する。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 7.1 障害インクルーシブな災害リスク削減計画の有無
- 7.2 関連するすべてのサービス担当職員を対象とする、障害インクルーシブな訓練の有無
- 7.3 アクセシブルな避難所および災害救護所の割合

補助指標

- 7.4 災害で死亡したまたは重傷を負った障害者の数
 - 7.5 被災した障害者を支援する能力がある心理的・社会的支援サービス担当職員の有無
 - 7.5 災害のために準備され災害に対応できる、障害者のための支援機器および支援技術の有無
-

目標 8

障害に関するデータの信頼性および比較可能性を向上させること

1 8 障害者は見過ごされがちであり、話題に上らず、ものの数に入れられない存在となりがちである。近年はますます、障害者の数を計測するにあたって、障害に関するデータを収集する際に使われる「障害(disability)」および「障害のある人(persons with disabilities)」という語句の定義は、アジア太平洋地域内で多様になってきている。これらが相まって、国を越えたデータの比較が信頼性を欠くことがしばしばである。アジア太平洋地域では、多様な障害者およびその社会的・経済的地位に関するより正確な統計を必要とされている。障害に関して適切な統計が得られれば、障害者の権利を実現する支えとなる政策立案を、エビデンスに基づいて策定することができるだろう。この「10年」は、時期と国境を越えた比較が可能な障害関連の統計の作成をめざしたデータ収集を強化する好機である。インチョン戦略の目標およびターゲットの達成に向けて有効に進捗状況を確認することができるように、その指標の基準となるデータを利用できる状態にしておくことが肝要である。

ターゲット 8.A

障害者にアクセシブルな形式で、信頼しうる、国際的に比較可能な障害関連の統計を作成し、普及させる。

ターゲット 8.B

インチョン戦略の目標およびターゲットの達成に向けて有効に進捗状況を確認するための源として、信頼しうる障害関連の統計を「10年」の中間年である2017年までに確立する。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 8.1 国際生活機能分類 (ICF) を基盤とする、年齢、性別および社会的・経済的地位による障害者の比率
 - 8.2 インチョン戦略の目標およびターゲットの達成に向けて進捗状況を確認するための基準となるデータを、2017年までに確立した政府の数
 - 8.3 保健、ならびに性および生殖に関する保健プログラムを含め、主流となる開発プログラムおよび政府サービスを受ける、障害のある少女および女性に関する個別のデータの有無
-

目標 9

「障害者の権利に関する条約」の批准および実施を推進し、各国の法制度を権利条約と整合させること

- 1.9 「障害者の権利に関する条約」（権利条約）は、障害者の権利を尊重し、保護し、実現させるための包括的なアプローチを提供する、障害に特化した初の国際法令文書である。権利条約により、障害者は、慈善の対象として扱われる存在ではなく、権利を持つ主体として明確にエンパワーメントされている。ESCAP 地域は、権利条約の起草と条文作成に重要かつ歴史的役割を果たした。2012年10月30日時点で、世界126カ国が条約締約国、154カ国が署名国である。そのうち、アジア太平洋地域で35カ国の政府が権利条約に署名し、同地域で25カ国の政府が本条約の批准国または加盟国となった。

ターゲット 9.A

「10年」の中間年（2017年）までに10カ国のアジア太平洋諸国政府が新たに「障害者の権利に関する条約」を批准し、「10年」の最終年（2022年）までにさらに10カ国のアジア太平洋諸国政府が新たに権利条約を批准する。

ターゲット 9.B

国の法制度を権利条約と整合させる観点から、差別禁止条項、技術的な基準、および障害者の権利を下支えし保護するその他の対策を盛り込んだ国内法を立法化するとともに、障害者を直接的または間接的に差別する国内法を改正または廃止する。

 進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 9.1 権利条約の批准国または加入国となった政府の数
 9.2 障害者の権利を下支えし保護する、国の差別禁止法制度の有無

補助指標

- 9.3 「障害者の権利に関する条約」の選択議定書を批准したアジア太平洋諸国の政府の数
 9.4 障害者を直接的または間接的に差別する国内法が改正または廃止された法令の数
-

目標 10

小地域、地域内および地域間の協力を推進すること

20 2度にわたる「アジア太平洋障害者の10年」の経験から、得られた教訓、良好な実践例および革新的な解決策を共有することなどを通じて円滑な相互支援ができるように、小地域、地域内および地域間の各レベルで協力することの貴重さが浮き彫りになった。2011年12月1日に大韓民国・プサン（釜山）で「第4回援助効果に関するハイレベル・フォーラム」³ が採択した「効果的な開発協力のためのプサン・パートナーシップ」では、有効な開発の協力基盤を形成するために、障害に対する国際的な関わりの重要性が認識されている。市民社会および民間部門は、インチョン宣言およびターゲットを実現する革新的なアプローチの媒介となる重要な役割を果たしうる。アジア太平洋地域は、いまだに長期にわたる課題に直面している。紛争を経験した地域では、地雷や戦争の名残といった困難が残り、障害や脆弱な生活環境が引き続き生じている。この「10年」は、そのような課題を克服し、効果的な実施がなされるよう支援するために、多部門にわたる次元から、国際的に協力する機会を提供するものである。

ターゲット 10.A

ESCAP が運営する「アジア太平洋マルチ・ドナー基金」、また「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援するイニシアティブおよびプログラムに貢献する。

ターゲット 10.B

アジア太平洋地域の開発協力機構が、その政策およびプログラムにおいて障害インクルーシブな度合いを強化する。

ターゲット 10.C

国際連合の地域委員会が、障害の諸問題および「障害者の権利に関する条約」の実施に関わる経験および良好な実践例について、地域間の情報交換を強化する。

4 www.aideffectiveness.org/busanhlf4/images/stories/hlf4/OUTCOME_DOCUMENT_-_FINAL_EN.pdf を参照。

進捗状況を確認するための指標

主要な指標

- 10.1 政府およびその他のドナーによる、「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援するための「アジア太平洋マルチ・ドナー基金」への年間の自発的な貢献〔寄付〕の額
 - 10.2 「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援するための「アジア太平洋マルチ・ドナー基金」に貢献する毎年のドナーの数
 - 10.3 政府およびその他のドナーによる、「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援するためのイニシアティブまたはプログラムへの年間の自発的な貢献の額
 - 10.4 南南協力を含め、「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援することを明示する地域および小地域協力プログラムがある国際連合機関の数
 - 10.5 南南協力を含め、「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援することを明示する地域協力プログラムがある小地域政府間機関の数
 - 10.6 南南協力を含め、「アジア太平洋障害者の10年（2013-2022）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略の実施を支援することを明示する地域協力プログラムがある地域プロジェクトおよび小地域プロジェクトの数
 - 10.7 アジア太平洋地域で活動する開発協力機構のうち、権利条約の批准および実施ならびに関連する検証について支援し、障害インクルーシブな開発に関する要請、政策、活動計画およびフォーカルポイント（拠点）を備えるものの割合
 - 10.8 5つの国際連合地域委員会における「障害者の権利に関する条約」の実施を支援する共同活動の数
 - 10.9 ESCAP およびその他の関連機関による障害に関する統計、とりわけICFのアプローチに基づく統計について、訓練を受けたアジア太平洋地域の統計専門家の数
 - 10.10 国レベルの国際連合プログラム作成にあたって障害者の権利を含めるように明示した国際連合開発グループの指導に沿い、障害をインクルーシブした開発に明確に言及している、国際連合の国または地域レベルでの開発支援の枠組みの数
-

D 「10年」を効果的に実施するためのモダリティ：国レベル、小地域レベルおよび地域レベル

2 1 本セクションでは、一体となって実施を促進および支援すべきモダリティ（様式）を定める。とりわけ、これらのモダリティは、この「10年」の間にインチョン戦略の実施を通じて障害者の権利の実現を推進するために、データおよび情報を構築し、複層レベルにわたる協力関係を強化するものである。

1. 国レベル

2 2 インチョン戦略を実施する核となるのは、国内のあらゆる重要な諸機関を結びつける、障害に関する国のコーディネーション機関である。

2 3 これまでの2度にわたる「アジア太平洋障害者の10年」で、そのような機関が数多く設立された。したがって、それらの機関がインチョン戦略の実施を国レベルおよび地域レベルでコーディネートし、触媒の役割を果たす主要な責任を担うのは当然である。

2 4 国の統計局は、国のコーディネーション機関から後援を受けて、指標の基盤となるデータを確立し、インチョン戦略の実施について進捗状況を確認するフォーカル・ポイントとなることが期待される。

2 5 障害に関する国のコーディネーション機関は、以下に掲げる任務を遂行すべきである。ただしこれに限定するものではない。

a あらゆるレベルにわたる多様な部門の省庁、部局および政府機関、障害者団体、障害者支援団体および家族支援グループを含む市民社会、研究機関、ならびに民間部門に働きかけ、部門を横断し全国規模でインチョン戦略の実施に関与させること。

b インチョン戦略の目標およびターゲットを達成する国の活動計画の実施について、開発、検証および報告すること。

c あらゆる部門およびすべての行政レベルに広く周知されるように、インチョン戦略を当該国の言語に翻訳し、その言語で記された戦略をアクセシブルな形式で利用できるように保障すること。

d この「10年」を通して、認知度を高め、障害者に対して前向きな見方が育まれるように、たとえば「権利実現」キャンペーンのような、国および地方のキャン

ペーンを実行すること。

- e 政策立案の基盤として、障害者の状況に関する研究を促進および支援すること。

- 2 6 国際連合カントリーチームは、実施に向けたアドボカシー、コーディネーション、協力関係に特に注意を払いながら、地方レベルを含めて、国のコーディネーション機関が再活性化し、機能するように必要に応じた支援をすべきである。

2. 小地域レベル

- 2 7 小地域の政府間組織、たとえば東南アジア諸国連合（ASEAN）、経済協力機構（ECO）、太平洋諸島フォーラム（PIF）および南アジア地域協力連合（SAARC）は、障害インクルーシブな政策および制度をその権能において積極的に促進し、閣僚宣言およびインチョン戦略の実施を加速させるために重要な役割を果たす。

- 2 8 ESCAP 事務局は、「アジア太平洋障害者の 10 年」（2013-2022）の促進活動において、小地域の政府間組織と連携しながら、小地域および小地域間の協力を支援するものとする。そうすることで、北・中央アジア、東・北東アジア、太平洋、および南・東南アジアにある各小地域事務所が、各地域機関⁵の支援を受けながら、障害インクルーシブな開発に積極的に参加できるようにする。

3. 地域レベル

- 2 9 ESCAP 加盟国政府および準加盟国政府は、閣僚宣言およびインチョン戦略を実施するにあたり、進捗状況、課題および良好な実践例について、社会開発委員会またはそれに相当する会合を定期的に開催して協議すべきである。その協議には市民社会団体の代表者が参加することが奨励される。

- 3 0 「アジア太平洋障害者の 10 年（2013-2022 年）に関するワーキンググループ」を設立する。ワーキンググループは、「10 年」を通じて完全かつ有効な実施がなされるように支援するものとする。その機能は、閣僚宣言およびインチョン宣言の地域的な実施について ESCAP 事務局への助言および支援、市民活動団体への支援の動員を適切な方法で行うことが中心となる。ワーキンググループの委託事項は附属書として添付する。

5 アジア太平洋情報通信技術センター（APCICT、大韓民国・インチョン）、アジア太平洋技術移転センター（APCTT、ニューデリー）、アジア太平洋統計研修所（SIAP、東京）、持続的農業による貧困削減アジア太平洋研究センター（CAPSA、インドネシア・ボゴール）、国連アジア太平洋農業土木・機械地域センター（UNAPCAEM、北京）。

- 3 1 ESCAP 事務局は、地域を召集する役割、分析作業および政府に対する技術的な支援を通じて、閣僚宣言およびインチョン戦略の実施に貢献するものとする。とりわけ、国際連合機関と協力して以下の各項を実行することが求められる。
- a 法制度が「障害者の権利に関する条約」と整合するように、また、「権利実現」キャンペーンの促進について、政府を適切な方法で支援すること。
 - b 「障害者の権利に関する条約」を促進および支援するために、国の法制度および行政制度に関する経験を共有することを含めて、障害インクルーシブな開発ならびに障害者の権利の保護および下支えに関する国の経験および良好な実践例について、加盟国政府および準加盟国政府の間で情報交換を促進すること。
 - c 「10年」の進捗状況を確認し、障害に関する統計が改善されるように支援すること。
 - d 障害インクルーシブな開発を促進するために、加盟国政府および準加盟国政府を能力構築の面で支援すること
 - e 市民社会団体、とりわけ障害当事者団体および障害者支援団体と連携し、ステークホルダー・コンサルテーションのための地域的な場（プラットフォーム）を提供すること。
- 3 2 アジア太平洋障害開発センター（APCD）は、最初の「アジア太平洋障害者の10年」の遺産として障害者のエンパワーメントおよびバリアフリーでインクルーシブな社会を促進するために設立された機関であるが、とりわけ障害者の立場に沿った製品、サービス、雇用機会および起業家精神開発を促進するような、障害インクルーシブなビジネスに民間部門が関わるように奨励することに特に配慮しながら、継続して障害者の能力を構築し部門横断型の協力関係を築き上げていくことが求められる。
- 3 3 「権利実現基金」が、大韓民国の主導により同国を本拠として設立される予定であり「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）に関する閣僚宣言」およびインチョン戦略が成功裡に実施されるように支援することが求められる。
- 3 4 市民社会団体ならびにとりわけ障害当事者団体および障害者支援団体は、この「10年」の間、継続して障害者の要望とニーズに応えることが保障されるように、閣僚宣言およびインチョン戦略の実施に関与することが奨励される。

附属書

アジア太平洋障害者の 10 年に関するワーキンググループの委託事項

目的

- 1 本文書で提案する、「アジア太平洋障害者の 10 年」に関する地域ワーキンググループの目的は、加盟国政府および準加盟国政府に対して技術的な助言と支援を提供し、「アジア太平洋障害者の 10 年（2003-2012）」が完全かつ有効に実施されるように促進することである。

機能

- 2 上記第 1 パラグラフで定めた目的を遂行するために、ワーキンググループは加盟国政府および準加盟国政府に対して以下に関する助言を行うものとする。
 - a 「10 年」の進捗状況、とりわけ「アジア太平洋障害者の 10 年（2003-2012）」に関する閣僚宣言」および「アジア太平洋障害者の『権利を実現する』インチョン戦略」の実施に向けた進捗状況について検証すること。
 - b 閣僚宣言およびインチョン戦略の実施を推し進めるために地域および小地域レベルで協力すること。
 - c アジア太平洋地域に暮らす障害者の状況がどのように変化しているかについて調査すること。
 - d 国および地方レベルの多様な障害者グループと連携すること。

委員

- 3 ワーキンググループは、ESCAP 加盟国政府および準加盟国政府からの代表者に加えて、アジア太平洋の地域および小地域レベルで活動する市民社会団体で構成するものとする。
- 4 ワーキンググループ委員の任期は 5 年間とし、再選によりさらに 5 年間の任期を務めることができる。
- 5 すべての ESCAP 加盟国政府および準加盟国政府は、委員に立候補する資格を有するものとする。

- 6 ワーキンググループは、男女の平等を考慮に入れた上で、30名の委員から構成する。そのうち15名は加盟国政府および準加盟国政府、残りの15名は市民社会団体からの代表者とする。市民社会団体に割り当てられる議席のうち少なくとも半分は障害者および新生の市民社会団体に保障する。
- 7 下記の基準に合致する市民社会団体は、委員に立候補する資格を有するものとする。(a) アジア太平洋地域において地域および小地域レベルで活動を行っている。(b) 多様な障害者の利益を代表、支援および／または促進している団体または組織である。(c) 閣僚宣言およびインチョン戦略を推し進めるために必要な専門技能・知見を有している。
- 8 ワーキンググループ委員を務めることに関心のある ESCAP 加盟国政府および準加盟国政府、ならびに市民社会団体は、2012年10月29日から同年11月2日まで大韓民国・インチョンで開催される「アジア太平洋障害者の10年（2003-2012）の実施について最終的に検証するためのハイレベル政府間会合」において、意思表示を行う。
- 9 ワーキンググループの委員構成案は、ハイレベル政府間会合後の ESCAP 総会に提出され、最終決定を受けるものとする。従って、総会は、2013年の第69回セッションで、2013～2017年の第1期ワーキンググループの構成について最終決定することになる。ワーキンググループ委員を務めることに関心のある者の第2回目の意思表示は、「10年」の中間年（2017年）に開催される、その次のハイレベル政府間会合において行う。委員会は、2018年の第74回セッションで、2018～2022年の第2期ワーキンググループの構成について最終決定する。
- 10 ESCAP 加盟国政府および準加盟国政府、市民社会団体、とりわけ障害当事者団体、小地域政府間機関、国際連合機関、開発協力機関および開発銀行は、オブザーバーとしてワーキンググループの会合に出席することができる。

手続規則

- 11 ワーキンググループは、独自にその手続規則を採択するものとする。

事務局

- 12 ESCAP 事務局は、ワーキンググループ事務局を担うものとする。なかんづく、ワーキンググループの文書をアクセシブルな形式で普及させるものとする。

資料



障害者の働く権利の擁護をめざして



ワーカビリティ・インターナショナル

ワーカビリティ・インターナショナル（WI）は、障害者に労働と雇用サービスを提供する世界最大の事業者団体である。

世界の 42 か国と地域で 131 の会員団体が 380 万人以上の障害者にサービスを提供している。会員の中にはさらに会員組織を形成する団体もあるため末端のサービス事業者は世界で 7,500 以上となる。WI は、国内レベル、地域レベル、世界レベルで、多様な社会経済状況に対応するため、会員間において専門性や様々な資源を共有することを積極的に奨励している。

ヴィジョン

WI のヴィジョンは以下のとおりである。障害者は世界中で、

- 他のすべての者と同様に、労働の権利と労働への、また、労働における平等な機会を有する。
- 障害を持たない者と同様の水準の労働を維持する。
- 障害の程度に係らず、適切な支援を受け、すべての形態の労働および雇用に参加する資格がある。
- 事業者としての会員の能力により、経済的自立、雇用機会、アドボカシー等すべての必要な支援を提供される。

ミッション

WI の基本目的は、障害者や他の社会状況において不利な立場にある人の労働の権利を擁護することである。

私たちは、とりわけ障害者は他のすべての者と同様に、その人生のすべての側面、特に労働の領域において、平等な機会と差別の禁止に対する法的な権利を有するべきであると確信する。

障害者が労働の場面においてその能力を最大限に発揮するために、支援と実践の場を提供することにより、この権利に実質的な重さと意義を与える。

会員の特典

WI は、世界中のネットワークである利点を活用し、国境を越えて、会員に経験、知識、ベストプラクティス、内容および規模の両面において複合的なビジネスを提供する。また、障害者の労働・雇用、および支援サービスにおける専門的で高度なスキルについての知識や経験に関する幅広い情報を提供する。

ワーカビリティ・アジア

ワーカビリティ・アジア (WAsia) は、アジアにおける WI の地域ネットワークのひとつである。他の3つのグループは、アメリカ、ヨーロッパ、オセアニアである。

WAsia は、2004年に WI に参加し、2013年10月の時点で12か国・地域に33の会員団体がいる。会員のいる国・地域は、バングラデシュ、インド、香港(中国)、日本、マカオ(中国)、マレーシア、ネパール、パキスタン、フィリピン、スリランカ、台湾、タイである。

活動およびイベント

会員団体の主催で年次会議と年次総会を開催する。過去における会議の開催都市は以下のとおりである。

2006年 台北、台湾、エデン社会福祉財団の主催

2007年 ソウル、韓国、エデン福祉財団&ミッションセンターの主催

2008年 札幌、日本、ワーカビリティ・ジャパンの主催 (WI年次会議と同時開催)

2009年 マニラ、フィリピン、タハナン・ワラン。ハグダナンの主催

2010年 キャンセル

2011年 ティルチラパッリ、インド、ティルチラパッリ視覚障害者リハビリテーション団体主催

2012年 台北、台湾、エデン社会福祉財団主催 (WI年次会議と同時開催)

2013年クアラルンプール、マレーシア、デュアル・ブレッシング主催

会員

正会員 - アジア各国および地域において、障害者に職業訓練、労働機会のいずれか、またはすべてを提供し、これを組織の使命として掲げているいかなる法人、非法人、および団体

賛助会員 - 個人および団体会員。たとえば教育関係や大学、研究機関、一般企業、または障害者を雇用している企業。賛助会員は投票の権利は有しない。

会費

正会員年会費 100米ドル

個人賛助会員年会費 100米ドル

団体賛助会員年会費 200米ドル

連絡先;

ワーカビリティ・アジア事務局, 事務局長 上野博

c/o きょうされん, 164-0011 東京都中央区中野 5-41-18-5F

TEL: +81 3 5385 2223 FAX: +81 3 5385 2299 Email: wasia@kyosaren.or.jp

ワーカビリティ・アジア会員名簿

2013年11月1日現在

	国・地域	会員名	代表者
1	バングラデシュ	ADD インターナショナル・バングラデシュ	Mr. Mosharraf HOSSAIN
2	バングラデシュ	バングラデシュ・プロテクトイボイデイト財団	Ms. Shamim FERDOUS
3	香港・中国	香港障害者団体協議会	Ms. Deborah WAN
4	香港・中国	ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会	Ms. Sania YAU
5	香港・中国	香港リハビリテーション協会	Mr. LEUNG Kam Tao
6	香港・中国	香港メンタルヘルス協会	Ms. Emily YAO
7	香港・中国	チューズンパワー（ピープルファースト香港）	Ms. FUNG Wai Ying Emily
8	香港・中国	香港リハビリテーション協会	Mr. TANG Chit Ping Jake
9	香港・中国	香港作業療法士協会	Ms. Stella CHENG
10	香港・中国	香港視覚障害者協会	Ms. Maureen TAM
11	香港・中国	カリタス香港	Ms. LAM Yee Li Elaine
12	香港・中国	リハビリテーション・アライアンス香港	Mr. Marcus MOK
13	香港・中国	タンワ病院グループ・ジョッキークラブリハビリテーションコンプレックス	Ms. Florence CHAN
14	香港・中国	ネスビットセンター	Ms. Kay RAWBONE
15	インド	テイルチラバリ視覚障害者リハビリテーション団体(ORBIT)	Mr. Mylappan SUBRAMANIAN
16	インド	障害者協会 (APD)	Mr. V.S.Basavaraju
17	インド	ワーストラスト	Mr. P. ATHMANATHAN
18	インド	シナム (SINAM)	Mr. Rama PERUMAL
19	日本	全国社会就労センター協議会 (SELP)	Mr. Hiroshi AYUHA
20	日本	きょうされん	Mr. Katsunori FUJII
21	日本	NPO 日本セल्पセンター	Mr. Munenori KAWAMATA
22	マカオ・中国	マカオ・スベシヤル・オリンピック	Mr. SIU Yu Hong Hetzer
23	マレーシア	デュアル・ブレッシング	Ms. Kheelian LOW
24	ネパール	ネパール全国障害者リハビリテーションセンター	Mr. Ram Prasad DHUNGANA
25	パキスタン	ステップ (STEP)	Mr. Muhammad Atif SHEIKH
26	フィリピン	タハナン・ワラン・ハグダナン	Ms. Jocelyn GARCIA
27	フィリピン	ディーズエイブルドパーソン財団	Ms. Lolita GELLE
28	フィリピン	社会と経済の進歩をめざす女性障害者の会	Ms. Carmen Reyes ZUBIAGA
29	スリランカ	イスラム身体障害者センター	Mr. Nilofer Jiffry HANIFFA
30	スリランカ	スリランカ障害者リハビリテーション財団	Mr. Prasanna KURUPPU
31	台湾	エデン社会福祉財団	Mr. Patrick YEH
32	台湾	ジョイス・アガペ・ポリオケア協会	Mr. Chung-Sheng CHEN
33	タイ	レデンプトリスト障害者財団	Ms. Duangdao THAIKUM

事務局：164-0011 東京都中野区中央5-41-18-5F, きょうされん内, Japan Email: wasia@kyosaren.or.jp

事務局長 上野博、事務局員 佐藤ふき

ワーカビリティ・アジア役員・事務局

2013年11月1日現在

	氏名・団体
代表	藤井 克徳 日本
	常務理事 きょうされん
副代表	デボラ・ワン 香港・中国
	副代表 香港障害者団体協議会
理事	パトリック・ヨー 台湾
	理事長 エデン社会福祉財団
理事	キー・リアン・ロウ マレーシア
	副チーフコーディネーター デュアル・ブレッシング
理事	スポンタム・モンコルサワディ タイ
	事務局長 レデンプトリスト障害者財団
監事	ジョスリン・ガルシア フィリピン
	COO（最高業務執行責任者） タハナン・ワラン・ハグダナン
事務局長	上野 博 日本
	国際交流アドバイザー きょうされん
事務局員	佐藤 ふき 日本
	事務局員 きょうされん

事務局:

きょうされん 内 164-0011 東京都中野区中央 5-41-18-5F

Email: wasia@kyosaren.or.jp

「すべての人に生活につながる労働を」プロジェクト報告書

2013年11月発行

編集・発行：ワーカビリティ・アジア

きょうされん 内

164-0011 東京都中野区中央 5-41-18 東京都生協連会館 5階

Phone 03 - 5385 - 2223 Fax 03 - 5385 - 2299

Email : wasia@kyosaren.or.jp