

2000年の「雇用と職業における平等な取り扱いについての一般的枠組み構築のための指令」(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation、以下「2000年指令」と記述)において、次のような規定がなされている。

第5条

障害者への合理的配慮

「障害者に関する平等な取り扱いの原則の順守を保障するため、合理的配慮が提供されなければならない。つまり、雇用主は、必要とされる特定の場合において、またそれが雇用主に対して不釣り合いな負担を課す場合を除いて、障害者のアクセス、参加、昇進、訓練の実施を得ることができるような適切な方法を、取らなければならない。」

この2000年指令では、加盟国は2004年までに自国の障害者差別禁止法令をこれに適合させるものとしている。そのため、加盟国はいずれも合理的配慮についての規定をその差別禁止法令において定めていることになる。

しかしながら、例えばドイツの場合には2006年の「平等な取り扱いにおける一般法」(General Law on Equal Treatment of 2006)において、障害の程度をその障害の結果残された労働能力の程度によって判定し、その結果「重度の障害」とされた者だけが合理的配慮を要求することのできる障害者とされている。また、フランスやハンガリーにおいても、そもそも合理的配慮を要求することのできる障害者の範囲は厳密に規定されている(European Commission 2011)。

この点について、合理的配慮の定義そのものについての議論からは少し外れるが、あえてここで精神障害者の場合を考えてみたい。精神障害は、そもそも障害の程度の判断が難しく、また就労が可能かどうか、あるいは就労上の能力への影響は障害の程度に比例してはいない。わが国の場合においても、実質的に精神障害を有している者でも精神障害者手帳の取得者には該当していないという例もある。

一方で、合理的配慮そのものの定義については、いくつかの加盟国は2000年指令にあった表現をそのまま用いているが、必ずしもそれは賢明な判断と呼べるものではなく、このことはADAの文脈における合理的配慮の混乱を証明するものとなっている

(European Commission 2011)。つまり、多くの国が(イギリスもそうであるように)ADAや2000年指令のような曖昧な文言で合理的配慮とその責任を示し、一方で(対象となる障害者の限定と)合理的配慮が適応されない場合、すなわち過度の負担について規定することによって、合理的配慮の枠組みを定めている。そして、その判断に関わる業務を担う裁判所その他の機関を規定することによって、実質的に合理的配慮の規定を運用しているということになる。

このため、精神障害者のための合理的配慮という点においては、アメリカのADAにおける状況とほぼ同様の状況がみられることが予測される。あるいは、むしろ先に述べた、対象となる障害者の規定の点において、精神障害者の場合に不利な状況となる規定が存在する場合があると考えられる。

(4) フィリピンにおける Reasonable Accommodation

最後に、フィリピンの例について触れておきたい。フィリピンにおける合理的配慮 (Reasonable Accommodation) は「障害者大憲章」(Magna Carta for Disabled Persons) では、「(1) 従業員が利用する設備を障害者に利用可能あるいは利用しやすいものに改善すること、および (2) 勤務形態の修正、空いているポジションへの転属、設備や装置の獲得および変更、試験や訓練教材および企業の方針・規定・規則等の適切な調整および変更、補助具や支援の提供、およびその他の障害者に対する同様の配慮」(第4条より筆者訳) とされている。

このような表現は、ADA における表現とほぼ変わらないものとなっているため、やはり精神障害者の場合の合理的配慮という点での検討も、ほぼ同様の結果になる。具体的な例の表現でいえば、合理的配慮として提供すべきものの中に支援 (support) という言葉が含まれていることで、イギリスの場合と同様、ADA よりもより広範な支援が含まれると考えることもできる。しかしもちろん、ADA でもそのような支援を合理的配慮として完全に否定しているわけではない。

フィリピンの場合に異なっているのは、合理的配慮の提供義務における例外規定の点にある。フィリピンでは、上述のような変更や調整を提供することによって、その雇用主体における商品や施設、サービス、特権、利益あるいは配慮などの本質を根本的に変えるものでない限り (そしてそれを示さない限り)、合理的配慮の提供がなされないことは差別であるとされる。

このような規定の存在により、フィリピンの場合において、精神障害者に対する合理的配慮のほとんどは、それが合理的配慮であると認められる限り、その提供がほぼ雇用主に求められるものとなるといえる。もちろん、上述のように合理的配慮として認められるかどうか、という点についての議論は残るが、少なくともその上での例外規定による制限はほとんどみられないと考えることができる。

4. 既存の「支援」と「合理的配慮」

先に述べたような精神障害者への配慮は、それでは法制度としての合理的配慮の規定はもたないわが国では、これまで存在してこなかったのであろうか。この問いに対する答えは、おそらく誰の目にも明らかであろう。

合理的配慮という概念はなくとも、あるいはその「義務」や「権利」や、差別概念としての合理的配慮という認識はなくとも、精神障害者に対する就労上のさまざまな配慮は実際に存在していた。ここでは、既にわが国で実践されてきた配慮と、合理的配慮との関係について整理しておく。

(1) 精神障害者に提供されてきた「配慮」— 先行研究から —

実践を記録した文献においては、具体的にどのような「配慮」が提供されてきたとされているのであろうか。

これまで何度か言及してきた「平成 20 年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省 2009)は、実際に障害者を雇用している事業所で提供した配慮について示されている。その中で、精神障害者への配慮として最も多く行われているのが「配置転換等人事管理面についての配慮」(54.2%)であり、さらに「通院・服薬管理等医療上の配慮」(46.3%)、「短時間勤務等勤務時間の配慮」(38.6%)、「工程の単純化等職務内容の配慮」(36.2%)と続いている。

また、他の障害種別(身体障害・知的障害)と比べた場合に精神障害で多くみられた配慮としては、上述の項目などの他にも「職場内における健康管理等の相談支援体制の確保」「職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制の確保」「職業生活に関する相談員の配置・委嘱」といった項目が並び、障害をもった本人が相談をすることができる体制を整えている状況がわかる。

さらには、「採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項」において、身体障害の場合よりも頻度の高い配慮として示されたのは、「職場復帰準備のための調整担当者」「復帰後の相談・援助担当者」「家族との調整役」などの選定や配置、確保、および「社内での障害者理解のための啓発」であった。これらは、きちんと役割を定めた支援者を配置することにより、あるいは障害に対する周囲の理解を深めることにより、障害をもった従業員への支援の確保と同時に彼らが安心して働ける環境を作っているものと考えることができる。その他、家族や医療機関等、その他の外部機関との連携が、身体障害者の場合よりも多くみられる配慮として挙げられている。

このように、わが国においては、精神障害者の実際の就業環境において既に合理的配慮と同様の配慮が提供されていると考えることができる。特に、業務内容における変更や調整だけでなく、職場の啓発などの、まさしく「他の従業員に対する働きかけ」が配慮の一環として提供されている点は、現在の合理的配慮の概念を超えたものであるともいえる。

(2) 雇用主等への調査にみられた現状

次に、筆者が 2010 年に行った雇用主等に対する調査の中でみられた配慮について述べておきたい。この調査は、「2008 年当事者調査」と対になるものとして 2010 年に行われたものであり³、同様のインタビュー調査を雇用主等に対して行ったものである。この雇用主等調査の方法や詳細については山村(2011a)を参照していただきたいが、この調査の中でも、実際に雇用主等が精神障害をもつ従業員に対して行っている配慮が示されている。

質的調査というその特徴を反映して、この調査の結果からは、客観的な行動レベルでの表現のみならず、その背景にある雇用主等の主観的要素を読み取ることができた。その中で、いくつかの例を挙げていこう。

これまでも述べてきたような就業時間や休憩に関する配慮は、この調査の対象となったすべての雇用主等が行っていたものであり、むしろ就職時の条件として、それ

³ 筆者の研究活動全体においては対となるものであるが、本研究事業の一環として行われたものではない。

を特別な配慮とは捉えずに受け入れていたという点で、それについて特別な言及はなかった。それよりも、さらなる配慮ともいえる点として、障害をもつ従業員の状態に応じて、その都度臨機応変に休憩や作業負荷の軽減などの対応を行っているという点がある。このような配慮は、作業中もこまめにコミュニケーションを取り、従業員の状態に気を配ることで可能となったものであり、就業中に継続して、雇用主や周囲の従業員が障害をもつ従業員を気にかけているという状況がみられた。

また、他の従業員に対する働きかけという点では、やはりいずれの雇用主等も、他の従業員に対して何らかの説明を行っていた。しかしその働きかけの内容は、精神障害者であることを伝えるだけで「普通にすればいい」といったものから、すべての従業員と雇用主とが1対1で時間をかけて話し合いの場をもったという例まで、さまざまであった。ただしこのような過程において雇用主等が考えていたのは、障害をもつ従業員と一緒に働いていくために最も適切な方法というものである。

さらに、精神障害をもつ従業員に対する配慮として「一人前として扱う」といった意見を述べた例もあった。これは、障害者だから、働くことに困難があるから、というのではなく、必要以上に平易な表現や細かな指導をせずに、他の従業員と同じようにできることはやらせるというものである。精神疾患の状態についても本人とその支援者が管理しているものとして、必要以上の配慮は行わない。そうすることにより、障害をもつ従業員が、一人の欠くことのできない労働力となるまで成長したことを回答者は述べた。

これらの雇用主等に共通してみられたのは、障害をもつ従業員を他の従業員も含めた事業体を構成する一員として対等に捉え、従業員として育てようとする態度であり、そのために障害をもたない従業員について、その障害や疾病、受けている支援や家族などについて積極的に知ろうとすることで、ある種の公的な「雇用主と従業員」としてではなく、それぞれに生活者として存在する「個人と個人」としてのつながりを構築しているという点である。そしてその背景には、アメリカとは異なる雇用主と従業員との関係があることが考えられた。すなわち、職場の関係だけで完結するのではなく、その従業員の生活や将来までも考えるような雇用観（Fucini & Fucini 1990 = 小林 1991）である。

ただし、この調査は、調査目的に沿った対象者選定の結果、対象者がいずれも中小企業（の中でも小規模な企業）の雇用主等に限定されている。上述のような個人と個人のつながりが構築されたのが、そのような企業形態によるものであると推察することは難しくない。しかしながら、わが国における企業の大多数がその中小企業であること、また企業規模としては大きい場合でも、実際の事業所規模、あるいは互いに関わり合いをもって働く人の規模という点では小さくなる場合も考えられ、このような人と人とのつながりによって構築される配慮のあり方を、決して特異な例だといえることはできないだろう。

（3）合理的配慮の法制度化との関係

ここまで述べたように、精神障害者（だけでなくおそらく障害者全般）に対する合理的配慮は、わが国の障害者雇用の現実世界において既に存在しており、雇用主等の

認識においても、理解に難くない概念として位置づけられているということが出来る。では、このことは合理的配慮の規定の法制度化において、どのような影響があると考えられるのであろうか。

すでに実践として存在していたある種の活動を、制度として位置づけるということは、これまでの社会福祉の歴史の中でも度々みられた事象である。たとえば、障害者の授産施設などがその例であるが、この場合、既に活動としては存在していたが普遍的で統一された概念としての「名称」をもたなかったものが、制度化されることにより「授産施設（当初は授産事業）」という名称を与えられたといえる。つまり、実態があったところに、その実態を定義として名称を付けたものであり、その際の定義はそもそも実態を踏襲したものでよいため、定義が実態を侵襲するものではない。もちろん、現実世界の事象である以上、実態の変化に伴って定義が変化することはあるが、それはまた別の段階である。

しかし、合理的配慮の場合は少し状況が異なる。まず、わが国において既に実態として「行為」が存在しているが、それは一つの定まった意味をもった概念としては、「名称」ももたずまた認識もされていない。そこに、いくつかの点で類似性をもった新たな概念が登場する。この新たな概念は、その「行為」を表現するものとして登場するのではなく、あくまでそれ自体が既に一定の意味を構築しているものである。仮に、代表する名称ももたない実態としての行為が、その新たな概念に置き換えられた場合、その概念が包含するさまざまな要素によって実態が影響を受けることはないのだろうか。

たとえば、前述の授産施設のように実態が制度化される場合にも、制度において定められた定義が実態にそぐわない状況がみられる場合がある。それは往々にして財政や実施の手続きなどに係る政策としての制限によるものであるが、この場合、その結果として、従来行われていた活動が制度にのらないことにより活動しづらくなったり、あるいは制度に合わせて修正されることにより、本来の意義や効果を損なうことになることが問題となる。

合理的配慮の場合、既にある配慮の実態が、「合理的配慮」という概念が持ち込まれることによって、またそれに随伴する権利性や義務といった概念にさらされることによって、これまでのようには機能しなくなる可能性は考えられないだろうか。

先述の授産施設のような場合は、問題は実態とそれに対応する制度上の定義における構造的な齟齬であるが、合理的配慮の場合、実態と概念の齟齬というだけでなく、実態に対する認識と、持ち込まれた概念についての解釈の齟齬という問題が考えられる。つまり、合理的配慮が義務化されていないわが国において、それが実態としてある背景には雇用主等のもつ従業員や雇用に対する基本的な考え方、そこから発生する障害をもつ従業員個人への思いが存在する。既存の合理的配慮の概念は、このような雇用主等の思いに込められているものであるのかというのが、筆者の懸念である。

5. 合理的配慮規定の法制度化における課題

最後に、ここで改めて、精神障害者のための合理的配慮という観点から、合理的配慮規定の法制度化における課題を整理しておきたい。

(1) 精神障害の特性

精神障害者のために必要な合理的配慮には、その障害特性を背景として、いくつかの特徴がある。それが、①人的要素における配慮の必要性、②配慮の継続性、③合理的配慮の保障のための配慮の必要性である。

①人的要素における配慮の必要性は、精神障害者への合理的配慮が、身体障害者などの場合に比べて人的環境における配慮という特徴をもっているということを指す。このことは、物理的（あるいは物質的）な配慮の必要性と比べて、主に経済的な負担が少ない、あるいは試算しにくいという特徴をもつ。そのため、一つには合理的配慮の例外規定である過度の負担との関係において、その判断を難しくするという点がある。

また、精神障害者のために必要な人的要素における配慮の形態として、もう一つの重要な要素がある。それは、説明や教育といった他の従業員への働きかけという点である。そしてこのような配慮の形態は、これまでの合理的配慮の概念とは大きく異なる重要な特徴を含んでいる。

これまでの合理的配慮についての理解は、雇用主（あるいは法人である企業）から障害者に対して提供されるものというものであった。つまり、そこには雇用主－障害をもつ従業員という二者関係が想定されている。しかし、他の従業員への働きかけが含まれることで、それが三者による関係となる。その結果、この点についていくつかの疑問が生じる。まず、他の従業員を変更や調整の対象としての環境要因として捉えることは妥当なのかという点。次に、その場合に他の従業員への働きかけも「合理的」配慮として認められるのか、という点。最後に、そうであるならば、その結果として他の従業員から障害をもつ従業員へ向けられる行為や彼らによって形成される環境に対しても、雇用主は責任をもたなければならないのか、という三点である。

1つ目の問いについては、それが精神障害者の就労に影響を与えるものであるのであれば、やはり対象とされるべきであると考えられるだろう。そうであるならば、それに続く2つ目の問いについても、やはり肯定されるべきであると考えられる。問題は3つ目の問いである。この点については、おそらく雇用主の責任とはされないと考えるのが妥当であろう。これはアメリカの判例にもみられる例であり（山村 2010）、また過度の負担の考えを拡大解釈すれば、雇用主に対する義務は合理的配慮を提供するために最善を尽くすことであるといえるためである。

しかしながら、周囲との人間関係に多大なストレスを感じ、それが就労における重大な困難となり、また直接的及び間接的な離職の要因となる精神障害者にとって、その部分での配慮ある環境が整えられないことは大きな課題となり得るものであるといえる。

②の継続性については、すでに述べたように、合理的配慮自体が持続的なものであ

り、かつ合理的配慮の獲得というプロセスが繰り返し訪れる必要があるという点での継続性でもある。これは、状態の不安定性という特徴をもち、また寛解はするが完治はしないとされる精神障害の障害特性の影響を受けたものである。

このような障害特性の結果の特性も一つの要因となって、③合理的配慮の保障のための配慮の必要性が生じる。たとえば、適切な合理的配慮の形成に不可欠な精神障害の特性などへの理解を深めるため、雇用主や他の従業員への教育や啓発を行ったり、障害をもつ従業員と雇用主等が **Interactive Process** をうまく実行できるよう、コミュニケーションを助けるための第三者を配置したりするような配慮である。そのような第三者は、上述の「継続性」という点についても、それを関係者に説明したり認識を促したりして、支援的に機能していく役割が求められる。

それでは、そのような合理的配慮の保障のための配慮についての責任は、果たしてどこにあるのだろうか。このような場合では、雇用主自身も配慮として提供される行為の対象となるという点で、ある意味で配慮を受ける側と取ることもできるような状況が生じる。それでも、合理的配慮の提供のためのものであるのであれば、その責任はやはり雇用主に帰属するのであろうか。

現在のわが国の、実態として配慮が行われている状況では、このような機能の多くは障害をもつ従業員が受ける支援サービスの一環として、その支援者によって提供されている場合が多いと考えられる。そこには、サービス利用者としての障害者の権利はもちろん存在するが、その配慮（サービス）の確保についての法で定められた義務や責任は基本的にはどこにもない。そのような責任は、あくまでも障害者が料金を支払ったり、あるいは社会サービス供給システムにのっとった受給者と提供者としての契約が成立したりすることで生じるものとなる。

精神障害者に対して合理的配慮が「提供されなければならない」ものとして位置づけられるのであれば、その提供において必要なそれらの配慮についても、「用意されなければならない」ものだと考えることができる。ただ、これが物質的な配慮提供に必要な経済的補助であった場合には、雇用主や障害者自身が利用可能なあらゆる資源を用いてもそれが用意されず、また雇用主自身にその経済的負担を負うだけの余力がない場合には、それは過度の負担として判断される可能性もあるだろう。

しかし、精神障害者の場合には、必ずしも経済的補助によって解消されるものではないという点で、過度の負担の判断も難しくなる。さらにいえば、精神障害者が必要とするような合理的配慮獲得のための配慮は、経済的負担のように雇用主の状況に応じて相対的に決まるものではなく、精神障害者の場合には基本的に必要なものであることが予測される。それは、このような配慮が精神障害者全般に共通する障害特性に起因するものであると考えられるためである。

つまりは、精神障害者が権利として合理的配慮を保障されるためには、このような合理的配慮の保障のための配慮を義務付けるか、あるいは合理的配慮の形成過程において基本的に必要な手順として位置づけるような、制度上の規定が必要となってくるだろう。

以上のように、合理的配慮の規定の法制度化においては、精神障害のもつさまざまな特性とそれが与える影響についての考慮が求められるといえる。

(2) 実践と新たな概念のバランスの基での制度化

精神障害者が必要とする合理的配慮の多くは、既にわが国における障害者雇用の実践において行われている。つまり、合理的配慮の概念のもつ権利性や差別観、あるいは雇用主の義務といった考え方に支えられずとも、それが当然のものとして、わが国にはそのような配慮の実態が存在している。

その場合に、そこに新たに合理的配慮という概念を持ち込み、その規定を法制度化することによって、どのような影響があるのか、それは定かではない。しかし、これまで雇用主側と障害をもつ従業員との間の一般的な規範にのっとった対応として、ある意味で暗黙のうちに実施されてきたこのような実態は、彼ら、特に雇用主側における雇用や従業員に対する認識が大きく関わっていると考えられる。そこに、制度として権利性や義務感が与えられることによる影響が、全くないとは考えにくい。

しかしながら、このような既に実態があることについての認識や、それに対する合理的配慮規定の法制度化の影響については、現在の合理的配慮における議論の中では、十分な議論がされていない。この点が、一つの課題であるといえる。

もちろん、それが雇用主側による障害者雇用に対するある種の「理解」に依存している以上、残念ながら、このような実態がすべての例にみられるわけではない。それがどの程度の割合になるかは定かではないが、このような配慮が受けられないために就労できない障害者の数は決して少なくはないだろう。

その点からも、合理的配慮の規定が法制度化されることには大きな意義があるし、必要なことであるといえるだろう。しかしながら、ここでいっておきたいのは、既に実態としてある事実を認識することの重要性である。このことは、一方的でトップ・ダウン的な押し付けによる規定の実施ではなく、雇用主等による理解と受容に基づく、合理的配慮の実態化としての実現が可能であることを示唆しているといえるのではないだろうか。

6. 今後の課題

本研究にはいくつかの課題がある。まず、明らかにした精神障害者にとって必要な合理的配慮について、各国の法文からそれが合理的配慮として認められるかどうかの検討を行ったが、いずれの場合も法文の表現が曖昧であり、確実な判断を下すことができなかった。この点については、今後、アメリカでの判例調査のように、何らかの形での実態調査が必要であると考えられる。

また、精神障害者にとって必要と考えられる合理的配慮と同様の配慮が、既にわが国においては実践として存在している点については、その事実と、そこに合理的配慮の法制度化あるいは義務化が与える影響についての検討が、不十分であった。この検討には、おそらくわが国における雇用主のもつ、雇用や被雇用者に対する意識を明らかにすることが必要であると考えられる。さらに、先行する実践の法制度化という事象についてもさらなる分析を行い、それを基礎として、既に実態がある状態での合理

的配慮の法制度化が与える影響について、改めて検討を行うことが今後の課題である。

参考文献

- Birmingham, J. F. Jr. (1998) Labor and Employment Law: The Interactive Accommodation Process: Cooperate or Pay the Price. *Michigan Bar Journal*, 77, p1044-1049.
- European Commission (2011) “Disability and non-discrimination law in the European Union - An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field”, European Union.
- Fabian, E. S. and Waterworth, A. (1993) Reasonable Accommodations for workers with Serious Mental Illness: Type, Frequency, and Associated Outcomes. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 17(2), 163-172.
- Fucini, J. J. & Fucini, S. (1990) *Working for Japanese*. Free Press. = (小林茂訳 (1991) 『ワーキング・フォー・ザ・ジャパニーズ』株式会社イースト・プレス).
- Hantula, D. A. and Reilly, N. A. (1996) Reasonable Accommodation for Employees with Mental Disabilities: A Mandate for Effective Supervision? *Behavioral Sciences and the Law*, 14, p107-120.
- 東俊裕 (2008) 「第 2 章 障害に基づく差別の禁止」長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本 概要と展望』生活書院, p35-73.
- 厚生労働省 (2009) 『平成 20 年度障害者雇用実態調査：概要』2009 年 11 月 13 日公表 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj-img/2r98520000002g75.pdf>: 2010 年 8 月 25 日閲覧).
- MacDonald-Wilson, K. L., Roger, E. S., Massaro, J. M., and et al. (2002) An Investigation of Reasonable Workplace Accommodation for People with Psychiatric Disabilities: Quantitative Findings from a Multi-Site Study. *Community Mental Health Journal*, 38(1), p35-50.
- Mancuso, L. L. (1990) Reasonable accommodation for workers with psychiatric disabilities. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 14(2), 3-19.
- Mancuso, L. L. (1995) Achieving reasonable accommodation for workers with psychiatric disabilities: the Employer's Perspective. *American Rehabilitation*, 21(1), p2-8.
- 大坂直文・村下麻衣・青木実枝 (2009) 「精神障がい者社会復帰施設利用者の退所後の生活への思い」『山形保健医療研究』山形県立保健医療大学, 12, p25-32.
- 関川芳孝 (1999) 「第 7 章 障害をもつ人に対する雇用平等の理念」荒木兵一郎・中野善達・定藤丈弘編『講座 障害をもつ人の人権 2 社会参加と機会の平等』有斐閣, p168-195.
- 山村りつ (2009) 「IV. 委託研究報告 2. 当事者に聞く精神障害者の就労における困難と求める支援に関する調査」研究代表者：勝又幸子『障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究－諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性－

- 平成 20 年度総括研究報告書』厚生労働科学研究費研究事業報告書, p333-348.
- 山村りつ (2010) 「Ⅲ-4. ADA 下における精神障害者への「合理的配慮」の実態－先行研究と裁判記録からの整理と検討」研究代表者：勝又幸子『障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究－諸外国の実態と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性－平成 21 年度総括研究報告書』厚生労働科学研究費研究事業報告書, p161-178.
- 山村りつ (2011a) 『精神障害者への就労支援のための支援モデルと制度－効果的モデルの実施可能性からの検討－』博士論文.
- 山村りつ (2011b) 「当事者にとって精神障害を開示することの意味とは」全国障害者問題研究会『障害者問題研究』, 2010 年 12 月 19 日受理.

知的障害者グループホーム利用者の収支分析

大村 美保

1. はじめに

(1)研究背景・現状及び課題意識

近年、障害者福祉施策において雇用をより強化する取り組みが進められている。2006年4月に施行された障害者自立支援法はそのねらいの一つとして就労支援の強化を掲げており、施設体系の見直しが図られるとともに新たに就労移行支援事業が創設された。また、2003年度から2012年度までの10年間に講ずべき障害者施策の基本方針を定めた障害者基本計画では、経済的な基盤の強化を重点課題の一つに挙げ、そのために障害者の働く力の向上を図るとしており、2007年12月に策定された重点施策5カ年計画（後期）では数値目標を掲げ雇用障害者数の増加を目標としている。さらに、2007年2月に政府が策定した「成長力底上げ戦略」では「福祉から雇用へ」推進5か年計画」として生活保護世帯・母子家庭世帯・障害者についてセーフティネットを確保しつつ可能な限り就労による自立・生活の向上を図ると明記された。

さて、障害者の就労を社会福祉の対象論として捉えたとき、働く障害者もまた生活者であり、その生活者たる障害者の問題を捉えることが重要になる。つまり、上記のように政策は一貫して就労という側面を取り出して一般就労から福祉的就労へという切り口で設計されているのであるが、障害者の就労を社会福祉の問題として捉えるときに、働く障害者の個人の側の生活条件全体がどのようになっているのかが明らかにされる必要があり、そのうえで雇用・就労及び所得保障、及び社会福祉により障害者の生活がどのように保障されることが望ましいのかを考えてゆくことが重要である。

(2)先行研究及び研究経過

個人の側の生活条件全体を把握するためには様々な切り口があろうが、これまで報告者は、特に雇用される障害者の生活を組み立てる経済的条件に着目して研究を行ってきた。

障害者の経済的条件に関する先行研究においては、障害者雇用実態調査から、障害者の稼得水準は非障害者と比較して低く、特に知的障害・精神障害で顕著であることがわかっている。また、家計収支のうち収入構造については、「障害者の所得保障と自立支援施策に関する研究（厚生労働科学研究費補助金・障害保健福祉総合研究事業（主任研究者：勝又幸子））」及び日本障害者協議会「JD調査2006」において、それぞれ障害を限定せず量的調査を行っており、所得保障と賃金の明確な関係がないと結論づけている。

報告者は、知的障害者通勤寮利用者の収入構造に着目した研究（大村「知的障害者通勤寮利用者の収入構造に着目した地域生活移行の課題」社会福祉学、2009.4）（以

下、通勤寮調査)を行い、上記2調査と同様に所得保障と賃金の明確な関係がないという結論を得るとともに、以下の知見を得た。すなわち、勤労収入と社会保障を障害年金の有無及び最低生活水準で分けると、4つの収入タイプが見られ、このうち2つのタイプは最低生活水準を満たしていないが通勤寮では成り立つ暮らしであること、また、加齢によりタイプが移行する可能性があること、そして地域によってタイプの偏在があることを明らかにした。ここから、地域生活移行では、単に「一般就労へ移行」させるという直線的な支援ではないことが見えてきた。また、社会福祉援助の現場では、個人の条件の変化に対応して、就労を含む生活を調整している可能性が示唆された。

2. 知的障害者グループホーム利用者の家計調査 (以下、GH 調査)

(1)GH 調査の目的

本稿では、通勤寮調査における知見を踏まえて行った GH 調査の分析について述べる。この調査は、①通勤寮は有期限の施設であるが、地域で継続して生活する障害者の経済的基盤の状況をより一般化して議論するために、移行先の一つである知的障害者グループホーム (以下、グループホーム) の利用者を対象とした収支データの分析を行うこと、②通勤寮調査では一般就労のみに限定して分析を行ったが、一般就労に限らず福祉的就労も含めたものであること、③通勤寮調査では収入構造のみの分析であったが、本研究では支出構造及び収支についても分析を行うこと、の3点を意図している。

この調査を通じて、グループホームにおいて知的障害者がどのように生活を成り立たせているのかを収支行動の面から就労形態別、すなわち一般就労・福祉的就労別にみていきたい。

さて、通勤寮とグループホームの違いであるが、通勤寮が原則として2年以内という有期限で、一般就労が定着するまでの間の日常的な生活支援・住宅の提供・相談支援を20名以上の定員規模に対して集団的に提供する社会福祉施設であるのに対し、グループホームはより小規模で家庭的な雰囲気をもつ地域にある暮らしの場である (図1・表1)。なお、通勤寮は障害者自立支援法の施行によりグループホーム・ケアホーム、または宿泊型自立訓練事業等の新体系へ移行することとなっている。

なお、「平成17年度知的障害(児)者基礎調査の結果」によると、全国の在宅の18歳以上の知的障害者のうち通勤寮利用者は0.1%、グループホームで暮らす知的障害者は8.9%、単身で暮らしている人は5.6%であるのに対し家族同居は76.3%である。このように在宅の知的障害者全体に占めるグループホーム利用者の割合は決して高いものではない。しかし、同調査において将来の生活の場の希望では「親と」32.0%に次いで「グループホームで」12.8%であり、このことからわかるように、知的障害者の地域における自立を考える上でグループホームという暮らし方は一定の位置を占めており、GH利用者の経済的状況を分析することには意義があると考えられる。

図 1 居住の場（通勤寮・GH 含む）と就労形態（一般就労・福祉的就労）の位置づけ

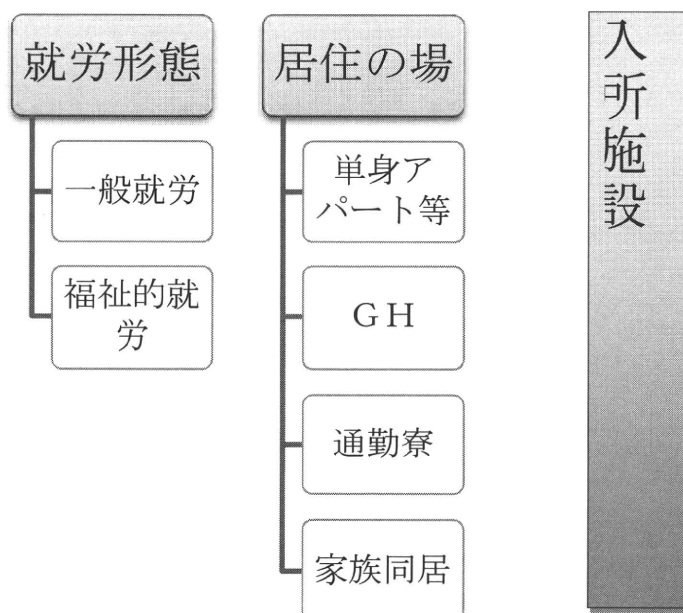


表 1 通勤寮と GH の制度比較

	通勤寮	GH
施設数	124 (H16) / 107 (H20)	2,933 (H20)
在所者数	2,762 (H16) / 2,271 (H20)	16,600 (H19)
対象者	日常生活における身辺処理が自立しており、就労している、あるいは就労先が決定している 15 歳以上の知的障害者	満 15 歳以上の知的障害者であって、共同生活住居への入居を必要とする者（支援費制度）
利用期限	あり 原則として 2 年以内	なし
職員	医師、生活支援員	世話人
法的根拠	措置制度→支援費制度→障害者自立支援法の施行に伴い移行	措置制度→支援費制度→障害者自立支援法
H17 知的障害（児）者基礎調査での割合	0.1%	8.9%

(2)GH 調査の概要

この調査では、社会福祉法人 A が運営するグループホームのうち B 区にある 25 か所に在籍する知的障害者 112 人の個人の収入と支出のデータを費目別に収集した。データは障害者自立支援法施行前の 2006 年である。

収集したデータは、基礎属性として①性別②年齢③療育手帳の等級④他障害の重複状況⑤生活保護受給の有無、就業形態として⑥一般就労・福祉的就労・失業中の別、収入として⑦勤労収入（勤労収入・賃金）、⑧所得保障（障害年金、手当）、⑨その他の収入、支出として⑩家賃、⑪食費、⑫光熱費、⑬日用品、⑭その他の支出、の 14 項目である。これらデータについて統計的分析を行った。

(3)調査結果

a 単純集計

単純集計の結果を表2に示した。調査対象者112人のうち性別内訳では男性58.9%、女性41.1%である。全員が知的障害者であって療育手帳を取得しており、知的障害の程度は中度48.2%、軽度34.8%、重度17.0%の順であった。サンプル中、身体障害の重複障害があるものは4人である。就労形態別では、一般就労が最も多く59.8%、次いで福祉的就労38.4%、失業中1.8%の順であった。また、支援費の障害程度区分では区分2がほぼ全員の98.2%で、区分1は1.8%である。年齢別では30代が最も多く41.1%、次いで50代が23.2%、40代17.0%、20代12.5%、60代4.5%、70代1.8%の順であった。また、調査対象者の中で生活保護を受けている者は7人である。

表2 単純集計結果

項目	構成比	項目	構成比
サンプル数	112	手帳 軽度	34.8%
身体障害あり	4	中度	48.2%
生保あり	7	重度	17.0%
男	58.9%	年齢 20代	12.5%
女	41.1%	30代	41.1%
一般就労	59.8%	40代	17.0%
福祉的就労	38.4%	50代	23.2%
失業中	1.8%	60代	4.5%
障害程度区分1	1.8%	70代	1.8%
2	98.2%		

b 収入及び支出

収入及び支出の平均値は、実収入が17.2万円、実支出が14.9万円、実収入から実支出を差し引いた収支差額（黒字）は2.2万円であった。

収入の項目を3項目に分類し、それぞれ平均を求めると、「勤労収入」が7.8万円、年金と手当を合算した「所得保障」が7.1万円、その他収入が2.3万円であった。

また、支出項目を2項目に分類し、それぞれ平均を求めると、グループホームへ支払う額として家賃・食費・光熱費・日用品を合算した「固定費」が7.9万円、その他支出が7.0万円であった。この「その他支出」には交通・通信費、教養・娯楽・嗜好品、利用料、昼食代等が含まれる。

就労形態別にこれら収入及び支出項目の平均値を求めたものが表3である。収入では「所得保障」が一般就労・福祉的就労ともに約7万円であるが、「勤労収入」は一般就労11.4万円に対して福祉的就労は2.1万円と約9万円低く、逆に「その他収入」が一般就労0.9万円に対して福祉的就労は4.7万円と約4万円高い。この結果、実収入では一般就労19.4万円に対して福祉的就労13.8万円となっている。また、支出で

は、「固定費」は一般就労・福祉的就労ともに約 8 万円であるが、「その他支出」では一般就労 7.8 万円に対して福祉的就労 5.7 万円と約 2 万円低いため、実支出では一般就労 15.8 万円に対して福祉的就労 13.5 万円と約 2 万円低い。

図 2 収入と支出

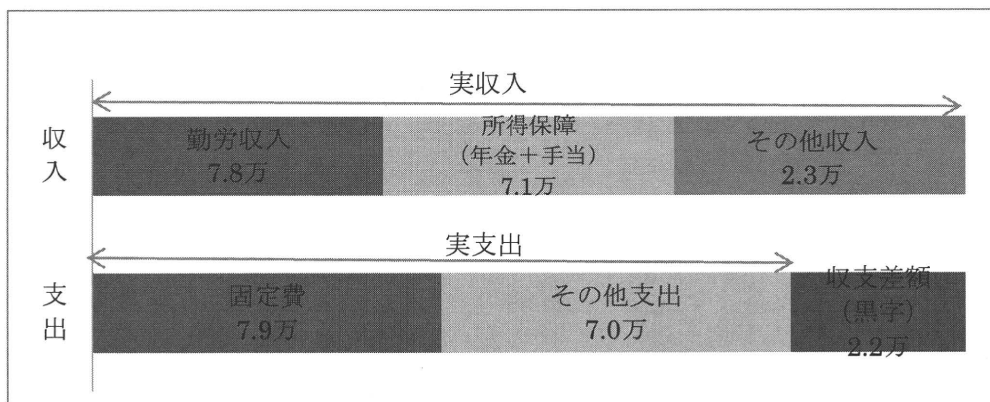


表3 就労形態別収入及び支出項目の平均 (単位：千円)

	勤労収入	所得保障	その他収入	実収入	固定費	その他支出	実支出
一般就労 平均値	114.43	70.63	8.72	193.78	80.57	77.61	158.18
福祉的就労 平均値	20.70	70.42	47.16	138.28	77.42	57.09	134.51

3. 分析

以下、収支分析を進めるにあたり、収入、支出の関係及びそれぞれに影響を与える要因を、一般就労・福祉的就労という就労形態別にみていくこととする (図 3)。

① 「収入合計」に影響を与える要因とそこから導かれるインプリケーション

【影響を与える要因】

一般就労は「勤労収入」が「収入合計」に影響を与えるが、福祉的就労は影響を与えない (相関係数：一般就労 0.827 で有意/福祉的就労 0.297 で有意でない)。散布図をみると、一般就労は「勤労収入」と「収入合計」が線形の関係にある。福祉的就労では「勤労収入」が「収入合計」に影響しないグループがほとんどであるが、「勤労収入」と「収入合計」が線形を描くグループもみられる (図 4)。

また、「収入合計」は一般就労も福祉的就労も「その他収入」の影響を受ける (相関係数：一般就労 0.359/福祉的就労 0.578 でともに有意)。就労形態別に散布図を見ると、一般就労の場合は多くが「その他収入」なしであるが、「その他収入」がある者は「収入合計」も高くなっている。一方で、福祉的就労の場合は 4 つの収入タイプ別に「収入合計」と「その他収入」とで線形を描く (図 4)。

さらに、「勤労収入」、「所得保障」、「その他収入」が「就労形態」「年金受給の有無」

「生保の有無」という属性により平均値が異なるかどうかクロス集計で見る（表4）。

「生保なし」では一般就労、福祉的就労ともに「その他収入」を受けていた。また、「年金なし」ではいずれの就労形態も「年金あり」よりも「その他収入」が多かった。

図3 分析枠組

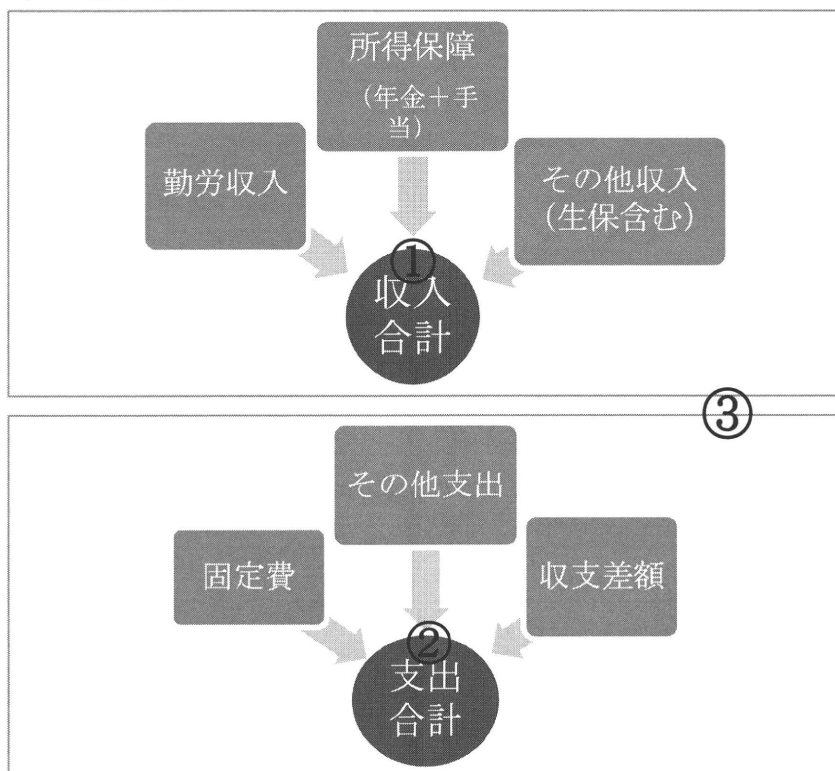
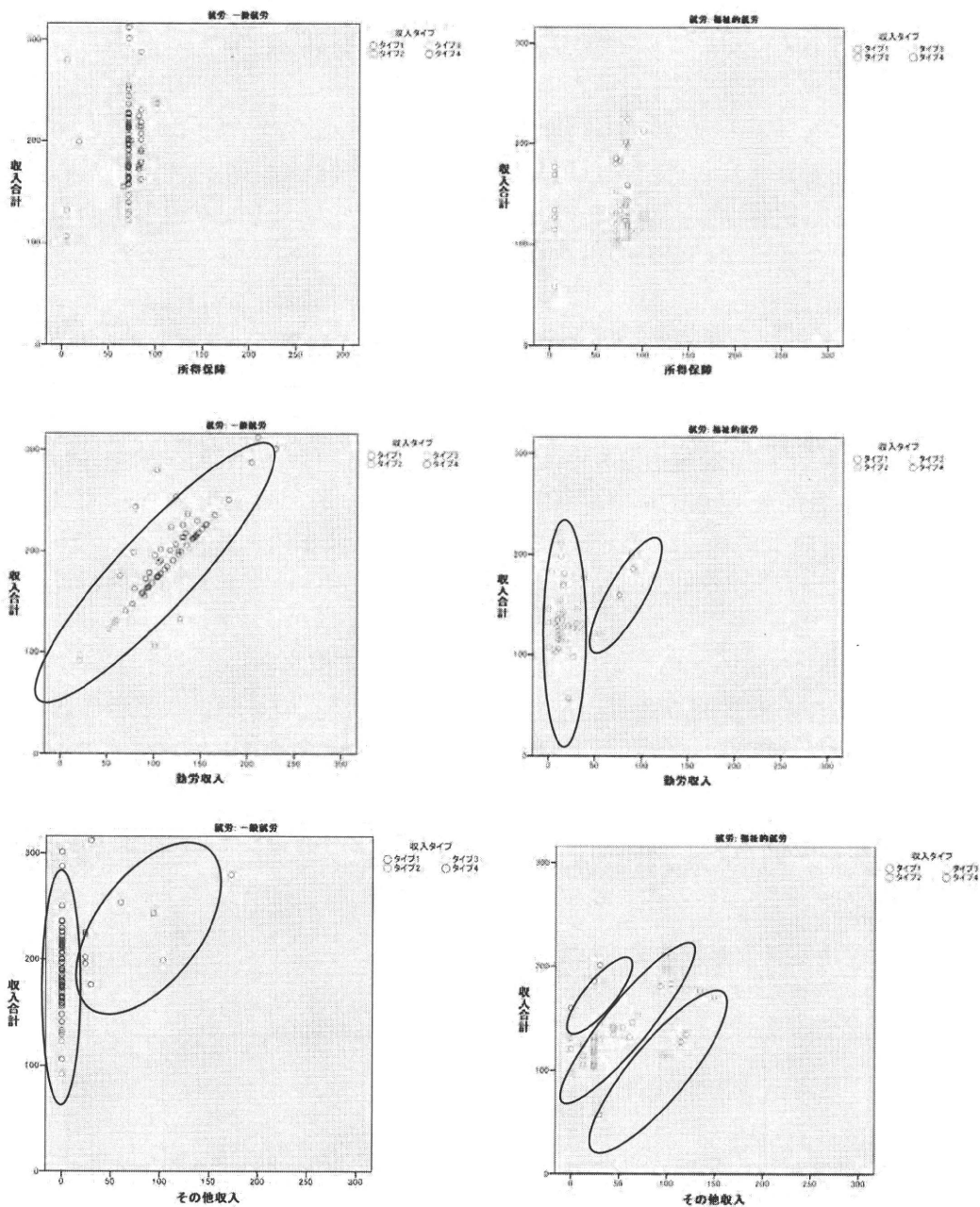


表4 収入項目別クロス集計

	年金	生保		勤労収入	所得保障	その他収入	収入合計
一般就労	なし	なし	平均値	102.50	8.25	68.75	179.50
			度数	4	4	4	4
			標準偏差	20.437	6.500	84.235	77.556
	あり	なし	平均値	115.76	74.65	3.48	193.89
			度数	62	62	62	62
			標準偏差	37.739	6.496	10.675	40.594
		あり	平均値	80.00	71.00	93.00	244.00
			度数	1	1	1	1
			標準偏差				
福祉的就労	なし	なし	平均値	20.00	5.00	94.25	119.25
			度数	4	4	4	4
			標準偏差	13.292	.000	45.169	49.345
		あり	平均値	13.00	5.00	134.50	152.50
			度数	2	2	2	2
			標準偏差	4.243	.000	20.506	24.749
	あり	なし	平均値	22.82	81.94	32.42	137.18
			度数	33	33	33	33
			標準偏差	22.749	9.014	29.832	32.615
	あり	あり	平均値	7.75	73.50	78.00	159.25
			度数	4	4	4	4
			標準偏差	7.719	2.887	24.262	26.538

図4 収入の散布図（収入項目別×収入合計）



【インプリケーション】

収入に影響を与える要因を見てきたが、ここから導かれるインプリケーションは以下のようなになる。

一般就労は「年金」がある 94.0%では基本的には「その他の収入」がない、もしくはあっても小額（平均 3,500 円）で、「勤労収入」と「所得保障」とが「収入合計」を決める。しかし「年金」がない場合には「その他の収入」で賄われる。

一方、福祉的就労では「勤労収入」が一般就労に比べて低水準で、多くの場合で「勤

「勤労収入」は収入に影響せず、「その他の収入」と「所得保障」とが「収入合計」を決めている。また、「年金」があると「その他の収入」は低く、逆に「年金」がないと「その他の収入」が高い。さらに、「生活保護」を受ける人は「勤労収入」が比較的低い。また、福祉的就労でも比較的「勤労収入」が高く一般就労同様に「勤労収入」が収入に影響する場合がある。

なお、ここでいう「その他の収入」とは、グループホームのヒアリングから、収入が低い者に対して支弁される自治体単独補助による家賃補助や、親と死別した者が受け取る私保険である扶養保険、また仕送りなどが相当することを聞き取っており、こうした収入が「年金」がない場合の所得を補完していることが示唆される。

② 「支出合計」に影響を与える要因とそこから導かれるインプリケーション

【影響を与える要因】

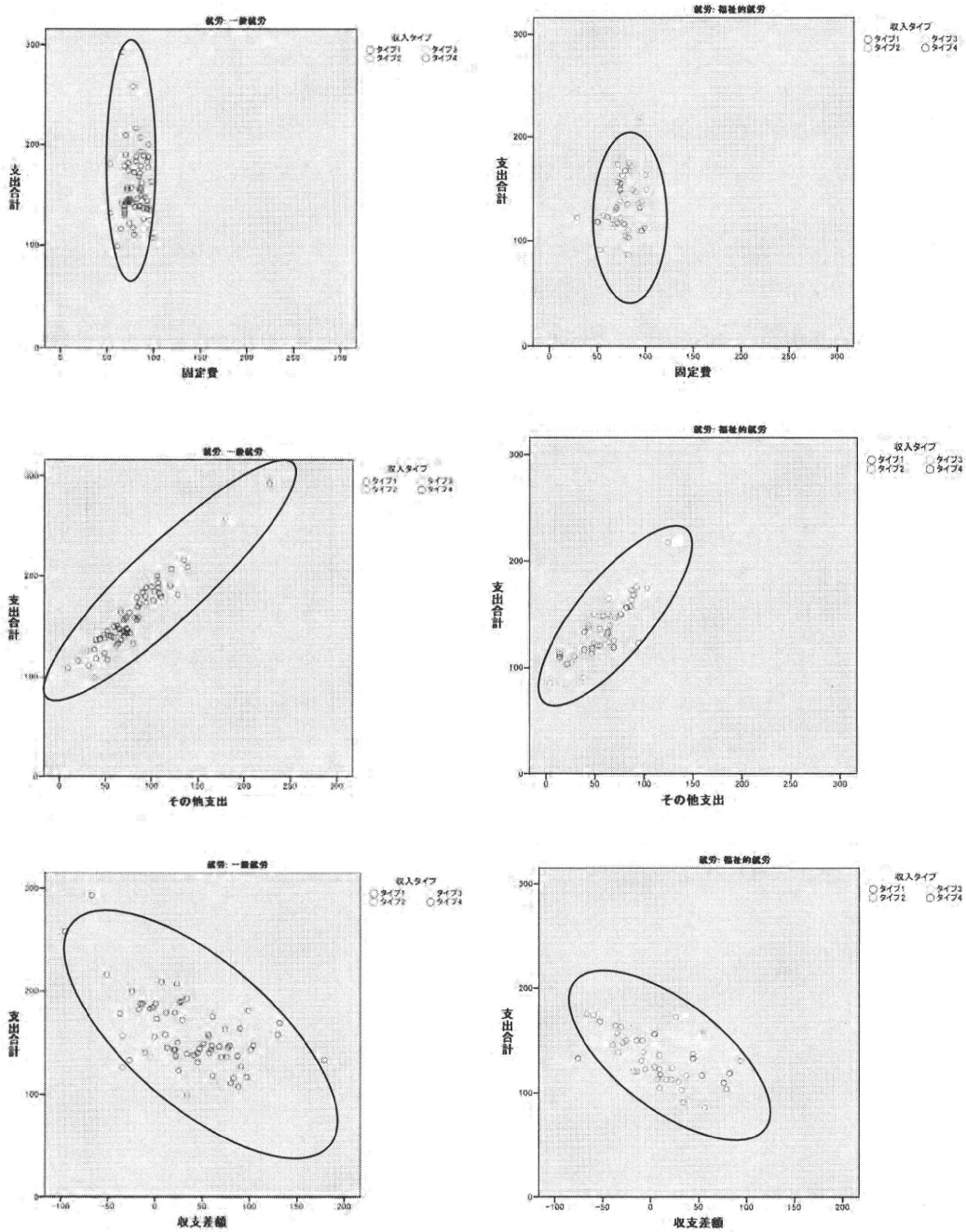
一般就労も福祉的就労も、「支出合計」に影響を与えるのは「その他支出」（相関係数：一般就労 0.951／福祉的就労 0.845 でともに有意）と「収支差額」（相関係数：一般就労-0.533／福祉的就労-0.676 でともに有意）である。「その他支出」が増えると「支出合計」が増え、「収支差額」が増えると「支出合計」は減る。散布図においても「その他支出」と「支出合計」、「収支差額」と「支出合計」とはいずれも線形の関係にある（図 5）。

また、「支出合計」が多いというのは「固定費」以外の支出が多いという意味で、「固定費」はほぼ一定である。図 5 で「固定費」と「支出合計」の 2 軸による散布図を見ると、「固定費」はいずれのケースもほぼ一定の金額であることがわかる。「固定費」の平均値は 79,360 円であった。さらに、「固定費」について一般就労と福祉的就労とで母平均の差の検定を行ったところ、有意確率 0.203 となっており一般就労と福祉的就労とで固定費に統計的有意差は認められなかった（表 5）。

表 5 固定費に関する就労形態による母平均の差の検定

		等分散性のための Levene の検定		2 つの母平均の差の検定						
		F 値	有意確率	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の 差	差の標準 誤差	差の 95% 信頼区間	
									下限	上限
固定 費	等分散を仮定 する.	1.422	.236	1.281	108	.203	3.149	2.458	-1.723	8.020
	等分散を仮定 しない.			1.203	71.519	.233	3.149	2.618	-2.070	8.367

図5 支出の散布図（収入項目別×支出合計）



【インプリケーション】

「支出合計」に影響を与える要因を見てきたが、ここから導かれるインプリケーションについて以下に述べる。

「固定費」は一定であることから、「支出合計」は「収支差額」と「その他支出」の合計額が決定することとなる。そこで、「収支差額」と「その他支出」との関係を見ていくこととする。散布図をみると、「その他支出」が増えると「収支差額」が減る関係にあり、一定のラインを超えると「その他支出」と関係なく「収支差額」が増えてい

ることがわかる（図 6）。つまり、「その他支出」と「収支差額」の合計はある水準までは一定である。そこで、その水準を測るため回帰分析を行ったところ、回帰式は

一般就労： その他支出 = 89.541 + (-0.335) × 収支差額
 福祉的就労： その他支出 = 58.388 + (-0.344) × 収支差額

ともに有意（有意確率 0.000）であった。このことから、固定費以外の費用として、一般就労では 89,540 円、福祉的就労では 58,390 円という一定額の支出があることが推測される。

従って、固定費 79,360 円と上記で得られた定額支出を就労形態別に加えると、

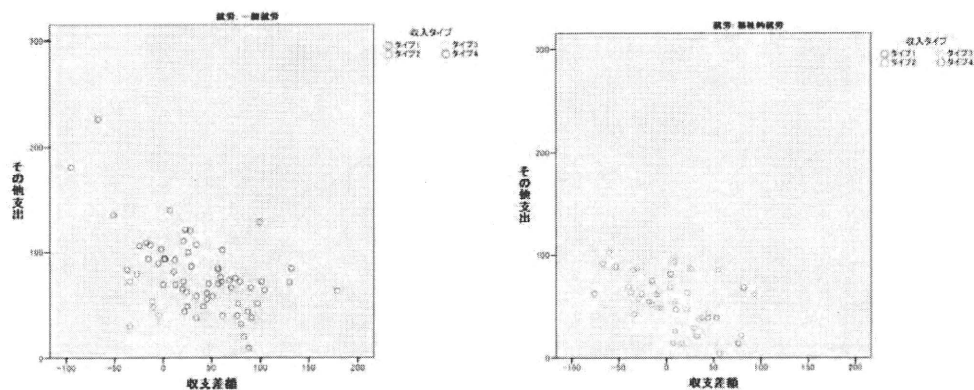
一般就労 79,360 + 89,540 = 168,900 円

福祉的就労 79,360 + 58,390 = 137,750 円

となる。この額がグループホームで定型的な暮らしを行うためにかかる費用（=所要額）であると考えられる。これを超える額については「収支差額」または「その他支出」として反映される。なお、図 6 の散布図からは、いずれの就労形態でも「その他支出」よりも「収支差額」として反映されやすいことが読み取れる。

なお、一般就労と福祉的就労とでグループホームで定型的な暮らしを行うためにかかる費用に差が出る結果となったが、このことについてグループホームのヒアリング調査からは、①福祉的就労では週末に自宅に帰る利用者が多く、週末自宅で過ごす費用がこの調査に反映されていない、②一般就労の者のほうが福祉的就労の者よりも通勤経費や昼食代、通信費、娯楽費など日中活動を営むためにより多く費やす、という 2 点を聞き取っている。

図 6 収支差額×その他支出（就労形態別）



4. 課題及び考察

(1) グループホームにおける収支行動

上記の結果を踏まえて、まずグループホームにおける収支行動について就労形態別に考察する。

一般就労では、障害基礎年金 2 級（66,000 円）が支給されている場合は、168,900