

【ポスター発表】

**知的障害者の自立を支える支援・制度・政策の関係について**

—カナダ マニトバ州の取り組みから—

東洋大学大学院 木口 恵美子 (6371)

キーワード：地域生活 個人予算 サポートネットワーク

**1. 研究目的**

障害をもっている、適切な支援や配慮があれば障害を持ちつつ地域で自立して生活することは可能である。常時介護や見守りを必要とする障害者が、地域では必要な支援を受けることが困難なため、生活の場を選択できない境遇に置かれることはやむを得ないことであって、差別ではないのだろうか。障害を持つ人が当たりまえに地域生活を送ることに對する壁や差別は、家族や親族、行政、地域、福祉関係者、就労先、周囲の無理解や偏見、資源の問題等、様々な問題が複雑に絡み合っているため、差別を行う側を明確にすることが困難で、配慮を要求する相手、対象、範囲等を特定しにくく、解決も困難である。国連障害者の権利条約第19条には、障害をもっているでも地域社会で生活することを権利として認め、障害を持つが故に施設等に生活することが、義務として正当化されてはならないことを示している。日本も批准に向けて、知的障害者の自立した地域生活への取り組みを検討する必要があると思われる。

**2. 研究の視点および方法**

これまでも、カナダ マニトバ州の法律や事業に着目し、知的障害者の地域生活について検討を行ってきた。今回は、マニトバ家庭サービス局から出されたダイレクトペイメントの試行事業の報告書をもとに、あらためて、支援と制度及び政策（法律）の関係についての考察を行う。このことで、障害者が地域社会で自立した生活を送るために必要な支援や配慮、それらを確保する上での行政の役割等が明らかになるであろう。

**3. 倫理的配慮**

現地NPO代表者より事業・資料等公表の了解を得ている。日本社会福祉学会研究倫理指針に基づいて行った。

**3. 研究結果****(1) 知的障害者の地域での自立生活を支える要素**

## ・資金

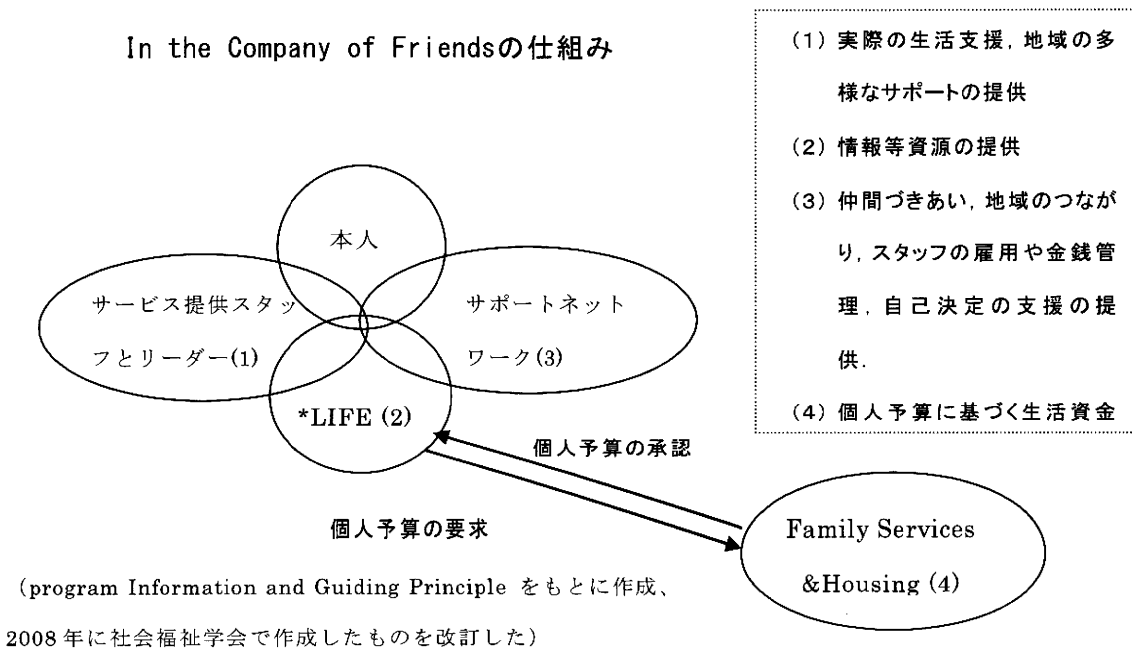
行政から個人予算に基づいた個人への資金提供のしくみがある。これは“*In the Company Of Friends (ICOF)*”という名称の事業であり、現在はNPOが運営している。

## ・人間関係

① ポートネットワーク：家族や友人等無給のボランティアからなるチームで、ICOFを利用するためには、複数人のサポートネットワークを持つことが条件とされている。

- ② 介助スタッフ：直接介助を行うパーソナルアシスタントで、障害を持つ本人と雇用関係を持つ。リーダーは、サービス全体を把握し個人計画に沿ったサービスを提供する。本人の日常生活に重要な役割を持つ。
- ③ リソーススタッフ：ICOFを運営しているNPOの事業所のスタッフで、個人のニーズに基づいた個人予算計画の作成、行政への申請、モニタリング、行政への報告、サポートネットワークの構築と維持、個人計画作成の支援、介助スタッフの研修等、多岐にわたって本人の生活全般に関する相談支援を行う。

(2) 知的障害者の地域での自立生活を支えるシステム



(3) 制度と政策（法律）の関係

ICOFは、州の家庭サービス消費者局（Family Services and Consumer Affairs）の生活支援事業（Supported Living Program）の中に、居住サービス、デイサービス、送迎、レスパイト、危機介入、医療サービス等と共に、選択可能な self-directed service として位置付けられている。これらのサービスの利用者は、「知的に障害を持つ傷つきやすい人の法律（The Vulnerable Persons Living with a Mental Disability Act）」に定められたバルネラブルな人とされている。法律はサポートサービスについて、家庭サービス消費者局を通して提供されるサービスやその他のサービスを提供することを定めている。この法律は、サポートサービスと共に代行決定や虐待からの保護も定めた、権利を擁護する法律であり、地域生活を権利として位置付けていると考えることができるだろう。そして、個人予算は生活を全体として捉えて支える仕組みとして捉える事が出来る。

本研究では、平成22年度厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業）：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－における研究協力者として研究費の補助を受けている。

## 障害者の自立生活を支える介助サービスとは

### －「役割への支援」に着目して－

自立生活センター・日野 重野(佐々木)愛佳 (07483)

キーワード： 障害者・自立生活支援・障害者権利条約

## 1. 研究目的

障害者権利条約が発効されてから2年、日本は署名したものの批准には至っていない。現在、批准のために必要な国内法の整備や障害者制度の改革が議論されているところである。

障害者権利条約は第19条において「自立した生活〔生活の自律〕及び地域社会へのインクルージョン」<sup>1</sup>を規定している。これは「障害のあるすべての人に対し、他の者と平等の選択の自由をもって地域社会で生活する平等の権利を認める」ものであり、「締約国は障害のある人によるこの権利の完全な享有並びに地域社会への障害のある人の完全なインクルージョン及び参加を容易にするための効果的かつ適切な措置をとるもの」と定めている。さらに居住地の選択の自由、特定の生活様式が強要されないことが確認され、締約国に対し地域社会における生活及びインクルージョンを支援するため、また地域社会からの孤立及び隔離を防止するために必要な在宅サービスやパーソナル・アシスタンスなどの介助サービスを提供し、一般の地域社会サービスや設備が障害者にも利用できるようにすることを求めている。<sup>2</sup>

障害者が地域で自立、自律した生活を営むために必要な支援は多岐にわたる。中でも介助サービスは障害者の生活を実質的かつ最も近くで支えるものであり、自立生活支援の要と言える。必要な介助サービスが確保されれば、多くの障害者が地域での自立生活を実現することが可能となる反面、確保されなければその実現は困難となる。

権利条約が意図する「自立した生活」、「地域へのインクルージョン」を現実のものとするためには、介助サービスの「必要量の確保」だけでなく、その「質の確保」が欠かせない。単に「地域で暮らす」のではなく、地域社会の一員として、市民として「地域で生きる」ことで本当の意味での「自立した生活」、「地域へのインクルージョン」は実現される。そのための支援を介助サービスのなかに位置づけることが求められる。

障害者はこれまで、障害のない人が当たり前のように期待される家族役割や社会的役割を持つ存在として意識されることが少なかった。しかし実際は「親役割」、「老親に対する子としての役割」など様々な役割を持つ存在である。本研究は介助サービスについて「役割への支援」という視点から考察することを目的とする。これにより、権利条約が規定する「自立した生活〔生活の自律〕及び地域へのインクルージョン」の実現を促す介助サービスのあり方について検討する。

## 2. 研究の視点および方法

従来の障害者施策、特に介助サービスが障害者の持つ役割について、どのように捉え施策として位置づけてきたのかを整理するとともに、障害当事者が記した自立生活に関する文献、先行研究から実際に「役割への支援」が必要な場面を抽出する。そして障害者に対する「役割への支援」について、求められている支援と現実の支援の隔たりを明らかにする。社会的役割については教育、雇用分野等、すでに検討が進んでいる部分であるため、今回は家庭における「役割」への支援に絞り検討する。

## 3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会研究倫理方針を遵守し研究、報告を行う。

## 4. 研究結果

まず「役割」についての議論を整理し、「役割への支援」について定義する。そして障害者が置かれている現状を明らかにする。また障害者権利条約の役割に関する記述を整理した上で、介助サービスのあり方について「役割への支援」という視点から考察する。

### 1) 「役割への支援」の定義

- ・ 一般的な役割についての議論の整理
- ・ 「役割への支援」の定義

### 2) 障害者が置かれている役割についての現状分析

- ・ 障害者施策における「障害者」の捉え方
- ・ 支援費制度、障害者自立支援法による介助サービスにおける「役割への支援」に対する視点
- ・ 障害者の実態
- ・ 具体的な「役割への支援」が必要な場面の抽出

### 3) 障害者権利条約における役割に関する記述の整理

(注) 本研究では、平成22年度厚生労働科学研究費補助金(障害者対策総合研究事業): 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—における研究協力者として研究費の補助を受けている。

<sup>1</sup> 権利条約の訳は川島聡、長瀬修仮訳(2008年5月30日付)を使用した。

<sup>2</sup> 崔榮繁「第8章 自立生活」187頁 長瀬修・東俊裕・川島聡編(2008)『障害者の権利条約と日本 概要と展望』生活書院

## ダイレクトペイメントの日本への導入とその課題

### —障害者自身によるサービスの選択と利用計画の策定による自立生活の推進—

○ 北海道大学 西山 裕 (会員番号 007606)

キーワード3つ: ダイレクト・ペイメント、障害者自身による選択、自立生活

#### 1. 研究目的

障害者の権利条約第19条(b)では、「personal assistance」を含む地域社会支援サービスを障害者が利用できるよう、締約国は効果的かつ適当な措置をする旨が規定されているが、英国等では、「特定の介助者による介助サービスの提供」としての「personal assistance」に留まらず、障害者自身が資金を受けてサービス利用計画策定及び事業者と契約を行う「ダイレクトペイメント」も実施されている。

我が国においても、このダイレクトペイメントを導入できれば、障害者の権利条約の要請に合ったサービスが実現できることに留まらず、障害者自身がサービスを選択し、さらには利用計画を策定することが可能となり、自立生活の推進に資することになる。

そこで、我が国へのダイレクトペイメント導入の制度面の課題と対応を考察する。

#### 2. 研究の視点および方法

- ①ダイレクトペイメントを導入することの意義を確認した上で、
- ②我が国の現行制度の下でダイレクトペイメントを実施する上での問題点を整理し、
- ③現行制度の改善の方向を提案する、という手順により検討を進める。

#### 3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会研究倫理指針を遵守して報告を行う。

#### 4. 研究結果

(1) ここでダイレクトペイメントとは、次のものをいう。

- ①行政がサービスを提供する代わりに、そのサービスに相当する額の現金を給付。
- ②利用者は、給付された資金を基に、サービスを選択して、利用計画を作成する。
- ③利用者は、計画に基づき、サービス事業者と契約してサービス提供を受ける。
- ④サービスの中には、専属の介助者（パーソナルアシスタント）の介助を含む。

(2) 導入の意義

障害者にとっては、自分の生活・意向を理解した介助者の介助を受けられること、自分自身が作成した利用計画でサービスを受給できること等のメリットがあるが、利用計画作成や金銭出納管理等を障害者自身が行う必要がある等のデメリットもある。

また、行政にとっては、財政負担を増大せずに、障害者ニーズに応えた施策展開が

可能になる等のメリットがあるが、障害者の計画作成資金の使途・出納管理に問題がある場合は、その指導・修正等のため、事務量が増加する、というデメリットもある。

### (3) 導入に当たっての制度上の問題点

#### ① 障害者への現金給付の前払い

現行制度では前払いは認められていないが、事前の利用計画の承認及び利用後のサービス受給及び支払のチェックの仕組みがあれば、前払いでも制度の趣旨に反しない。

#### ② パーソナルアシスタントの利用

現行制度では、個人としての障害福祉サービス事業者は想定されていないので、障害者サービス事業者が、ダイレクトペイメントの障害者との間で、特定の介助者を継続的に派遣する契約を締結し、サービス提供する方式が現実的。

#### ③ 障害者による利用計画の作成

ア 障害程度区分を判定した上で、支給の可否及びサービスごとの支給量等を決定する現行の仕組みでは、受給できるサービスは、決定されたサービス種類と支給量の範囲内に限定され、障害者自身が作成した計画によるサービス受給という、ダイレクトペイメントのメリットが生かされず、柔軟な対応の導入が必要。

⇒ 例えば、市町村は、ダイレクトペイメントの利用申請者に、毎月の予算枠を示し、申請者は、その枠内で、サービス受給計画を策定し、市町村が承認する。

イ サービスの範囲は、障害者自立支援法に基づく障害福祉サービスに限定。

#### ④ 支援機関の位置づけ

ダイレクトペイメントを実施していく上で、書類管理や金銭出納管理等の事務に不慣れな障害者を援助する支援機関の存在は不可欠。現行法の下では、「相談支援事業」内容の一つとして位置付け、サービス利用計画策定費等を支給することが考えられる。

### (4) まとめ

ここまでの検討により、日本の現行制度におけるダイレクトペイメントの導入については、制度面では、予算枠の設定を条件として障害程度区分及び支給決定の規制を緩和する旨の政策決定があれば、現行制度を大幅に変更せず対応できることがわかった。

ダイレクトペイメントは、社会福祉基礎構造改革以来の利用者によるサービス選択という方向をさらに進めるものであり、福祉制度改革の方向に沿ったものと考えられる。

また、経済が低迷し、国や地方自治体の財政状況が厳しい中で、利用者のニーズにあった福祉サービス提供を進めていく施策としても意義がある。

(注) 本研究は、平成 21 年度厚生労働科学研究費補助金・障害者保健福祉総合研究事業「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—」(研究代表者勝又幸子)の研究成果の一部である。

## 合理的配慮の効果的運用における精神障害者の特性への配慮

### － 裁判記録レビューからの考察 －

○同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程 山村 りつ (7820)

キーワード：合理的配慮の基準・二次的配慮・

### 1. 研究目的

合理的配慮とは、2007年9月28日にわが国が署名した「障害のある人の権利に関する条約（Convention on the Right of Person with Disabilities：以下、条約）」の記述によれば「障害のある人が他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を享有し又は行使することを確保するための必要かつ適切な変更及び調整（第2条）」（長瀬ほか2008：47）とされ、この配慮の欠如を障害者差別として禁止しているのが合理的配慮の規定である。条約の批准のためには当然この規定の履行が求められるため、批准に向けた取り組みにおいても、この規定への関心が高まっている（長瀬ほか2008）。

合理的配慮規定の履行に不可欠となるのが、何が（どこまでが）合理的な配慮であるのかという基準を示すことであるが、この基準は各障害種別の障害特性によって異なることが推察され、合理的配慮の基準設定においてもその点が考慮される必要があると考えられる。しかしながら、わが国の合理的配慮に対する研究の中で、合理的配慮における障害種別による違いに関する研究はあまりみられず、精神障害者の就労に関しても、その障害の特性のためにどのような合理的配慮が必要であり、その規定の実効力をもった運用においてどのような課題があるのかについて、十分な検討がされているとは言い難い。

本研究はそのような問題意識に立ち、合理的配慮における精神障害および精神障害者の特性と、その特性に基づく合理的配慮規定の運用に必要な対策について検討することを目的としたものである。

### 2. 研究の視点および方法

アメリカでは、ADA（American Disabilities Act）などによって合理的配慮規定の運用において20年近い歴史をもち、その中で精神障害者への合理的配慮の特徴を対象とした研究が多くみられる。これらの先行研究はもちろんのこと、現在でも繰り返し起こされる合理的配慮に関連した裁判は、まさに今、合理的配慮の運用において問われている課題を示しているといえる。

そこで本研究では、精神障害者の就労における合理的配慮という点について、主にADAとの関連における合理的配慮の判断が争点となったアメリカの裁判記録を収集し、その中から特に精神障害および精神障害者の特性に関連したものを抽出し、実際の規定の運用の中でみられた特徴と課題について整理を行った。

### 3. 倫理的配慮

研究で用いた裁判記録については、判例閲覧のためのデータベース「Find Law (<http://www.findlaw.com/casocode/index.html>)」および、「Open Jurist (<http://openjurist.org/>)」を利用して収集した。いずれのサイトも実務だけでなく教育・研究を目的とした判例の参照を認めたものであり、その資料の利用について本研究および発表に抵触する制限等はなかった。ただし、両サイトはあくまでも情報提供を目的としたものであり、一切の法律上の助言を与えるものではなく、記録に対する解釈はあくまでも発表者個人によるものである。

#### 4. 研究結果

##### (1) 合理的配慮のタイプの特徴

先行研究および裁判記録からは、合理的配慮の内容について精神障害者特有の状況があることが示された。精神障害者のために必要となる合理的配慮の中心は、物質的な環境よりも業務内容や勤務体制などのシステムや規則の変更や、他の従業員との関係性における配慮となるとされ、その結果、配慮の提供にあたって雇用主の経済的負担はそれほど大きくはならないが、しかし逆に、物質的でない部分での配慮が重要となるために、雇用主だけでなく職場の他の従業員への影響や負担が生じる可能性がある。

さらにそのような特徴により、精神障害者への合理的配慮には「継続性」という特徴が生じることとなる。この特徴は、精神障害における別の特性である症状の動揺性や、そのための予測困難性といった点からも強調されるものである。

##### (2) 合理的配慮の保障のための支援の必要性

精神障害者への合理的配慮においては、その内容だけでなく、配慮を獲得していくプロセスにおいても精神障害特有の条件が作用しており、そのため精神障害者自身が配慮要求・獲得を保障するための支援が必要であると考えられる。

この課題については、2つの背景が考えられる。1つは障害の開示に関わる問題であり、合理的配慮を得るために必然的に求められる障害の開示が、精神障害者にとっては抵抗を伴うものであり、その結果、合理的配慮の要求を極力控えることで、必要な時に必要な配慮を得られないという状況が生じる。もう1つの背景は、精神障害者のもつコミュニケーション能力上の課題によるものであり、その意味で、精神障害をもつ従業員と雇用主の間で合理的配慮の形成のための合意を得るための支援が必要となることが示唆された。

##### (3) 障害および障害者についての認識

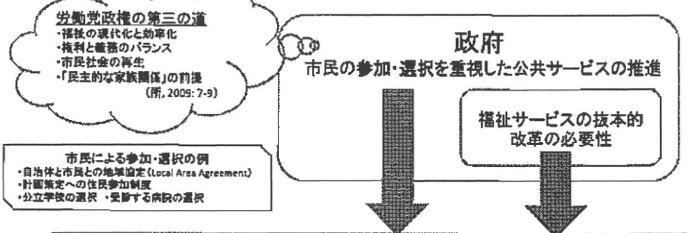
精神障害者への合理的配慮には、他の障害をもたない従業員に対しても業務規程の変更や付加的な業務などの負担が生じる可能性があり、雇用主は従業員との調整を通してそれらの配慮を提供する責任があるが、一方で従業員個人の障害や障害者についての認識をただしたり変更させることまでは責任を負わず、また合理的配慮の規定もそのような強制力をもつものではないが、精神障害者の就労においてはそのような周囲の人間の認識や、それに基づく態度が大きな影響を与えるものであり、その点にどう対処するかが課題となる。



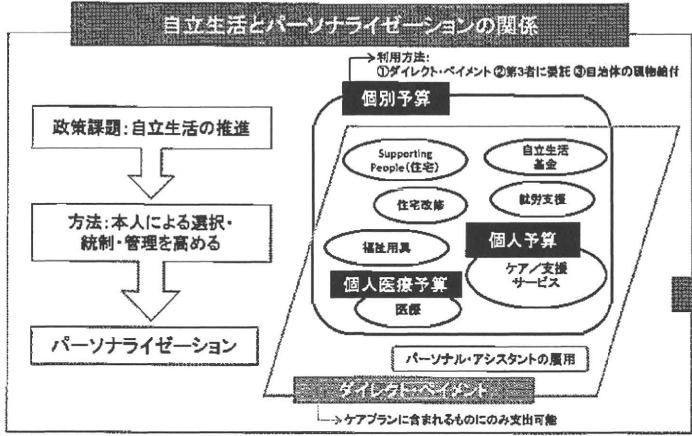
# 英国の障害者自立支援における「パーソナライゼーション」の可能性と課題

障害学会第7回大会(東京大学) 2010年9月25~26日 白瀬由美香(国立社会保障・人口問題研究所)

- ▶問題意識:英国で進められている「パーソナライゼーション」は、今後の障害者の自立生活支援にどのような可能性と課題を持つのか?
- ▶研究目的:「パーソナライゼーション」の概念と関連する制度について整理し、政策の背景・含意と自立生活との関係を探る。
- ▶研究方法:英国政府が発行する政策文書、内外の既存研究に関する文献調査をする。



**<パーソナライゼーション>** (HM Government, 2007:33による定義)  
 サービスが市民のニーズと好みに即して提供されるプロセス。  
 本人自ら生活と受給サービスの形を構成できるように、市民をエンパワーする。



**自立生活に関する制度の展開**  
資料に網羅していないものは保健省(Department of Health)の発表。

1988年 **自立生活基金**  
 障害者がケア/支援サービスを雇用、あるいはパーソナル・アシスタントを雇用する費用を現金給付。Department for Work & Pensionsが発行。

1997年 **ダイレクト・ペイメント**  
 ケア/支援サービス費用の現金給付制度。当初は15~64歳を対象、その後拡大、パーソナル・アシスタントの雇用が可能。

2003年 **Supporting Peopleプログラム**  
 高齢者、ホームレス、精神障害者、DV被害者などを対象に住宅に関連した支援を提供。地方自治を管轄するCommunities & Local Governmentsが発行。

**In Control プロジェクト**  
 自発的な支援の実現を目指し、保健省や知的障害者団体の協力の下、6つの地域が実施した事業。個別予算のモデルとなった。In Controlプロジェクトを母体として、社会的企業が設立された。

**類似した概念**  
 ・本人中心の計画(Person-centred planning)  
 ・本人中心のケア(Person-centred care)  
 ・本人中心の支援(Person-centred support)  
 ・自発的な支援(Self-directed support)  
 ・自立生活(Independent living)

**シティズンシップ・モデル**  
 市民による支援  
 専門家  
 市民社会  
 自治体  
 個人  
 市民社会の発展  
Duffy, 2010, 2010年6月に作成。

2005年 **個別予算Individual Budgets/パイロット事業**  
 保健省の支援により、13地域で実施。ケア/支援サービスに加え、自立生活に関連した様々な給付について、個人ごとに予算を統合。

2007年 **Putting People First (PPF)**  
 成人向けケア・サービス改革の方向性を示す。パーソナライズされたケアを目指す。

**個人予算Personal Budgetsの全国導入へ**

2009年 **個人医療予算Personal Health Budgets/パイロット事業**  
 全国70ヶ所で実施中。通院療養の継続ケア、長期療養、リハビリ、精神保健などの領域で試行。

2010年 **医療へのダイレクト・ペイメントのパイロット事業**

**最終的な目的**  
**障害者のライフチャンスの改善**

「2025年までに、イギリスの障害者が生活の質を向上させる機会と選択を完全に手に入れ、社会の平等な成員として尊重され、包摂されるべき」  
(Prime Minister's Strategy Unit, 2005: 7)

4つの重点事項:  
 ① 個別予算の導入による自立生活の実現と支援  
 ② 障害者の家業へのサポートを充実  
 ③ 障害向けサービスから成人向けサービスへの円滑な移行  
 ④ 就労および雇用継続の促進と支援

## パーソナライゼーション推進の今後の可能性と課題

- <可能性>**
- ・サービスの費用効率性の向上 (Glasby et al, 2009: 122-127)  
 → ケア/支援の持続可能性を高める  
パーソナライゼーションは必ずしも福祉予算の削減ではない
  - ・社会的企業や民間事業者の振興 (Patterson, 2010)
  - ・各自のニーズを反映し、ライフスタイルに合った支援を実現 (IBSEN, 2008)
  - ・医療と福祉の連携、統合されたケア/支援の促進 (Dickinson et al, 2010)

- <課題>**
- ・地方自治体の役割の変化:「選択」のための支援提供 (ADASS, 2010: 5)  
 → ソーシャルワークのアプローチにも改革が求められる
  - ・「選択」の限界とシティズンシップ (Boxall et al, 2009; Redley et al, 2007)  
 → 障害種別によらず利用可能な制度とすることが必要
  - ・「選択」を望まない人への対応 (Hurstfield, et al, 2007; IBSEN, 2008)  
 → 「選択しない」という意思の尊重とエンパワメントの兼ね合いは?  
特に高齢者
  - ◆権利擁護の重要性がますます高まる  
 ◆ダイレクト・ペイメントへ一本化することの危険性  
 → 誰が予算を管理するのが改めて問われる

参考文献

- Association of Directors of Adult Social Services (ADASS), 2010, *Personalisation: What Housing Got to Do with This?*
- Barnes C & Mercer G, 2006, *Independent Futures: Creating User-led Disability Services in a Disabling Society*, Policy Press.
- Boxall, K, Dowson, S & Beresford, P, 2009, "Selling individual budgets, choice and control: local and global influences on UK social care policy for people with learning difficulties", *Policy & Politics*, 37(4):449-515.
- Carr, S, 2010, *Personalisation: a rough guide* (misused edition), Social Care Institute for Excellence.
- Department of Health, 2005, *Independence, Well-being and Choice. Our vision for the future of social care for adults in England*.
- DH, 2008, *Putting People First: The Whole Story* (Leaflet)
- Dickinson, H & Glasby, J, 2008, "Not throwing out the partnership speeds with the personalisation bathwater", *Journal of Integrated Care*, 15(4):3-8.
- Duffy, S, 2010, "The Future of Personalisation", *Journal of Care Services Management*, 4(3):202-216.
- Glasby, J & Littlechild R, 2008, *Direct Payments and Personal Budgets: Putting Personalisation into Practice*, Policy Press.
- HM Government, 2007, *Building on Progress: Public Services*, Cabinet Office.
- Hurstfield, J, Parashar, U, & Schofield, K, 2007, *The Costs and Benefits of Independent Living*, Office for Disability Issues.
- Individual Budgets Evaluation Network (IBSEN), 2008, *Evaluation of the Individual Budgets Pilot Programme*.
- Leadbitter, C, 2004, *Personalisation through participation: A new script for public services*, Demos (www.demos.co.uk).
- Patterson, M, 2010, "Personalisation: What it means for providers", *Journal of Care Services Management*, 4(3): 217-228.
- Office for Disability Issues, 2008, *Independent Living: A Cross-government Strategy about Independent Living for Disabled People*.
- 小川喜道, 2005, 「障害者の自立支援とパーソナル・アシスタント」, *ダイレクト・ペイメント: 英国障害者福祉の改革* [明石書店].
- Prime Minister's Strategy Unit, 2005, *Improving the Life Chances of Disabled People*, Final Report.
- Redley, M & Weinberg, D, 2007, "Learning disability and the limits of liberal citizenship: Interactional Impediments to political empowerment", *Sociology of Health and Illness*, 29(5): 767-788.
- Simmons, R, Powell, M & Greener, I, 2008, *The Consumer in Public Services: Choice, Values and Difference*, Policy Press.
- 田中健一郎, 2005, 「障害者福祉と介護制度: 日英の比較から」, 訳者書評.
- 所進孝, 2006, 「ニューレバラーの社会保険の10年」, 『海外社会保険研究』168: 4-14.

謝辞: 本研究は、厚生労働科学研究費補助金(障害者対策総合研究事業(身体・知的障害分野))「障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究—海外の状況と制度に学ぶ障害者自立支援法の可能性—」(研究代表者: 藤又孝子)による研究成果の一部である。

## ■08

## 「自立」支援における地域間格差

土屋葉（愛知大学）

## 【目的】

「自立」生活には、それを支えるさまざまな要素が必要不可欠である。しかしこれらをめぐる地域の格差は著しく大きい。また「自立」に対する意識にも差があることが推察される。本研究では、「自立」生活を支える基盤が整備されていないと推測されるA地域に焦点化し、障害をもつ人の生活実態を把握することを目的とする。こうした地域は全国各地に存在することは想像に難くない。この地点から「自立」支援のあり方について検討を行うことは意義がある。

## 【方法】

障害をもつ当事者、障害をもつ人を支援する団体、関連機関、支援者へのインタビュー調査を行った。主なインタビュー内容は、障害をもつ当事者については、基本属性、居住形態、生活史、社会サービスの利用、「自立」についての考え方等、支援団体・支援者については、地域における障害者を取り巻く状況について、支援団体における支援内容について、「自立」についての考え方、さらに当該団体が支援している障害者の、就労状況、サービス利用状況、家計状況、自立支援法施行前後のライフスタイルの変化など。

## 【結果と考察】

A地域はこれまで障害当事者運動があまり盛んではなかった土地である。中心都市B市には、1960年代より大型施設が複数存在しており、施設先行型の都市であるといえる。1990年代からは、無認可作業所からはじまったグループホーム、相談支援所等が設立されはじめている。

A地域B市における障害をもつ人は、定位家族で暮らす人が多いこと、自宅から通所施設（作業所）に通い、親が高齢になると施設に入所するというライフコースが一般的であることが明らかになった。定位家族から離家しない原因は経済的な要因ばかりではなく、親や子どもの意識の齟齬にあること、親の側は子どもとの別居や一般就労に消極的であることも示唆された。「自立」の支援の方法としては通所施設をベースとして、宿泊体験を経てのグループホーム移行、あるいは他組織との連携というかたちで行われはじめているが、数としては多くはなく、積極的ではない面もみられた。また支援者は、定位家族において親が子供をサポートすることを前提として認識する傾向にあった。これは固定的な自立観を助長したり、本人の望む「自立」を阻害する可能性もある。

さらに、A地域における「自立」をめぐる困難がみえてきた。その要因としては、社会サービス・介助者の不足、「自立」生活に関するモデルの不在、固定的な自立観、自立生活センターの機能不全があった。

以上から、自立支援法下での、サービス供給に関して、地域間格差の現状の一端が明らかになった。A地域での「自立」は困難であり、より充実したサービスの供給をもとめて障

害者が都市部へ移動していく、サービス供給量が増えず、地域での自立が困難になるといった悪循環が生じている。

A 地域においては、「自立」モデルが不在であり、固定的な自立観がある。ここから、障害者・支援者および家族への「自立」へのエンパワメントの重要性が導き出される。この機能を担う機関の1つとして、自立生活センターが挙げられるだろう。

当日は、行政機関への調査結果もあわせて報告する予定である。また、B市と大都市圏における同人口規模の都市の比較を行う。さらに、画一的ではない「自立」のあり方を提示しつつ、障害をもつ人をエンパワメントしていく重要性、およびA地域における実践についても言及する。

#### 【付記】

本報告は平成20年度～22年度「障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究」（勝又幸子・国立社会保障・人口問題研究所）による研究成果の一部である。

#### 【参考文献】

- DPI 日本会議，2010，「地域主導による障害者支援プロセスのケーススタディ」障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究平成21年度総括研究報告書
- 尾上浩二，2009，「支援費制度と障害者自立支援法」茨木尚子ほか『障害者総合福祉サービス方の展望』ミネルヴァ書房，121-137.
- 土屋葉，2009，「障害をもつ人の生活実態および生活への支援——支援団体へのインタビュー調査から」『障害者の自立支援と「合理的配慮」に関する研究』（平成20年度総括研究報告書、研究代表者勝又幸子），95-103.
- 土屋葉，2010，「地域における障害者の「自立」支援のあり方に関する検討」（平成21年度総括研究報告書、研究代表者勝又幸子），82-93.

## ■3-3

障害者雇用における「合理的配慮」と「保護雇用」のあり方に関する一考察  
 ——各地の社会的事業所の取り組みをとおして——

磯野博（静岡福祉医療専門学校）

## はじめに

本研究は、厚生労働科学研究費補助金 障害保健福祉総合研究事業 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—の一環として3年にわたり取り組んできた。その成果は、報告書としてまとめる前段階として障害学会第5回大会、第6回大会において報告させていただき、貴重な示唆を多く得てきた。本研究の最終年度においても、同様に本学会での報告をとおしてご指導たまわりたい。

また、本研究は、研究の視座として「障害当事者の立場」を重視しており、同じ視座で運動、実践、そして研究に取り組んでいる会員が多い本学会での報告を強く希望するものである。

## 1. 研究の背景

「障害者権利条約」の批准に向けての国内法の整備のために、「障がい者制度改革推進会議」、その下での総合福祉部会の議論が高い頻度で集中的に行われている。労働・雇用分野では、論点のひとつとして「シームレスな雇用」を目指した社会的事業所の法制化が議論されており、2010年6月7日の第14回会議において取りまとめられた「第一次意見」でも、以下のような問題認識が示されている。

・福祉的就労の在り方について、労働法規の適用も含め、雇用施策における位置付けを検討するとともに、いわゆる「最低賃金減額特例措置」については、賃金補填等の所得保障に係る新制度との整合性を図った上で、重度障害者の雇用の確保に留意しつつ、当該措置の適用の在り方について検討する。また、就労継続支援や就労移行支援の対象となる「障害者」の範囲や利用者負担等の問題については、総合福祉部会等において検討する」

・障害者も障害のない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置している者に対し、その運営に要する賃金を含む経費の一部を補填するいわゆる「社会的事業所」について、地方公共団体における先進的な取組を参考にしつつ、その一層の普及がされるよう必要な措置を講ずる。併せて、障害者に多様な就労機会を提供するため、協同労働等の仕組みの構築等必要な措置を講ずる。

これらの問題認識は、賃金支援を中心にした「保護雇用」を障害者雇用においてどのように実現するかという課題に収斂されると筆者は考える。日本では、障害者雇用において部分的に課題にされている「保護雇用」ではあるが、EU諸国、昨今では韓国では、母子家庭や外国人など社会的弱者全体を「保護雇用」の対象にしており、日本でも、障害者雇用を切り口として、社会的弱者全体を対象にした「保護雇用」のあり方を模索していく必要がある。

## 2. 研究の経緯

本研究では、これらの課題を踏まえ、これまで障害者の労働・雇用分野における「合理的配慮」を具現化する「保護雇用」のあり方を探求してきた。具体的には、JDの研究を活用し、諸外国の障害者雇用施策の状況を概観する一方、全国福祉保育労組とJDがILOに行った「日本の障害者雇用政策に関するILO159号条約違反に関する国際労働機関規約24条に基づく申し立て」（ILO提訴）へのILOからの報告書と厚生労働省に設置された「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方に関する研究会」の「これまでの論点整理」の内容を検討し、日本での障害者雇用における「合理的配慮」の状況を概観してきた。また、それぞれの地域の特性を活かし、社会的事業所を自治体独自で制度化している滋賀県、札幌市、大阪府箕面市においてヒアリングを行い、それぞれの地域における社会的事業所の取り組みの功罪を検討してきた。

これら、各地の社会的事業所の取り組みに学びながら、三重県においても社会的事業所の制度化が検討の俎上に上りつつある。

今回の報告では、「障がい者制度改革推進会議」や総合福祉部会での議論を念頭に置きながら、社会的事業所の法制化の功罪を模索する。

その主なポイントは、以下の3点である。

- ①最低賃金を保証する賃金支援のあり方
- ②障害のある人もない人も「共に働く」社会的事業所のあり方
- ③障害者に対する「保護雇用」を切り口にした社会的弱者全体の「保護雇用」のあり方

## 3. 「保護雇用」と社会的事業所

本論に入る前に、本研究における重要なキーワードである「保護雇用」と社会的事業所の本研究における意味を明確にしておく。

「保護雇用」は、ILO条約と関連する勧告では、「障害者に最低賃金法やその他の労働関連法を適用すべきこと」を意味する。また、若林（1998）は、「専門職員などの人件費補助」、「障害者の賃金補助」、「施設・設備の補助」、「運営の補助（経営上の赤字補填の措置）」<sup>4)</sup>など、保護的措置を包括して定義している。本研究では、それらに加え、「労働時間や労働環境の整備」、「特定の製品の製造や販売に関するライセンスを障害者雇用のために活用するための規制」なども包括したものととして、幅広く「保護雇用」を定義する。

昨今、JDなどの障害当事者団体では、「保護雇用（Sheltered Employment）」という表現は、「障害者が保護されながら雇用される」という消極的な意味を持つことから、「障害者が社会的支援を活用しながら労働に参画する」という積極的な意味を強調するため、「社会支援雇用（Social Support Employment）」という表現を使うことが多くなっている。

では、この社会支援雇用と類似した社会的雇用、社会的事業所、社会的企業はどのような違いがあるのだろうか。この命題に関して、栗原（2010）は以下のように整理している。

社会的雇用とは、一般就労と福祉的就労の谷間から生まれた新たな雇用形態である。障害者

にも労働関係法規が適用され、サービス利用者ではなく、あくまで労働者として働くことが念頭に置かれていることが就労継続支援A型、B型とは異なる点である。

日本においてこの社会的雇用を実現する典型的な事業所の形態が社会的事業所である。一般企業での就労が困難とされた障害者が、営利主義、能力主義の弊害を乗り越え、労働をとおした自己実現を図り、地域社会に新たな価値を創造する取り組みとして各地で実践されている。この社会的事業所が自治体独自に制度化されている大阪府箕面市や滋賀県、札幌市では、公的な補助金を障害者の賃金支援に充当しており、日本における「保護雇用」を具体化する取り組みとしても注目されている。また、社会的事業所は、障害者のみでなく、シングルマザーや外国人といった障害者以外の社会的弱者の社会的雇用の受け皿にもなっており、障害者雇用施策をとおした社会的弱者全体の「保護雇用」の広がりをも日本でも実践していることも特徴である。

一方、社会的企業は、「ビジネス的手法を用いて社会問題を解決する企業」と位置づけられているが、イタリアの社会的共同組合法や韓国の社会的企業育成法に象徴される取り組みとして、社会的な排除をなくすため、さまざまな社会的弱者を包摂した働き方を実践している例もある。

#### 4. 各地の社会的事業所の取り組みと社会的事業所の法制化

障害学会第5回大会の一般発表、第6回大会のポスター発表においても報告してきたが、それぞれの地域の特性を活かし、社会的事業所を自治体独自で制度化している滋賀県、札幌市、大阪府箕面市の社会的事業所の取り組みの功罪を概観すると以下のようなことになると思われる。

滋賀県の取り組みは、共同作業所への滋賀県独自の補助金の廃止にともない、障害者自立支援法に拠らないポスト共同作業所のモデルのひとつとして制度化された。あくまで障害者福祉施策として位置づけられているため、障害者雇用施策との併用が可能であることや、補助金の位置づけが運営補助金ではないため、障害者の賃金支援にも活用が可能であることなど、精度の活用に柔軟性と弾力性があることが特徴であるといえる。

札幌市の取り組みは、あくまで運営補助金という位置づけではあるが、「共同労働」という理念が原点にあり、障害者をとおした社会的弱者全体の「保護雇用」を実現する取り組みとして発展している。また、北海道の地域性を反映し、厳しい経済、雇用情勢のなか、障害者分野からの地産地消の試作のひとつとして、中小企業や市民運動とも強く連携し、関連した各種の補助金を活用した取り組みとも有機的、重層的に関連していることも注目に値する。

大阪府箕面市の取り組みは、競艇事業から得られる潤沢な税収を背景にして制度化された賃金支援を重点にした取り組みである。補助金は、賃金支援と施設・設備に関する補助金、支援者に対する補助金に分けられている。しかし、賃金支援は単なる賃金補填ではなく、障害者が働いた労働時間の最低賃金に基づき、その四分之三が補助されるものであり、障害者の労働の成果が反映されるようになっている。また、障害者と非障害者がともに働く「共同労働」という理念を具現化することとおして、地域住民とともに地域の「労働文化」を培うことにも力が注がれていることも見逃せない特徴である。

これら、各地の社会的事業所の取り組みに学びながら、三重県においても社会的事業所の制

度化が検討の俎上に上りつつある。筆者の仮説は、現段階では、密接な連携の下で各地で独自の社会的事業所の取り組みのあり方が検討されるべきであるというものである。しかし、前述の「障がい者制度改革推進会議」や総合福祉部会の議論を契機に、社会的事業所を法制化しようという運動が、共同連やDPIなどを中心にして高まりつつある。これは、イタリアの社会的共同組合を参考にし、昨今、社会的企業育成法を施行した韓国と密接に情報交換を行いながら検討しているものである。

### 5. イタリアの社会的共同組合法と韓国の社会的企業育成法

イタリアの社会的共同組合に関しては、数々の研究成果もあり、広く知られるようになってきている。その源流は、18世紀に労働組合運動と密接に関わりながら発展してきた農協や生協などの各種の共同組合活動にさかのぼることができる。社会的共同組合が注目されたのは、1970年代からである。トリエステの精神医療改革をとおして、精神障害者の人間性の復権を求めた取り組みは有名である。これは、地域社会において精神障害者が「職住分離」することおととして、福祉や医療に加え、労働の場と生活の場を保障しようとしたものである。この受け皿になったのが社会的共同組合であった。

その後、1980年代には、各地の自治体で社会的共同組合が制度化され、1991年には社会的共同組合法が制定された。この法制化の背景には、台頭してきた市民活動に法的な位置づけを与えるという意味もあったが、行政でも教会でもない新たな福祉、医療の受け皿の台頭により、行政経費が効率的に運用できるという意味もあった。

社会的共同組合には、主にふたつのタイプがある。A型は、社会的弱者に対して福祉、保健、教育などのサービスを提供するものであり、全体の6割程度を占めている。

B型は、社会的弱者に対して就労の場を提供するものである。従業員のうち3割は障害者や高齢者、薬物依存者や刑余者などの社会的弱者であることが求められており、社会保険料や税金の減免、官公需の優先措置なども保障されている。B型は全体の3割程度を占めている。A型とB型の混合型もある。どちらもボランティアの加入が組合員の半数まで認められている。

「保護雇用」を具現化する取り組みとして注目されているのはB型である。A型もB型も営利企業の参入は認められておらず、事業の受注は随意契約が採用されている。このように全面的に保護されているように見える社会的共同組合であるが、事業評価などの査定は極めて厳しく、事業の受注が更新されずに廃止される社会的共同組合も多くある。

イタリアに類似した制度として2007年に法制化されたのが韓国の社会的企業育成法である。通貨危機によりIMFの管理下にあった1990年代の韓国は、経済危機と大量失業時代であったが、一方で社会福祉、社会保障の大きな転換期でもあった。その典型が2000年に法制化された国民基礎生活保障法である。これは、韓国の公的扶助を近代化するものであったが、「福祉から就労へ」というワークフェア路線に乗ったものでもあった。この就労の受け皿になったのが自活後見機関である。しかし、公的扶助の受給者を対象にした自活後見機関の活動だけでは機能不全があり、社会的弱者全体を対象にする新たな雇用施策の必要性が検討されてきた。

社会的企業育成法に基づく社会的企業には、イタリアと同じように、社会的弱者に対して福

祉、医療などのサービスを提供するタイプと、社会的弱者に対して就労の場を提供するタイプとその混合型がある。社会的企業の分野は、保健、福祉、医療に加え、保育や教育、環境や文化など多岐にわたっている。経営形態には営利企業も認められているが、民法上の公益法人や社会福祉法人、生協や農協、非営利団体など、これも多岐にわたっている。

社会的企業育成法では、社会的弱者は「脆弱階層」と呼ばれている。具体的には、障害者や高齢者に加え、低所得者や長期失業者、性売買被害者などが含まれている。これら「脆弱階層」が、社会サービス提供型の社会的企業では利用者の5割、就労型の社会的企業では労働者の5割、混合方の社会的企業では利用者の3割と労働者の3割を占めることが求められている。一方、社会的企業には、社会保険料や税金の減免に加え、「脆弱階層」の人件費の補助金と専門スタッフの人件費の補助金、施設・設備の補助金があり、経営、税務、労務などのコンサルティングも受けられるようになっている。

## 6. 障害者の就労と所得保障の課題

これら、社会的事業所のあり方を検討することは、福祉的就労でもない、一般就労でもない「谷間の就労」の課題と方向性を明確にし、障害者雇用施策全体を向上させることになる。しかし、その波及効果は、障害者の労働・雇用分野に限定されない。「第一次意見」でも、今後の障害者雇用施策の対象を「就労の困難さ」に着目した社会モデルによる障害観に基づいた方向に見直すことが提起されている。これは、障害者雇用施策に留まらず、障害者の所得保障の中心である障害年金のあり方ともつながるものである。

障害年金は、元来「障害にともなう稼得能力の減退・喪失を補う所得保障」として位置づけられているが、それは実態を反映しているとはいえない。今後、障害年金が、日本のセイフティネットの一環として機能していくためには、障害年金の受給要件に障害者の稼得能力を反映させたいうで社会手当化する可能性について見当していく必要があると考える。

一方、就労と所得保障の両面から阻害されているのが無年金障害者である。いまだ「すき間問題」として滞留している無年金障害者問題は、未納・未加入問題のみではない。難病や発達障害、高次能機能障害など、日本の医学モデルに偏重した障害の定義・認定では障害年金の対象にならない「谷間の障害」の無年金障害者も多く存在する。とりわけ、難病に関しては、障害年金の本来の目的である「障害による稼得能力の減退・喪失」がありながら、症状の非定型性・流動性から、障害年金の受給に至らないケースが多い。この難病をめぐる障害の定義・認定の問題は、昨年、旧政権の下で行われた障害者自立支援法の改正過程でも議論されたが、同じ理由でやはり難病は法の対象から外されたままになった。

また、昨今、障害当事者や家族、支援者のたゆまぬ努力によって一般就労に結び付いた知的障害者が、「障害の程度が軽くなった」ことを理由に障害基礎年金が不支給になったり、障害の程度に変化がないにも関わらず、障害基礎年金の受給が停止されるというケースが複数あることが問題になっている。この問題に関しては、兵庫県手をつなぐ育成会が会員への調査から実態を把握し、問題解決に結びつける運動を展開してきた。調査によると、2006年から2008年の間で、「障害の程度が軽くなった」ことを理由に、障害基礎年金を6人が支給停止され、7人



が減額されていた。企業などに就職したり、就職後数年経過した人が多かったという。その後、運動の成果もあり、2010年7月、社会保険庁は、各地の社会保険事務所に対して「就労によって一律に障害年金が支給されなくなるよう総合的判断が求められる」と通知するに至っている。

また、働く知的障害者が暮らす信楽通勤寮においても、2004年から2005年の間、従来であれば障害基礎年金の受給に該当する障害の程度である知的障害者に対して不支給決定が度重なった。この行政処分を不服とした知的障害者6人は、2006年、大津地裁に障害基礎年金不支給決定処分の取り消しを求める行政訴訟を提訴した。原告のうち5人は、2007年、2008年の再請求で障害基礎年金の受給に結び付いている。残り1人に関しても、2010年1月20日の判決によって不支給決定は取り消された。

被告国らは、「不支給処分の際と比べ、原告らの障害の程度は重くなっており、障害基礎年金2級の障害の程度に該当するようになっていた」と主張したが、判決はその主張を退けた。被告国らは控訴せず、この画期的な大津地裁判決は確定している8)。

これらの動向は、障害年金の今後のあり方を考えるうえで重要な問題提起をしている。前述のように、障害年金は本来「障害による稼働能力の減退・喪失を補う所得保障」であり、障害年金における障害の定義・認定は、より稼働能力に重点を置いたものになるよう再構築していく必要があるという議論がある。その際、稼働能力のアセスメントをどのようにするのが課題になるが、それは、単に一般就労に結びついたか否かというものであってはならない。

## おわりに

以上、障害者の「保護雇用」のあり方をおして、障害者雇用における「合理的配慮」のあり方を模索すると同時に、障害者の就労と密接に関連する所得保障、とりわけ障害基礎年金をめぐる昨今の問題をおして、障害者の就労と所得保障を一体のものとして課題にする必要性を論じてきた。しかし、本研究はいまだ問題提起の域を脱しておらず、十分な根拠と緻密な論理展開には及んでいないのが現状である。

今後も、障害当事者としての視座を重視しながら、各地の実践、運動に着目し、それらから得られる示唆を精査し、本研究を発展させていく。また、諸外国の状況に関する情報収集にも傾注していきたい。その際、EU諸国に学ぶことはいうまでもないが、障害者権利条約を批准するために各種の制度改正を行っている韓国や中国にも学んでいく必要がある。それは、同じ東アジア先進国として経済、社会に同じ特徴を持つ日本との比較をおして、各国の課題を明確にすると同時に、問題解決の方向性を見出すことに近づくことができると考えるからである。

最後に、本研究にご協力くださった方々、ご指導くださった先生方に心からのお礼を申しあげたい。

## ■06

## ADAの現状と推進体制

—ADA20周年を迎えた米国での短期調査報告から—

臼井久実子（東京大学）

瀬山 紀子（東京大学）

ADA は今年、制定 20 周年の節目を迎えた。2008 年によく改正法が成立、司法が狭く解釈しがちなために従来から大きな問題となってきた「障害の定義」などを書き改めた。現在は、改正法の正確な周知と適用のために、さまざまな取り組みがおこなわれているところである。ADA の適用は、法制度、組織、実践、分野領域など各レベルの重なり合う課題を抱えながらも、地域に根をおろし、政府やNPOや企業など立場の違いはあるうえで全米的な取り組みとして現在進行中という、ダイナミズムを有している。

継続した法改正作業と周知・適用の原動力には、CIL などと連携する ADA センター(ADA の細則が規定)や、ADA によってさまざまな組織に配置を義務づけられている ADA コーディネーター (ADA が規定) の活動がある。

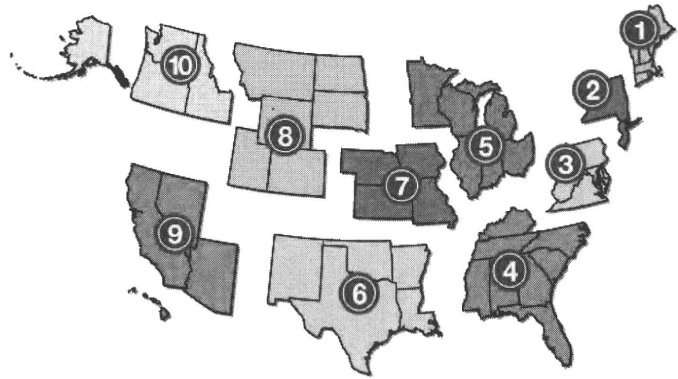
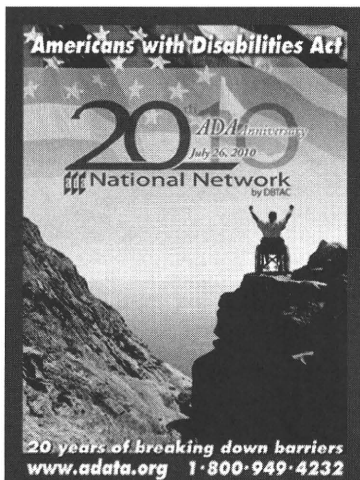


図:エリア区分 全米 10 か所の ADA センター

各エリアの ADA センターは、連邦教育省予算をベースに、ファンドなども得て活動している組織で、企業や学校や州や政府の機関や個人に対して、情報や技術やトレーニングを提供し、さまざまな相談に応じ、あらゆる面で ADA や関連法の適用が進むように図っている。エリアごとの特色も異なるが、全体としては多様な人種・文化・性別・世代に属するスタッフが相談やコンサルタンティングなどを担っている。障害別団体や CIL で活動してきた人もいる。

ADA National Network が主催し、ほぼ毎年開催している全米 ADA シンポジウムは、幅広い現場からの課題を議論する場であると同時に、コーディネーターのトレーニング機会として積極的に活用されている。今年はコロラド州デンバーで、初めてこのエリアの ADA センターが準備運営を担って開催された。連邦や州政府の ADA 関連部局の職員や ADA センターのスタッフなどが講師となり、テーマごとに初級から上級まで合計 48 コマのセッションのなかから任意に出席したいコマを選択する方法で、今年は 566 名が登録参加した。



報告者は、修正ADA法とEEOC規則／視覚・聴覚・言語障害者のコミュニケーション／企業がADAを遵守するには／ニーズに対する適切なアセスメントの初歩について／合理的配慮と本質的な業務について／障害とメディア／パネルディスカッション 法務省・教育省・EEOC／に参加し、合間に開催されたプレゼンテーションやプログラムにも参加した。全てのセッションの膨大な資料がUSBメモリで登録参加者に提供されたほか、ペーパーなどでも配布された。このポスター発表はそれらの入手した資料に基づき、着目したトピックスについて整理したこともまじえて報告する。

トピックスの例：

- ・ 合理的配慮のリストとリクエストフォーム
- ・ EEOC、法務省、教育省の異議申立てに対するプロセス
- ・ とくに聴覚言語障害者の情報アクセシビリティ
- ・ 政府職員のなかで障害者が急減している現況について
- ・ 税の減免について
- ・ ジェンダーの視点から
- ・ 傷痍軍人について
- ・

図: ADA20 周年記念ポスター ADA National Network による

報告者はカリフォルニア州オークランドにある ADA Pacific Center のオフィスにも訪問し、主に Jan Garrett さん—サリドマイドによる障害がある女性で弁護士から、センターの組織や活動の説明を受けた。このセンターは全米の ADA センターのなかでも中枢を担っていて、エリアに多数ある CIL や非障害者 NPO とも連携している。個人の相談者やさまざまな組織・機関からの相談をフリーホットラインで年間4千件受けて対応し、それが日常活動の大きな部分を占めている。Jan さんは以前にバークレーCIL の代表もした人で、活動の内容や主な課題と考えていることについて説明を受けることができた。同センターは、介助についてなどの研究や調査にも力をいれており、海外と連携したい意向も示された。報告では、ここで得られた情報に基づき、地域で ADA を推進する拠点となっている ADA センターの具体例として、ADA Pacific Center についても紹介する。

日本でも 2010 年から、障害者政策を根本的に変えていく方向で、障害者制度改革推進会議が議論を重ねている。差別禁止法制定と適用は、今後の制度改革の基軸にあたる。6 月末の閣議で、推進会議がまとめた「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意

見)」が決定された。差別禁止法を制定すると同時に、その実際の適用を進める仕組み、そして現実の問題を法律や機構にフィードバックして変革していく仕組みを、日本でどうつくるかが、ますます重要な課題となっていく。そのことに広く活用されることを願って今回報告する。