

このリソース・プロセスの期間中、所得保障が全く行われぬ訳ではない。傷病手当や失業給付を受給できる場合は、その給付が継続される。それらの給付を受給できない場合や、傷病手当の最高 52 週間、失業給付の最高 2 年間の給付期間が切れた場合は、リソース・プロセス給付が行われる。この給付は、25 歳以上の者に対する社会扶助の金額（月額約 1 万クローネ）と同水準である。ただし、ミーンズテストのある社会扶助とは異なり、財産の状況や配偶者の所得等によって支給額が左右されることは無い³³。とはいえ、障害年金の支給と比べた場合、リソース・プロセス期間中の所得保障の水準は大きく低下することになる。

また、障害年金の見直しにあわせて、フレックスジョブも改定され、従来の制度に比べて、短時間の労働しかできない者であっても、制度の対象になるようになった。また、補助金の仕組みも大幅に変更され、公的助成が事業主ではなく、対象者本人に支給されるようになった。さらに、全体として、補助金の支給額は低下するが、労働能力の特に低い人々には手厚く支給される。その結果、フレックスジョブでは、非常に短い労働時間であっても、コムーネからの補助金を受け取ることによって、月の総所得が障害年金の給付額よりも高くなる。これによって、障害者の働く意欲を高めることが期待されている³⁴。

(2) リハビリテーションチームとリハビリテーションプラン

障害年金、フレックスジョブ、リソース・プロセスに関する審議において、中心的な役割を果たすのが、各コムーネに新たに設置されたリハビリテーションチームである。リハビリテーションチームは、コムーネの雇用部門、保健・医療部門、社会福祉部門、教育部門（児童青年部門）の代表者とレギオン（広域自治体）の保健・医療部門の専門家の 5 名で構成される。チームでは、雇用の観点、社会的な観点、教育上の観点、健康上の観点など専門横断的に、当事者の労働能力を評価すると同時に、それを改善するためにどうしたら良いのかを検討する。その際には、当事者の家庭医が作成した医学的な診断書が用いられる。また、専門医にかかっている場合は、専門医からの所見を求めたり、必要によっては、病院に検査を依頼して、新たな診断書を提出してもらうこともある。ただし、これらの診断書だけで労働能力が判断されることは決してなく、当事者がこれまで利用してきたサービスのケース記録等も用いられ、さらに、この過程においては、チームのメンバーと当事者本人（やその代理人）との面談結果も重視される³⁵。

リハビリテーションチームでは、それらをもとに、どのような医学的診断があるのか、

記録に基づく。

³³ 前注に同じ。

³⁴ フレックスジョブの見直しについて詳しくは、岩田克彦氏執筆の本報告書の別稿を参照。また、補助金の計算式については、労働保持国際リクルート庁提供の資料「新旧のフレックスジョブ制度における所得」に基づく。

³⁵ 資料「障害年金及びフレックスジョブ制度の改革」、社会統合省のインタビュー記録、労働保持国際リクルート庁のインタビュー記録、ジョブセンターBaldersgade のインタビュー記録に基づく。

本人が何をできるのか、どのような支援を今まで受けてきたのか、どのような経験をしてきたのか、本人が何を望んでいるのか、どのような社会的支援（パーソナルアシスタンスや福祉機器など）が必要とされているのかなどを査定する。チームは、それを文書に記録して、そこに留まるのではなく、それを出発点として、どのような方法で支援をしていけば、労働市場への参入などの目的を達成できるのかを検討する。最終的に就労ができないという判断が下される場合には障害年金の支給も検討されるが、その前に、当事者が研修会などで教育を受けたり、企業実習などで仕事を試したりする機会が設けられる³⁶。

以上の結果は、リハビリテーションプランという形にまとめられる。リハビリテーションチームは、法律の枠内で総合的に専門横断的に対象者の労働能力を判断することを要請されている。しかし、各省庁から、認定基準に関する指針やガイドラインは出されておらず、各種記録や当事者本人との面談などをもとにした、複数の専門家によるチームの判断が重視されている。チームのまとめたプランは、最終達成目標や具体的な支援計画などを示すとともに、措置権を有する関係当局に対して、当事者に必要な措置（障害年金、フレックスジョブ、リソース・プロセス、その他の支援）を提案する。そのプランを判断基準として、コムーネの各課が提案されたサービスを提供するか否かを決定するという流れになっている³⁷。

改革以降は、このような過程を通じて、当事者の労働能力が判断されるが、それ以前の労働能力メソッドや12のリソース・プロファイルはすべて廃止されている。ただし、当事者がどのような能力を有しているのかを見極めて、それに対して支援をするというアプローチの仕方は、改革前も改革後も変わっていない。しかし、各省庁のヒアリングでは、新しい方法では、従来のように、1つ1つの項目についてシステムティックに見ていくのではなく、様々な記録を参考にしながらも、本人の意向を今まで以上に重要視して、包括的なリハビリテーションプランを作成することになる、との指摘があった。それゆえ、知的障害者の場合など、本人が自分で十分に答えられないときには、親も含む代理人に面談に同席してもらい、その人を通じて本人の意向を明らかにしていくことになる。また、本人の意向がポイントになるとはいえ、本人が働きたくないために、面談に来ないような場合には、そのときに受給している給付（例えば社会扶助など）があればそれを停止するなど、制裁措置も存在する³⁸。

おわりに

デンマークの障害年金は、税方式による普遍的な保障、本人との面談も含めた労働能力の判定過程、就労支援との連動、社会扶助を上回る給付水準、世帯構成や労働所得による年金額の調整、老齢年金とは切り離された年金額の算定根拠などの特徴を有している。これらの特徴は、日本の障害年金の現状を相対化して理解するために有益であり、

³⁶ 前注に同じ。

³⁷ 前注に同じ。

³⁸ 労働保持国際リクルート庁のインタビュー記録に基づく。

今後の制度のあり方を考えるときにも参考になる可能性がある。

一方、デンマークでは、これまでも、障害者政策において、就労を促すための仕組みが設けられてきたが、国内では、その効果が十分には発揮できていないという評価がなされている。それゆえに、2013年1月施行の改革では、障害年金の支給制限、リソース・プロセスの導入、フレックスジョブの改定、リハビリテーションチームによるリハビリテーションプランの作成などを通じて、所得保障を厳格化する一方で、障害者の就労能力や就労インセンティブを高める方向での政策見直しが進められている。

このような見直しが進められる背景のひとつには財政支出の削減という目的もある。しかし、それよりも、障害当事者のできることに着目し、それを伸ばすような支援を優先的に提供し、労働による社会参加をさらに進めていくことが重視されている。

とはいえ、障害年金の支給をストップして、短時間であっても就労への道を障害当事者に求めていくことは、それを受け入れるだけの職場がなければ成功することは難しいであろう。また、リソース・プロセス期間中の所得保障や新しいフレックスジョブでの総所得額は、従来に比べて大きく低下する。この点については、デンマークの障害者政策の基本原則のひとつである補填の原則 (kompensationsprincippet) に反するのではないかという指摘もあった³⁹。

今回の改革については、3年後の見直しが法律で規定されている。その間の成果に注目することで、私たちは、障害者政策における福祉から就労という政策動向の可能性を探ることができると思われる。

参考文献

- ・ 岩田克彦(2011)「デンマーク」松井亮輔・岩田克彦編『障害者の福祉的就労の現状と展望』中央法規出版。
- ・ 菅沼隆(2013)「デンマークにおけるハンディキャップを有する者への就労「支援」と就労能力評価方法」庄司洋子・菅沼隆・河東田博・河野哲也編『自立と福祉』現代書館。
- ・ 富永洋子(2010)「デンマークの年金制度」『年金と経済』Vol.29No.2。
- ・ 松岡洋子(2009)「デンマーク」『障害者の福祉サービスの利用の仕組みに係る国際比較に関する調査研究事業報告書』厚生労働省平成20年障害者保健福祉推進事業(障害者自立支援調査研究プロジェクト)。
- ・ 百瀬優(2011)「欧米諸国における障害者に係る所得保障制度と日本への示唆」『欧米諸国における障害年金を中心とした障害者に係る所得保障制度に関する研究 平成22年度 総括・分担研究報告書』厚生労働科学研究費補助金 政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業)。
- ・ ATP (2012) *The ATP Group-Annual Report 2011*.
- ・ Statistics Denmark (2012) *Statistical Yearbook 2012*.
- ・ その他に、OECD PENSIONS AT A GLANCE 2011 の Online Country Profiles や European Commission MISSOC Comparative Tables Database を利用した。

³⁹ デンマーク障害者団体連盟のインタビュー記録およびメールでの質問に対する回答に基づく。

<http://www.oecd.org/insurance/public-pensions/pensionsataglance2011retirement-incomesystemsinoecdandg20countries.htm>

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>

- なお、本稿を執筆するにあたっては、2013年3月に実施した現地調査のインタビュー記録および社会統合省、労働保持国際リクルート庁、ジョブセンターBaldersgadeで入手した資料を参考にしている。インタビュー記録の要旨は、参考資料として本報告書に収録している。また、各省庁の資料の一部も、日本語に翻訳したものが、参考資料として本報告書に収録されている。

平成 24 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（身体・知的分野））
「障害者の生活実態・ニーズ把握による就労支援と障害保健福祉政策の在り方に関する研究」

デンマークの障害者就労・所得保障政策

研究分担者 百瀬優（高千穂大学人間科学部 助教）

研究協力者 岩田克彦（職業能力開発総合大学校基礎学科 教授）

（参考資料 － インタビュー記録）

1. デンマーク労働保持・国際リクルート庁

Danish Agency for L.Retention & International Recruitment

（1）インタビュー対応者

Ms. Amila Saran、Mr.Søren Secher Sejr 他

（2）デンマーク労働保持・国際リクルート庁の概要

「デンマーク労働保持・国際リクルート庁」は、デンマーク雇用省内に 2012 年 2 月に設立されたばかりの新機関である。業務は 2 つあり、その一つは、労働市場とのつながりを失いがちな市民にそのつながりを保持することであり、障害者、フレックスジョブ、高齢者、部分年金等に関する規制業務や、労働生活における障害者増加を抑え、安全衛生を向上させる革新的プロジェクトを財政的に支援する「予防基金」に責任を負うことである。もう一つは、国外から高度な技能・専門家を募集するとともに、こうした労働者をデンマークの労働市場に溶け込ませることである。

（3）インタビュー要旨

1) 2013 年 1 月 1 日施行の障害年金とフレックスジョブの改革について

- ・ 2003 年に実施した見直しの効果があまりなく、フレックスジョブ、フレックスジョブ失業手当、障害年金の受給者や経費が増加していることがはっきりした。同時に、障害のある方が職を維持できるよう後押しするという目的に関しても効果が見られていなかった。これらを背景に、より多くの人々が一般の労働市場で仕事ができるように、そしてそこで仕事が維持できるような施策が必要とされていた。また特に若年層で、精神的疾患を理由に障害年金を受給する者が多いことも判明してきた。この若者たちが労働市場に参入できるような支援も求められていた。
- ・ 今回の改革の重要な趣旨は、障害のある方が、何らかの形で自分自身の経済的基盤を自ら築き上げて、公的な助成を受ける機会をより少なくするという点にある。給付の判定をする際に、障害当事者が何ができないのかよりも、当事者が持っている能力に着目して、どのようにそれを支援すれば、その能力を改善できるかという

ことが重視されるになった。

- ・ 従前のフレックスジョブの制度において、対象者は100%就労していなくても、基本的には使用者からフルタイムの給料を得ていた。使用者には、その差額分についての公的な助成が行われた。しかし、これは制度の対象者の労働意欲を鼓舞するものではないとの指摘があった。
- ・ 今回の改正では、新しい制度が導入され、使用者は、対象者の労働時間に応じた賃金を支払えば良いことになった。これにより、対象者の所得は減るが、その代わりに、対象者本人に対してコムーネからの補助金が支給される。補助金は、失業日割り手当の最高額の98%を基準とするが、当事者の所得の増加に応じて減額される。
- ・ 今回の改革が徹底するまでに約20年間かかると予想されている。その時点で、フレックスジョブ、フレックスジョブ失業手当、障害年金にかかる経費は、現在の1年当たり540億デンマーククローネよりも40億デンマーククローネ節減できると推測される。また、将来の受給者数予測は行っていないが、フレックスジョブに従事する者は人数的には変わらないと考えられる。
- ・ 財務省との交渉で、フレックスジョブの利用促進のための予算がつき、それに基づいたキャンペーンを実施している。各コムーネに2人のフレックスジョブの広報係を雇用している。また、新しい制度において、使用者がフレックスジョブ対象者を短時間であっても雇用することを促すために、週労働時間10時間以内のフレックスジョブ対象者を雇用した企業に助成金を出すことにした。また、fleks.nu (nuはnowの意味) というキャッチフレーズでインターネットを通じて宣伝をしている。

2) 労働能力の評価

- ・ 改革以降は、リハビリテーションチームによるリハビリテーションプランが作成される。その際には、医師の診断書や当事者がこれまで利用してきたサービスのケース記録なども参考にする。ただし、具体的な指針やガイドラインは作成されていない。むしろ、本人の意思や意向を査定に反映させる。
- ・ リハビリテーションチームが、査定の結果をリハビリテーション・プランにまとめ、当事者に必要な支援をコムーネの担当部局に提案する。それを受けて、コムーネが提案されたサービスを提供するか否かを決定する。
- ・ 労働能力を評価する際には、例えば、本人の希望する仕事に関係するような教育や研修を受けてもらい、本人のそれに対する能力や対応を見ながら、個々の能力を査定することもある。
- ・ 労働能力の評価にあたっては、本人の意思が重視されるが、知的障害者で、もし自分で答えることができない場合は、代理人がミーティングに同席して、その人を通じて本人の意向を明らかにする。また、働く意欲がなく、ミーティングに欠席するような場合には、制裁措置があり、そのときに受給している所得保障が停止される。

3) その他

- ・ 1年から5年のリソース・プロセスの間、傷病手当（傷病日割り手当）や失業給付（失業日割り手当）の受給資格がある場合はそれが継続される。ただし、傷病手当

や失業給付には支給期間があるため、その期限が切れた場合には、リソース・プロセス給付が支給される。この給付は、社会扶助（現金援助）と同額であるが、社会扶助とは異なり、配偶者の所得等によって支給額が左右されることはない。

- ・ 現在、雇用政策の見直しのためのワーキンググループができています。そのグループの報告書は、2部に分かれて発表される予定である。なかなか労働市場に進出できないような、フレックスジョブなどが適当と思われる人たちの雇用政策に関する部分は、恐らく来年の春に発表される。
- ・ 雇用省のパーソナル・アシスタンス制度には、年間4億クローネの経費が使われている。週37時間のフルタイムで就業している障害者は、最高20時間までPAを雇うことができる。手続きはジョブセンターを通じて行われ、センターがPAに必要な人件費を使用者に支払う。PAには、以前（あるいは現在）会社に在籍して当事者を良く知っている人がなるケースが多い
- ・ デンマークでも、まだ精神疾患のある方に対する偏見があり、雇用に至らないケースが多い。この状況を打開するために、精神障害のある人を雇う使用者に対する相談体制の整備、PAやメンターの活用などの支援も行っている。今後は、それらをさらに強化する必要がある。
- ・ スコーネジョブと保護就業の今後、働きやすい職場環境づくりを支える法律、自治体の実施する雇用政策のコントロールのあり方についてもヒアリングを行った。

2. 社会統合省

THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND INTEGRATION

(1) インタビュー対応者

Ms. Lene Ø. Hansen, Ms. Tina Hansen, Ms. Mette Pedersen

(2) デンマーク社会統合省の概要

デンマーク社会統合省は、国の社会保障給付制度に責任を持つ官庁である。そのホームページには、主要な責任分野として、危険にさらされている児童、及び高齢者、障害者、年金、社会から取り残された人々（ホームレス、精神疾患患者、ドラッグ中毒者など）が挙げられている。

(3) インタビュー要旨

1) デンマークの障害者政策の原理について

- ・ 補填の原則、機会均等の原則、セクター・レスポンシビリティ（社会各部門の分担責任）の原則、補完性（サブシディアリティー）の原則、連帯の原則といったものに基づいている。障害者政策の給付額や対象範囲については政党間で対立が見られるが、これらの原則については、ほぼどの政党も合意している。
- ・ セクター・レスポンシビリティや補完性や連帯の原理は、財政的・資金的なことにかかわるので、理念として前面には出て来ないこともある。

2) 2013年1月1日施行された改革の背景と目的

- ・ 現在の障害年金受給者は24~25万人であり、2010年度の新規年金受給者は1万7千人である。2003年に障害年金の受給者数を削減するための改正を行ったが、意図した効果を発揮できなかった。1998年以降、障害年金の新規年金受給者の平均年齢が3歳低下している。
- ・ 障害年金は、半永久的なサービスであり、一度給付を受ければ、老齢年金の開始年齢まで受給を続けることになる。定期的な再審査は原則として実施されていない。それゆえ、社会にとって非常に高価な制度と捉えられている。
- ・ 受給者増加の背景のひとつに、精神障害を理由した受給者の増加がある。2010年では、40歳未満の新規年金受給者のうち70%（30歳未満では81%）が精神の障害を理由とする。このなかには、知的障害も含まれるが、その多くは精神障害である。彼らに対する障害年金は事実上、永続的な給付になっているが、政府では、精神疾患は治療可能というデータを得ている。
- ・ 今回の改革に、財政支出の削減という側面が無い訳ではない。しかし、経費削減額は障害年金等の年間歳出額に比べれば僅かであり、それが主目的ではない。当事者に対して、その人の生活を支える様々な分野から支援を提供し、その人に何が一番良いのかを検討した結果をサービスとして提供すること、これが改正の重要な趣旨になっている。
- ・ なお、将来のフレックスジョブの利用者数は今とあまり変わらないと予測される。ただし、フレックスジョブの利用者像はより重度の方に変化していくかもしれない。障害年金に関しては、40歳未満への支給制限等により、新規受給者は減少していくと予測している。

3) 今回の改革の内容

① 40歳未満に対する障害年金の新規支給の制限

- ・ 基本的に40歳未満のものには新規に障害年金を支給しない。ただし、どのような観点から見ても、どのような支援を提供しても、どのような特効薬ができて、その当事者が労働市場で仕事ができないということが明らかになった場合は、40歳未満でも例外的に障害年金が支給される。
- ・ 障害年金の支給を予防するためにコムーネではいくつかの対策を講じる。そのひとつとして、コムーネに、リハビリテーションチームを設置する。また、18歳~40歳の者で、特別な支援がなければ、障害年金を受給する可能性が高いと評価される者に対しては、労働市場に参画すること目指して（あるいは労働を保持するために）、リソース・プロセスが提供される。
- ・ 当事者にどのような支援が適切なのかは複数の分野の専門家で構成されるリハビリテーションチームで検討される。チームは、雇用の観点から、あるいは社会的な観点から、または教育上の観点から、あるいは健康上の観点から、当事者の労働能力を向上させるために何をしたら良いのかを、本人とともに検討する。
- ・ 障害年金は、最低1年間、リソース・プロセスを経験しないと受給できない。リハ

ピリテーションチームが、様々な角度から様々な方法で、当事者の労働能力を改善させようとしたものの、あまり効果がないという結論に達した時点で初めて、障害年金を支給するかどうかということが話し合われる。

- ・ リソース・プロセスに身を置く当事者は、それ以前の収入源が保障される。例えば、傷病手当（疾病日割り手当）、失業給付（失業日割り手当）、社会扶助（現金援助）の受給者は、それぞれの給付額が保障される。
- ② フレックスジョブの改革
- ・ 障害年金を受給する1つの重要な条件として、フレックスジョブにも就けない、それほど能力が低下しているということが判明しなければならない。従前は、本人の残存労働能力が3分の1以上ないと、フレックスジョブに就くことはできなかった。
 - ・ 改正により、使用者は実際にフレックスジョブ就労者が働いている時間だけの給料を払えば良いことになった。それゆえ、従前よりも多くの人たちがフレックスジョブで就労することが可能になり、例えば、1週間に2~3時間程度の就労しかできなくともフレックスジョブとして仕事ができる。
 - ・ フレックスジョブで、短時間就労する人にはコムーネから補助金が支給される。賃金と補助金をあわせれば、障害年金給付額よりは高くなるようになっている。労働時間が長くなれば、さらに賃金と補助金の合計額が多くなる。それゆえ、就労意欲を喚起できると考えている。

4) 改革に対する反対や賛同

- ・ フレックスジョブの見直しに対して、その改革の停止を求める市民団体による大きな反対運動があった。一方で、教育面、社会面、健康面等々、当事者の全体像を見ながら、必要な給付やサービスを明確にしていくことについては、比較的良い評価が得られている。

5) 障害年金の年金額など

- ・ 障害年金の年金額は、政治的に、傷病手当や失業給付と同額にするというところから決められている。年金額は、賃金などの所得がある場合、減額される。配偶者（同棲者）がいる場合は、配偶者（同棲者）の所得もカウントされるが、減額のルールは単身者の場合とやや異なる。
- ・ 障害年金は65歳になれば、老齢年金に切り替わる。老齢年金の年金額は、生活に必要な金額を勘案して政治的に決められている。障害年金が老齢年金に切り替わると年金額は大きく減少する。これは、通常の労働市場で仕事をしている人たちも、定年退職をして年金生活に入れば、従前の所得よりもかなり所得が減ることと同じである。ただし、老齢年金の受給が始まって、それで障害がなくなるわけではない。それゆえ、老齢年金を受給する障害者は、障害に対する補てんの給付を受けることが権利として認められる。具体的には、補助器具、障害者用車、住宅介助、BPA、ホームヘルプなどである。
- ・ 障害のある方が何か所得面で困ったときに、「私は年金を受給する資格があるから年金をください」という形で、どこかに行くことはできない。まずジョブセンターに

行って、そこで仕事ができないということが判明して、初めて障害年金の支給が検討される。

6) 障害の認定基準や方法について

- ・ 労働能力メソッドは廃止され、12のリソース・プロファイルなどのパラメーターも使用しない。ただし労働能力メソッドの背景にある、本人が残存能力をどれだけ持っているのかを見極めて、それに対して支援するというアプローチは、基本的には変わらない。
- ・ その代わりに、リハビリテーションチームによるリハビリテーションプランの作成が義務付けられた。チームでは、その当事者が何をできるのか、どのような経験をしてきたのか、本人は何を望んでいるか、医学的にどのような診断があるのかなど、本人の様々な側面が総合的に判断される。ただし、それを記録してそこに留まるのではなく、それを出発点として、どのような方法で支援すれば、労働市場に参入できるようになるかを検討し、それをプランにまとめる。
- ・ 最終的に、対象者が就労できないという判断を下す前には、何らかの研修会や教育の受講あるいは複数の企業での実習などを試す機会が設けられる。
- ・ 省庁からは、認定基準に関する指針やガイドラインは出していない。ただし、様々な専門家による専門横断的な作業を通じて、総合的な側面から、本人の労働能力を判断して欲しいという要請はしている。

7) その他

- ・ BPA制度(障害当事者がコムーネから受け取った金銭を管理して、ヘルパーを雇い、その給与を支払う仕組み)について、その概要と現状について説明を受けた。また、障害者権利条約の批准が障害者政策に与えた影響についても質問したが、その影響はほとんどないという回答があった。その他、スコーネジョブの今後の取り扱いについてもヒアリングを行った。

3. ジョブセンター Baldersgade

(1) インタビュー対応者

Ms. Ditte Frennig

Mr. John Bjerneboe

(2) ジョブセンター Baldersgade の概要

デンマークにおいて、日本の公共職業安定所(ハローワーク)に相当するのがジョブセンターである。従来、職業相談、職業紹介については国の担当であったが、2007年の地方行政改革¹に並行した見直しで、失業保険の対象者については国、それ以外の求職者

¹ 従来は、国 - 14の県(Amt) - 約270の基礎自治体(コムーネ)の三層構造だったが、改革後

についてはコムーネ（基礎自治体）が担当することになり、さらに現在ではすべてのサービス業務をコムーネが担当している。但し、政策目標を決め、その達成度に応じて助成額を変更するという目標管理が行われている²。こうした見直しの結果、コムーネ管轄のジョブセンターの中で、従来からの職業相談、職業紹介、雇用助成業務に加え、社会福祉業務が同時に行われている³。コペンハーゲン市には4つのジョブセンターがあり、ジョブセンター Baldersgade はその一つである。

（3）インタビュー要旨

1) フレックスジョブ

- ・ フレックスジョブで働く職場については、本人が就職活動をして見つけるというのが、ジョブセンターの基本的な立場である。そして、実際にそれができると考えている。
- ・ しかし、そうではないケースもある。その場合は、定期的な面談をしながら、ジョブセンターの職員がサポートする。また、企業によっては、社会的な責任を果たすという観点から、積極的にジョブセンターにコンタクトをしてくれるところもある。本人の意向と後述のリハビリテーションチームが作成した評価に基づきながら、その企業に話を持っていくという支援も行う。
- ・ フレックスジョブを提供したいという企業のリストはコムーネにあることはあるが、それほど多くの企業の名前が記載されている訳ではない。フレックスジョブの対象者の職種などに特徴は無く、教育レベルや給与水準も様々である。
- ・ 2013年1月1日から、フレックスジョブに対する助成のあり方が大きく変化した。従前は、仮に週12時間しか労働者が仕事をしていなくても、フレックスジョブでは、使用者がフルタイムの給与を支払っていた。改革後は、12時間分だけの給与を支払えば良いことになった。従前の企業に対する助成金は廃止され、当事者に対して、給与の減額分を補填するような形でコムーネから補助金が支給されることになった。

2) 2013年1月1日に施行された改革について

- ・ 新たな法律が作られたわけではなく、従前のフレックスジョブおよび障害年金に関する法律の改訂が行われた。
- ・ 改革以降は、労働能力があるかないかよりも、労働能力をいかに改善するかということにより力を注ぐ。
- ・ ただし、どの部分でどのような支援をしたら良いかを明確にしなくてはいけないため、労働能力の評価は継続する。そのために、例えば、本人の健康状態・病歴に関

は、基本的には、国—98のコムーネの二層構造にし、途中の地域（レギオン）は、医療に責任を持つ他、

地域の全体計画等を策定するだけのものになった。

² デンマークの研究者は、国の枠組み設定の中での分権化（centralized de-centralization）と言っている。

³ 給付業務は、コムーネ内の他の窓口で支給される。

する情報や本人が就労するために必要な福祉機器や人的支援（パーソナルアシスタントやメンター等）の情報などを収集する。

- ・ リソース・プロファイルは廃止された。その代わりに作成が義務付けられたリハビリテーションプランにはいくつかの段階がある。まず、当事者と日常的なコンタクトをもっている就労コンサルタントと本人が面談をし、今までどういうことをやってきたのか、どういった職業を見つければ良いのかなどを明らかにしていく。その結果は、リハビリテーションチームに提出される。チームは、その記録をもとに、対象者がどういう状況にあり、それに対してどのような施策を講じるべきかを本人を交えて協議する。リハビリテーションチームは、コムーネの就労課、社会福祉課、保健課、児童青年課それぞれの代表者とレギオンの代表者（医師など保健医療の専門家）の5名で構成される。
- ・ このチームが、最終的な評価をして、本人に必要な支援を提案する。ただし、最終的な措置権はそれぞれの課の担当者が持っている。
- ・ 改革以降、障害年金に関しては、基本的にはあらゆる支援を講じて、それでも就労することが不可能だということが分かって初めて支給される。原則的にはそういった作業が終了しない限り、年金は支給されない。また、40歳未満の者には、非常に重度な知的障害がある場合など一部を除いて、基本的に障害年金は支給しない。
- ・ 仮に、本人の就労にあたって、パーソナルアシスタンスや高価な福祉機器が必要になり、そちらの方がコストが高くなるとしても、その本人が社会参加できるような方策を試みるのが法律上求められている。
- ・ リハビリテーションチームが本人と実際に面談をして、その状況を目で確かめ、会話をして判断することは極めて重要である。最終的に措置をするコムーネの各課の担当者は、当事者と恐らく会わない。しかし、実際に本人と会った人たちが作成した書類が担当者の判断基準になっている。

3) 改革以降のジョブセンターの業務内容

- ・ 理念的には、以前と同じように、できる限り本人がその職場に留まれるようにするにはどうしたら良いのか、ということを目的に様々な業務を実施している。
- ・ ただし、従来は、ジョブセンターの職員が、就労コンサルタントとして、最終的な本人の能力評価までしていた。これが、リハビリテーションチームが最終的な評価を行い、その結果を措置権を持っている各部署に上げるという仕事手順になった。チームで評価をする方がより公平になるかもしれない。
- ・ また、改革後は、従来であれば、障害年金しか可能性がないのではないかという判定をされた人でも、リソース・プロセスを通じて、最後の最後まで対策を講じようということになった。そのプロセスは、ケース・バイ・ケースで1～5年間続き、1時間でも2時間でも就労ができれば、それが実現できる方法を探す。

4) その他

- ・ コペンハーゲン市に複数あるジョブセンターの業務内容や職員体制などについてもヒアリングを行った。

4. デンマーク障害者審議会（事務局）

Det Centrale Handicapråd (The Danish Disability Council)

(1) インタビュー対応者

Mr. Andreas Jull Sørensen(事務局長、the secretarial director)

Ms. Lene Maj Pedersen

(2) デンマーク障害者審議会の概要

- ・ 障害者審議会は、1980年に発足。1993年までは審議会の事務局は社会省内（物理的にも、組織的にも）にあった。1993年に社会省から独立し、専門の事務局が置かれた。2010年12月の組織改正前は、社会問題省大臣の任命する15名で構成、内1名が議長（中立的な立場が取れる元政治家など）、7名がデンマーク障害者団体連盟（DH）の推薦、7名が関係各省及び地域・自治体からの推薦メンバー（多くは公務員）と、議長を除き、メンバーは障害者の代表と政府機関代表とが同数であった。また、障害者均等機会センター（CLH）が、その事務局機能を果たすとともに、障害者の障害者以外の者と比較した均等状況をモニターし広報する役割を負っていた。センターの委員会は6名から構成され、委員長と4名のメンバーは、障害者審議会メンバーの中から審議会が選んでいた。
- ・ 2010年12月の国会決定により、国連障害者権利条約33条（条約の締結国内における実施及び監視）における「条約の実施を促進、保護、監視するための枠組み（適当な場合には、一または二の独立した仕組みを含む。）」は、デンマーク人権協会、デンマーク障害者審議会、国会オンブズマンが連携して担うことになり、また、障害者均等機会センターを閉鎖し、半数のスタッフがデンマーク人権協会に移り、残ったスタッフがデンマーク障害者審議会の事務局（現在7名）を構成することになった。さらに、審議会メンバーを17名（議長を含む）に拡大するとともに、メンバー構成が、デンマーク障害者団体連盟（DH）の推薦5名、労使、地域団体連合、自治体連合、研究機関、大学から合わせて11名、社会統合大臣指名の議長で構成されることとなり、審議会の政府からの独立性を高めるため、中央各省の代表者は審議会メンバーから外れた（但し、2名のオブザーバーが出席）。審議会の職務は、従来と同様、国会、省庁、その他の中央政府機関に対し、障害者政策関係の提言を行うことであるが、国連障害者条約に基盤づけられた障害者の社会における発展を議論、評価するとの規定が付け加えられた。

(3) インタビュー要旨

1) 「障害者審議会」の委員構成

・ 本審議会は、政府案の賛否を問うところではない。関係者間の対話や政府等への助言を役割としている。障害者関連事案につき、いろいろの分野で多くの者の意見も反映する必要がある。メンバー構成を変える前に調査をしたが、以前は、障害者代表間でも、省庁との間でも、対話が十分ではなかった。他のメンバーを入れて、対話が活発化することを期待した。

- ・ 障害者団体からも反対はなかった。対話が少なかった、と従前の審議会に十分満足

していなかった。また、従来は特定分野だけの意見が先行し、一般社会の意見が反映していなかった。新たな構成員は、メインストリームの立場を代表しており、より全体的立場から議論ができる。

2) フレックスジョブと障害年金の改革について

- ・ 今回の改正案の検討は、限られた人数によるクローズド・プロセスで行われた。
KL（自治体連合）、DA（障害者団体連合）は政府に対し意見を述べたが、本審議会はほとんど関与していない。この法案のメインテーマは財政問題だったので、関与しづらかった。
- ・ 但し、まったく議論をしなかったわけではなく、リソース・プロセスとリハビリテーション・チームについては話をした。審議会会長が、この2つがうまく機能することが改革の重要な要素であるとし、そうなるようにとの「レター」を政府（雇用省大臣、社会問題・統合省大臣、自治体首長会議議長）に出した。
- ・ フレックスジョブ・障害年金の改革については、社会参加の促進自体はいいことであり、一般就労が進むことが重要である。障害者への仕事はあり、運用が大事である。
- ・ 労使から、大きな反対はなかった。
- ・ 従来の障害年金の制度（簡単に受給が認められる）は、デンマークが好況だったころの状況を引きずっている。
- ・ フレックスジョブでは、高額支給者の額が一番削られるが、支援がより必要な者への支援に回る。財政的側面と社会政策的側面を一緒に議論すべきではない。できるだけ多くの者を就労させようとする社会政策的側面は評価すべきである。もちろん、支給額を削ってけしからん、と批判する者がいることは確かである。
- ・ 各コムーネに置かれている障害者審議会とは直接関係ないが、差が大きいと聞いている。審議会議論を尊重しコムーネの施策に反映しているところもあるし、まったく反映されていないところもある。

3) デンマークの障害者政策に対する国連障害者権利条約の影響

- ・ まだそれほど影響を与えていないと思う。条約の実現には時間かかる。現時点では、いくつかの小さな変更があったのみ。
- ・ 条約を批准した場合、新法を制定する場合と、国内法に反映するよう調査する場合があるが、児童権利条約、本条約など国連権利条約の国内法反映状況をチェックする委員会が設置され、そこでの検討が始まった。本審議会メンバー（元法律家、元メンバー）、障害者団体メンバー各1名も参加している。
- ・ デンマーク政府は、Optional Protocol（選択議定書。批准国の個人が、条約に規定された諸権利の侵害について、国連に設置された障害者権利委員会に対し直接通報が可能になる。）の批准を先日決定した。

4) 障害者政策における残存課題

- ・ 以下のような課題がある。

- ① 国民学校でのインクルージョン
- ② 障害者と雇用
- ・ 本事務局で、学生を雇って調査をしている。就業率を比較すると、障害者と非障害者との差が大きい。障害者の就業率をどのようにして高めるのか。
- ③ 障害者に対する姿勢
- ・ メディアでどのように障害者が扱われているのか、ニュース番組でどのように登場し、どのように扱われているのか等、国民の一般的考え方を探る。
- ④ 福祉テクノロジーの利用価値

5. デンマーク人権協会 The Danish Institute for Human Rights

(1) インタビュー対応者

Ms. Liisberg, Maria Ventegodt,

Head of the Disability Team, Equal Treatment (障害者均等処遇チーム長)

(2) デンマーク人権協会の概要

デンマーク人権協会は、1987年の国会決定で設立され、2002年の国会法で法制化された。2001年以来、国連に置かれた「人権促進・保護のための各国機関の国際調整委員会 (The International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights)」からA評価 (A-status) の人権推進団体であるとの認証を受けている。

2010年12月の国会決定により、国連障害者権利条約33条(条約の締結国内における実施及び監視)における「条約の実施を促進、保護、監視するための枠組み(適当な場合には、一または二の独立した仕組みを含む。)」は、デンマーク人権協会、デンマーク障害者審議会、国会オンブズマン(障害者マターだけではなく、行政のクレームを対処。業務内容に障害者施策の監視が明確化された。100人ほどのスタッフを有する。)が連携して担うことになった。これに伴い、デンマーク障害者審議会の事務局機能を果たすとともに、障害者の障害者以外の者と比較した均等状況をモニターし広報する役割を負っていた、障害者均等機会センターが閉鎖され、半数のスタッフがデンマーク人権協会に移り、残りの半数が障害者審議会の事務局スタッフとなった。

デンマーク人権協会は、①人権に関する情報提供、教育とい形での「促進」、②差別の犠牲となっていると感ずる者への一般的助言という形での「保護」、さまざまな法や政策の法的実践の審査という形での「監視」(モニタリング)を職務としており、2010年12月以降、国連障害者権利条約の促進、保護、監視業務が重要業務として加わった。本協会には9人の理事がいるが、デンマーク障害者団体連合からも2010年以降理事が出ている。

(3) インタビュー要旨

1) デンマークの障害者対策の問題点

- ・ 経済不況が続く中で、自治体は福祉予算を削減している。障害者でも著しい。障害者審議会も、影響力を十分発揮しているとは言えないかもしれない。しかし、アクセシビリティに関する面では影響を与えている。その他の点では、自治体により差がある。
- ・ 国の政策には、人権協会や障害者団体の意見が反映されていない。政府は、我々の意見をわかっているはずだが。国と我々の対話は十分でない。具体的な課題は、特に以下の2点が挙げられる。

第1に、インクルージョンでの積極的な動きがない。機会均等面で、現状の仕組みを変えよう。との動きがない。但し、教育面では、分離教育はむしろ運営コストがかかることを、行政担当者は分かっている。

第2に、個々の障害者の人権順守面が弱い。デンマークには、労働市場以外の差別禁止法規定はない。労働市場については、政府も2000年のEU指令に従わざるをえなかった。政府は、対EUの面では大変友好的で、2004年に国内法で実施した。こうした状況にあるので、国障害者権利条約の実施促進を本協会が担当することになったのはよかった。

2) 国連人権条約の影響

- ・ 条約の影響は他国に比べ弱い。デンマークには、労働市場以外の差別禁止規定が今のところない。デンマークは医学的なアプローチがまだまだ強い。
- ・ 社会福祉機関も、人権条約に沿った対応に消極的で、社会福祉クレーム申し立て委員会が自治体レベルの全てのクレーム処理をし、他に、精神障害クレーム委員会があるが、

国連人権条約との照合案件は今のところ一件もない。社会福祉クレーム申し立て委員会で、結論にあたり、条約を参照したとの例も少しあるが、言い訳のようなコメントになっている。国連障害者権利条約より、国内法に照らし合わせたとした方が説得力があって安心だという。国連条約は解釈の点で問題を起こしかねない、人権条約順守を徹底すると非民主的になる可能性がある、という。

- ・ 条約の Optional Protocol (選択議定書。批准国の個人が、条約に規定された諸権利の侵害について、国連に設置された障害者権利委員会に対し直接通報が可能になる。)もまだ批准されていない。但し、現社民党主体の政権は、法務省に特別委員会(専門家+行政官で構成。障害者団体も参加。)を設置し、法律にどれだけ条約を具現化させるのか、本年9月までに結論を出す予定になっている。但し、全てを検討するには、短すぎる。はらはらして見ているところだ。

3) フレックスジョブと障害年金の改革プランの評価

- ・ 通常は法改正案が事前に届き、そのコメントを求められるが、今回はまったくコメントを求められなかった。それで、独自にコメントを出した。
- ・ 国連障害者権利条約との関係は文言になかった。就労能力が低下した者が、市場に

如何に留まることができるかの観点からの改正で、個々の障害者の労働市場への進出を後押し、補てんすることが主眼となっている。人権促進といった大きなテーマはまったく触れられていない。

- ・ 日常生活にはむしろ不利で、現状をむしろ悪化させるおそれがある。個々の障害者の就労能力向上に注目した対策だけでは、労働市場への参入を増やす大きな力とはならない。

スウェーデンのように、一般的な仕組みを変える必要がある。すなわち、デンマークでは障害者の25%しか就労していない(スウェーデンでは50%)。事業主は障害者を解雇せず、企業内に留める努力をすることが責務であるべし。

- ・ 今回の改正には、いい側面も確かにある。一つは、労働力低下した場合、国が補填するのではなく、事業主が補填せよのシグナルを送った。障害者をインクルードする職場文化もってほしい、というのはいいシグナルである。
- ・ 改正法では、事業主が労働能力だけを見て賃金を設定することになるのではと心配している。その能力評価だが、時間単位の物的生産性ははっきりしているが、オフィスワークは難しい。低下した者は、従前より低い所得となる。
- ・ 新制度では、自治体間でバラつきが出ることを心配している。
- ・ 人間らしい生活が必要だが、従前のような給与を支給するではなく、労働能力に応じた給与の支給は、同一労働同一賃金の観点からはフェア。上限設定もいい。但し、給与が下がる者も多い。フレックスジョブだけではいけない。

4) デンマークの障害者政策とフレキシキュリティ

- ・ デンマークのフレキシキュリティ政策は、デンマークの失業率が低い一因となっているが、障害者は大きな対価を払っている。すなわち、事業主は労働力低下した労働者をフレキシキュリティを名目に合法的に解雇できる。
- ・ 現在、10年間雇用した労働者が途中で就業能力低下した場合、解雇される。そうした者でもできるだけ職場に留め、他の仕事を見つける。賃金を下げることがあっても、それが企業の責務である。
- ・ デンマークでは、労働者を解雇しやすい。労働契約で決めた、特定の内容の労働を特定の時間に提供することができないと契約違反として解雇できる。
- ・ 能力低下で解雇しないように変えないといけない。スウェーデンではそうした法律がある。デンマークで障害者の就業率が低い一因が解雇の容易さにある。
- ・ EU委員会の障害者就労政策では、フレキシキュリティを奨励している。しかし、障害者は職の安定を必要としている。EUの施策は十分なものではない。

5) その他

- ・ Reasonable Accommodation (合理的配慮) や就業環境改善に対する財政的支援は、あまりし過ぎない方がいい。基本的には企業の責務。
- ・ 国連障害者条約のインクルージョンの考えは、社会全体で包摂する状況をつくれということ。デンマークは条約を批准したので国内法で実現しなくてはならない。
- ・ 但し、デンマークでは、この分野は法律ではなく、労使交渉中心の世界。組合員

の利益が優先され、組合に入っていない者に手をのばすことは今まで重視されてこなかった。使用者はというと、解雇権の保持をいままで主張していた。そういうわけで、労働協約には社会憲章があるが、あまり活用されてこなかった。

- ・ 「障害者原則」は、権利、インクルージョンの側面が弱い。医療的な原則にもとづいている。社会仕組みを大きく変えていくものではない。コペンハーゲンでは、段差が多く、車椅子をあまり見ない、というのはその通りで問題である。
- ・ 中央審議会審議会とは連携を取っている。障害者団体は条を重視し徹底すべしと運動している。国連条約は、将来的には大きな影響与えると確信している。

6. デンマーク障害者団体連盟

(DH: Danske Handicaporganisationer, 英文表記は、Disabled Peoples Organisations Denmark で、DPOD の略称も使われる。)

(1) インタビュー対応者

Mr. Jeppe Kerckhoffs

Dansk Handicap Forbund(DHF)

(Mr.Poul Erik H. Petersen (DH 専務理事の指名)

(2) デンマーク障害者団体連合の概要

デンマーク障害者団体連盟(DH、Danske Handicaporganisationer、Disabled Peoples Organisations Denmark。英文表記では、DPOD の略称も使われる。)は、1934年に4団体の連合体として発足、現在32団体(全ての障害を網羅)、32万人のメンバー(障害者本人ないしその親)を擁している。各障害に1組織(一人が2以上の組織に加入はできない。北欧諸国の伝統。)が対応している。連盟に加盟するには、会費支払いメンバーが500人以上いて、発足して5年以上経過している必要がある。最高機関は、年1回開催される代表者会議で、32の構成団体から各2名、5つの地域支部から各1名が集まる。代表者会議は7人の執行委員を任命する(1名は委員長1名、副委員長1名)。また、社会政策、労働市場政策、教育政策、医療政策、アクセサビリティ・支援措置政策の5つの常設委員会があり、こうした委員会での議論を基に、国や自治体に意見を出す他、多くの審議会に代表を出している。事務局は35人である。

Dansk Handicap Forbund(DHF : The Danish Association of the Disabled : デンマーク障害者連盟)は、デンマークの障害者なら個人で誰でも加入でき(実際の会員は身体障害者がほとんど)、1万人の会員を有する、デンマークにおける最大規模の障害者団体の一つである。今回のフレックスジョブ及び障害年金の改正議論に当初から携わっていた Kerckhoffs 氏が今回のインタビュー相手として最適と、デンマーク障害者団体連合会の Petersen 事務局長から紹介された。

(3) インタビュー要旨

1) フレックスジョブ、障害年金改革について

(i) 全体

- ・ この改革には、公的扶助削減と障害者の就業能力を高めることの2つの目的がある。
- ・ デンマーク障害者団体連盟は、今回の改正に対し、非常に反対した。しかし、すでに法改正がなされたので、許容し、改正された制度の枠組みで、障害者のために運用面での適切な配慮を求める対応をせざるを得ない。
- ・ 障害者を後押しし、労働市場への参加を支援するとの理念には賛同。しかし、財源については非常に不安を感じるし、多くの仕事を創出することができるのかも大きな課題。
- ・ デンマークでは、障害者雇用率制度に好意的ではない。そうすると、事業主の善意に期待して働きかけないといけない。
- ・ 障害者の就業率は近年下がっている。解雇の影響もある。調査における就労能力の低下は、回答した個人の自己判断。障害者の就業率は、実際の状況を反映していない。少し腰が痛い、も障害者にカウントされている。
- ・ リソース・プロセスは我々も唱えてきたもので、リソース・プロセス自体は評価する。フレックスジョブとするか他の方法で支援するのかは、各分野の専門家からなるチームで討議される。これもいいことと考えている、セクター同士、これまで連携がとれていなかった。たらい回しもあった。以前の仕組みに代わって、関係者が丁寧にコーディネートされることが期待される。
- ・ 弱点はこの専門家チームが最終的な決定、措置権を持っていないことだ。このチームの決定が最終決定とできれば良かったのだが。一番関係するセクションが決定することになった。
- ・ 障害者団体として、各自治体が同じレベルで対応できるのか監視しないとイケない。
- ・ 一番の問題は所得保障の問題で、仕事が見つからない者は長い間低額の支給額で我慢しないとイケない。すなわち、リソース・プロセス参加中、フレックスジョブ、失業給付受給中が長期間に及ぶ場合、5-10年、低所得に甘んじるケースもありうることだ。
- ・ 精神的障害者には効果的なツールかもしれない。少しずつ労働を増やせる。しかし、恩恵を受ける障害者は非常に少ないのではないか。
- ・ フレックスジョブと障害者年金改正について、32団体間での意見の相違はなかった。ほぼみな批判的だった。

(ii) フレックスジョブ

- ・ 従前は、就労能力が低下した場合、労働時間が減少しても、37時間のフルタイム分まで補填されていた。同僚と対等に就労できる仕組みとなっていた。今回の改正で、実際働いた時間分の給与が事業主から支払われ、それに対応する補てんが自治体から個人としての障害者に支給される。
- ・ 以前は20時間働いても、37時間分の給与が出た。今回20時間分のみ給与が支払われ、残りは自治体に請求することになる。障害者は自治体のクライアントになる。それでは、人間としての誇り、尊厳が失われる。
- ・ 労働時間数少ないほど助成金額多い。労働時間が多い者には助成額は少ない。リー

ゾナブルな制度に思えるかもしれないが、例えば、大卒者の障害者で、新しい制度では20時間しか働けない場合、助成金が少なくなる。以前の制度では、労働時間がジグザグでも、いつもフルタイムの給与が障害者に支給されていた。

- ・ 政府は、仕事すればするほど所得が増えるという。給与が高かった者では所得かなり低下する。給付上限も設定された。医者や教員だけでなく、ミドルクラスの給与もかなり低下する。例えば、保育者等も低い給与となる、政府は、高額受給者のことをいうが、高額受給者は受給者全体の3%ほどにすぎない。
- ・ 仕事をすればするほど所得が増えるということで、自分に鞭打ち、無理をすることになる。家庭生活にも悪影響が出る可能性も大きい。働け、働け、で短期的には給与が増えても、長期的には身体に与えるダメージが大きく、就業能力が下がる心配がある。それで給与もさがることになる。長期的生活設計ができないので、不安を与える。新制度では、5年間の期間を区切って支給される。すなわち、最初の5年できても、同じ職場でその後働けるかわからない、これも不安材料となっている。

(iii) 障害年金

- ・ 18歳から40歳では障害年金が支給されない。そのかわりにリソース・プロセスで就業能力を高めることになっている。リソース・プロセスに参与している間、所得はかなり低額になる。所得が不十分な中での参加は不安。
- ・ 障害年金をストップし働け、となるとそれだけの職場がないとだめ。
- ・ 例外的な場合は障害年金が出る。ベットで寝た切りとか知的障害度が高いなど。その次の重度のレベルの場合、1年から5年かけて、仕事につく、その過程では市から助成金が出る。その次のレベルがフレックスジョブ。したがって、まったく公的助成がない、ということはない。
- ・ 障害年金額については、メンバーの経済的状況を調査した。可処分所得、多くの者厳しいとの結果が出た。年金額を上げるのがベストだが経費削減が広範な現状ではむり。現在の額減らさないように運動している。

2) 障害者分野での他の課題

- ・ 個人に対する支援が多く面で削減されてきた。ホームヘルプ、同行サービス、福祉機器、舗装具、こうしたものがその障害者に必要かどうかは、市の評価に依存している。
- ・ デンマークはこれまで普遍的モデルを展開してきた。この普遍的な福祉社会モデルが弱まっている。それで、民間の疾病保険に入る者も増えてきた。自助具の質も落ちてきたので、個人で購入する者も増えてきた。高い税金を払ってきたデンマークの制度が崩れてきたようにも見える。
- ・ 他国では、国内で一定の基準があるが、デンマークではなく、自治体間、個人間でかなりのばらつきがある。

3) 障害者審議会のメンバー構成変化について

- ・ 障害者団体が影響力を行使することは大事。しかし、障害者だけの審議会になるこ