

中国における障害者の視点から就労を支援するために重要なことについて

FANG Yijun

1. 研究背景

2006 年に第二次全国障害者サンプル抽出調査によると、中国の障害者数は 8296 万人であり、総人口の 6.37%を占め、障害者がいる家庭の数は全体の 19.98%に達している。1978 年に改革開放政策を展開して以来、障害者の社会的地位と生活水準も次第に高くなりつつある。特に法制度の面では、中国は「憲法」の人権条項を基礎とし、「障害者保障法」を軸とする障害者の権利保障システムを形成した。一方で、障害者が雇用、教育、施設利用等の面で差別され、2016 年から 2020 年までの中国の障害者の就職率は、労働年齢の障害者の約 50%でしかなく、非常に低いのが現状である。

中国では、障害者の雇用率を規定して障害者の就職を保障する施策をとっている。2007 年の「障害者就業条例」では、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を法定雇用率の 1.5%以上にすることを義務化した。法定雇用率を達成していない企業は、「残保金」を支払わなければならない。「2013 中国労働力市場報告」によると、2006 年に中国の労働年齢の障害者人口の就職率は 31.02%であった。(同年、健常者の就職率は 72.67%)。

こういった就職率の増加には、政府主導の就労支援施策以外に、民間の就労支援も重要な役割を果たしている。本研究では、障害者が主体で設立した非営利性の障害者組織 1+1 グループでの障害者就職を担当する部署「職得」を研究対象として着目する。中国における障害者組織が、障害者の就労実態に対してどのような支援を行うのか、またその効果を検証する。

2. 研究の学術的背景および先行研究

障害者雇用は非常に複雑な課題であり、先行研究の数も非常に多い。中国で障害者の就労支援や雇用に関する研究は、これまでも多く取り上げられているが、今回は ①職業の選択についてどうなっているのか ②障害者の就労に影響を与える点は何か ③障害者雇用に

関わる法制度の整備状況の評価 ④一般企業と社会的企業が障害者雇用への関心度の違い
⑤インターネット普及が障害者雇用にどのような影響を与えるか こういう点について検討する。

障害者雇用の促進には、法制度の整備や特殊教育及びインターネット技術の改革が必要であることを強調する一方で、政府と一般企業以外に、社会的な企業と組織の存在も重要であることも指摘している。しかし、筆者は、こうした外的要因だけでなく、障害者雇用に携わる障害者本人が、自らの就労についてどのように考えるのかが重要な点ではないかと考える。そして、社会的な企業と組織に参入している障害者は、彼ら自身の意識や人間関係にどのような変化が起きるのか、その変化が障害者これからの雇用にどのような影響を与えるのかについての研究が少ない。

本研究では、障害者の立場から、障害者が主体の組織が、障害者の雇用の促進において、具体的にどのような支援を行っているのかについて把握をする。その中で、政策、企業などの外部環境以外に、障害者本人の変化等が就労・労働にとってどのような影響を与えるのかを研究する。

3. 研究目的と意義

本研究では、障害者自身の立場から、彼ら個人にとって、働く権利の獲得、つまり社会参加ができて活躍できる仕事があり、自分らしく生きていくことができいくためには労働し社会参加していく過程において何が必要なのか、障害者就労支援において重要な条件について提起することを最終的な目的とする。

障害者自身の考え方を論拠として、障害者の立場から雇用問題を研究するものは、非常に少ない。そして、雇用の実態も同様である。社会と企業は、障害者個人のことを知らなさすぎ、彼らの真のニーズはほとんど気づかれていない。本研究は、障害者の立場から、雇用される企業との間にどのような分岐が存在するか、および障害者組織は障害者にどのような具体的な支援を提供することが重要なのかは重要な論点になる。

4. 研究方法および対象

本研究では、障害当事者へのインタビュー調査を用いて研究をすすめていく。

4-1. 研究対象

1+1 の「職得」部門で仕事をしている障害者と、同じ人数の 1+1 グループ以外の障害者を対象とした。

4-2. 調査方法

1+1 に所属する障害者と所属してない障害者に、教育、就職歴、人間関係などについて半構造化インタビューを行った。

4-3.調査内容

インタビュー調査のための質問項目を以下のように設定した。

- I. 障害者就職の実態と障害によって就職の大変さについて
- II. 障害に対する社会的な理解・政策及び障害者と社会の関係性について
- III. 社会参加と人間関係は障害者個人発展にとっての意義について
- IV. 障害者意識の自覚とアイデンティティの喚起について
- V. 1+1 が提供する支援は障害者にとっての変化について

4-4. 調査結果

障害者に関する一連の政策は、ほとんどが障害者雇用率しか規定していない。企業は障害者を採用することに積極的ではない、障害者はよく代替性が高く、低賃金の単純労働を担当する。障害者の「雇用の質」はあまり変化していない。障害者と健常者の間の不公平、都市によって異なる障害者間の不公平、重度・軽度の障害者間の不公平という3つの不公平が存在している。

多数の障害者が、自分と同じような境遇の障害者の仲間を見つけて、仲良くすることにより人間関係を築くこと、と「障害者の自分」を受け入れてから始め、障害者の権利意識を醸成すること、という二種類の方法で、障害者個人の就労に直接良い影響を与えることが明らかになる。

5. 結論

障害者が求職時に遭遇する困難として、障害のない人に比べて、孤立していることや情報不足という状況が多い。労働する時、障害者にとって、障害者同士からの情報提供が最も重要な支援となる。しかし、障害者の労働市場への参加が進むにつれ、就職情報の提供だけでは十分でない。働く上でのバリアフリーや合理的配慮がすすめられていることが、働き続けていくには、重要な点になる。そのことは、1+1 の活動からもわかるように、一定の規模があり、障害者の雇用を継続的に支援することができる集団(組織)の力が現時点では重要である。

また、障害者が主体で行う活動や障害者組織に参加することは、障害者が心理的な面で自信を持ちながら、集団の力によってより適切な雇用機会を得て、継続的な労働を手にしていくことにつながっており、自分の働き方や生きがいをつくり自立へと変化をしていた。そしてその過程で、自身が社会的孤立状態を解消していく。

就労(支援)という節目において、単に働くことにつなげる支援の量が重要なのではなく、一人一人のところで、どう働くのか、どう生きるのかとかかわって働くということに結実する支援が大切なのではないか。インタビューから教えてられた。

6. 論文の各章の概要

- 第一章 研究の背景について
- 第二章 先行研究の検討
- 第三章 本研究の目的と意義について
- 第四章 調査研究について
- 第五章 考察・結論

参考文献

第二次全国残疾人抽样调查领导小组・中华人民共和国国家统计局,2007,『第二次全国残疾人抽样调查主要数据公报(第二号)』.

中国国家统计局,2013,『2013 年全国障害者状況観測報告』.

ほか