

障害者と共に生きていく

茂木 栄五郎

目次

はじめに

1. 障害者とは

- 1. 1 障害者の定義
- 1. 2 障害者の種類とその数

2. 障害者への虐待

- 2. 1 虐待の実態
- 2. 2 虐待がおこる背景
 - 2. 2. 1 養護者による障害者虐待
 - 2. 2. 2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
 - 2. 2. 3 使用者による障害者虐待
- 2. 3 虐待を減らすために

3. 障害者の教育

- 3. 1 障害者教育の実態
- 3. 2 特別支援教育の現状と課題
- 3. 3 世界標準のインクルーシブ教育
- 3. 4 共生社会形成のための障害者教育

4. 障害者の雇用

- 4. 1 日本における障害者雇用の現状
- 4. 2 海外における障害者雇用
 - 4. 2. 1 アメリカにおける障害者雇用
 - 4. 2. 2 EUにおける障害者雇用
- 4. 3 障害者が社会で活躍するために

5. 障害者と共に生きていくために

おわりに

はじめに

現代の社会においても、先天的に障害を抱えて生まれてくる子供はある一定の割合で存在し、また、事故や病気などによって後天的に障害を抱えて生きていかなければならない人も数多く存在している。このような社会の中で、大半を占める健常者とハンディキャップを抱えた障害者が共生していくために、どのようなことが問題となっているだろうか。

ネットのニュースなどで障害者問題について調べると、保護者から障害を持った我が子への虐待に関する記事や、障害者の職に関する記事などが見受けられる。この他にも、高齢な障害者に対する家族からの虐待や社会福祉施設での虐待、学校での教育やいじめ問題など、障害者にまつわる様々な問題が社会に数多く存在している。このような障害者問題はメディアに取り上げられることは少ないが、特に障害者に対する虐待・教育・雇用の問題は当事者だけの問題でなく、社会全体の問題として対処していくことが重要になる。「自分には障害がないから障害者なんて関係ない」という考えを健常者が持ってしまうのは、障害者のような社会的に立場の弱い者が生きていけなくなる社会になってしまうだろう。自分が怪我や病気などで障害を抱えることになる可能性もあるし、生まれてくる我が子が障害を持っている可能性もある。また、両親が老いによって自由に生活できなくなる可能性もあるし、職場で障害者と一緒に仕事をするようになる可能性もあるのである。したがって、社会に生きるすべての人が、障害というものをもっと身近に感じ、障害者が健常者と同じように人権を持って生きていける社会を、社会全体で作っていく必要がある。

この論文は、まずは「障害者」を定義したうえで、障害者が社会で生きていく上で障壁となる虐待・教育・雇用の三つの問題を各章ごとに取り上げている。そのそれぞれの問題について、先行論文を参考に、現状とその問題点を考察したうえで、解決策を提示している。そして最後の章では、この論文のまとめとして、障害者と共に生きていくためにどうすべきかについて、虐待・教育・雇用の観点から意見を述べている。虐待は人権の侵害行為であり、教育と雇用は障害者が自立し社会で活躍するために、非常に必要な社会問題である。障害者と共に生きていくために、障害者への虐待をなくし、教育と雇用の充実を図っていくにはどうすべきかについて考察していく。

1. 障害者とは

1. 1 障害者の定義

障害者基本法（昭和45年法律第84号）の第二条では、「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう」と定義されている¹。また、障害者権利条約では、目的規定において、「長期的

¹ 「障害者の範囲 www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/dl/s1031-10d.pdf」より引用。

な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であって、様々な障壁との相互作用により、他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することが妨げられることのあるもの」とされている¹。障害者の法的定義には、非常に曖昧な部分が少なからず存在している。障害者関係法の対象となる人々は、その法によるサービスを必要とする人とするのが自然であるが、実際には年齢、障害の発生原因(労災に限るなど)、国籍などの制約があり、さらに法の一般的対象とされても個別の給付・サービスについては保険料納付要件、家族や住宅の状況、情報不足、交通困難、自己負担、予算不足などで利用できないことも多い²。このように、障害者の定義に関しても課題があり、法的サービスを提供する人の範囲をいかに規定するかが問題となっているが、この問題はこの論文の主旨とずれるため、これ以上の議論はしないことにする。

1. 2 障害者の種類とその数

障害者の定義にあるように、障害者は身体障害者・知的障害者・精神障害者の三つに大きく分けられる。内閣府が公表しているデータによると³、身体障害者 366 万 3 千人、知的障害者 54 万 7 千人、精神障害者 320 万 1 千人となっている。これを人口千人当たりの人数で見ると、身体障害者は 29 人、知的障害者は 4 人、精神障害者は 25 人となる。複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計数にはならないものの、単純計算でおよそ国民の 6% が何らかの障害を有していることになる。このうち障害者施設に入っている人や入院している人の割合は、障害別に状況を見ると、身体障害における施設入所者の割合 2.4%、精神障害における入院患者の割合 10.1% に対して、知的障害者における施設入所者の割合は 23.4% となっており、特に知的障害者の施設入所の割合が高い点に特徴がある。

次に年齢階層別の障害者数について身体障害者・知的障害者・精神障害者の三つに分けて見てみることにする。在宅の身体障害者 357.6 万人の年齢階層別の内訳は、18 歳未満 9.3 万人 (2.6%)、18 歳以上 65 歳未満 123.7 万人 (34.6%)、65 歳以上 221.1 万人 (61.8%) であり、70 歳以上に限っても 177.5 万人 (49.6%) となっている。日本の総人口に占める 65 歳以上人口の割合が、調査時点の平成 18 年には 20.8% であることから、身体障害者ではその 3 倍以上も高齢化が進んでいる状況にあり、今後も身体障害者の数は増えていくことが予想される。在宅の知的障害者 41.9 万人の年齢階層別の内訳は、18 歳未満 11.7 万人 (28.0%)、18 歳以上 65 歳未満 27.4 万人 (65.5%)、65 歳以上 1.5 万人 (3.7%) となっている。身体障害者と比べて 18 歳未満の割合が高い一方で、65 歳以上の割合が低い点に特徴がある。これは知的障害が発達期に現れるものであり、発達期以降に新たに障害が生じることがないことが理由であると思われる。外来の精神障害者 287.8 万人の年齢階層別の内訳を見ると、20 歳未満 17.6 万人 (6.1%)、20 歳以上 65 歳未満 172.4 万人 (59.9%)、65 歳以上 97.4 万人 (33.8%) となっている。調査時点の平成 23 年の高齢化率 23.3% に比べ、精神障害者の高齢化率は高い水準となっている。

² 「特集/障害の定義 日本における障害者の法的定義」

http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r083/r083_005.html

³ 数字は内閣府 HP 「平成 25 年版 障害者白書」より引用。

<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/zenbun/index-w.html>

最後に障害種類別の障害者数について見ることにする。在宅の身体障害者の障害種類別の内訳を見ると、視覚障害 31.5 万人 (8.8%)、聴覚・言語障害 36.0 万人 (10.1%)、肢体不自由 181 万人 (50.6%)、内部障害 109.1 万人 (30.5%) となっている。内部障害が増加傾向にあり、これは身体障害者の高齢化が進んでいることと関連がある。外来の精神障害者の疾病別の内訳を見ると、「気分(感情)障害(躁うつ病を含む)」92.9 万人 (32.3%)、「統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害」53.9 万人 (18.7%)、「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」56.5 万人 (19.6%)、「てんかん」20.9 万人 (7.3%)、等となっている。アルツハイマー病が大きな伸びを示している。

以上のように、障害者といってもその障害は様々であり、障害者の虐待・教育・雇用について考えていく上でも、障害の種類とその割合を考慮することは重要である。また、およそ 6% の国民が障害を持っていることは驚くべき事実であり、この数字を見れば、障害者問題が社会で生きていく上でいかに身近な問題であるかが分かるはずである。

2. 障害者への虐待

2. 1 虐待の実態

障害者虐待防止法によると、「障害者虐待」は、養護者による障害者虐待・障害者福祉施設従事者等による障害者虐待・使用者による障害者虐待のことを指す⁴。「養護者」とは、障害者を現に養護する者であって障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者。「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者福祉施設又は障害福祉サービス事業等の業務に従事する者。「使用者」とは、障害者を雇用する事業主、又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者とそれぞれ定義される。障害者虐待の類型は、身体的虐待・ネグレクト・心理的虐待・性的虐待・経済的虐待の 5 つに分類される。障害者に対する虐待は、障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが重要となる。障害者と健常者の権利は平等なはずであり、障害者に対する虐待は、障害者の人権を損害する行為である。

平成 25 年度「「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果報告書」⁵によると、平成 25 年度、全国の 1,742 市区町村及び 47 都道府県で受け付けた養護者による障害者虐待に関する相談・通報件数は、4,635 件であった。相談・通報されていない虐待の件数もあると考えられるので、実際の養護者による障害者虐待はもっと多いただろう。事実確認が行われた 3879 件の事例のうち、その約半数の 1749 件で虐待があったと判断されている。虐待の類型別にみると、身体的虐待が 63.3% と最も多く、次いで心理的虐待が 31.6%、経済的虐待が 25.5%、ネグレクトが 18.9%、

⁴ 厚生労働省「障害者虐待防止法が施行されました」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/index.html

⁵ www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou.../0000065135.pdf

性的虐待が 5.6%であった。特にネグレクトや性的虐待は、割合は低いものの、被害者にとっては深刻な事態であり、養護者からこのように虐待を受けている人が多く存在することは強調すべきである。被虐待者の性別・年齢の内訳をみると、性別では女性が 62.9%、男性が 37.1%と、女性の方が虐待を受けやすいという結果が得られた。年齢階級別では 50～59 歳が 20.9%と最も多く、次いで 40～49 歳が 19.5%、20～29 歳が 19.4%、0～19 歳は 7.9%であった。被虐待者の年齢階級別の割合は、20～60 歳の範囲では、それほど年齢による偏りはなかった。また、被障害者の障害の種類の内訳は、知的障害が 50.6%と最も多く、次いで精神障害が 36.0%、身体障害が 25.8%であった。養護者は特にコミュニケーションをとることのできない知的障害者や精神障害者に対して、虐待する傾向があることがわかった。

次に、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待についての実態を見ていくことにする。平成 25 年度、全国の 1,742 市区町村及び 47 都道府県で受け付けた障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に関する相談・通報件数は、1,860 件であった。施設・事業所の種別に見ると、障害者支援施設が 27.0%と最も多く、次いで就労継続支援 B 型が 19.4%、生活介護が 13.7%、共同生活介護（ケアホーム）が 13.3%の順であった。虐待の類型別にみると、身体的虐待が 56.3%と最も多く、次いで心理的虐待が 45.6%、性的虐待が 11.4%であった。被虐待者の性別については、男性が 62.2%、女性が 37.8%と、全体の 6 割強が男性であり、年齢については、20～29 歳が 25.3%と最も多く、次いで 40～49 歳が 21.5%と 30～39 歳が 20.9%であった。被虐待者の障害の種類別では、知的障害が 79.8%と最も多く、次いで身体障害が 29.2%、精神障害が 14.1%であり、養護者による障害者虐待と同様に知的障害者が虐待を受けやすいという事実が得られた。

最後に、使用者による障害者虐待についての実態を見ていくことにする。平成 25 年度、全国の 1,742 市区町村及び 47 都道府県で受け付けた使用者による障害者虐待に関する相談・通報件数は、628 件であった。

この他にも、法に定める障害者虐待以外の障害者に対する障害者虐待が存在しており、平成 25 年度、全国の 1,742 市区町村及び 47 都道府県で受け付けた相談・通報件数は、336 件であった。相談内容に該当する機関は医療機関が 26.2%、学校が 11.9%、官公署が 11.0%であった。

障害者への虐待の加害者の約 7 割が養護者である父母や兄弟姉妹である。幼少期から母親から日常的に暴力を受けていた事例や、配偶者からひどい暴言を受けた事例など、事例は様々であり、そのそれぞれに虐待が起こった背景的な理由があると考えられる。障害者への虐待を無くしていくためには、なぜ虐待が起こるのかをそれぞれの事例について突き止め、そこから解決策を見出す必要がある。したがって次節では、養護者による障害者虐待・障害者福祉施設従事者等による障害者虐待・使用者による障害者虐待のそれぞれについて、その虐待がおこる背景的な理由について分析していこうと思う。

2. 2 虐待がおこる背景

2. 2. 1 養護者による障害者虐待

養護者による障害者虐待は大きく分けて二つに分けられる。一つは、障害児が親から虐

待を受けるケースで、もう一つは大人の障害者が家族(親、兄弟姉妹、配偶者など)から虐待を受けるケースである。まずは前者のケースについてその背景的理由について分析していこうと思う。

「虐待」というと身体的な虐待や性的虐待などの「むごい扱い」というイメージが強いが、子供にとってはネグレクトや経済的虐待なども大きな問題であるため、障害児に対する虐待を考える上では「虐待」という言葉は適切な言葉ではないのかもしれない。「育児不安」の再検討:子ども虐待予防への示唆(渡邊 2012)によれば、「虐待」ということばが加害者の行為をさすように受け取りがちであるのに対し、「不適切な養育」といのはその子どもにとって適切かどうか判断されることであり、子ども中心の見方がしやすい」とある。虐待というものを子供の視点で考えることで、加害者に虐待の意図があったかどうかにかかわらず、結果として子供にとって不適切な影響を与えたといえるならば、それは「不適切な養育」であり虐待の一つであると言える。

「社会問題としての児童虐待」(田中 2011)には、厚生労働省が抽出した虐待のリスク要因として、保護者リスク(10代の妊娠、望まぬ妊娠、子どもへの愛着形成が不十分、精神的に不安定、精神・知的障害、アルコール、薬物依存、性格が攻撃的・衝動的、育児不安や育児ストレス、被虐待経験等)、子どもリスク(乳幼児、未熟児、障害児、育てにくさをもつ子ども等)、養育環境リスク(未婚を含む単親家庭、子連れ再婚、人間関係の問題を抱える家庭、親族・地域社会から孤立した家庭、経済不安のある家庭、夫婦不和・配偶者間DVなど不安定な状況にある家庭)の三つの要因が挙げられており、障害児は虐待を受ける二つ目のリスクを生まれながらに背負っていることになる。障害児を教育する過程で直面するストレスは、想像に難くないだろう。一つ目のリスクの括弧内にあるように、養育者が精神・知的障害を持っているケースや被虐待経験を持つケースも虐待のリスクを高めることはここでは取り上げないが注目すべき事実である。これらの三つのリスクはそれぞれが複雑に絡み合っており、それぞれのリスクを別々に考えることはできないだろう。障害児を育てる親の場合、二つ目のリスクである「子どもリスク」が拭えない。したがって、保護者リスクや養育環境リスクを減らすまたは無くすことが、虐待が起こるリスクを減らすことになる。仮に、子供への愛着が不十分で、近隣の住民との人間関係がうまくいかないなどの虐待リスクを抱えたとすると、それぞれのリスクは足し算的ではなく、掛け算的に増していくと考えられる。すなわち、単独では小さなストレスであった虐待リスクが、積み重なることによって、相乗効果的に養育者のストレスを高め、虐待へと導く可能性があるのである。以上のことから、養育者による障害児への虐待を無くすためには、養育者の精神を安定させ、また生活環境や人間関係の不安を取り除いていくことが重要になると考えられる。

次に、後者の場合についてその背景的理由について考察していくことにする。前者の場合は、障害を持って生まれてきた(もしくは、何らかの理由で後天的に障害を持った)我が子を教育する過程でおきる虐待である。一方で後者の場合は、障害を理由に自立することのできない障害者(20~50歳程度)が養育者である親や兄弟姉妹から虐待を受けるケース、高齢となり自分の子どもの家庭と二世帯で暮らしている高齢障害者(50~70歳程度)が我が子やその配偶者から虐待を受けるケース、障害者自身の配偶者から虐待を受けるケースなどが主に考えられる。いずれのケースも、前者の場合に比べて、障害者に対する養育者

の愛情が欠落しやすい傾向があると考えられる。障害者への虐待の実態で取り上げたデータにあるように、被虐待者の年齢階級別の割合を見たとき、0～19歳への虐待の割合が7.9%と他の年齢階級に比べて割合が低い。これは、障害児が虐待されていても、障害児には自分で虐待を通報する能力が乏しいことも理由のひとつであろう。しかしそれに加えて、親が養護者となる場合は、子供が障害を抱えていたとしても、我が子への愛情があれば、虐待に及ぶ可能性が低いことも表している。それに比べて、兄弟姉妹や配偶者、我が子の配偶者から養護される場合は、養護者からの愛情があまり受けられないことも多いために、虐待を受けやすいと考えられる。したがって、養護者からの愛情が受けられないならば、その養護者とともに生活すること事態が危険であるので、養護施設に入ったり、別の養護者を探したりの方がよいだろう。しかし、現実的に考えたとき、意思決定能力の低い障害者も存在することや、意思決定能力があっても、養護者との関係や世間体を気にして現在の状況から抜け出せないことや、金銭的に施設に入れられないことなど、虐待を無くすためには多くの障壁が存在する。

2. 2. 2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待

障害者福祉施設従事者による障害者虐待のうち、被虐待者の約8割が知的障害であるので、ここでは知的障害者施設による虐待の背景について考察していく。「知的障害者施設において虐待が発生する理由」(重岡 2008)には、障害者福祉施設において虐待が発生する理由について詳しく書いてある。今回はこの論文をもとに考察していくことにする。まず、障害者福祉施設における虐待の共通点を、虐待が表に出ない理由・虐待が起こる理由・虐待を繰り返す理由の三点に分けて整理する。虐待が表に出ない理由として、虐待事件の本質が利用者本人にも理解されていない、加害者が本来保護すべき立場にある職員である、親が我が子を預ける場がほかにないために虐待する側を守るなどが挙げられる。虐待が起こる理由としては、体罰が容認されている、職員の性格やストレスとの関係、職員に利用者への支援スキルがないなどが挙げられる。最後に虐待を繰り返す理由として、体罰が発覚しない、利用者の声が届かない、職員の間で体罰が問題化しないなどが挙げられる。以上の共通点から、施設利用者、職員ともに虐待の本質が見えておらず、「体罰」という言葉が表しているように、虐待は利用者の問題行動に起因するとしており、障害者支援の意識が施設内に浸透していないと言える。また、保護者や行政などの施設外の立場にあるものが、施設内で起きる虐待を見過ごす結果、虐待が密室的であり、隠蔽的で、長期にわたりエスカレートするという構造が見える。

知的障害者施設における虐待の背景的理由は、施設を経営する法人、利用者(障害者)、支援者(職員)という3つの枠組みに、保護者、行政という外部の立場を関連づけて考えることができる。法人はワンマン経営によって、障害者の権利擁護ができていない。利用者は、障害によってコミュニケーションや行動がうまくとれない。支援者は、人権意識や支援技術が不足しており、また施設長や経験者の影響を受ける。これらの内因的3つの要因が複雑に絡み合うことで虐待が発生する。そして、入所させていただいているという弱い立場の保護者と、指導監督が不十分でかつ重度の障害者を受け入れている法人への配慮を優先する行政の両者が、施設内で起きる虐待を隠蔽する方向に動くため、これらが虐待をエスカレートさせる外因的な要因となる。したがって、知的障害者施設における虐待を無

くすためには、法人の経営状況の改善、職員の教育、保護者と行政の立場の強化が必要になる。ここまで分析してきたように、障害者福祉施設の運営に関わっている人間や組織のそれぞれの立場を明確にし、構造化することで、解決への糸口がつかめるだろう。

2. 2. 3 使用者による障害者虐待

使用者による虐待は、慈しみや支えあいを基本とする養護者による虐待や、サービスや支援を基本とする障害者福祉施設における虐待とは性格が異なり、その多くが職務の遂行を基本とする機能的集団の中で発生するものである⁶。すなわち、使用者による虐待は、障害者に対する理解が十分でない機能的集団の中で、職務を円滑に遂行させるために行われる指導や注意がエスカレートし、暴言や暴力、無視に繋がっていると考えられる。また、健常者に比べて成果を上げることが困難な障害者の労働に対して、十分な報酬を与えないという経済的虐待の事例も多く存在する。「障害者が働く場では、障害者も被雇用者の一人であるということと、使用者として、障害者が障害を持ちながら働くことへの理解や、合理的配慮をどのように認識し実行するか、ということの両面から考察した上での対応が求められる」⁷とあるように、使用者を含めて障害者と同じ職場で働くもの全員が、障害者への理解と合理的配慮を持つことが必要となる。

2. 3 虐待を減らすために

障害者の人権を擁護するために、障害者虐待防止法が平成 23 年 6 月 17 日に成立し、平成 24 年 10 月 1 日に施行された。この法律は、「国や地方公共団体、障害者福祉施設従事者等、使用者などに障害者虐待の防止等のための責務を課すとともに、障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に対する通報義務を課す」⁸などと定めている。障害者への虐待問題を解決するために、大きく分けて 3 つの段階が存在している。虐待を未然に防ぐことが一番目で、次が起きてしまった虐待を早期に発見すること、そして最後が被虐待者への支援と虐待者への対処である。

虐待を未然に防ぐには、障害者も健常者と同じように人権を持っているという認識を拡大させることが一番重要となる。障害によって思ったように動けなかったり話せなかったりする障害者は、社会的に弱い立場であることは間違いなく、そのことによって、障害者が健常者よりも下の立場の人間であると誤認されてしまうと、虐待の対象になってしまうと考えられる。障害者は体が不自由であったり判断力が乏しかったりするため、虐待を受けても、抵抗をしたり助けを求めたりすることが少なく、虐待を繰り返されるケースが多くなる。障害者の人権を擁護することで、虐待者のストレスのはけ口として障害者への虐待が行われることが減っていくのではないだろうか。そのためにも、社会全体の問題とし

⁶ 「第 4 章 使用者による障害者虐待への対応」

www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/040400/.../documents/sgt_manual4.pdf

⁷ 同上

⁸ 厚生労働省「障害者虐待防止法が施行されました」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/index.html

て障害者の問題を考えていくことが必要になってくる。

虐待を早期に発見するためには、障害者を孤立させないことが重要になる。虐待が発見されないケースの多くが、他人に合う機会がなく閉鎖的な空間で生活していることや、相談できる相手がないこと、通報や助けを求めることへの恐怖感があることなどが原因になっている。閉鎖的な空間で生活しないためには、近所付き合いなど周囲の人々と交流をもっておくことが重要になる。また、学校や公共施設に出かけるなど、他人の目に触れる生活をする中で異変に気が付いてもらえるケースがある。相談できる相手を作るという観点からも、閉鎖的に生活せずコミュニケーションを図ることが必要である。しかし、知的障害者などの判断能力が劣っている人々が、上述したように自力でできるかという答えは否である。したがって、重度の知的障害などを抱える人々には監督者がついて、定期的に見回るなどの対策をとるのが良いと考えられる。

被虐待者への支援として、被虐待者は心に傷を負っていると考えられるため、しばらくは虐待者と隔離し、恐怖心から解放させてやる必要がある。また、虐待者には、虐待が犯罪であり、被虐待者の人権を侵す行為であることを認識させると同時に、然るべき罰を与えなければならない。被虐待者を再び同じ環境に戻すことは危険であるため、障害者福祉施設などの支援を受け、社会的自立を図っていくのがよいと考えられる。

障害者虐待防止法には、養護者による障害者虐待、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、使用者による障害者虐待のそれぞれについて、虐待発見から通報、措置(一時保護、後見審判請求)までの市町村や都道府県の責務について定められている。しかし、障害者の虐待を考える上で一番重要なことは、虐待の通報を受けてからの措置ではなく、いかに虐待を発生させないか、そしていかに早期発見するかである。その点で障害者虐待防止法は不十分であり、改善の余地があるといえる。具体的には、養護者による虐待の場合は、障害者を養護する立場にある者に対して補助金を出す、相談窓口を利用してもらうなど、虐待につながる生活環境の改善やストレス解消の手助けをするべきである。そして、障害者を抱える家庭には、見回りを行うなどして積極的な支援を行っていく必要がある。障害者福祉施設による虐待の場合は、行政が法人に対する監督を強めることで、職員の教育強化とモラルの向上を図っていく必要がある。特に「体罰」という名目の虐待を容認しない環境づくりが重要になる。使用者による虐待の場合は、障害者を雇用している会社の職員に対して、障害者への理解を高め障害者への合理的配慮を行えるように、研修会などを開催し、意識を高めるのが望ましい。このような具体的な、虐待防止策が法律として制度できれば、虐待件数を減少させることができるに違いない。

3. 障害者への教育

3. 1 障害者教育の実態

平成19年4月から特別支援教育が学校教育法に位置づけられ、すべての学校において、障害のある幼児児童生徒の支援をさらに充実していくこととなった。文部科学省が公開し

ている資料によると「特別支援教育とは、障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うものである。また、特別支援教育は、これまでの特殊教育の対象の障害だけでなく、知的な遅れのない発達障害も含めて、特別な支援を必要とする幼児児童生徒が在籍する全ての学校において実施されるものである。さらに、特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒への教育にとどまらず、障害の有無やその他の個々の違いを認識しつつ様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会の形成の基礎となるものであり、我が国の現在及び将来の社会にとって重要な意味を持っている。」⁹とある。特別支援教育には、特別支援学校による教育・特別支援学級による教育・通常の学級と通級による教育の三つに大きく分けることができる。特別支援学校の教育課程は、幼稚園、小学校、中学校及び高等学校に準ずる各教科（知的障害者を教育する場合は独自の教科）等のほか、障害に基づく種々の困難の改善・克服を目的とした領域である「自立活動」で編成されている。また、障害の種類（視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者、病弱者）ごとに区分された教育が行われる。特別支援学級は、小・中学校に障害の種別ごとに置かれる少人数の学級（8人を上限）であり、知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、弱視、難聴、言語障害、自閉症・情緒障害の学級がある。通級による指導は、小・中学校の通常の学級に在籍し、言語障害、自閉症、情緒障害、弱視、難聴、学習障害（LD）、注意欠陥多動性障害（ADHD）などのある児童生徒を対象として、主として各教科などの指導を通常の学級で行いながら、障害に基づく学習上又は生活上の困難の改善・克服に必要な特別の指導を特別の場で行う教育形態である。

次に、義務教育段階にある全児童生徒のうち、特別支援教育を受けている生徒の数についてまとめる。義務教育段階にある生徒 1030 万人のうち、0.65%にあたる約 6 万 7 千人が特別支援学校に通っており、1.70%にあたる約 17 万 5 千人が小学校・中学校にある特別支援学級に通っている。また、通常の学級に通いつつ通級による指導を受けているものは、0.76%にあたる約 7 万 8 千人である。いずれも増加傾向にあり、全生徒のうち約 3%にあたる生徒が特別支援教育を受けているというのが現状である。

3. 2 特別支援教育の現状と課題

障害の重度化、重複化、多様化が進んでいる背景から、特別支援学校における教育にはより一層個人の障害に応じたきめ細かな指導が求められている。特別支援学校は複数の障害を教育の対象にできるため、その制度を利用して、一人一人異なるカリキュラムを作ることが可能である。特別支援学校の小・中学部では、平成 18 年度において 42.8%（肢体不自由者を教育する特別支援学校では 75.4%）の児童生徒が重複障害学級に在籍しているというデータ¹⁰があり、重度の障害者への教育が今後求められる。そのためにも福祉、医

⁹ 文部科学省「特別支援教育について」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main.htm

¹⁰ 文部科学省「特別支援教育現状と課題、改善の方向性」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/032/siryu/07092808/002.htm

療、保健、労働等の関係機関との連携を図ることで、支援方法や教育方法を充実させ、障害のある生徒一人一人のニーズに対応していくことが今後の課題となる。

特別支援学級や通級による指導は、特別支援学校の学習指導要領を参考として行われるものである。地域における特別支援教育を推進する上で、特別支援学校が幼稚園、小学校、中学校、高等学校の要請に応じて支援や指導を行い、特別支援教育の中核機能を果たすことが求められている。特別支援学校が様々な障害に応じた指導要領を用意することができれば、特別支援学級における教育の難しさが軽減されるだろう。

また、特別支援学校の卒業者の就職状況は依然として厳しく、障害者が社会に出て活躍するためには、特別支援学校における教育のさらなる充実が期待される。「自立活動」と呼ばれる教育に加えて、地域や産業界との連携を図り、職業教育や進路指導を充実させていく必要がある。また、社会の中で大半を占める健常者とともに生きていくために、障害を持った子供と障害を持たない子供との交流や共同学習を図れる場所や機会を定期的につけていくことが不可欠となる。

3. 3 共生社会形成のための障害者教育

障害者の権利に関する条約の第24条には「インクルーシブ教育システム」という考え方が規定されており、日本はこの条約に署名している。「共生社会」とは、これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会であり、共生社会を形成するためにインクルーシブ教育システムの構築は非常に重要な課題の一つである。インクルーシブ教育システムとは、「人間の多様性の尊重等の強化、障害者が精神的及び身体的な能力等を可能な最大限度まで発達させ、自由な社会に効果的に参加することを可能とするとの目的の下、障害のある者と障害のない者が共に学ぶ仕組みであり、障害のある者が教育制度一般から排除されないこと、自己の生活する地域において初等中等教育の機会が与えられること、個人に必要な「合理的配慮」が提供される等が必要とされている」¹¹と規定されている。インクルーシブ教育は、同じ場所で共に学ぶことを追求するとともに、個別の教育的ニーズに的確に応えた指導を提供できる、多様で柔軟な仕組みが求められる。障害児の自立と社会参加を見据えることが最終目標となる。

3. 4 共生社会形成のための障害者教育

日本の障害児教育はこれまで分離教育を基本原則としてきた背景があり、特別支援教育はこの原則を変えるものであると期待された。しかし、実際のところ特別支援学校が特別支援教育実施後に増設され続けていることや、これまで普通学級で学んでいた軽度発達障害の子どもが、配慮が必要との理由で特別支援学級において個別に指導を受けるというケースも増えていることなどから分かるように、ノーマライゼーションというコンセプト

¹¹共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1321668.htm

と逆方向に向かっているという現実がある(「特別支援教育とインクルーシブ教育の接点の探究」(三好 2009))。普通学級での障害のある子どもたちの支援機関として機能させることが目的で特別支援学校や学級を設置し、そして普通学級に障害のある子どもを受け入れる体制作りとして、各学校に特別支援コーディネーターを配置し、複数の大人が一つの教室を見守る複数担任方式が目指されているが、事実として、特別支援学校への入学者は増加の一途を辿り、普通学級・普通学校を選ばない障害のある子どもを持つ保護者が増えているという皮肉な現状となっている。ノーマライゼーションというコンセプトをもとに特別支援教育を進めていった結果、逆にかつての分離教育を助長してしまっているというのが現状である。この矛盾とも言える現状を、三好(2009)は、特別支援教育は柔軟なスタイルをとることで、外見上はインクルージョンへの方向性を見せ、インクルーシブ教育へと向かう国際社会を意識した分離教育の「隠れ蓑」として生み出された教育であると述べている。また、「日本の特別支援教育におけるインクルーシブ教育の現状と今後の課題に関する文献的考察—現状分析と国際比較分析を通して—」(韓昌完 2011)においても、デンマークやイタリアとの比較を通じて、分離教育とインクルーシブ教育が併存している現状を指摘するとともに、人的・物的環境整備が十分に行われていない教育現場での多くの混乱と理念先行の性急なインクルーシブ教育導入の危険性について述べられている。

以上のように、日本の障害者教育は、国際的にはインクルーシブ教育を目指すという方向性を示しながら、実際には個人の教育的ニーズに応えることを目指して、分離教育とも言える特別支援教育の推進を行っている。「特別支援教育はインクルーシブ教育にはなりえない」(山田 2008)には、障害児一人一人の教育的ニーズに応じた教育をするということになれば必然的に分離教育になってしまうことについて述べられており、特別支援教育とインクルーシブ教育の接合には悲観的な見解が示されている。

特別支援教育は、障害の種類や重度に応じて、個別の教育を提供できるという利点がある。個々のニーズに応えた教育をしていくことで、社会に出るため、自立するために必要なスキルを身に付けさせることができるだろう。しかし、特別支援教育は、障害の有無や種類に応じた教育を追及するため、結果として健常者と障害者を分離し、障害者を特別支援学校や特別支援学級において教育する。したがって、ノーマライゼーションというコンセプトとは逆行すると同時に、障害者と健常者が触れ合う機会を奪っており、障害者と健常者の差別化を助長しているとも言えるだろう。一方で、インクルーシブ教育は、障害者と健常者を同じ場で教育することを目指しているため、障害者の社会参加と自立を支援する上では適している。障害者と健常者を同じ場で教育することで、健常者の子供たちも障害者に対する接し方を学ぶことができるため、ノーマライゼーションという世界的コンセプトの方向性に合っている。しかし、このとき問題となるのは、障害者を健常者と同じ環境で教育するには、多くのサポートが必要になるという点である。単純に障害者が教育についていけなくなる状況やいじめなどの問題が起こると考えられるため、一つの教室に対して、複数の指導者が担当する必要に迫られる。

以上のことを踏まえて、日本の障害者教育の目指すべき方向は、特別支援教育とインクルーシブ教育の共存であると私は考える。個人のニーズに最大限応えられる環境を整え、さらに障害に関係なく同年代の子ども同士が交流できる機会を作っていくことが重要である。すなわち、個人のニーズに応じていく分離教育と、障害に関係なく同じ場で教育を受

けるインクルーシブ教育の両側面を備えた教育を施すことが求められる。特別支援学校で教育するのは重度の障害者のみにして、それ以外の障害者は極力通常の学校で教育することが望ましい。通常の学校に併設される特別支援学級を充実させ、特別支援学校は重度の障害者の教育と特別支援学級の支援施設として機能させる。通常の学校に入った障害者は、通常の学級と特別支援学級の両方に所属させ、授業の内容によって行き来させることで、個人のニーズに合った教育と、インクルーシブな教育の両方を受けさせることができる。したがって、具体的には、特別支援学校は増設するのではなく、支援機関として特別支援学級と通級のアシストを充実させる。そして、通常の学校にも、障害の種類に応じて複数の特別支援学級を設置すると同時に、障害者と健常者を同じ教室で教育するために特別支援コーディネーターを各学校に設置することが必要である。障害者の社会進出と自立を実現するために、各学校における特別支援学級と特別支援コーディネーターの充実が今後求められる。

4. 障害者の雇用

4. 1 日本における障害者雇用の現状

障害者雇用を促進するために、日本では「障害者雇用率制度」と「障害者雇用納付金制度」の二つの制度が存在している。「障害者雇用率制度」とは、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者および知的障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があるというものである。身体障害者および知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとして、法定雇用率が設定されている。民間企業の法定雇用率は 2.0%で、従業員を 50 人以上雇用している企業は、身体障害者または知的障害者を 1 人以上雇用しなければならないことになる。これを満たさない企業からは納付金が徴収され、そのお金は「障害者雇用納付金制度」に使われる。また、障害者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となるために、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられている¹²。さらに、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保を目的にして、障害者の差別禁止及び障害者の合理的配慮の提供義務についても障害者雇用促進法に定められている。

事業主に対する措置であるこれらの制度に加えて、障害者本人に対する措置として職業リハビリテーションが実施されている。地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援するために、ハローワーク(全国 545 か所)、地域障害者職業センター(全国 47 か所)、障害者就業・生活支援センター(全国 318 か所)が設置されている。ハロ

¹² 厚生労働省 HP 「障害者の雇用」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

一ワークでは、障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等、地域障害者職業センターでは、専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)、障害者就業・生活支援センターでは、就業生活両面にわたる相談や支援が行われている。

平成 26 年の 6 月の時点の民間企業の雇用状況は、実雇用率は 1.82%、法定雇用率達成企業割合は 44.7%である。平成 25 年 4 月に引き上げられた法定雇用率(2.0%)には届いていないものの、雇用者数は 11 年連続で過去最高を更新しており、障害者雇用は着実に進展していると言える。一方で、全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れており、障害者の就労率を高めるために各種の施策が講じられてきた割には顕著な成果は挙げられていないとも言える。

「障害者雇用の現状と課題」(熊迫 2012)は、現在の障害者雇用の課題として、障害者と接する機会が少ないことで理解が進まず、理解が進まないことで障害者の社会進出も進まずに健常者との接触機会も増えないという負の循環を指摘し、さらに、障害者に対する理解が進み、また障害者の生産性を高める取り組みの進展によって、障害者が社会の中に自然に溶け込んでいる状態を目指すべきだと主張している。また、納付金制度が障害者雇用への積極的な取り組みを阻害していることについても指摘されている。「障害者就労の現状と課題」(川上 2011)は、障害者雇用率が上がらない理由として、厳しい雇用情勢や障害者が参加できる職種が縮小されてきている等の社会情勢を挙げ、社会連帯感に基づいて障害者を受け入れるという風土の醸成とノーマライゼーション理念の理解と具体化の受容性について述べている。また、支援者の立場に求められることとして、ジョブコーチ制度の積極的な活用や職場実習の受け入れのために企業への働きかけが挙げられている。「障害者雇用の現状と課題」(工藤 2008)は、雇用拡大のアプローチとして、障害者差別禁止法アプローチと雇用率制度アプローチの二つを挙げ、両者のバランスをとり相互補完関係で考えるのが基本だと述べている。それにともなって、企業が職場での人権を擁護し、障害を配慮して、能力を発揮しやすい雇用就労条件や職場環境の調整をさらに積極的に進め、その進展プロセスを社会的にモニタリングできる仕組みを構築していくこと、そして、それを政府や社会がサポートする政策を展開することが重要な課題になるとしている。

4. 2 海外における障害者雇用

4. 2. 1 アメリカにおける障害者雇用

アメリカにおける障害者雇用への政策的アプローチは、差別禁止法によるアプローチを基本としており、1973 年のリハビリテーション法及び 1990 年の障害を持つアメリカ人法(ADA)という二つの法律が大きな役割を果たしてきた。1996 年に当時のクリントン大統領は、「我々は、障害者に関する国家的政策を 3 つの簡単な信条、すなわち、除外でなくインクルージョン(包含)を、依存でなく自立を、温情でなくエンパワーメントに基づいて作りださなければならない」と述べている。これを受けて、連邦政府機関が障害者の失業状況を追跡する際の新しく改良した方策が導入され、また、1997 年には ADA を強力に実行することが再確認されることになった。

ADA 法は、障害者の保護という視点ではなく、一切の差別や偏見を禁止し、就労機会の

平等を厳守することを原則としている。ADA は、雇用における障害者差別の禁止と障害者への「合理的配慮」の提供を主に定めている。募集、採用、職業訓練、解雇、報酬において、障害に基づいて不利に扱うことが「差別」となる。また、雇用主には、障害者が就労できるように職場の環境を調整することが求められている。具体的には、スロープの設置や、手話通訳等の容易、点字書物の整備、労働時間の柔軟化、休暇の付与などがこれにあたる。

「アメリカの障害者雇用政策—障害者差別禁止法(ADA)の成果と課題—」には、「ADA は、障害者の採用数の拡大という点では大きな成果をあげていないが、すでに雇用されている障害者の就労環境の改善の面では一定の成果をあげていると思われる」とある。ADA が制定されたことによって、障害者の雇用問題についての意識が高まり、当事者が自発的に問題を解決している状況がうかがえる。しかし、障害者の就業率向上の面で成果をあげられていないことから、障害者差別禁止によるアプローチ以外の他の政策手段が求められていると言えるだろう。連邦政府は、障害者の雇用促進対策として、雇用されている障害者の労働時間に応じて税額が控除される施策を実施しているが、利用した企業の割合が 20%程度にとどまっているため、制度を利用しやすくすることが求められている。また、合理的配慮の提供にも課題がある。個人の抱える障害は程度も種類も様々であるから、画一的に支援することは難しいだろう。したがって、障害者の雇用を拡大するためには当事者による話し合いが不可欠であり、当事者の話し合いを政府がどう支援していくかが課題となっている。

4. 2. 2 EUにおける障害者雇用

EU における障害者雇用政策の基本理念は、「障害のある人が障害のない人が有する権利と等しい権利を享受し、社会参画すること」である。そのために EU では、差別禁止(均等)、メインストリーム化(すべての法政策とその実施における包摂)、アクセシビリティの三つを柱としている。均等・非差別法政策は、少子高齢社会にある EU において、活力と持続可能な欧州を形成していくことを目指して制定されている。EU では、個々人の社会参画の機会の拡大につながる「具体的権利」の形成が、人権の保障、格差社会の是正などの観点から有効であると考えられている。既存の権利(労働、教育、自立生活等)を、社会的に不利な立場にある障害者が実質的に享受できるような、均等・差別禁止法制の実施を目指している¹³。

4. 3 障害者が社会で活躍するために

今まで述べてきたように、障害者の雇用率を拡大するためには、障害者差別禁止アプローチと雇用率・納付金制度アプローチの二つのアプローチがある。どちらが優れているということではなく、両方のアプローチをバランスよく実施していくことが重要になる。

雇用率制度は、健常者に比べてうまく仕事をこなすことが出来なかったり、職場で仕事

¹³ EU における障害者差別禁止法制 (引馬知子)
www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/b_2/pdf/s1.pdf

をする際に健常者よりも設備等が必要になったりする障害者の雇用先を一定数以上保証するための制度であり、障害者の雇用率を拡大するために有効な手段である。一方で、納付金制度は、雇用率を守る会社と守らない会社の差別化を図る制度であるが、悪く言えば、お金を払えば障害者雇用率を守らなくてよいという制度でもあるため、雇用率を拡大する上では障壁となっている。もちろん、さまざまな事情で障害者を多く雇えない会社も存在するであろうことから、その点では納付金制度は助けになっているだろう。したがって、今後雇用率を拡大していくためには、雇用率の引き上げを行うと同時に、雇用率を守らない企業に対する納付金の徴収を厳しくすると同時に、障害者を雇用しても円滑に仕事をこなしていける環境の整備を指導することが求められる。

障害者差別禁止アプローチは、障害者を含めたインクルーシブな社会が理想とされる現代において、基本となる考え方である。障害の有無によって、その雇用機会に差が生まれないような環境を整えることや、職場のバリアフリーの拡大、また職業リハビリテーションの充実を図るなどが具体的に挙げられる。さらにこれに加えて、障害者と健常者が同じ職場で円滑に仕事をしていくために、社会全体の障害者に対する理解を高めていく必要がある。障害者に対する理解が深まれば、おのずと障害者に対する差別的な感情はなくなり、障害者の社会進出につながっていくと考えられる。

以上のことから、今後日本の障害者雇用の目指すべき方向は、障害者差別禁止を原則として、障害者に対する社会全体の理解を深めていくことである。すなわち、職場のバリアフリーを拡大し、また、障害者を多く雇用する会社には障害者支援アドバイザーを派遣するなど、職場の中の障害者の受け入れ態勢を強化していく。そして、障害者の受け入れを強化すると同時に、雇用率の引き上げと納付金の柔軟化を行い、障害者の就職先を拡大していくことが求められる。障害者が健常者と同じレベルで社会に参加し、仕事を通じて自立していくことは、全国民の6%にあたる人々が何かしらの障害を抱えているという事実からも、非常に重要になってくる。障害者に対する理解が深まれば、障害者が社会で活躍することができる。逆に、障害者雇用の拡大によって、障害者が職場に増えることで、障害者に対する理解も深まっていくといえる。この相乗効果によって障害者雇用問題が改善に向かうだろう。そのためにも、障害者を受け入れるための態勢作りを、国が援助して進めていくべきである。

5. 障害者と共に生きていくために

2～4章の各章で、それぞれ障害者の虐待・教育・雇用について取り上げ、その現状についてまとめ、解決策を考察してきた。障害者虐待防止法は、事後処理に焦点を当てるのではなく、虐待を未然に防ぐことを一番に考えるべきで、具体的に障害者を援助して虐待の芽を摘んでいくことが先決である。障害者教育は、個々のニーズに合った教育を維持しつつ、国際基準のインクルーシブ教育を推進するため、障害者も極力一般の学校に通わせ、通常の学級と特別支援学級の両方で教育していくことが望ましい。雇用については、障害者差別禁止を原則としつつ、雇用率制度の拡大と納付金制度の柔軟化により障害者の雇用

先を拡大し、バリアフリーや職業訓練、障害者支援アドバイザーの導入などにより職場への障害者の受け入れ態勢を強化していくことが必要となる。

障害の種類や重度は様々であり、そういった障害を持つ人々を、社会全体でどう支援していくのか。障害者と共に生きていくためには、障害者に対する問題を社会全体の問題として捉え、障害者に対する正しい理解を広め、障害者の人権がしっかりと守られるような社会を作っていくことが求められる。そのためにも虐待・教育・雇用という三つの大きな問題に対処していくことが重要になる。

虐待は、人権を侵害する行為であり、到底許されるものではない。虐待そのものが、障害者の心に傷を負わせ、人格形成に問題を生じさせているケースもあり得るだろう。よって、2章で取り上げたように、障害者への虐待を未然に防ぐ対策を講じていくことで、障害者の人権を守る必要がある。また、障害者が社会に出るためのスキルやコミュニケーション能力を育むのは教育である。3章で取り上げたように、個々のニーズに応えた教育も維持しつつ、障害者と健常者を同じ教室で教育するインクルーシブ教育を進めていくことが望ましいと言える。それによって、健常者が障害者のいる世界を当たり前だと認識するようになり、障害者も共に学び共に生活する過程の中で、社会に出る準備をすることができる。そして、最終的に障害者が社会で活躍するためには、社会で活躍する場である雇用先の確保が必要になってくる。これには、4章で取り上げたように、二つのアプローチから障害者の雇用を拡大し、障害者が社会で活躍し自立できるように援助していく。

このように、障害者が社会で活躍し自立するためには、虐待・教育・雇用の三つの観点から障害者を支援していくことが有効であることが分かる。この論文では、虐待・教育・雇用の三つの大きな障害者問題について取り上げ、そのそれぞれの解決策についてまとめてきた。しかし、これらの三つの問題は完全に独立な問題であるとは言えない。障害者への虐待は、教育現場や職場においても起こる問題であり、教育の充実と雇用先での合理的配慮が虐待の防止にも繋がると言える。また教育において、よりインクルーシブな教育を進めていくことで、子供の頃から障害者と健常者が同じ場で生活する機会が増え、それが職場での障害者への理解や合理的配慮に繋がっていくと考えられる。障害者と共に生きていくためには、これらの三つの代表的な問題を総合的に改善していくことが一番の近道である。具体的な支援を着実に進めていけば、障害者が社会で活躍し自立できる社会が来るのではないだろうか。

おわりに

障害者と共に生きていくために、障害者への虐待・教育・雇用の三つの大きな課題を総合的に解決しておくことは、有効な手段である。もちろんすぐには、障害者に対する虐待をなくし、インクルーシブな教育を導入し、雇用を拡大していくことは難しいだろう。今まで以上に具体的に政策を出し、お金をかけて援助していく必要があり、解決に時間がかかる問題であることは間違いない。しかし、障害者に対する理解を深めることは誰にでも今すぐに行うことができることである。この論文が障害者問題解決のための今後の具体的な政策や改

革の一つの指針となり、障害者問題を社会全体の問題として捉え、障害者に対する理解を深めることの一助となることを願う。

参考・引用文献

- 川上輝昭, 2011, 「障害者就労の現状と課題」『名古屋女子大学紀要』57(人・社), 105~116
- 韓昌完, 小原愛子, 矢野夏樹, 青木真理恵, 2011, 「日本の特別支援教育におけるインクルーシブ教育の現状と今後の課題に関する文献的考察—現状分析と国際比較分析を通して—」『琉球大学教育学部紀要』(83), 113-120
- 工藤正, 2008, 「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』2008年9月号(No. 578)
- 熊迫真一, 2012, 「障害者雇用の現状と課題」『国士舘大学政経論叢』, 2012(4), 37-51
- 重岡修, 2008, 「知的障害者施設において虐待が発生する理由」『山口県立大学社会福祉学部紀要』第14号
- 田中理絵, 2011, 「社会問題としての児童虐待」『教育社会学研究』Vol. 88, p. 119-138
- 所浩代, 2010, 「アメリカの障害者雇用政策—障害者差別禁止法(ADA)の成果と課題—」『海外社会保障研究』(171), 62-71
- 三好正彦, 2009, 「特別支援教育とインクルーシブ教育の接点の探究」京都大学大学院人間・環境学研究科『人間・環境学』18, 27-37
- 山田真, 2008, 「特別支援教育はインクルーシブ教育にはなりえない」『はらっぱ』(284), 26-29, 子ども情報研究センター
- 渡邊茉奈美, 2012, 「「育児不安」の再検討: 子ども虐待予防への示唆」『東京大学大学院教育学研究科紀要』51巻, p. 191-202