

ニュージーランドにおける障害者雇用政策の動向

澤邊みさ子

はじめに

ニュージーランドにおける障害者雇用政策の最初の本格的な施策は1960年の障害者雇用促進法（Disabled Persons Employment Promotion Act）の制定である。しかし、この法律では雇用大臣が保護的職場⁽¹⁾に対して最低賃金規定除外などを認める条文などがあるだけで、障害者雇用を積極的に促進するための具体的な方策は規定されていなかった。他にも社会福祉省（現在の社会開発省の一部）が職業準備訓練、職業訓練を行い、リハビリテーション手当制度を運営することを定めた「障害者コミュニティ福祉法」（1975年）、障害をもつ労働者に最低賃金法で定められた最低賃金よりも低い賃金の支払いを認めている「労使関係法」（1973年）等があるが、1970年代まで障害者施策は、社会保障給付を中心とした社会保障と、障害者支援サービス（社会福祉サービス）がその主要なものであった。過去において割当雇用制度の導入が検討されたこともあったが、雇用率を設定している他国の経験が十分ではないことを理由に、雇用率採用案は却下され、現在に至っている（International Labour Organization, 1982, p.74）。

それが、一方では障害者の社会参加の促進という観点から、他方では社会保障給付支出の増大を抑制する必要から、働くことを通じての障害者の社会的統合、ということが近年新たな政策目標として掲げられるようになった。

本稿では、ニュージーランドの障害者雇用政策の近年の動向を、社会保障政策との関連で明らかにすることを目的としている。また、わが国では2005年10月に障害者自立支援法が成立したが、ニュージーランドの障害者（雇用）政策における政策目標、目標達成のための手段等を日本のそれと比較し、障害者政策にとって重要なことは何かということについても検討を行う。

1 障害者の雇用状況

最初に、障害者の雇用状況について2001年に実施された障害調査のデータを中心にみてみたい（Ministry of Health, 2004）。

労働年齢（15～64歳）にある在宅で生活する障害者のうち、57%は働いている。6%は失業しており、非労働力人口の割合は36%であった。このデータを非障害者と比べると、非障害者で働いている者の割合は71%、失業率は4%、非労働力人口の割合は18%であった。なお、働いている人全体のなかで障害者の占める割合は15%であった。

働いている障害者のうち、17%は自営業、54%は有給雇用、2%が家族経営（無給）に従事している。27%は不明であった。また、2%は保護的な職場や障害者のために用意された仕事に就いていた。

障害労働者の19%、およそ47,900人は、現在の仕事に就くために、また働き続けるために人的支援、設備・機器の改善、職場の改造を必要としていると述べている。なかでもニーズが最も高かったのは、「職務内容の配慮」で、障害労働者の9%が必要と答えている。

15～64歳の失業障害者の22%は1年以上、仕事を探していた。失業障害者が仕事をする上で必要とする支援として挙げたのは労働時間の配慮である(21%)。

2000年5月、政府は障害者の職業サービスの見直しを行った。見直しのためにまず、職業サービスの実績調査から始めた。そのときに明らかになった障害者の職業サービスに対するニーズは「仕事探しを手伝ってほしい」ということであった。また別の調査でも、障害者は働きたいと考えていることが分かった。

障害者は非障害者と比較して、働いている人の割合や失業率からみても、労働市場において不利益を被っているといえる。しかし、障害者は働くことを希望している。そして、働くことを実現するための支援を必要としているのである。

2 1980年代～1990年代の障害者雇用施策

1989年、社会福祉省の高齢者・障害者担当局は保護雇用のあり方と障害者への職業サービスの提供についての見直しを行った。その結果、公的資金によって提供されている職業サービスには、単一の機関によって管理運営される統一されたシステムが必要であるとの提言がなされた。これを受けて、障害者に専門的な職業サービスを提供する民間非営利組織のワークブリッジ (Workbridge) が創設された。ワークブリッジは1990年9月に、それまで障害者に職業サービスを提供していたリハビリテーション・リーグ (Rehabilitation League New Zealand Inc.) を再編成したものである。リハビリテーション・リーグは社会福祉省からの資金を得て、各地で職業評価、職業準備、職業訓練、保護雇用⁽²⁾、一般雇用⁽³⁾等のサービスを障害者に提供していた。リハビリテーション・リーグは綿密な職業評価サービスと保護的職場における訓練では一定の成果を挙げていたが、一般雇用の確保という面での実績は十分とはいえなかった。

ワークブリッジは全国に20 (1990年の誕生当時は27) のセンターをもち、能力や技術のある従業員を求めている事業主と、生産的な労働生活を築く機会を探している障害のある求職者を引き合わせることを活動目標としている。各センターには雇用コーディネーター (その多くは以前のリハビリテーション・リーグのスタッフ) を中心にしたチームが配置されており、障害者の職業能力等を評価し、職業訓練、職業準備訓練を提供し、保護雇用や一般雇用への職業紹介を行っている。必要な場合には入職後の支援も提供している。

ワークブリッジの他に、障害者を対象とした職業サービスの代表的なものとして援助付き雇用とメインストリーム・プログラムがある。

① 援助付き雇用 (Supported Employment)

援助付き雇用とは、アメリカやイギリスで発展した重度障害者を対象とした雇用支援制度である。援助付き雇用は一般雇用に就くことが難しい重度障害者を対象とし、このような障害者が仕事をしていく上で、必要とされる支援が継続して提供される、統合された職場での雇用である。具体的には賃金の助成、

ジョブコーチによる支援などがある。

ニュージーランドでは援助付き雇用は「障害者が統合された職場で経済的な報酬を受けて働くことができるよう、職業紹介、訓練、継続的な支援を行うプロセス」であると位置づけられている (Crothall, 2000, p. 8)。1994年、ASENZ (Association of Supported Employment of New Zealand) という民間非営利組織が誕生した。ASENZは援助付き雇用の促進を図る組織である。メンバーにはサービス利用者、事業主、約90の援助付き雇用サービス提供者、職業サービス提供者などがいる。援助付き雇用は、障害の程度や種類に関わらず、適切な支援が必要なだけあれば人々は雇用されうるし、事業主の投資に見合った働きができる、という理念のもとに行われている。

② メインストリーム・プログラム (Mainstream Programme)

国家サービス委員会 (State Services Commission) の雇用プログラムである。もともとは1976年より、公的部門で知的障害者を雇用するプログラムとして開始した。その後、対象となる障害種別を拡大していった。1986年からは、障害者に公的部門での2年間の就業を提供し、そこでOJTを受けさせるという現在の形式になった。このプログラムの対象者は、重度の障害をもち、通常の有給雇用で週に15時間以上働いたことが無い人たちである。彼らの給料は、同じ職場で同じ仕事をしている他の職員と同じ額が支払われる。その給料に対して、1年目は100%、2年目は50%の補助金が国家サービス委員会から支払われる。2年たった後の職は保障されていないが、プログラム参加者は自分が働いていた公的部門での求人に応募するよう奨励されている。

1993年には人権法 (Human Right Act) が制定された。人権法は公的な場面において誰もが公平に扱われることを保障している。この法律以前にも性別や既婚・未婚の別、宗教、人種、国籍、雇用場面における年齢を理由に差別することは不法とされていたが、人権法はこれらに加えて、障害の有無、政治的意見、雇用における地位、家族内の地位によって差別されない権利が規定された。

人権法下では雇用の場面で、障害のある人がある特定の仕事をを行う資格がありながら、その障害ゆえに差別されることを禁止している。事業主は、それが

不合理な混乱を引き起こしたり、健康や安全に危険をもたらさない限り、障害のある人が仕事を行うのに必要なことを配慮することが求められている。この場合の配慮とは、仕事の方法や職務設計の変更、設備や建物の改造、訓練やその他の支援等を指している。

この時期の障害者雇用政策の焦点は保護雇用から一般雇用へと移行した。障害者の一般雇用を促進するために、障害者を対象とする専門的な職業紹介機関が創設された。また、働くことが難しいと考えられていた人たちに対して、保護雇用ではなく一般雇用での労働を実現しようとした。援助付き雇用やメインストリーミング・プログラムのような現実の職場での訓練はそのための手段である。

こうした変化の背景には、障害者の社会参加の促進という国際的な動向がある。国連は1981年を国際障害者年に設定し、そのテーマに「障害者の完全参加と平等」を掲げた。その根底にはノーマライゼーションの思想がある。ノーマライゼーションは、障害の有無に関わらず、人間が平等に権利と義務をそれぞれの状況に応じて担って生きるという理念である。国際障害者年の「完全参加と平等」の具体的な目的の一つが「就労の機会保障」であった。一般就労を促進し、そのための環境を整備することは、障害者政策における国際的な理念の流れに沿ったものであるといえる。

障害者の職業支援に変化をもたらしたもう一つの要因が社会保障制度の見直しである。

1970年代半ば頃から、先進諸国では、社会保障による手厚い保護が個人の勤労意欲を低下させ、社会の活力を弱体化させるという批判がなされ始めた。ニュージーランドもその例外ではなかった。ニュージーランドの社会保障は、税金を財源とし、全国民を対象とした包括的なシステムによって国民の最低生活を保障している。1990年代になって、社会保障政策は、「人々がふさわしい所得保障を受け、可能な限り労働力となるように促進する」(NZFWO, 1995) ことを目標とした。そのために社会保障給付も労働（パートタイム労働を含む）を奨励するような仕組みに変更された。税金が財源となるため、所得調査を給付の条件とするニュージーランドの社会保障給付においては、給付

以外の収入が一定限度を超えると、給付は減額される仕組みになっている。その減額開始額（稼得収入が増えることにより給付の減額が始まる所得水準のこと）を1996年7月1日より、すべての受給者において週80ドルに引き上げた（それ以前は、50ドルまたは60ドル）。このことにより、受給者は給付を受けながらより多くの稼得収入を得ることができるようになった。障害給付についてはその受給資格の見直しがなされた。当時、社会保障を管轄していた所得保障サービス局（Income Support）は、1995年の時点で障害給付の受給資格要件を満たしていることが明らかな人については給付を継続するが、それ以外の受給者のうち9500人は受給資格見直しの対象になるだろうと予測した。働く能力があると判定された障害者は障害給付から失業給付に切り替えられた。

しかし、障害給付の受給資格が「少なくとも2年間は継続すると考えられる疾病、ケガ、障害によって1週間に15時間以上働くことができない」ということからわかるように、基本的には「働くことができない」人のための給付であった。

3 1999年以降の障害者雇用施策

（1）ニュージーランド障害者長期計画

1999年、9年ぶりに政権の座についた労働党政権は、「障害者は社会のシステムによってつくられる」という社会モデルの考え方、「障害者も非障害者と同じ権利をもつ」という人権的なアプローチなどをベースに、障害者の社会参加を促進する方策を講じている。その基本となるのが、2001年4月に策定された「ニュージーランド障害者長期計画」（New Zealand Disability Strategy、以下「NZDS」とする。）である。

NZDSは「包括的な社会をつくる」というビジョンの下、15の目標（objective）とそれぞれの目標を実現するための113の方策（action）から構成されている。さらに各省庁は毎年、NZDSを実現するための具体的な計画（Work Plan）を作成し、その実施の様子を障害問題担当局が監視し、1年ごとに進捗状況報告書（implementation report）を議会に提出している。

NZDSにおいて、雇用と所得保障に関する主な項目は目標4「障害者が雇用

と経済的発展に参加できるようにし、一般雇用で働けるようにし、十分な収入を維持できるようにすること」である。

(2) 「インクルージョンへの道」(Pathways to Inclusion)

障害者の雇用政策について、NZDSの理念に沿って新しい方向性を示したものが「インクルージョンへの道」である。

2000年5月、政府は雇用・所得保障局 (Department of Work & Income、現在の社会開発省内のWork & Income) の資金による障害者のための職業サービスの見直しを開始した。まず職業サービスの実績調査が行われた。障害者を含む13人の諮問委員会が設置され、その提言に対して障害者や家族、介助者、障害者団体、サービス提供者、利益団体、そして個人の見解を求めるために協議が行われた。

このようなプロセスを経て2001年4月に「インクルージョンへの道」が策定された。その内容は、障害のある人が、他の人々と同じ権利と条件で、スキルを身に付ける機会や仕事を得る機会をもつことができるよう保障するという、障害者のための職業サービスの新しい方向性を示した戦略である。また有給雇用だけでなく、その他の方法で障害者がコミュニティに参加できるよう支援するサービスについても触れられている。

「インクルージョンへの道」で最も注目すべきことは障害者雇用促進法の撤廃である。障害者雇用促進法は、保護職場での労働を労働条件の適用から除外している。同法の撤廃によって、保護職場や特別の状況で働いている人は、最低賃金や休日の保障 (1981年休日法) など、他の人たちと同様の権利を保障されるようになる。同法の撤廃は、障害者団体が長い間主張してきたことでもある⁽⁴⁾。

4 社会保障政策の変更

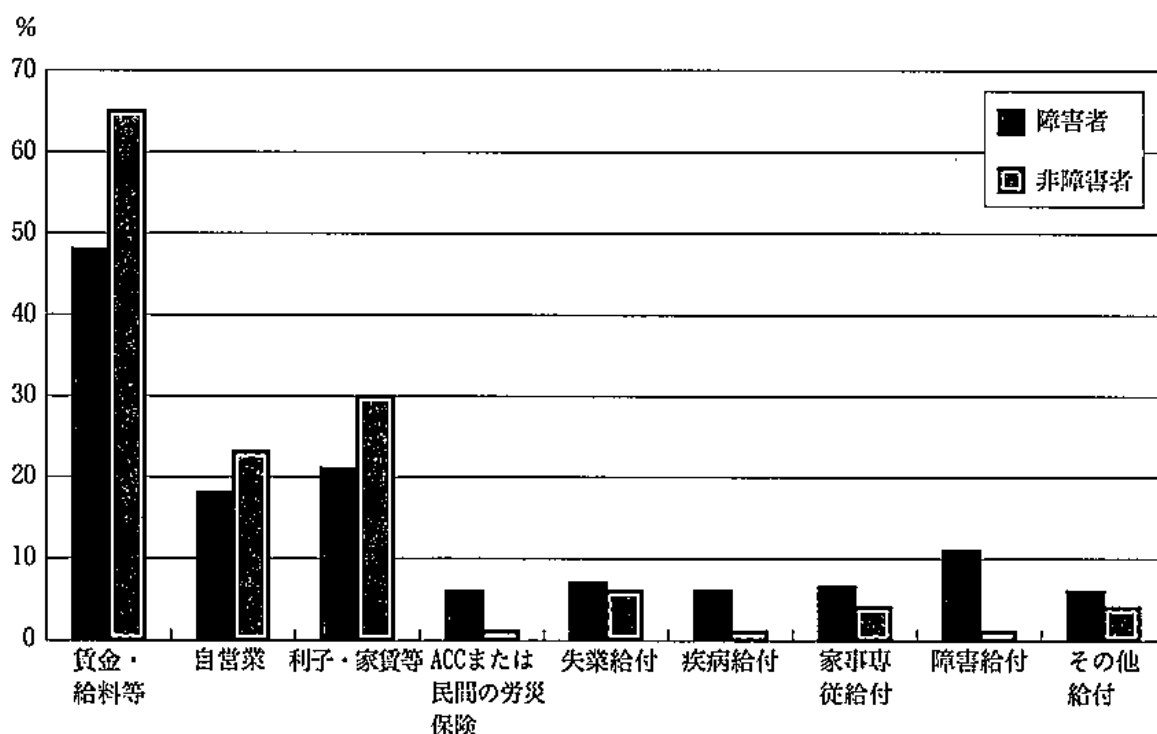
障害者の就労促進策として、障害者雇用促進法の撤廃以外に具体的な動きは見られない。就労促進という観点から大きな変化が見られるのは、社会保障政策である。

（１）障害者の所得状況、社会保障給付の受給状況

2001年の障害調査によると、労働年齢人口（15～64歳）の障害者の収入の源泉は、賃金や給料などの労働による収入が最も多い。しかし、非障害者と比較すると社会保障給付（主に疾病給付、障害給付、失業給付）からの収入も多い（図1）（Ministry of Health, 2004）。障害者の生活にとって、社会保障給付は大きな位置を占めていることがわかる。

2005年3月31日現在、労働年齢人口（15～64歳）にある人たちのなかで72,286人が障害給付を受給している。2000年の受給者は53,196人で、5年間

図1 障害者と非障害者（25～64歳）の収入の源泉

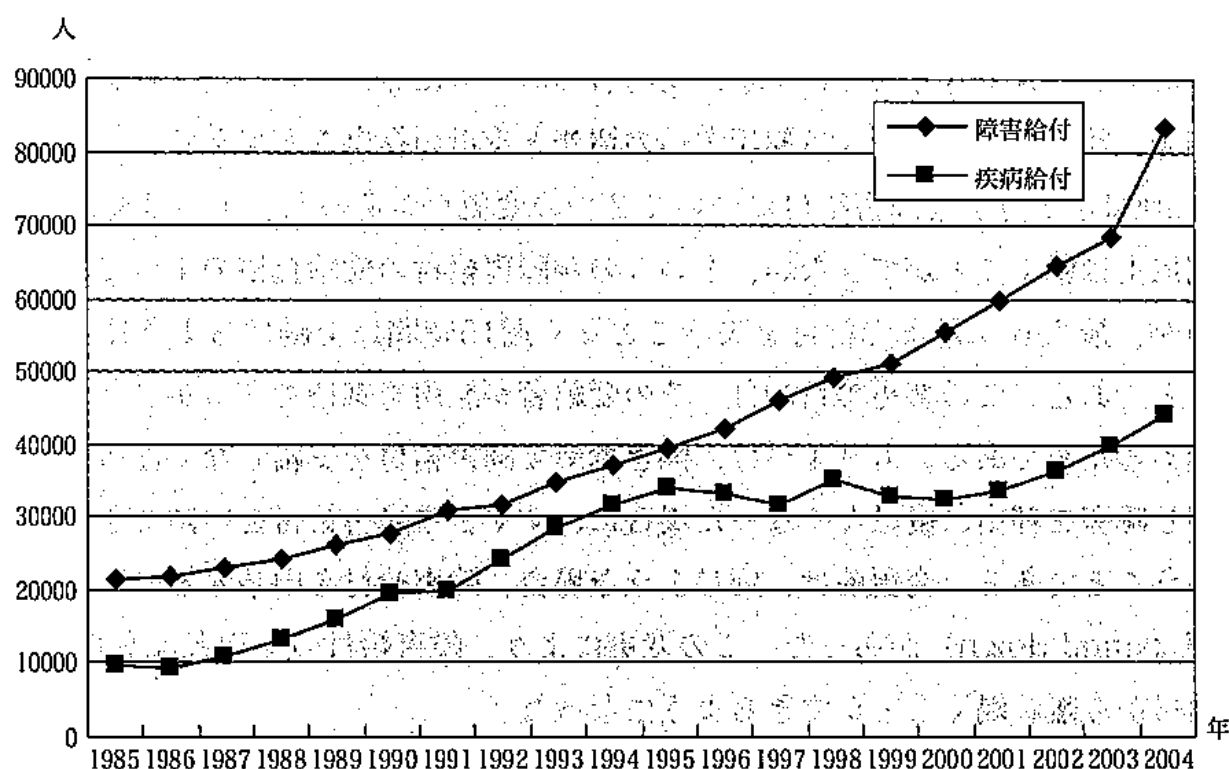


資料出所：Ministry of Health (2004), pp.224.

で19,090人増大している。長期で見ると、障害給付の受給者は継続的に増大しており、有給雇用や他の社会保障給付に移行することはあまりない（図2）。

2005年3月31日現在、労働年齢人口の45,176人が疾病給付を受給している。長期で見ると、受給者数は一時減少したこともあったが、この5年間は増大している。

図2 ニュージーランドの障害給付、疾病給付、失業給付の受給者数の推移



資料出所：Ministry of Social Development (2005), pp.162-163.

(2) 社会保障政策の変化

現労働党政権は経済状況の好調を背景に、社会保障制度を見直しを行っている。

社会開発省の文書によると、疾病・障害給付の受給者の多くが働きたいと思っている。疾病給付や障害給付の受給者の20%は職業サービスも利用しており、非公式の調査によると、障害給付、疾病給付の受給者の80%は働きたいと思っている。しかし、現行の職業サービスは、支援を求める人々すべてを援助しているわけではない。疾病給付、障害給付には就労義務は設けてもおらず、むしろ就労を阻害するような受給資格要件（週に15時間以上働くとは障害給付の受給資格を得られないなど）が存在する。社会開発省は障害者の「働きたい」という声に応えるために、障害給付・疾病給付の新しい戦略を発表した。この新しい戦略は、雇用のためのバリアを除去し、障害者を仕事をする機会を提供することを目指している。と同時に、障害給付、疾病給付の受給者が増加を何とか抑制したいというねらいもある。

この戦略は人々の働く潜在的能力を認識し、雇用と自立を達成するための支

援に新しい方法を行う。具体的には、受給者に対してのケースマネジメント(受給者の労働に対する潜在能力に注目する)、給付受給者が現行の雇用プログラムにアクセスできるようにする、受給者のニーズに見合うようなプログラムの開発、障害者雇用に関する雇用主への情報と支援の提供などである。

2004年7月より障害給付について2つの変更点があった。1つは週に15時間以上は働くことができない、というのが障害給付の受給資格の1つであったのが、最大6ヶ月まで給付を失うことなく週15時間以上働けるようになったことである。この変更の目的は、その受給者が雇用を維持できるかどうかを見極めるためである。もう1つは、働き始めて障害給付を受給しなくなった人が、同じ障害を理由に働けなくなった場合に、すぐさま障害給付を申請できる、ということである。変更前は、同じような場合、障害給付を申請するのに待機期間(stand-down)があった。この変更により、障害給付の受給者は安心して、給付から離れ働くことができるようになった。

ただし、すべての障害者に就労を強制するわけでないことを政府(社会開発省)は強調している。「新しいサービスは、社会活動に参加したい人、労働復帰したい人、そして、政府の援助を望んでいる人のためのものである。障害給付・疾病給付の受給者は異なるニーズをもち、異なる健康状態にあるさまざまな人たちである。ある人たちは、フルタイムの仕事ができ、仕事をしたいと考えている。別の人たちは、パートタイムや臨時の仕事をしたい。またある人たちは全然働けない。省は、この戦略はすべての人たちに応えるものにするつもりである」⁽⁵⁾。

5 ま と め

(1) ニュージーランドの障害者雇用政策

ニュージーランドでは障害者は「働くことができない」存在であり、社会保障給付の対象者であった。1960年には障害者雇用促進法が制定されたが、その内容は就労促進というよりも、障害者を雇用する保護雇用の雇用主の負担を軽減し、障害者も福祉的就労の対象者として保護しようとするものであった。

このような対応に変化がみられるのは1980年代以降の行財政改革期である。

障害給付の一部見直し、ワークブリッジの創設など、特に1990年代における障害者を対象とした雇用政策、社会保障政策の動向から、障害者が保護されるべきものから「自立」を求められる存在に変わっていったことがうかがわれる。一方で労働を通じての社会参加という観点から、他方では増え続ける社会保障負担の抑制という理由から、「できるだけ社会保障に依存しない生活」、「働いて稼ぐ生活」をめざすことを障害者は求められるようになった。社会保障給付を受給しながら短時間労働を行うというような多様な就労形態を可能にする方法もとられた。しかし、これらの動きに対して、「障害者は教育面でも十分な対応がなされず、雇用における機会均等も保障されていないまま、厳しい労働市場に追いやられ、障害給付の制度から追い出されることの結果は、誰の目にも明らかである」(NZFVWO、1995a、p.11)という批判もあった。障害給付からはずされた人は失業給付を受け取ることはできるが、それも一定期間のことである。失業給付を受給している間に彼らが仕事を見つけることは非常に難しく、また、医療費や介助者の費用など障害に起因する費用のかかる人は失業給付で生活することはできない。さらに、障害者が悪質な雇用主にとって安価な労働力として使われるおそれまである、という批判であった。障害者の社会参加をすすめるためには、職業サービスのさらなる充実が求められていた。

現在の労働党政権下においては、障害者の就労促進と社会保障給付のつながりはさらに強化されている。「包括的な社会を作る」という政策目標を掲げている労働党政権のもと、障害者の雇用政策では、労働を通じての障害者の社会参加、仕事を通じての障害者の社会への統合という観点から、障害者雇用促進法の撤廃が提案されている。障害者を保護する規定が、実際は障害者を非障害者と区別し、一般雇用の機会を阻害しているからである。このことについては、障害者団体も同じ認識をもっている。

社会保障政策にも大きな変化が生じている。行財政改革期で社会保障受給者に対しては積極的な就労促進が図られたが、障害給付受給者への就労促進の働きかけは一部のものであった。しかし、現政権下では障害給付受給者にも行財政改革期以上の就労促進策が行われようとしている。社会保障を通じての就労促進の背景は、一つには障害給付の受給者数の増大を防ごうとする意図があり、他方では労働を通じての社会参加の実現を図ろうとする目的がある。しかし、

働く意志のある障害者も、支援を必要としている。現在の社会システムのなかでは、支援があつてはじめて働ける障害者も少なくない。そのための施策が、まだ不十分である。

現在ニュージーランドは、人々の意識の変革を図り、障害者に対する先入観や偏見を取り除き、障害者も含めた包括的な社会の構築をめざしている。これは障害者の就労促進にもプラスの効果をもたらすであろう。しかし、そういった人々の意識や態度を啓発によって変化させるだけでなく、より具体的な施策も必要である。

（２）障害者政策において重要なことは何か—日本への示唆—

わが国では2005年10月に障害者自立支援法が成立した。障害者自立支援法は、障害者施策の3障害（身体、知的、精神）一元化、利用者本位を軸としたサービス体系の再編、支給決定の透明化・明確化、安定的な財源の確保（新しい負担の仕組み）など、我が国の障害者政策に大きな変化をもたらそうとしている。

障害者自立支援法で最も問題となっているのが新しい負担の仕組みの部分であり、障害者やその家族から反対や不安の声が相次いでいる。3年前の2003年にスタートした支援費制度によって、在宅サービスを中心に新たな利用者が急増し、地域によっては十分なサービス提供ができなかったり、国や地方公共団体の予算が追いついていかなかったりする事態が発生した。政府によると、今後必要に応じてサービス量を拡大していけるように、「皆」でサービスにかかる費用を支え合っていく仕組みをつくったというのである。これまで、利用者負担は支払い能力に応じて決められていた。障害者自立支援法では、サービス費用の1割を負担するという仕組みに変更された。もちろん、低所得者に対しては必要な負担軽減策がとられているが、基本的にはサービスを利用すればするほど負担も増える仕組みである。

障害者自立支援法には就労支援の抜本的強化も盛り込まれている。福祉施設から一般就労への移行を進めることを目的とした就労移行支援事業を創設し、また働く意欲や能力のある障害者が企業などで働くことができるよう福祉施策と雇用施策との連携を強化することで、障害者がある能力や適性に応じて、より力を発揮できる社会の実現を目指すというものである。これまで別々に行わ

れていた雇用支援と生活支援（福祉サービス）を結びつけ、障害者の生活を総合的に支援することで障害者の地域での自立生活を実現することがその目的とされているが、所得保障の上でも就労は自立の大前提である。

ニュージーランドでも日本でも、障害者の就労促進のための支援の重要性がうたわれている。わが国は障害者サービス費用における利用者負担の増大、ニュージーランドは障害給付の受給者数の増大の抑制という形で、障害者に係る社会保障、社会福祉の費用の削減を図っている。それを可能とするために就労支援が必要とされている。ニュージーランドでは障害者が給付受給者から労働者に移行することで障害給付等の受給者数の増大は抑制が可能となり、日本では、就労による収入の増加が利用者負担を可能とするからである。

日本とニュージーランドの障害者問題への新たな対応は、同じ方向性を示している。しかし、新しい政策方針に対する障害者の反応は日本とニュージーランドでは大きく異なっている。ニュージーランドでは、現政権の障害者政策に関して多くの障害者は肯定的に受け止めている⁽⁶⁾。日本では、障害者自立支援法が打ち出した「3障害についての施策の一元化」や「就労支援の強化」については一応の評価をされているが、支援サービスの1割負担の導入への反対や不安の声は大きい。この違いはどこから来るのか。

違いを生んでいる要因の一つはニュージーランドが社会保障による国民の最低生活を保障する姿勢を変えないことに対する信頼である。日本は障害者の障害年金の給付水準も受給資格も十分ではないという批判があるのに、障害者自立支援法の附則で所得保障の在り方の検討について、ようやく明示されたところである。所得保障が十分ではないなかでの負担増に対する障害者の不安は大きい。

違いを招いているもう一つの理由は、特にニュージーランドの現政権にみられることだが、国民の（障害者政策であれば障害者の）声に応える、という政策方針によるものである。日本では、障害者自立支援法については、法案が国会に提出され審議されている中で、障害者がその廃案を求めて厚生労働省前で泊り込みの抗議運動をしたりしたが、法案の内容、特に利用者負担の部分はほとんど変更されることなく成立した。「私たちに関することが、私たちの意見を聞かないまま決められている」⁽⁷⁾。それに対して、ニュージーランド政府は

障害者の要求、意見を政策に反映させるためのシステムがある。例えば、「インクルージョンへの道」の策定過程では、障害者を含む13人の諮問委員会が設置され、その提言に対して障害者や家族、介助者、障害者団体、サービス提供者、利益団体、個人の見解を求めるために協議が行われたが、このようなプロセスは、ニュージーランドで政策が策定される際に通常行われるものである。また、「インクルージョンへの道」の最も注目されている障害者雇用促進法の撤廃は、障害者団体が長年要求してきたことである。

障害者政策がめざすべきものは、障害者が直面しているあらゆるバリアを除去し、障害者とその障害に関係なく人間としての尊厳をもって参加していける社会の構築であろう。その実現を当事者である障害者とともに図っていくことが、障害者政策にとって重要なことなのである。

※本稿は、平成14年度～16年度科学研究費基盤研究（B2）「変革期におけるニュージーランド公益政策・活動の総合的研究」（課題番号 14402015）助成を得て行われた共同研究の一部である。

注

- (1) 障害者にケアやリハビリテーションといった配慮しながら運営される職場。
- (2) 社会的に価値ある品物やサービス等を産み出すと共に、障害を持たない従業員が働いている職場に配置され、区別の無い採用や昇進の機会が障害を持たない従業員と同様に与えられている雇用の形態を言う（日本職業リハビリテーション学会・職リハ用語検討研究委員会, 1997, p.5）。
- (3) ILOの定義によれば、一般雇用への就職に見込みが立たない障害者を対象とする保護工場制度や、通勤困難者のための在宅制度を指す。障害者に対して雇用の場を保障する時に必要とされる障害特性に合わせた配慮（例えば施設・設備の改善、作業手順の再設計、保護職員の配置等）を伴う雇用（日本職業リハビリテーション学会・職リハ用語検討研究委員会, 1997, p.130）。
- (4) 障害者雇用促進法の撤廃はいまだ実施されていない。そのことについて、ニュージーランド国内最大の障害者権利擁護団体であるIHCは「早速実施するように」と訴えている。「IHCは障害者雇用促進法の撤廃（「インクルージョンへの道」が策定された4年以上前から注目されている）をすべての人の人権と労働権を保障

する重要なステップと認識している」(IHC (2005) No backtracking on repeal, HOT ISSUES, 42 (http://www.ihc.org.nz/advocacy/archive_issue42.asp, 2006. 5. 8 取得))。

- (5) 社会開発省「疾病給付と障害給付の戦略」(<http://www.mosp.govt.nz/work-areas/people-with-disabilities/sbib-strategy/overview.html>, 2004. 9. 8 取得)。
- (6) IHCのマネージャーの1人は「歴史的に振り返ってみて、現在が一番いい時期である。政府が協力して、インクルージョンのために、障害者が一般の人たちの中で一緒に生きて行くことをかなえようという姿勢がみえる。そのために政府が政策を策定し、仕事もできるだけ与えて、意義のある生活をめざしている」(筆者による2004年9月の訪問調査時のインタビュー)と述べている。これは障害給付・疾病給付の新しい戦略が策定される前の意見であるが、現政権の障害者政策への信頼がうかがえる。
- (7) ピープルファーストジャパン(障害者が直面する問題解決のために障害者自身で話し合い、取り組む当事者運動)会長の小田島栄一氏の言葉(新潟日報, 2005年11月16日)。

主要参考文献

- Crothall, P. (2000) *Mainstream in Context* (Working Paper No.10), State Services Commision, Wellington.
- Department of Labour (2001) *Pathways to Inclusion*. Wellington.
- Department of Labour(2004) *People Power -Successful diversity at work-*, Wellington.
- DPA(The Assembly of People with Disabilities), VSOP Repot, *Able Update*, 4 (5), pp.17-18.
- International Labour Organization (1982) *Vocational rehabilitation services for disabled persons-legislative provisions*, Geneva.
- Jensen, J., Sathiyandra, S., Rochford, M., Jones, D., Krishnan, V., and McLeod, K. (2005) *Disability and work participation in New Zealand: Outcomes relating to paid employment and benefit receipt*, Ministry of Social Development, Wellington.
- Ministry of Health (1992) *Support for Independence for People with Disabilities*. Wellington.
- Ministry of Health (2001b) *The New Zealand Disability Strategy*. Wellington.
- Ministry of Health (2004) *Living with Disability in New Zealand*. Wellington.
- Ministry of Health (各年度版) *New Zealand Disability Strategy Implementation Work Plan*. Wellington.
- Ministry of Health, Office for Disability Issues (各年度版) *Progress in Implementing*

- the New Zealand Disability Strategy*. Wellington.
- Ministry of Social Development (2005) *Statistical Report for the year ending June 2004*, Wellington.
- NZFWO(New Zealand Federation of Voluntary Welfare Organisation) (1995) Budget targets sickness and Invalid benefits, *Dialogue* 85: 10-11.
- Office for Disability Issues (2002) *Briefing to the Income Minister*. Wellington.
- Tennant, M. (1996) Disability in New Zealand: An historical survey. *New Zealand Journal of Disability Studies*, 2 , pp.3-33, Dunedin, The Donald Beasley Institute.
- The Minister of Health and Social Welfare (1992) *Support for Independence for People with Disabilities — A New Deal*. Wellington.
- Wilson, M., McLeod, K. and Sathiyandra, S. (2005) *Growth in number of Sickness and Invalids Benefit recipients 1993-2002*, Ministry of Social Development, Wellington.
- 小松隆二・塩野谷祐一編 (1999) 『先進諸国の社会保障② ニュージーランド・オーストラリア』、東京大学出版会。
- 仲村優一・一番ヶ瀬康子編集代表 (2000) 『世界の福祉10 オーストラリア・ニュージーランド』、旬報社。
- 日本職業リハビリテーション学会・職リハ用語検討研究委員会編 (1997) 『職業リハビリテーション用語集 (第1版)』。
- 澤邊みさ子 (1996) 「ニュージーランドの社会福祉改革と障害者支援サービス」『障害者職業総合センター研究紀要』No.5、1996、pp.41-52、日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター。
- 澤邊みさ子 (2004) 「1999年以降のニュージーランドの障害政策」『東北公益文科大学総合研究論集』第7号、pp.53-72、東北公益文科大学。
- 澤邊みさ子 (2005) 「ニュージーランドの障害者長期計画」『ニュージーランド・ノート』第4号、pp.12-23、東北公益文科大学ニュージーランド研究所。
- 澤邊みさ子 (2006) 「ニュージーランドの障害者政策」『変革期におけるニュージーランドの公益政策・活動の総合的研究』(平成14年度—平成16年度科学研究費補助金(基盤研究B(2))研究成果報告書)、pp.70-100、東北公益文科大学。
- 武田真理子 (2005) 「ニュージーランドの社会保障制度と変革期における位置」『ニュージーランド・ノート』第5号、pp.37-99、東北公益文科大学ニュージーランド研究所。
- State Services Commission (2005) *Information sheet-About Mainstream* (<http://www.ssc.govt.nz/display/document.asp?NavID=85&DocID=4924>, 2005.10.11取得) .