

第 2 章

貧困削減への道は険し ～容易ならざる経済的エンパワメント～ 開発途上国の障害者のケース

森 壮也

要約：

世界の人口の約一割は障害者であると言われており、その比率は開発途上国ではいっそう大きいと言われている。貧困削減の問題を考える際には、貧困との双方向的因果関係が強く言われている障害者の問題を抜きにしては考えることはできない。一方で、雇用を通じた貧困削減については、障害者の雇用は、ただ一般の雇用に付随するような形では解決が難しいため、途上国各国の条件や成功例等に鑑みながら、注意深い検討と政策提案が必要である。本稿では、どのような枠組みでそれが可能であるのか、その方向性を提示していく。

キーワード：

貧困削減、雇用、障害者、エンパワメント

I 障害と開発をめぐる状況

WHO の推計によれば全人口の約 10%に障害があると推計されており、4 億人の障害者が開発途上国にはいると言われている。さらに全世帯の 29%は、なんらかの障害者を抱えていると考えられている。また貧困と障害とは相互

に関連しあっていることも Elwan(1999)等の論者によって指摘されてきている。開発途上国の障害者の問題について、雇用との関係で注目しておかなくてはならないのは、開発途上国の障害者は、基本的に仕事がない、仕事ができる環境にないということである。これはさらに言えば、一般的な雇用が創出されただけでは、問題は解決しないということである。非障害者であれば、全体的な雇用の増大であったり、雇用を吸収する力のある産業部門へのてこ入れなどを通じて雇用が増大することで、問題が解決されるが、障害者の場合、そうした方策だけでは問題が解決されないことが往々にしてある。それは、ひとつには、先進国と途上国のソーシャル・セーフティネットの違いであり、二つ目には、障害者支援制度の違い、つまり各国での国家財政基盤の違いがその根底にあると思われる。

最初のソーシャル・セーフティネットの違いは、簡単に言ってしまうと、開発途上国では、外的ショックの吸収が家族やコミュニティといった家族や地域の社会の制度に依存しているのに対して、先進国では国家が用意した社会保障制度に依存しているといった違いがある。このため、家族やコミュニティのキャパシティに障害者支援の程度が限定されることになる。このことは、例えば障害が先進国以上に個人のものに止まる、障害の個人化を招くことになる。裕福な家庭に生まれた障害者であれば、家族からの様々な支援が得られ、場合によっては仕事もできるが、貧困家庭に生まれた障害者はよくて、日に一度か二度の食事が与えられるだけで、それ以外は何も与えられないといったような状況になる¹。出自や出身家庭の富裕度等にかかわらず、多くの障害者がある程度の生活ができるようなサービスは、政府や国家による社会保障制度、つまり障害の社会化を必要とする。

¹ これは、実際に筆者がフィールドとするフィリピンのマニラ首都圏のろう者に見られたケースである。マニラ首都圏では、ろう者の有職者は数えるほどしかおらず、そうした人も郵便局のような公的部門であったり、障害者関係の団体のようなところ限定されているのが通常である。しかし、たとえば自家用車を持っているようなろう者もいるが、これはいわゆる富裕層に属する人で、ファミリー・ビジネスの一部を担っていたりするケースもある。

また開発途上国の多くでは、国家財政は赤字である。すなわち、障害者の支援の担い手、あるいは障害の社会化のいっそうの進展の主体として、国家を期待することが難しい。先進国の中でも障害者支援には国ごとに差はあるが、そうした差は、開発途上国では、相対的にいっそう著しいものとなる。アメリカであれば、失業した障害者には国から支援金が給付され、日本でも所得に応じた国からの年金が存在するが、そうした制度は開発途上国にはほとんどない。費用を必要としない様々な制度も、その実施を強制するためのガバナンスが機能していないことが多く、例えば、日本でもインドでも身体障害者の雇用については、公務員について全定員の一定比率²を雇用することが法律で取り決められているが、日本では、これを守らなかったり、指導に従わない場合には公表されるというような罰則規定もある一方で、例えば、開発途上国であるインドでは、政府機関ですら、この法定雇用率はほとんど守られていない州が多く、障害者団体等からの抗議を受けている状況である³。

II 経済的エンパワメントのための6つの必要条件

開発途上国における障害者のエンパワメントについては、経済学の立場からの議論はまだ少ないが、そのための基本的枠組みとしてコーリッジ(1999)の著者でもある Oxfam の Coleridge は、2005 年 10 月にタイのバンコクで開

² 日本では職員数 48 人以上の国と地方公共団体については 2.1%(職員数 50 人以上の教育委員会 は 2%)、インドでは政府機関について 3%。また民間企業については、日本では、常用労働者数 56 人以上規模の企業で 1.8%、常用労働者数 48 人以上規模の特殊法人及び独立行政法人で 2.1%と身体障害者雇用促進法で決められている。インドでは、現在、IT 部門や NGO 等でこうした雇用率を適用すべきだという議論が出ているが、法律としてはまだ定まっていない。

³ <http://www.newkerala.com/news2.php?action=fullnews&id=6151>
(2006/2/10 ダウンロード)にある "3 pc reservation for disabled sought" という記事は、インドのタミル・ナドゥ州にある NGO による州政府・連邦政府へのこの雇用比率遵守要求についてのものである。こうした同様の訴えが各地で相次いでいる。

催された国連 ESCAP の『開発と障害』をテーマとした地域ワークショップにおける Coleridge(2005)で以下の6つが必要条件として重要であると述べた。

- 経済的コンテキストと開発のコンテキストを理解すること
- 教育へのアクセス
- トレーニングやアイデアへのアクセス
- 資本へのアクセス
- 市場へのアクセス
- アドヴァイスや支援へのアクセス

これらについて、さらに細かく以下、述べていくことにする。

1. 経済的コンテキストと開発のコンテキスト

以下、この枠組みを援用することで、雇用を通じた貧困削減の問題が障害者の場合にどのようにアプローチしうるかを考えてみることにしよう。

まず第1に「経済・社会的コンテキスト」であるが、これは、先進国と開発途上国の間の違いを認識する必要があるということ。フォーマル・エコノミーとインフォーマル・エコノミーの問題との関係を認識しておく必要があるということ。さらに農村部と都市部での環境の違いを認識しておく必要があり、熟練労働と非熟練労働の違いも重要で、最後に識字・計算能力が大事だということである。

先進国と開発途上国の間の違いについては、基本的に先進国にはあっても途上国にはないものがあることを認識しておかなければならない。例えば、必ず指摘されることとして、障害者のための福祉制度全般が整っている先進国の状況を開発途上国では前提とできないという問題がある。具体的には、身体障害者雇用促進法、国民年金、厚生年金といったシステムは、開発途上国にはないものと思っていく必要がある。しかし、これらはいずれも福祉国

家、言い換えれば「大きな国家」の遺産であり、近年の日本やアメリカでは縮小的な政策がいろいろととられてきていることも事実である。福祉国家では、国家を通じた所得再分配は、その政策の大前提になっているが、「小さい政府」を目指すという世界的な動向は、政府に依存しない政策指向を生みだしており、障害者の問題についてもそれは否定できない。また国家により、税の徴収が強力に行われていることや法の執行が強力に行われていることも大前提とされているが、これらはいずれも途上国で一般に弱く、弱いガバナンスをどう解決するかという問題も考えていかなければならない重要な問題となっている。

次にフォーマル・エコノミーとインフォーマル・エコノミーの問題である。前者は、通常は都市部の経済のことであり、そうした経済の中では、障害者についても中等教育 (Secondary Education) が強く望まれる傾向がある。また工場労働ができることなどが必要で、資本は必ずしも必要ではない。一方、フォーマル・エコノミーの世界では、政府による障害者法が不十分ではあっても施行されており、状況が整えば、そうした制度を利用できるケースもないわけではない。

それに対しインフォーマル・エコノミーでは、かなり様相が異なってくる。そこでは、貧困者のための就業機会の提供が最大課題であり、通常は農村部の経済がこれに相当する。そこでは、フォーマル・エコノミーで求められるのとは違う技能が求められ、識字・計算能力が重要になる。初等教育はここでも重要であるが、中等教育の方は必ずしも本質的に必要ではないとされている。またフォーマル・エコノミーと異なり、少額ではあるが、資本が必要で、それにより自己雇用 (Self-Employment) が必要なことが多い。一方でインフォーマル・エコノミーは、障害者法制とは無縁の世界であり、それよりもむしろ農村での慣習的な規則などの方が重視される傾向がある。

インフォーマル・エコノミーについては、三つの形態があるとされている。一番目は「所得創出活動」である。ここでは、養禽（養鶏）、伝統的工芸品の生産がなされる。基本的に、個人または家族経営であり、農業などの得られ

るその他の所得を補うような形態が多い。労働は、パート・タイムの形であり、時として季節労働の色彩も持つ。現在の所得を補う補填的な役割が強く、貧困状況のやりくりであって、富の創出にはなっていないケースが殆どである。

2 番目の形態は、「微小企業 (Micro Enterprise) 」である。基本的に、小規模店舗、大工、製織、修繕といった形で運営されるが、先の「所得創出活動」と異なるのは、基本的所得源だということである。いわば、専業で営まれる。この「微小企業」形態では、製品あるいはサービスが提供され、複数の労働者が関与することもある。

3 番目の形態は、「小企業 (Small Enterprise) 」である。具体的には、衣料縫製、機械部品製造がこれにあたり、10～50 人の労働者雇用を行う。先のサービス部門的な「微小企業」と異なり、複雑な機械の使用、すなわち機会を使用した製造業生産活動が行われている。このため、フォーマル・エコノミーへの製品供給も部品生産等の形で行われ、質の高いサービスの提供もされる。

2. 教育・トレーニングへのアクセスとアイデアへのアクセス

次に教育へのアクセスとトレーニングへのアクセス、またアイデアのアクセスをまとめて考える。これらはいずれも広い意味での教育に関わるものである。まず教育は障害者についても雇用機会の基礎であると考えられている。逆に言うと、障害者の場合、既存の非障害者を前提とした教育システムの元では教育が十全に行われず、このために就業機会も得られないケースが開発途上国では非常に多いことが指摘されている。先進国、途上国を問わず、障害関係のプログラムはどこでも教育を強調しているが、その必要性は途上国ではいっそう強まっていると考えられる。また本人への教育だけでなく、障害児を学校にやれるよう両親をサポートする必要もある。教育へのアクセスは、仕事をする際の自信、自己決定、夢、社会的責任、リスクを恐れない態

度、楽観、親しみやすさ、失敗に対するねばり強さ、創造性、違った考え方の受け入れ、批判的思考、高い目標水準といった基本的な態度 (Attitude) にとって重要である。また経済的コンテキストについての知識、社会的コンテキストについての知識、雇用市場についての理解、製品・サービスの市場の理解、障害問題についての理解といった知識の面でも教育は重要な役割を果たす。さらにコミュニティ技能、対人技能、経済的能力、識字・計算能力、目標設定力、問題解決能力、チャンスを見逃さない力、情報集めの力、計画・管理能力、簿記、市場分析、技術といった技能 (Skill) もより効率的に働くということを考えれば、重要な要素である。

次に資本・市場へのアクセスである。特にインフォーマル・エコノミー部門での自己雇用には、資本が不可欠である。都市部でのインフォーマル部門でも例えば、小さい食堂等を立ち上げたり⁴、貸し電話事業⁵を営んだりするケースがある。こうしたケースでは、マイクロ・ファイナンスを利用することで、事業立ち上げの資金がまかなわれ、それによって障害者の生活を賄うこと (Livelihoods) が実現する場合がある。また障害者個人の自己貯蓄によりそうした資金が蓄積されるケースもある。また市場へのアクセスも重要な要素である。ただし、市場へのアクセスといってもインフォーマル・エコノミーとフォーマル・エコノミーでは対応が異なっており、前者では、財とサービスの市場へのアクセスが重要な要素になるのに対して、後者では、就職市場へのアクセスが重要になる。すなわち、前者では自己雇用により生産した財・サービスを実際に販売することが重要になるのに対し、後者では、政府・企業等に雇用されることが主たる雇用の形態ということになる。

⁴ 筆者のフィリピンでの聞き取り調査による。過去にこうした形で自己雇用をした障害者がいる他、TESDA と呼ばれるマニラにある女性のための職業訓練センターで 2004 年以前に調理の実習に参加した聴覚障害者がいたことが分かっている。

⁵ <http://news.webindia123.com/news/showdetails.asp?id=201115&cat=India> (2005/12/27 ダウンロード) では、インドの Guwahati (アッサム州) で障害者による貸し電話事業が立ち上がったことが報道されている。

3. アドヴァイスや支援へのアクセス

最後に障害者の雇用の支援に関わる問題である。なぜ障害者への支援が必要なのかということである。支援は、闘っているのは、その個人ひとりだけではないということの認識を通じて、障害者へのエンパワメントの効果を持つ。特に自助グループ(Self Help Group, SHG)は、インド、バングラデシュ、フィリピンその他でコミュニティ開発の主流的な手段になっている。この自助グループというのは、障害者の当事者グループのことであり、障害当事者というのは、自らが障害を持つ人の場合によっては、その家族までがこれに含まれる。インドでは、Andhra Pradesh 州において、貧困削減の事業主体として SHG が機能している報告がされており、世界銀行がマイクロ・ファイナンスの形で介入して、SHG による CBR (Community Based Rehabilitation) を支援している報告がされている。CBR は、従来の先進国で発達した施設を中心としたリハビリテーションが開発途上国の環境では高コストであるばかりか、実態に即していない反省から生まれたアプローチであり、地域開発の中に障害者も含んだ開発 (Disability Inclusive Development) を実践するための方法として、現在、多くの開発途上国で実践が進められている⁶。またバングラデシュでは、CDD (Centre for Disability in Development) という NGO が CBR を実施するための概念として CAHD (Community Approaches to Handicap in Development) を開発して、CAHD のトレーニングや地域開発のためのリソース組織として活動している。CDD の場合には、地域開発主体がベースとなっている他、資金を世界銀行などからも受け入れた国際的 NGO との連携プレーが特徴である。こうした SHG の活動は、障害者にとって家で座っ

⁶ CBR の概念については、Helander (1998) がその立ち上げ当時の基本的な考え方を紹介しているほか、その後、様々に発展する中で理解が分散してしまっていたのを、ILO、UNESCO、WHO が「CBR ジョイント・ポジション・ペーパー」としてまとめている[日本障害者リハビリテーション協会 2006]。

て慈善を待つというような状況を改善するための大きな力となっていると言われている。

III マニラおよびダバオでのろう者への聞き取り調査から

1. 聞き取り調査の対象

次にこうした枠組みの上になつて、実際に障害者の状況がどのようになっているのかをフィリピンのマニラ首都圏及びミンダナオ島、ダバオ市におけるろう者のコミュニティへの予備的聞き取り調査によりながら考察してみることにする。

聞き取り対象は、マニラ首都圏 7 人（年齢層：23～40 歳、高卒あるいは大学中退、大卒、男性 6、女性 1）、ダバオ（ミンダナオ）6 人（同：22～30 歳、高卒あるいは大学中退、男性 2、女性 4）の合計 13 人である。またこの対象者のうち、現在有職者であるのは、マニラ首都圏でひとりのみ、ダバオでもひとりのみである。マニラ首都圏については、非常に広域であり、全体像をこれらのインフォーマントよりの聞き取りで推し量るのには、かなり無理があるため、ダバオについて、特に政府統計との比較で聞き取り結果をまとめてみることにする。すると、ダバオ市全体では、コミュニティのメンバーが把握している就労可能ろう者人口 100 人ほどのうち、就労している人の数は 15 人ほどであるという。ちなみにフィリピンの社会福祉担当官庁である DSWD（Department of Social Welfare and Development）の統計では 15-59 歳の「聴覚障害者」の同市内の人口は 748 人であるという。こうしたことから計算すると、失業率はざっと 85%ということになるが、これはフィリピンの労働官庁である Department of Labor and Employment の発表による一般的なダバオの失業率（2005 年 1 月）と 8.6%と比べても非常に効率である。またダバオ市の失業率はフィリピン全体での失業率が同時期で 11.3%であり、それよりもかなり良い方であるが、それでもろう者コミュニティの中での失業率

の高さは著しいものがある。重要なことは、この失業率の高さは、身体障害があるから働けないのは当然であるというのではなく、身体障害者を労働力として活用できていない社会状況があると考えるべきである。

2. フィリピンにおける「試用期間」問題

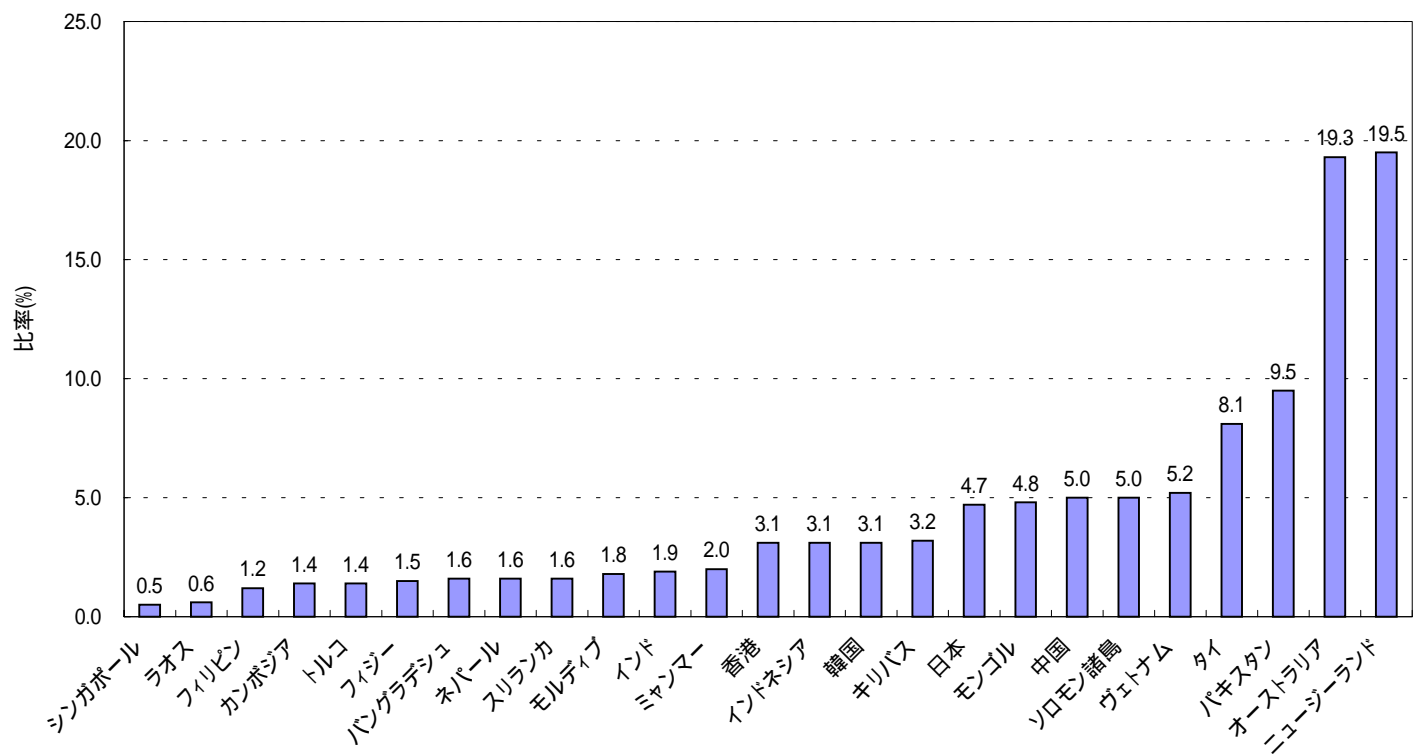
なぜこのような高い失業率を示しているのかについて、聞き取り調査から得られた事実は以下の通りである。まず、フィリピンでは、障害者、非障害者を問わず、6ヶ月雇用（試用期間）の繰り返しによる雇用が多数を占めるということである。これについては、6ヶ月未満の雇用であれば、労働組合の正規組合員には慣れないことから、労働法の保護の対象外になるということや、最低賃金法の適用外になるというような条件があるためと言われている。それでも雇用を希望する供給側の要因がこうした実態を継続させている。こうした雇用については、ろう者コミュニティでは、その恩恵を受けて雇用された人がいるという側面もある。すなわち、同じコミュニティ内の友人のろう者が解雇された後に紹介を受けて、別のろう者がそこで働くというパターンである。雇い主の側からしても、ろう者の後にろう者が入るということは、条件を変えなくて良いので、コスト的にも引き合うのだろうと思われる。しかしながら、これも継続雇用はされないため、6ヶ月後には失業することになる。それでも何も職がないよりはましということで、こうした機会を例えば、30歳代で一度だけ経験し、それが唯一の自分の雇用体験であるという人が、たとえばマニラ地区ではかなり多かった。また教育は一般に経済的エンパワメントのための鍵と言われているが、地方では大卒のろう者はほとんどおらず、マニラでは大卒資格を持っていてもその就職状況は先に見たように非常に悪い。マニラ、ダバオを通じて、大卒者でもその就業先は、小食堂（Eaterly）の店員が福祉企業に限定されている。フィリピンでは、いわゆる読み書きそろばんに属する比較的基礎教育は充実している方であるが、大卒者を見ると教育期間は長い、それが実際の能力向上や経済的エンパワメン

トに結びついていないという問題がある。その他、職業訓練（Vocational Training）と実際の就職市場でのニーズのミスマッチングの問題が挙げられる。すなわち、大学での職業訓練が特定のソフトウェアの操作技術に限定されているため、PCの世界で起きているような新しいソフトウェアの発展に対し大学教育がうまく対応できていないという問題がある。特に現在、30歳代の世代は大学で習った頃にちょうどPCが普及し始めた時期であるため、その頃には一時期、多くの場所で使われていたワープロ・ソフト Wordstar や表計算ソフト Lotus1-2-3 といったソフトウェアのトレーニングしか受けておらず、このため、これらのソフトウェアが駆逐されてしまった現在普及しているソフトウェアの使用法に習熟していないこと、また現在のソフトウェアについて彼らが安価で学べる場所がないといった理由で、習得したソフトウェア技術のミスマッチが IT のような技術を学んだことがあっても就職できないという状況を作っている。この他、ダバオのような地方都市では、聞こえない学生へのサポート・システムを持つ大学がないためにマニラ首都圏にあるそうしたシステムのある大学へ進学しなければいけないという事情があるが、それは地方の学生にとっては費用もかかり、中退する学生が多い背景となっているという別の問題も存在する。

IV 統計の不備とその背景にある障害の定義の問題

最後に、雇用を通じた貧困削減政策の提案にあたり、壁となっているもうひとつの問題を提起しておく。それは障害統計の不備の問題である。前節で出てきた失業の問題でも障害者の就業率等のデータは実は多くの国で存在していない。さらにもっと深刻なことは、多くの国々で障害者数のデータすら、不十分という事実がある。このことは、政策提言をするのにはデータが不十分という問題を引き起こす。一部の国で全国センサス等で障害者数が発表されているケースがあるが、障害発生数は実態よりも低く数字が出がちである。このことは、図1にあるように ESCAP 加盟国各国の間ですら障害比率

図1 アジア太平洋地域の障害者の国別比率



出所: United Nations DISTAT2

がまちまちであることでも明かである。各国で、旧来的の障害イメージのステレオ・タイプが存在することがその第1の理由である。すなわち、障害者という時に視覚障害者や車いすの人たちをイメージしがちであり、その国で障害のステレオ・タイプとして定着している人たちのみが対象として統計に表れるという問題がある。このことは、国際的な基準やガイドラインが国際比較可能な形で整備されていないということとも関係しており、WHO が新たに出した基準 ICF (International Classification of Functioning, 2001 年)に従って、現在、例えば ESCAP では加盟国 20 カ国をターゲットとした統計専門家研修等が行われている。また障害統計の収集の促進や障害データの普及状況と利用状況の改善、障害分野での専門家のためのフォーラムやネットワーク形成も国連をベースとして行われているという。

V 最後に 結論

「雇用を通じた貧困削減」は、障害者の場合には、非障害者以上に問題が大きいことは明かである。考えないとならないのは、どのような雇用を考えるか、どのように雇用を達成するかである。すなわち、通常为非障害者向けの雇用政策と合わせて、障害者が雇用されうるような、障害者の雇用が周縁化されないような取り組みが必要である。

インドでは、例えば最近、成長著しい IT 産業で障害者をもっと多く雇う必要があるという議論が出ているが、それに関連して、ビジネス処理・アウトソーシング (BPO) のコール・センターでの盲人の雇用案が出ている。しかしコール・センターは、労働時間が不規則で深夜帰宅になったりすること、また米国などからコール・センターへのいたずら電話がかかったりすることもある⁷。そうした雇用はたとえ「雇用」であっても社会的には問題で

⁷ <http://www.hindu.com/2006/01/31/stories/2006013118660400.htm>

あるとすべきであろう。

また国や地方公共団体、また民間企業等に「雇用される」ことによる「貧困削減」は、先進国では日本のような成功例もあるが、開発途上国では、「自ら雇用を創出する」必要が先進国以上に大きいのも事実である。こうした他の機関に雇われるという場合には、就労環境整備コストをこれらの機関が背負わなければならないが、それに耐えうる機関がどれだけ、開発途上国であるかという問題がある。さらに開発途上国では、政府からの支援がなかったり、支援制度のエンフォースメントの弱さといった問題もある。これに関連して、フィリピン政府の障害者社会福祉担当部門である NCWDP 本部の人たちへのインタビューによれば⁸、障害者雇用に関しては、次のような大きな問題があるという。

- 1) 障害者への職業訓練が十分ではないため、需要側のニーズを満たし得ていない
- 2) 障害者への職業訓練が適切ではないため、需要側のニーズを満たし得ていない
- 3) 雇用側の障害者及び障害者雇用に対するネガティブな態度
- 4) 障害者が働きにくい職場環境
- 5) 雇用（求人）そのものが絶対数として少ない
- 6) 職業訓練以前の教育段階の問題として障害者の教育レベルが低いこと、また適切な能力を持っていないこと

これらは、フィリピンに限らず、多くの開発途上国が直面している状況であると思われる。6)にある学校教育の段階ですでに就学が十分にできていない障害者が多いこと、このため職業訓練に入ろうと思っても、その効果が上

（2006/2/1、ダウンロード）

⁸ 2005 年 10 月マニラ首都圏ケソン・シティーにある NCWDP 本部におけるインタビューによる。

がないというケースがある。さらに社会的な問題として障害者へのネガティブな態度があるような状況では、失業率が高いというような状況があるとその影響は、障害者の場合には非障害者以上に及ぶことになる。

4)にあるような職場環境の問題についても、フィリピンにおいては、障害者の雇用については、障害者を雇用した場合には、雇用した場合には、障害者に支払われる総額の 25%相当額を総所得からさらに控除できる⁹という法律や民間企業は身体障害者のために合理的な配慮を提供するための物理的な設備の改善・改修の直接費用の 50%相当額を純課税所得からさらに控除できる¹⁰という法律がある。しかしながら、いずれもほとんど機能していないのが実情である。この制度は、補助金ではないものの税控除という形で、企業に障害者への雇用インセンティブを与えようとしているが成功していない。

このような状況を考えると、企業等に「雇用される」ことだけではなく、それぞれの障害者の実情にあった「自己雇用」の環境を整えていくことも同時に取り組まなければならないということになる。またどのような職場環境が好ましいのかというような点についても、実際にはコスト負担が雇用主に理解されるのには大きな困難が伴うことを考えると、障害者が自らそうした環境を作っていくことも同時に推し進められる必要があるだろう。

そうした意味で、フィリピンにおける障害者コーポラティブ運動は、ひとつの示唆を与えるかもしれない。全国障害者コーポラティブ連盟（National Federation of Cooperatives of Persons with Disability）は、障害者自身によって運営、操業されているフィリピン国内にある 12 のコーポラティブ¹¹の連合体で肢体不自由を中心とした 500 人以上のメンバーで構成されている。CBMI(Christian Blind Mission International)という盲人関係の国際 NGO はじめいくつかの国内外 NGO の支援を受けている。この NFPCPD では、い

⁹ Section 8, Chapter I, Title Two paragraph b of the Magna Carta for Disabled Persons(Republic Act No.7277)

¹⁰ Section 8, Chapter I, Title Two paragraph c of the Magna Carta for Disabled Persons(Republic Act No.7277)

¹¹ ルソン島に七つ、ヴィサヤ地域に二つ、ミンダナオ島に三つある。

わゆるワークショップにあるような加工機械を用いて学校用の椅子や机を作っている。障害者の授産施設などで手工芸品を作っているところは時としてあるが、それよりも加工度、技術も高い製品を作っているということである。そして重要なことは、これらの製品に対するマーケットが存在するということである。フィリピンでは小学校教育は比較的盛んだと言われているが、そうした学校に教育省の予算で納入される机や椅子を NFCPWD は制作しており、その意味で障害者の製造業としては、比較的成功・安定しているケースである。障害者が主体となって運営されているという意味でも職場はスロープをはじめ、車椅子でも動きやすい工場設備になっている。障害者が中心となっているということ、また高度の技能をマスターする形でマーケットの獲得にも成功していると言えよう。いわば、障害者の S H G と雇用とがうまく結びついたケースでもある。

こうした形で「雇用を通じた貧困削減」が障害者についても、これを包括できる形で進まなければならないが、そのための政策・支援の前提となる政策を立案、設計するための基盤の統計の不備の問題は、早急に取り組みなければならない課題であろう。また障害者 S H G が雇用の問題を解決する重要なファクターとなるためには、この S H G へのマイクロ・ファイナンスの応用と研究もまた現在喫緊の課題と言える。

文献リスト

< 日本語文献 >

- 高嶺豊 2005. 「アジア太平洋地域における障害と開発問題：障害者の自助グループ構築への取り組み」 アジア経済研究所研究会発表資料.
- 日本障害者リハビリテーション協会 2006. 『CBR に関する最近の文献集 CBR ジョイント・ポジション・ペーパー2004』 日本障害者リハビリテーション協会.

< 英語文献 >

Coleridge, Peter 1993. *Disability, Leberation and Development*, Oxfam(邦訳は中西由紀子訳『アジア・アフリカの障害者とエンパワメント』明石書店、1999 年) .

2005. “Economic Empowerment and Disabled People,” Handout presented for the Regional Workshop on Comprehensive National Plan of Action on Disability, 19-21 Oct, Bangkok.

Elwan, Ann 1999. “Poverty and Disability: A Survey of the Literature, Social Protection,” Social Protection Discussion Paper Series No.9932, World Bank.

Helander, Einer 1993. *Prejudice and Dignity-An Introduction to Community-Based Rehabilitation*, UNDP (邦訳は佐藤秀雄監修『偏見と尊厳 地域社会に根ざしたリハビリテーション入門』田研出版、1996 年) .

Liu, Wei 2005. “Improving national statistical systems for disability information in the Asia Pacific Region,” Handout presented for the Regional Workshop on Comprehensive National Plan of Action on Disability, 19-21 Oct, Bangkok.

National Federation of Cooperatives of Persons with Disability (NFCPWD) 2005. *These Abled Disabled*, NFCPWD.