

# 研究ノート

タイ地域社会における障害者の就労を巡る

障害当事者の障害観の変化

—「障害の社会モデル」の観点から—

横山 明子\*

Changes in the Perspective of “Disability” of Persons with Disabilities in Employment of Persons with Disabilities in Local Communities of Thailand

From the Perspective of Social Model of Disability

YOKOYAMA Akiko

## 要旨

タイでは 2007 年に障害者エンパワメント法が制定され、第 33 条から第 35 条に障害者の雇用に関する規則が定められた。第 35 条に定められている「社会的雇用」により、自治体や教育機関、障害者協会で働く障害者の姿が見られるようになってきた。本研究では、障害者の雇用による社会参加が、障害者自身の障害観にどのような影響を与えているか、特に障害者にとっての社会の障害とは何かに焦点を当てて分析した。まず、第 35 条の障害者就労に関する統計や調査結果をまとめ、障害種別や職種を明らかにした。次に、障害者の就労による社会参加を、個人的要素と社会的要素に分けて、その度合いを測った。そして、障害者の就労による社会参加と障害観の相関関係を調べた。その結果、「障害の社会モデル」を支持する人は「障害の個人モデル」を支持する人に比べて業務経験が長く、高い社会参加意欲があり、当事者連帯への意志が強いことが分かった。

---

\* 大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程  
JICA タイ派遣長期専門家（研修管理／業務調整）；akiko.yokoyama@hus.osaka-u.ac.jp

キーワード 障害の社会モデル、障害者雇用、障害観

## Abstract

In Thailand, the Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2550 was enacted in 2007, and rules on the employment of persons with disabilities were established in Articles 33-35. “Social Employment” stipulated in Article 35 has enhanced persons with disabilities to work in public places in the community such as local governments, educational institutions, and associations for persons with disabilities. This study analyzed how the employment of persons with disabilities affects their own view of disability. Firstly, this study compiled statistics and survey results on the employment of persons with disabilities in Article 35 and clarified the types of disabilities and occupations. Secondly, this study measured a degree of social participation in the employment of persons with disabilities by two categories: personal and social. Correlation between social participation through the employment of persons with disabilities and perspectives on disability of persons with disabilities were analyzed based on the result of questionnaire and interview surveys. In conclusion, it was found that those who support the “Social Model of Disability” have longer years of experiences in their work, are more willing to participate in society, and have a stronger will to be connected with other persons with disabilities than those who support “Individual Model of Disability”.

Keyword: Social Model of Disability, employment of persons with disabilities, perspective of disability

## 1. はじめに

タイは2007年3月に国際障害者権利条約に署名し、同年9月には障害者エンパワメント法を公布した。障害者エンパワメント法には、国際障害者権利条約の内容に対応して、障害者の権利についての規定が盛り込まれている（西澤 2010）。

障害者雇用に関しては、タイは2007年の障害者エンパワメント法の第33

条において割当雇用制度（従業員 100 人以上の企業は従業員数の 1%の障害者を雇用すること）を定めている。同時に第 34 条では、割当雇用制度の基準を満たさない場合は国家障害者エンパワメント基金に拠出金を支払うことを定めている。拠出金は、労働省雇用局の定めにより、一日あたりの最低賃金<sup>(1)</sup>×365 日×雇用すべき障害者の人数を毎年支払う。第 35 条では、病院や学校、財団などの公的サービス機関において障害者に職を提供し、企業が障害者に賃金を支払うことで、企業の障害者雇用とみなす「社会的雇用 (Kan Chang Ngan Choeng Sangkhom)」が定められている。第 35 条の雇用では、企業側が、障害者の従業員一人につき第 34 条の拠出金と同額を支払う。公的サービス機関は賃金を支払うことなく働き手を得られる (図 1)。

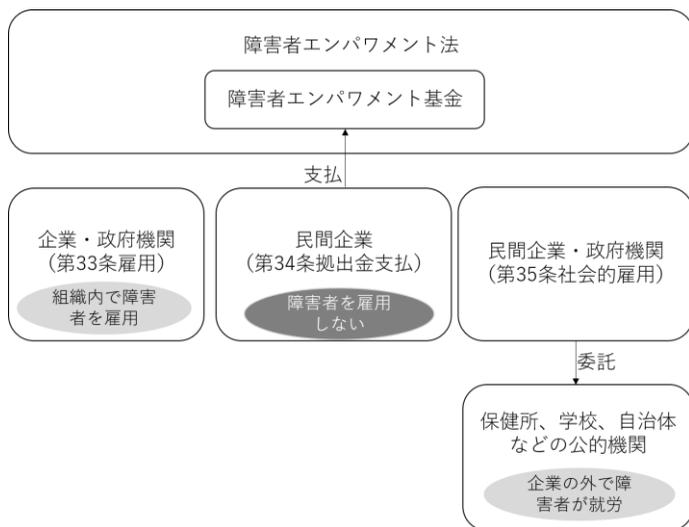


図 1：障害者エンパワメント法に基づく障害者雇用の略図  
出典：筆者作成

2020 年 9 月のタイ障害者状況報告書によると、タイで障害者手帳が発行されているのは 2,058,082 人で全国人口の 3.09%にあたる<sup>(2)</sup>。15 歳から 59 歳までの就労可能な年齢にある障害者は 853,504 人だが、その 3 割にあたる 267,172 人しか就労していない (MSDHS 2020b)。

2016 年の民間企業による障害者雇用の内訳は、第 33 条(組織内での雇用)

33,064 人、第 34 条（拠出金の支払い）が 21,216 人、第 35 条（公的機関で就労し、企業が賃金を支払う）が 7,656 人だった（MSDHS 2019）。2019 年には、第 33 条が 38,688 人、第 34 条が 15,280 人、第 35 条が 12,811 人となっている。3 年間で拠出金を支払う企業が減り、第 33 条と第 35 条に従う企業が増えている。しかしながら、民間企業による障害者雇用の必要人数は 70,096 人で 3,317 人分の障害者雇用が行われていない。企業数にすると 1,979 社が障害者雇用に対応していない（MSDHS 2020a: 65）。タイは、2016 年に国連障害者権利委員会の懸念と提言を受けている（CRPD 2016:1-11）。懸念の中では、国連障害者権利条約第 27 条の障害者の仕事と雇用に関して、タイは障害者雇用率、特に女性障害者の雇用率が低いことが記されている。また、職業訓練の機会が限られていること、そして障害者を雇用する代わりに拠出金を納めることを企業が好む傾向にあることも指摘されている。

第 33 条から第 35 条に定められている企業の障害者雇用に関しては、企業側に主導権があり、たとえ障害者法定雇用率を違反しても、拠出金を支払う限り企業に非はない。ただし、2007 年障害者エンパワメント法第 15 条以下では障害者に対する差別禁止が定められており（西澤 2012: 115）、職場で障害者が不当に扱われた場合は、差別禁止条項に違反していることになる。しかし、実際の障害者雇用においては、障害者を出勤させず障害者の給与を横領したり、障害者の給与を固定化して非障害者と同じような権利や福利厚生を与えていなかったりすることが問題視されており、タイの障害者エンパワメント法制定の第一人者と言われるモンティアン・ブントアン上院議員兼視覚障害者協会会長が、企業の障害者雇用の在り方に警鐘を鳴らしている（Matichon Online 2020）。他方で、障害者自身が、コミュニティに入り、非障害者の同僚たちと生き生きと働いている姿も見られるようになっている<sup>(3)</sup>。

## 2. 調査概要

### 2.1 目的と方法

障害者エンパワメント法第 33 条や第 35 条の雇用が進むにつれて、地域社会の誰もが使う市役所や保健所で障害者が働き、障害者の社会参加や地

域社会への包容が増えてきているように見える。そこで、法定雇用で就労する障害者を対象に、障害当事者の障害観を、社会に障害があるとする「障害の社会モデル」の視点から明らかにする。また、障害当事者が、地域社会に出て就労することで、障害当事者と地域社会の人びとにどのような障害観の変化をもたらしているかを明らかにする。

2017年4月から2020年11月まで論文や統計、報告書、新聞記事などの文献調査を行なった。大阪大学人間科学研究科共生学系研究倫理委員会の承認を経た後、2019年7月と2020年1月にタイのバンコク、チェンマイ、ナコンパトム、パトゥムタニ、ノンタブリで現地調査を行ない、障害当事者団体や障害者支援団体、自治体・政府機関の障害当事者17人、非障害者10人にインタビューを行なった。障害当事者17人のうち、障害者エンパワメント法第33条と第35条に基づく被雇用者は6人（過去に雇用されていた者を含む）だった。2020年7月7日から2020年8月5日までインターネット上でアンケート調査を実施し、インタビューに協力した関係機関を通じて133人から回答を得た。アンケート調査と並行して、前述のインタビューを実施した関係機関（タンボン行政組織<sup>(4)</sup>1か所、障害当事者団体1か所、障害者支援団体2か所）の職員計4人にオンラインで追加の情報収集を行った。

## 2.2 分析の枠組み

南アジアや東南アジアの障害観は、アメリカやイギリスにおいて発展した「障害の社会モデル」とは対照的に、障害は前世による行いと関連づけて理解する宗教観に影響を受けているとされる（Miles 2011）。タイで「障害の社会モデル」を研究しているガモンパン・パンプンは、仏教の教えの深い理解は、障害をカルマとして捉えるのではなく、社会における障害の除去につながることを指摘する。また、パンプンは、「障害の社会モデル」の観点から、タイ人の障害観を次のように分類した。①障害は自分の中にはなく、社会にあり「自分は障害者ではない」とする者、②障害者であることを認め、家などプライバシーが保たれた場所で生活をする者、③障害のプラスの部分に目を向けて社会に出ていく者、④障害者団体の一員となり、障害者運動に参加する者、⑤障害は現代社会の産物で、抑圧されている人びとが抱える問題のひとつと認識している者。そして、障害を肯定的に捉えている人ほど、社

会参加度が高いと述べている (Punpuing 2010)。

他方、タイにおける障害分野の先行研究では、就労による社会参加が障害観に与える影響についてはあまり明らかにされてこなかった。筆者は、就労による社会参加こそが、障害者の障害観の形成、特に「障害の社会モデル」の支持につながっているのではないかと考える。そこで、本研究では、タイの障害者の就労と障害観の関係を次の 2 つの作業から明らかにする。①障害者の就労による社会参加を、個人的要素と社会的要素に分けて測る。そして、②障害者の就労による社会参加と障害観の相関関係を調べる (図 2)。社会参加が低いと「障害の個人モデル」を支持し (図 2 の A)、社会参加が高くなるにつれて「障害の社会モデル」を支持する (図 2 の B や C) 状態になるのではないかというのが筆者の仮説である。

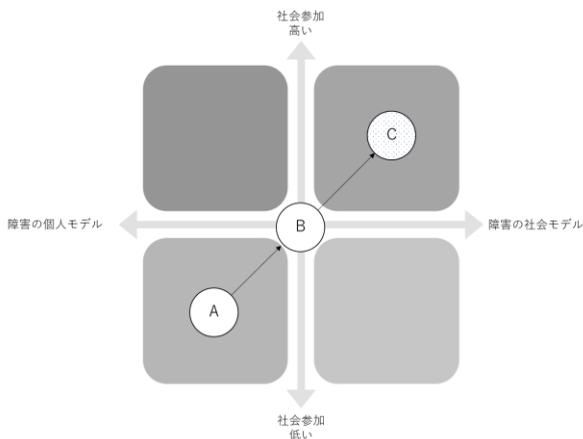


図 2：分析枠組み

出典：筆者作成

なお、本研究における「障害の個人モデル」と「障害の社会モデル」の定義は、2001年に国際保健機関総会で採択された国際生活機能分類に記載されている定義を採用した (障害者福祉研究会 2002)。本研究における「障害の個人モデル」は、国際生活機能分類における「医学モデル」と同義である。また、本研究における「障害の統合モデル」は国際生活機能分類に見られるように「障害の医学モデル」と「障害の社会モデル」を統合した障害の捉え

方を意味する。それぞれの障害のモデルの定義は表1の通りである。

表1：障害の概念モデル

障害の個人モデル	医学モデルでは、障害という現象を個人の問題としてとらえ、病気・外傷やその他の健康状態から直接的に生じるものであり、専門職による個別的な治療というかたちでの医療を必要とするものとみる。障害への対処は、治癒あるいは個人のよりよい適応と行動変容を目標になされる。
障害の社会モデル	社会モデルでは障害を主として社会によって作られた問題とみなし、基本的に障害のある人の社会への完全な統合の問題としてみる。
障害の統合モデル	障害の医学モデルと障害の社会モデルを統合したモデル

出典：障害者福祉研究会（編）2002『国際生活機能分類—国際障害分類改訂版—』中央法規出版を元に筆者作成

### 3. タイ地域社会における障害者の就労

#### 3.1 第35条による障害者の「社会的雇用」の状況

タイでは2007年に障害者エンパワメント法が施行されたが、第33条の障害者雇用の割合に関して労働省令が公布されたのは4年後の2011年だった（西澤 2012: 111）。障害者エンパワメント法の施行に携わる省庁とそれらの県の出先機関だけでは実行力が限られており、2011年以降も、第33条や第35条による障害者雇用の進展が見られなかった。2013年には第35条が修正されて「特別な方法によるサービス契約」と「利便性を高めるための器具や設備、手話通訳の提供」の文言が追加された（Ministry of Labor 2013）。同じ年、第33条と第35条の雇用を増やす目的で、社会改革財団が設立された。社会改革財団は、2013年から民間企業との連携による障害者求人を提供し始め、2015年にタイ健康財団（Thai Health Foundation）の資金を得ると、3,000件もの障害者求人を提供するに至った。タイには、社会改革財団以外にも同じように障害者雇用の仲介をする中間組織が存在しているが、社会改革財団はそれらのなかでも主要な組織のひとつとなっている。

2020年時点で、社会改革財団に登録されている第35条に基づいて雇用された障害者の人数は2,304人<sup>(5)</sup>で、第35条に基づく全雇用者数12,811人

(MSDHS 2020a) の 18.0%にあたる。社会改革財団による第 35 条の障害者雇用の男女比は男性 1,210 人 (52.5%)、女性 1,094 人 (47.5%) で、全障害者の男女比 52.2% : 47.8% (MSDHS 2020b) とほぼ同じである。地域別に見ると、バンコク 73 人 (3.2%)、中部 424 人 (18.4%)、東北 736 人 (31.9%)、南部 262 人 (11.4%)、北部 809 人 (35.1%) となっており、バンコク以外の地方においても第 35 条による障害者雇用が広がっていることが分かる。第 35 条被雇用者を障害種別で見ると、身体障害者の割合が多い。就業年齢 (15 から 59 歳) にある全障害者数 (MSDHS 2020b) と比較して、第 35 条による雇用が少ないのは、精神・知的・発達障害者である (図 3)。第 35 条による雇用の職種は、医療機関、教育機関、自治体の仕事の順に多い (図 4)。

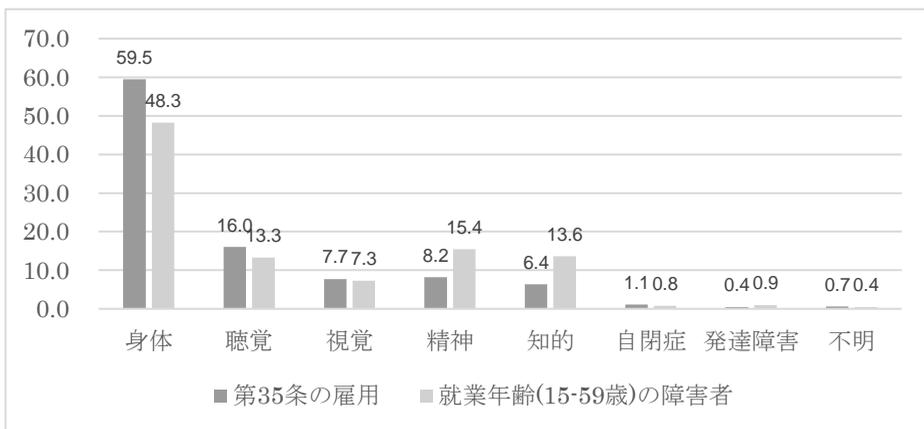


図 3：障害種別障害者雇用割合

(単位：%)

出典：2020年6月25日に社会改革財団から入手した2020年第35条被雇用者データベース全2,304件と障害者全体数 (MSDHS 2020b: 4) を元に筆者作成

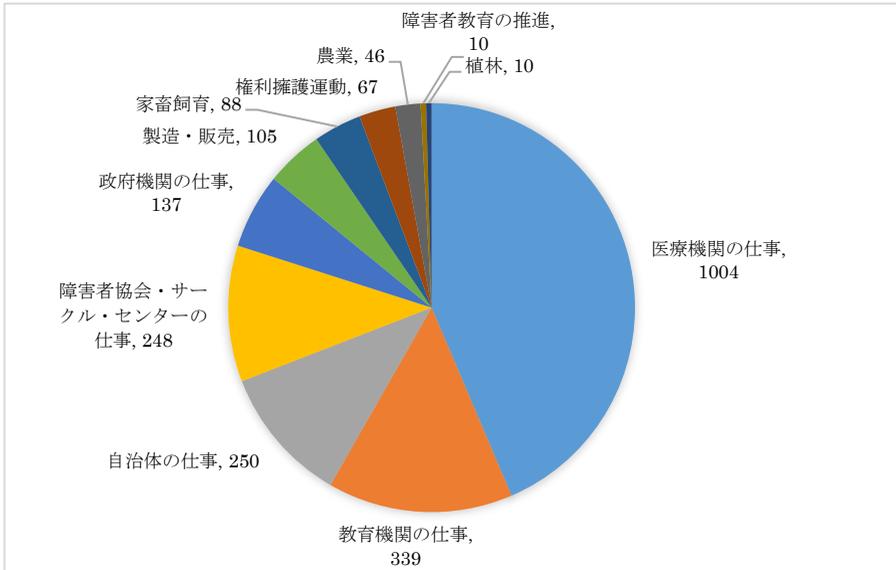


図4：第35条被雇用者の職種別人数  
(単位：人)

出典：2020年6月25日に社会改革財団から入手した2020年第35条被雇用者データベース全2,304件を元に筆者作成

第35条の被雇用者の最終学歴を見ると、小学校卒が51.1%、高等学校卒<sup>6)</sup>が24.0%、大学・専門学校が19.3%を占める。障害者全体で見ると、最終学歴が小学校の人が8割を超えているが、第35条の雇用では、小学校卒業は半数程度しかいない。小学校よりも高い教育を受けている人の方が、第35条の被雇用者になりやすい(表2)。

表2：第35条被雇用者の最終学歴

	第35条の被雇用者		障害者全体	
	人数	%	人数	%
学校に行っていない	113	4.9	71,603	4.6
小学校	1,174	51.1	1,260,484	80.3
高等学校	552	24.0	172,780	11.0
専門学校・大学	443	19.3	61,390	3.9
修士以上	14	0.6	4,020	0.3

合計	2,296	100.0	1,457,930	100.0
----	-------	-------	-----------	-------

出典：第 35 条の被雇用者数（2020 年 6 月 25 日に社会改革財団から入手した 2020 年第 35 条被雇用者データベース全 2,304 件から学歴欄未記入の 8 件を除いて集計）と障害者全体数（MSDHS 2020b: 6）を元に筆者作成。

### 3.2 障害者の社会参加と障害観（アンケート調査結果）

障害者の就労による社会参加と障害観について質的データを得るために、障害者エンパワメント法第 33 条と第 35 条の雇用経験がある 133 人に対してアンケート調査を行なった。アンケートは、一定期間（2020 年 7 月 7 日から 2020 年 8 月 5 日まで）インターネット上に掲載し、誰でもアクセスできるようにした。回答者の内訳は、第 33 条の被雇用者が 50 人、第 35 条の被雇用者が 73 人、それ以外の障害者が 10 人だった。第 35 条の被雇用者には、障害者の家族が 3 人いた。アンケートの回答者の平均年齢は 38.3 歳、男女比は、男性 54.1%、女性 45.9%。回答者の居住地は、北部 63 人（47.4%）、中部 29 人（21.8%）、バンコク 27 人（20.3%）、東北 7 人（5.3%）、南部 2 人（1.5%）、無回答 5 人（3.8%）だった。

障害種別は、身体障害者 57.1%、聴覚障害者 12.8%、視覚障害者 12.0%、自閉症 7.5%、知的障害者 6.8%、精神障害者 1.5%、重複障害 0.8%、発達障害 0.0%、未回答 1.5%となっている。第 33 条の被雇用者の仕事の上位 3 位は、政府機関（28.0%）、障害者協会・サークル・センター（24.0%）、販売業他（20.0%）、第 35 条の被雇用者の仕事の上位 3 位は、教育機関（27.8%）、政府機関（20.8%）、障害者協会・サークル・センター（16.7%）、農業他（16.7%）だった。

アンケート調査では、障害者の社会参加を、社会的要素と個人的要素に分けて情報収集し、分析した。社会的要素では、環境（職場へのアクセス、職場内の設備のバリアフリー）、価値観・態度（同僚や上司の理解、適切な業務の割当）の度合いから分析した。職場へのアクセスに問題があると答えた人は 4.4%、職場の設備のバリアフリーに問題があると答えた人は 4.4%いた。職場で上司や同僚から十分な指導を受けられていないと答えた人は 16.5%、仕事が自分に合っていないと答えた人は 6.0%だった。第 33 条と第 35 条の比較を行うと、第 35 条の方が、職場内の設備のバリアフリーが進んでおり、より適切な業務が割り当てられている。しかし、職場へのアクセスと周囲の

理解は第35条より第33条の被雇用者の方が、評価が高かった（表3）。

表3：第33条と第35条の社会参加度の比較（社会的要素）  
 （5段階評価：5大変良い、4良い、3普通、2悪い、1大変悪い）

社会的要素	構成要素	第33条の被雇用者（50人）の平均値	第35条の被雇用者（73人）の平均値
環境	アクセス	3.94	3.84
	バリアフリー	3.96	4.05
価値観・態度	周囲の理解	4.33	4.12
	適切な業務の割当	4.54	4.78

出典：アンケート調査結果を元に筆者作成

障害者の社会参加の個人的要素を測る指標としては、雇用に直結する要素（業務経験、仕事の継続の意志）と雇用以外の要素（社会参加意欲、当事者連帯への意志）を設定した（表4）。第33条の雇用の方が第35条の雇用に比べて仕事の経験期間が長く、仕事の継続意志も高い。社会参加意欲は、第33条と第35条の被雇用者に差はほとんどない。第33条の被雇用者に比べて、第35条の被雇用者の当事者連帯への意志が低くなっている。

表4：第33条と第35条の社会参加の度合いの比較（個人的要素）  
 （5段階評価：5大変高い、4高い、3普通、2低い、1大変低い）

個人的要素	構成要素	第33条の被雇用者（50人）の平均値	第35条の被雇用者（72人）の平均値
雇用	業務経験	4.09	3.48
	仕事の継続意志	4.83	4.61
雇用以外	社会参加意欲	3.84	3.81
	当事者連帯への意志	3.80	3.51

出典：アンケート調査結果を元に筆者作成

社会的要素と個人的要素のバランスを見てみると、第35条の被雇用者は、バリアフリーや適切な業務の割当てといった社会的要素が満たされ、当事者連帯への意志が低くなっている（図5）。

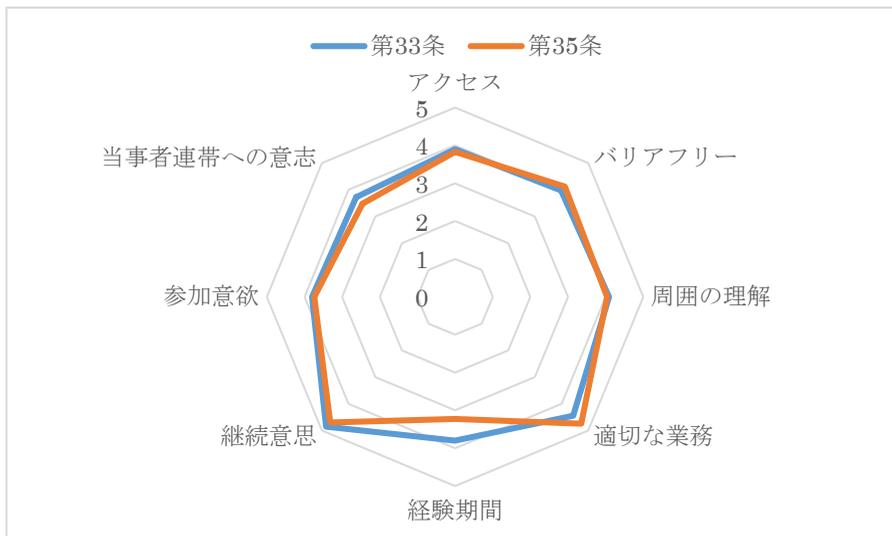


図5：社会的要素と個人的要素バランス

(5段階評価：5大変良い、4良い、3普通、2悪い、1大変悪い)

出典：アンケート調査結果を元に筆者作成

次に、労働による社会参加と障害観の関係を見ていく。第33条と第35条により雇用された障害者の障害観は、①障害は社会と個人に存在する「障害の統合モデル」(51人、38.3%)、②障害は社会に存在する「障害の社会モデル」(27人、20.3%)、③障害は個人に存在する「障害の個人モデル」(20人、15.0%)の順に高くなっている。「障害の個人モデル」を支持する人よりも、「障害の社会モデル」や「障害の統合モデル」を支持する人が多い。このことは、障害者が就労という形で社会に出ることにより、社会にある障害に自ら気付く、あるいは周囲から気付かされていることが読み取れる。

表5では、第33条と第35条の被雇用者を、支持する「障害のモデル」グループに分けて、それぞれの社会参加の度合いを5段階評価で示した。統合モデルを支持する人は社会参加度が高く、それに比べて「障害の個人モデル」

と「障害の社会モデル」のいずれかを支持する人は社会参加度が低い。「障害の社会モデル」を支持する人と「障害の個人モデル」を支持する人を比較すると「障害の社会モデル」支持者の方が、業務経験が長く、社会参加意欲と当事者連帯への意志が強い。

表5：支持する「障害のモデル」グループ別の社会参加の度合い  
(5段階評価：5 大変良い、4 良い、3 普通、2 悪い、1 大変悪い)

モデル (支持者 数)	アクセ ス	バリ アフ リー	周囲 の理 解	適切 な業 務	業務 経験	継続 意志	社会 参加 意欲	当事 者連 帯へ の意 志
個人モデル (20人)	3.55	3.80	4.24	4.40	3.39	4.69	3.61	3.25
社会モデル (27人)	3.70	3.78	4.07	4.41	3.54	4.54	3.67	3.60
統合モデル (51人)	4.04	4.08	3.94	4.67	3.93	4.64	3.85	3.86
全体平均 (133人)	3.82	3.97	4.16	4.63	3.69	4.68	3.82	3.61

出典：アンケート調査結果を元に筆者作成

表5のうち、特に、障害観と当事者連帯への意志の関係について、図6で詳しく示した。「障害の個人モデル」を支持している人は当事者連帯への意志が低く、「障害の社会モデル」を支持している人は当事者連帯への意志が強いことが分かる。

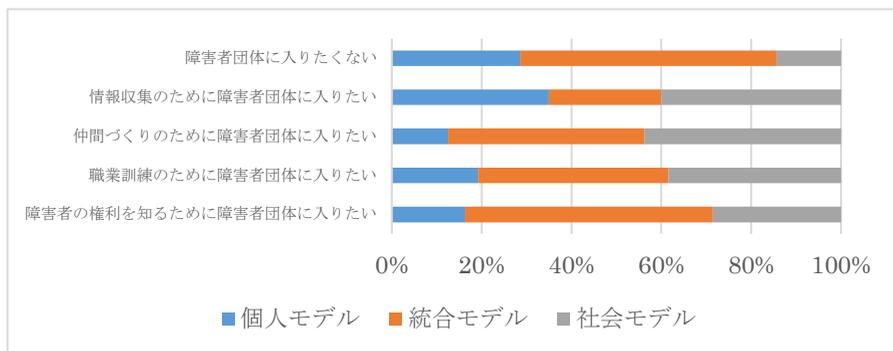


図 6：当事者連帯への意識と障害観

出典：アンケート調査結果を元に筆者作成

障害者は、就労経験が少ない状況では「障害の個人モデル」を支持しているが、社会に出て働くと、障害は社会の側にもあるという「障害の社会モデル」の意識も芽生えていく。社会で、バリアフリーやアクセシビリティ、周囲の人びとの理解や協力が得られないと、社会参加や当事者連帯の必要性を感じ「障害の社会モデル」を支持する。他方、社会で、バリアフリーやアクセシビリティ、周囲の人びとの理解や協力が得られ、ある程度社会参加が達成される状況になると、「障害の統合モデル」を支持する傾向にある。

### 3.3 ケーススタディから見るタイの障害観

#### (1) タンボン行政組織で働く身体障害者の男性

チェンマイにあるタンボン行政組織には障害者エンパワメント法第 33 条と第 35 条により 16 人の障害者が雇用されている。内訳は、乳幼児センターが 3 人、学校が 2 人、保健センターが 4 人 (2 人×2 か所)、自営業 3 人、タンボン行政組織事務所 4 人となっている。障害を持つ職員は、全職員数 56 人の 28.6%にあたる。タンボン行政組織から社会改革基金にアプローチし、社会改革基金が障害者雇用をしたい企業とマッチングを行った。自営業では、障害者が自宅でマッサージ店を営むなどの働き方をして、毎月働いた証拠として報告書を提出している。事業所のなかで勤務する第 33 条に比べて、第 35 条の自営業者は管理が難しいという欠点がある。それでも、地域社会の人びとが毎日使う公共施設や自宅付近において、障害者が働いてい

ることが当たり前の状況が生まれ始めている。

第35条の雇用でチェンマイのタンボン行政組織に勤務する男性は、インタビューで、次のように語っている。

昔はバンコクに住んでいた。バンコクでは月収15,000バーツだった。バンコクでは水を買うにもお金がかかる。会社勤めだと交通費にもお金がかかる。障害者だと仕事を探すのが難しい。エレベーターがなくて、階段しかない会社もある。歩ける障害者は雇ってもらえても、車いすを使う障害者は雇ってもらえない。会社は「自分のことは自分でできる障害者」や「非障害者と同じように働くことができる障害者」を雇う。

彼は、バンコクでの仕事を通じて、非障害者と同じように働くことを求められた。社会の障害に対する無理解により、自分自身の障害観も否定的なものとなった。インタビューのなかで、彼は自分の障害観について「自分は障害を持っていると思ってないが、社会が自分を障害者だと決める」と語っている。社会による偏見や無理解が、彼にとっての障害となり、彼自身の障害観を否定的なものにしている。第35条の雇用により、自分の地元の町で働くことができるようになった彼は、その状況を次のように語っている。

タンボン行政組織は知っている人が多くて働きやすいが、もし違う場所で働いたら、周りに「障害者に何ができる？」と思われながら働くことになる。障害者の中には、遊びに行く場所もなく仕事を一生懸命する人もいる。会社との契約は一年間で切れるので、毎年更新している。もし雇われなくなったら家にいることになる。

自分のことを知っている場所で働き、周りの人に受け入れられている状況を彼自身、心地よいと感じている。地元の人たちにとって彼は「障害者」とは別に父親や元水泳選手としての顔も持っている。

彼の仕事は、タンボン行政組織の職員として、高齢や事故で障害者になった人びとを訪問し、障害者手帳や、医療や教育の権利、職業訓練を紹介する

ことである。仕事を通じて地域で暮らす障害者に会い、行政のサービスに興味関心を持つ人が増えていることで、自分が社会的役割を果たしていることに満足を感じている。彼は自分自身の役割を次のように評価している。

*障害者職員は障害者雇用のモデルとなっている。非障害者の職員が説明するよりも障害者の職員が障害者に話した方が信じてもらえる。障害者どうして情報が伝わる。*

障害を持つ自分にしかできない役割を果たすこと、そして障害を持つ人びととの関わりのなかで、彼の中の障害観が肯定的なものに変化している。



写真1：障害者雇用を進めているチェンマイのタンボン行政組織  
注) 2019年7月筆者撮影。写真の掲載には被写体の同意を得ている。

## (2) タンボン健康増進病院で働く視覚障害者の女性

彼女は、チェンマイにある視覚障害者協会に所属して会の運営を手伝っていた。同協会の会長は、第35条の雇用で協会の職員を雇うことを会社に提案したが、どこにも採用されなかった。「大きな会社の中に知り合いがいないと、第35条の雇用枠をもらうのは難しい」と会長は言う。たまたま会長の知り合いが、大手保険会社の第35条の雇用枠で働く障害者を探していた。彼女は長年協会の活動を支えてきた功労者だったことから、会長は彼女を紹介し、彼女が地元のタンボン健康増進病院で働くことになった。

彼女は、2019年からタンボン健康増進病院でタイマッサージ師として働いている。自宅の近くで働き、日給368バーツを収入として得ることがで

きている。タンボン健康増進病院で働くことは、収入を得ることも当然重要なことではあるが、視覚に障害があるからこそ能力を発揮できる仕事として、自身の障害を肯定的に捉えることができている。そして、視覚障害者の彼女にとって、タイマッサージの職場は、近所の人びとに触れながら交流することができる場となっている。2020年3月頃から2020年5月末まで新型コロナウイルスの流行により一時休業を余儀なくされた。その頃の様子をインタビューで次のように語っている。

日中は一人で、家で過ごしていた。一人で居ると、近所の子  
どもが泣く声が聞こえたり、雨音を聞いたり、ゆっくりする  
時間もあった。また、協会の活動で、新型コロナウイルスの  
影響で困窮している視覚障害者の自宅を訪問し、マスクなど  
支援物資を配る活動もしていた。

彼女は、自身の障害を肯定的に捉えて、積極的に社会活動を行っている。また、家族や地域の人びとも良好な関係を築いているように見える。そんな彼女も、社会からの無理解、非協力により不安を訴えることがある。

自宅にいる期間が長くなるにつれて、視覚障害を持つ私が一  
人で留守番をすることに対して、身の危険を感じるようにな  
った。実際に、日中は、不審者が近所をうろついて、他人の  
家の敷地に入出入りしているようなことがあった。村長にも相  
談したが、事件や事故が起きていないから何もできないと言  
って取り合ってもらえなかった。私は、SNSで窮状を訴える  
ことにした。多くの友人から、私の状況を心配し、応援する  
メッセージをもらった。

「女性であること」「障害を持っていること」という複数の要素に起因する危険や不安に、社会が理解を示さず、協力をしないことは、彼女の障害観に否定的なイメージを与える。そして、これまで達成していた社会参加の度合いも、その形態を変えるなどして、縮小せざるを得なくなる。しかし、彼女と同じ障害を持つ友人が彼女の危険や不安に共感を示し、苦境に寄り添うことで、彼女自身は精神的なサポートを得ている。同じ障害を持つ同志と

のネットワークにより、彼女は、社会との関わりを柔軟に変化させながら、必要な社会参加を維持している。



写真2：チェンマイ視覚障害者協会でのインタビュー

注) 2018年1月筆者撮影。写真の掲載には被写体の同意を得ている。

### (3) 障害当事者団体に働く聴覚障害者の女性

彼女は、障害者エンパワメント法第35条に則った民間企業の雇用で、2018年2月からタイ北部聴覚障害者協会と県聴覚障害者エンパワメントサービスセンター、県障害者協議会の聴覚障害者代表の3つの業務を行っている。障害者雇用を希望する民間企業が、社会開発人間安全保障省県事務所の職員に連絡し、その職員から彼女に仕事の依頼が回ってきた。聴覚障害者協会が最も力を入れているのは、雇用促進と若者リーダーの育成と彼女は言う。聴覚障害者を取り巻く状況を次のように語っている。

今は経済状況が悪くなっている。物価が高くなって支出が増えた。収入が少ないし、安定しない。障害年金は月800バーツだが、1,000バーツに上げられないかと思う。内職も受注数が少なく収入が少ない。携帯アプリの配車サービス会社が、聴覚障害者を対象に、配車サービスの運転手になるための説明会や研修を始めた。初期には聴覚障害者7人が配車サービスの運転手をしていた。今は聴覚障害者が10人以上に増えている。配車サービスの運転手は働いただけ収入が得られ

る。1 か月4 万パーツ稼ぐ人もいる。でもその人は、寝る時間以外は運転している。

彼女によると、聴覚障害者は従来、農業や日雇い労働者として働いていた。最近の IT 技術の発達とスマートフォンの普及により、聴覚障害者がスマートフォンを使って仕事をしたり、オンライン通訳を手配したりすることができるようになった。彼女や周りの聴覚障害を持つ人びとにとって、社会にある障害が除去されれば、聴覚障害者は非障害者と平等に仕事ができる、という価値観が生まれている。

更に、聴覚障害者の社会参加が増えるにしたがって、周囲の人びとや地域社会の価値観も変わり始めている。具体的には、聴覚障害児を持つ親だけでなく、聴覚障害者を取り巻く非障害者の間でも、手話を勉強するモチベーションが高まっている。彼女と同じ県聴覚障害者協会に登録されている手話通訳者は「身近に聴覚障害者の人がいて、10 年間手話を独学で学んでいるうちに、手話通訳者になった」と話している。

障害者エンパワメント法第 35 条の雇用により、障害者が障害当事者団体の職員として働く環境が確保されていることは、一人の障害者が企業に雇用されているということ以上の意味を持つ。上述のように、障害者の社会参加や地域社会への包容を生み出すきっかけや原動力となっている。

## 4. 分析結果

### 4.1 法制度・環境整備による障害者雇用促進

タイの障害者エンパワメント法第 35 条ができたことにより、障害者が自宅近くで就労することが可能になった。実際に、アンケートに回答した 7 割の障害者が通勤は便利だと答えている。また IT 技術の発達により、障害者やその家族・友人らが直接インターネット上の求人情報にアクセスして応募することが可能になった。インターネットを使って仕事をする障害者の数はまだ少ないが、法制度と IT 技術の発達の結果として、障害者の仕事の選択肢が増えた。

しかし、障害者エンパワメント法第 35 条に関する課題も多くある。1 つ

目の問題点として、第 35 条に基づく採用枠を創出することが難しいことが挙げられる。障害当事者団体が第 35 条による働き口を企業側に提案しても採用されないことがある。第 35 条の採用枠として認められるための法的手続きは複雑で作業量も多い。現状では、その手続きができる事務的能力がある企業・団体は限られている。結果として、仕事を求めている障害者の数に対して、第 35 条で提供できる雇用枠は非常に限られているため、一部の機会に恵まれた障害者のみが、第 35 条の雇用の恩恵に与れているという状況が生まれている。

2 つ目の問題点は、第 35 条ではスポンサー企業の外で障害者を雇用するという点である。外部で雇用するため、第三者によって、障害者が適切に勤労しているかをモニタリングする必要がある。障害者が能力に見合うやりがいがある仕事に従事できているか、障害者が能力を発揮するために必要な環境が整えられているかを常に確認する必要がある。途上国など雇用が限られている状況においては、社会的に不利益を受けているグループの利益を守るための労働組合の役割は重要とされている (Midgley 2014:136)。しかし、障害当事者による労働組合の設立や、障害当事者団体による監督機能は実行されていない。

3 つ目の問題点は、第 35 条による雇用が、安定した雇用ではないという点である。第 35 条ができた当初は、障害者に雇用の機会を広げるため、障害者雇用は 2 年までという規則があった。しかし、2 年間で解雇されることに障害者側からの反発があった。そこで、2019 年から 3 年目以降も第 35 条で障害者雇用を続けたいのであれば、タンボン行政組織などの配属機関次第ということになった<sup>7)</sup>。アンケート調査からも多くの障害者が 3 年以上の雇用契約を結び、今後も継続していきたいという意志が読み取れる。しかしながら、現行の法では 1 年後にスポンサー企業から契約満了を言い渡されたとしても、それを障害者側が拒否する権利はない。新型コロナウイルスの影響により障害者の雇用状況にも影響を及ぼしている。一部には、個人で起業したり、障害者団体のネットワークを使って仕事をしたりするなど、制度と非制度の間で賢く柔軟に生きている障害者の姿が見られる。

## 4.2 社会参加を妨げる要素—人びとの偏見や無理解

本研究で明らかになったのは、社会の人びとの態度が、障害者の社会参加

に大きな影響を与えているということである。タイの家庭は、障害を持つ子どもが生まれると「障害を持つ子どもがいじめられる」「自分のことを自分でできない」という心配から障害を持つ子どもを社会に出さない親が多い。障害者が家にいることは、学校へ行く機会をも制限されることを意味する。約8割の障害者は、最終学歴が小学校となっている。しかし、タイの雇用状況としては、障害があるか否かに関わらず、小学校卒では仕事を得るのが難しい<sup>(8)</sup>。たとえば、第35条の被雇用者となっている人は、障害の程度が軽く一人で移動ができ、小学校より高い教育を受けられる人が多い。一方、大学を卒業している障害者でも、聴覚や視覚に障害がありコミュニケーションが取れないという理由で採用を断られることも多い。障害を持っていることで通勤や移動が困難で、就職は更に難しくなる。数多くのハードルを乗り越えて、就職まで辿り着いても、障害者の多くは「障害者に何ができる？」という地域社会の偏見や態度に苦しんでいる。

第34条に従って拠出金を払っている企業は、第33条で障害者を内部雇用している企業と第35条による外部委託契約による雇用をしている企業に比べると、企業内での障害者の包容に遅れを取っていると言わざるを得ない。第33条や第35条により障害者を雇用したとしても、障害者にどのような仕事をさせて良いかわからない企業も多い。企業の経営者は、法に定められている規則を形式上満たすだけではなく、社会の障害を理解する姿勢が根本的に必要とされている。

### 4.3 障害者の社会参加による障害観の再形成

周りの価値観や態度が本人の障害観に影響を及ぼしている。障害者の就労は収入を生むだけではなく、社会参加による地域社会の人びととの交流によって障害観の変化が生まれている。社会に出た障害者が、障害は個人にあるのではなく、社会にあるという価値観に気付いている。既に社会人経験が長い女性障害者が、若い女性障害者やその家族との対話を通じて、障害への理解と社会参加を促しているケースもある。

企業の経営者や雇用主には、障害者は企業が求めるように働くことができないと思っている人たちがいるが、それが障害者雇用における差別や偏見であるという認識はない<sup>(9)</sup>。社会で生活する一市民としては、企業の差別や偏見を容認しない厳しい姿勢が必要である。一部では、企業や社会におけ

る偏見や差別をなくすための取り組みとして、障害者支援団体によるオンラインセミナーや研修が行われ、障害当事者の声が社会に向けて発信されている<sup>(10)</sup>。このような社会の動きは、障害者雇用から生まれた社会の変革の一端と言える。

## 5. おわりに

本研究では、障害者エンパワメント法第 35 条により地域社会における障害者雇用が進むタイの実態を分析し、特に障害当事者の視点から、障害者の社会参加と障害観の関係を明らかにした。企業で働く障害者と、地域社会の誰もが使う市役所や保健所で働く障害者の 2 つの形態に分けると、後者の方でも少しずつ障害者の社会参加と包容が進んでいることが分かった。

タイの障害者エンパワメント法で障害者の就労を促進する条項は、第 33 条と第 35 条にあるが、単に障害者が社会に出て働くことを目指すのではなく、同法第 15 条以下に定められているように、障害者差別を是正する取り組みと併せて行われるべきである。第 35 条の施行により、非政府組織や障害当事者団体が中間組織として機能しながら、障害者雇用と地域社会における包容の双方が促進される働きが見られた。障害者個人が地域社会に出て初めて、社会にある障害を変えていくことができる。

本研究を行うにあたり、ご指導いただいた大阪大学大学院人間科学研究科グローバル共生学講座の河森正人教授とタイ国立科学技術庁のガモンパン・パンブン氏に心よりお礼を申し上げます。また、海外における調査の一部は、大阪大学大学院人間科学研究科の「2019 年度若手教員・大学院生等による国際研究支援」の助成を得て実施しました。

## 注

- (1) 最低賃金は県によって異なる。2020 年 1 月時点の最低賃金は、バンコクで 331 バーツ、チェンマイで 325 バーツとなっている (Thai PBS 2019)。
- (2) タイの障害者人口 7 万人のうち 55.2%しか障害者手帳を持っていないとする政府報告書もある (Ministry of Foreign Affairs of Thailand 2019: 16)。

- (3) 筆者は、2020年8月から2021年1月現在に至るまで、国際協力機構（JICA）長期専門家としてタイに赴任している。
- (4) タンボンにはタイの地方行政区分のひとつで、郡の下位、村の上位に位置づけられている。
- (5) 2020年6月25日に2020年第35条被雇用者データベース全2,304件を社会改革財団から入手した。
- (6) タイのセカンダリー・スクール（Matthayom）、日本の中学校・高等学校にあたる。
- (7) 2020年1月13日のタイ国立科学技術開発庁のガモンブン・パンブンへのインタビューで聞き取った内容に基づく。
- (8) 2020年1月14日の社会改革財団でのインタビュー内容に基づく。
- (9) 2020年1月13日のタイ国立科学技術開発庁のガモンブン・パンブンへのインタビューで聞き取った内容に基づく。
- (10) 2020年1月14日の社会改革財団でのインタビュー内容に基づく。

## 参考文献

障害者福祉研究会（編） 2002『国際生活機能分類—国際障害分類改訂版—』東京：中央法規出版。

西澤希久男 2010「タイにおける障害者権利条約への対応と国内法整備—2007年障害者エンパワーメント法について」『アジア研ワールド・トレンド』181:16-19。

西澤希久男 2012「タイにおける障害者雇用の現状と促進策」小林昌之編『アジアの障害者雇用法制—差別禁止と雇用促進—』千葉：アジア経済研究所。

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. 2016. *Concluding observations on the initial report of Thailand*. Geneva: Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

Department of Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security (MSDHS) of Thailand, eds. 2019. *Annual Report 2018*: Bangkok, MSDHS.

Department of Empowerment of Persons with Disabilities, MSDHS of Thailand, eds. 2020a. *Annual Report 2019*. Bangkok: MSHDS.

- Department of Empowerment of Persons with Disabilities, MSDHS of Thailand, eds. 2020b. Rai-ngan Khomun Sathanakan Dan Khon Phikan Nai Prathet Thai (in Thai) タイ障害者状況報告書) on 30 September 2020: Bangkok, MSDHS. Matchon Online. 2020. “Lum Lum Don Don Khwam Ching Chai Nai Chang Chang Ngan Khon Phikan” (in Thai) (一貫しない障害者雇用主の誠意) on 11 February 2020: Bangkok, Matchon Online. [https://www.matchon.co.th/lifestyle/news\\_1962950](https://www.matchon.co.th/lifestyle/news_1962950) (2021/1/14 アクセス)
- Medgley, James. 2014. *Social Development: Theory & Practice*. California: SAGE Publications Inc.
- Miles, Michael. 2011. The ‘Social Model of Disability’ Met a Narrative of (in) Credulity: A Review, *Disability, CBR and Inclusive Development*; 22(1): 5-15.
- Ministry of Foreign Affairs of Thailand, eds. 2019. *Thailand’s Voluntary National Review on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Bangkok: Ministry of Foreign Affairs of Thailand.
- Ministry of Labor of Thailand, eds. 2013. *Disabled Persons Empowerment Act (No. 2) B.E. 2556 (2013)*. Bangkok: Ministry of Labor of Thailand. [http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=96440](http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=96440) (2021/1/14 アクセス)
- Punpuing, Kamolpun. 2010. Identity, Empowerment and Self-Determination: The Independent Living of People with Disabilities in Thai Society, Ph. D. thesis, Pathum Thani: Thammasat University.
- Thai PBS World 2019. “Thailand’s new minimum wages effective from January 1st, 2020” on 28 December 2019. Bangkok: Thai PBS World.