脱施設化ガイドライン案への世界のコメント（2022年6月）　No.82

**ブラジル 全国支援雇用協会（ANEA）**

**脱施設化ガイドラインへの提言**

**National Association of Supported Employment (ANEA), in Brazil**

**ANEA's Suggestions for the Guide on Deinstitutionalization**

**報告**

脱施設化ガイドラインを支持するため、ブラジルの全国支援雇用協会（ANEA）は、www.ohchr.org-guidelines-deinstitutionalizationで提供されたガイドラインに基づいた我々の提案を、この文書で提出できることを光栄に思う。

2014年6月13日にサンパウロで設立されたANEAは、労働市場からも一般的な教育システムなど社会の開かれた分野からも排除されてきた障害のある人を、企業が雇用できるようにするための活動を続けてきた。

長年、これらの人々は、終身型施設に収容されたり、非競争的で包摂的でない保護作業所（sheltered workshops）に通うことが唯一の解決策だったが、幸いにも、1986年以降、これらの作業所は米国では支援雇用プログラムに取って代わられた。

支援雇用の方法論を活用することのメリットに関する情報を充実させることは、障害のある人、特に重度の障害のある人にとって、雇用だけでなく教育、余暇、スポーツなどにも役立つと思われる。

ANEAの貢献目的は、障害のある人が開かれた社会で包摂的な方法で生活し、学び、働くことができるように、地域社会のさまざまな共通部門の扉を開くのを助けることである。

イヴィー・カーラ・B・アバデ

ANEA （全国支援雇用協会）会長

**はじめに**

障害者権利条約（CRPD）およびその選択議定書の第1から32条（訳注　ママ）まで、深く議論された文言は、国連（UN）のほとんどの締約国の、開かれた、包摂的な、アクセス可能な、独立した、自律した地域社会における重度の障害のある人の生活を支持する願いに基づいている。

このような願いは、分離され、権威主義的で、管理的な施設に障害のある人を収容するという長い慣行と闘うための、勇気ある国際的運動の推進に大きく寄与してきた。

しかし、障害のある人を施設に収容する慣行は、世界の多くの国でまだ存在している。脱施設化は、理論的には障害のある人を強制的な施設収容から解放した。私たちは、この脱施設化の実践を強化する必要がある。したがって、国連総会でCRPDが採択(国連、2006/12/13)されたことは、ほぼすべての国でCRPDが批准・制定されることと同じくらいの、大きな意味を持つ。

このANEAの文書には、生活の質を救いたいという思いが込められている。では、脱施設化プロセスを効果的に実現するにはどうしたらよいか。このプロセスは複雑なので、国連が障害者権利委員会を通じて、脱施設化ガイドラインを全面的に採用し、強化し、推進することが妥当なのである。

この基本文書を構成することになる分析結果をより明確に提示するために，本書はANEAが同意した概念や実践についてはコメントしないという共通認識のもとに記述されている。

**第1章 基礎**

社会が障害のある人にインクルーシブなケアを提供する必要がある、生活のあらゆる側面と状況において、以下のインクルーシブな基盤（inclusive foundations）を考慮する必要がある。

**合理的配慮**[1]「合理的配慮」という語句の形容詞「合理的」を、「受け入れられる」「推奨される」「良い」という意味で使用することは避ける。[2] 「配慮」とは、「不釣り合いな、あるいは過度の負担を伴わない」「必要かつ適切な修正と調整」であることを受け入れる。[3]合理的配慮が必須であることを知る。[4]「合理的配慮の拒否」が「障害のある人に対する差別の一形態」であることを理解する。(CRPD/2条 - 定義）。

**手続き的配慮と司法関係者の訓練** [1] CRPDの第13条に「平等な条件」というテーマが含まれていることを知る。[2] 第1章「基礎」の見出し「形式的平等と真正の平等」、およびg、hを参照。(CRPD/13条　司法へのアクセス）。

**教育制度における尊重の態度** [1] 障害のある人に対する固定観念、偏見、有害な慣行との闘いに取り組む。[2] 教育システムのあらゆるレベルにおいて、幼少期から、障害のある人の権利を尊重する態度を育てる。（CRPD/8条 意識の向上、2b).

**結婚、親になること、生殖能力** [1] CRPD第23条において、「平等な条件」という語句が登場するので注意すること。[2] 第1章「基礎」の見出し「形式的平等と真正な平等」およびg、hを参照。(CRPD/23条　家庭と家族の尊重。条件の平等)。

**公正な条件** [1] 「司法の公正」を意味する見出し「公正な条件」を採用する。[2] CRPD第1条の目的が「すべての障害のある人のすべての人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を確保すること」であることを考慮すること。(CRPD/1条目的)。

**国際協力**[1]「国際機関及び市民社会、特に障害のある人の組織との連携の重要性」を重視すること。(CRPD/32条)。[2] 国際協力の枠組みの中で、経済的、社会的及び文化的権利の行使のための措置をとることを約束する（CRPD/4条）。

**国際的な認識の高まり***：すべての人を同じように扱うだけでは、平等を達成することはできない。*[1]従来の慣習は、労働市場の多数派の人々の労働生活によって形成されてきたことを理解する。[2] 標準化された慣行は、公平性を備えるために、また今日の労働力の多様性に対応するために、修正される必要があることを受け入れる。(ILO、2018年)。

**法的保護の権利** [1] CRPD第22条において、「平等な条件」という用語が登場することを認識する。[2] 第1章-基本事項の見出し「形式的平等と真正の平等」を参照。(CDPD/22条　プライバシーの尊重)。

**機会均等（equal opportunities）**[1] この見出しは「機会均等」（equal opportunity）と同等であると考える。[2］教室、職場、スポーツ会場など、同じ空間で、障害の有無にかかわらず、すべての人にとって機会が同じでなければならないことを意味すると考える（CRPD/3条 - 一般原則、e）。

**形式的な平等と真正の平等** [1] 「平等な条件」という概念が、CRPDの内容を定義するための議論で論争を引き起こしていることを知る。[2] 障害のある人の法的能力の行使、またはその他の権利の行使を保証すること。[3]CRPD第17条において、「平等な条件」という用語が登場することに注意すること。(CRPD/17条 人格の完全性の保護）。

**形式的平等は、障害のある人にとっては有害である可能性がある**[1]「形式的平等」という概念に対する誤解を避ける。[2]平等には2種類あることを知る：形式的平等---どんな状況でも適用されるように見えるが、特定の状況では人々を傷つけることがある---と、各人の独自性に応じて公平性を考慮する本物の真の平等（結果が適切となり、公平な条件を提供する）。(ILO、2018年)。

**労働者の資質** [1] 障害のある労働者の資質を強調する。[2] 障害のある人の技能、長所、能力、職場や労働市場への貢献の認識を促進する。(CRPD/8条-意識の向上、a-iii)。[3] 国際労働機関によって、人々が働く包摂的な空間として定義された「職場」という概念を採用する。[4].

**差異の尊重**[1] 「違い」という概念を採用する。「違い」とは、一人一人が持つ特徴を指し、それが特異でユニークなものになる。[2] 人間の多様性と人類の中での障害のある人の居場所を保障するために、「差異」の概念を用いる（CRPD/3条 一般原則、d）。

**第2章　人々**

**エンパワーメント**[1] 「エンパワーメント」とは、人または人の集団が、個人の力を使って、*自立*［選択し決定する］、*自律*［物事を行うのは自分自身］、*自己管理*［自分の生活の改善を大切にする］という3つの主要能力を発揮するプロセスであるという認識を採用する。[2] 個人の力は、人生の最初から最後まで各人に備わっている、人間に固有のものであることを知る。[3] *エンパワーメント*は、女性を含むすべての人が自立生活を送るための最も重要な権利の一つであることを考える。(CRPD/6条　障害のある女性）。

**障害のある人の新しい概念** [1] CRPD「前文」の項目eの文言に新しい表現が与えられたため、CRPD第1条第2文を次のように置き換える： 「障害のある人とは、身体的、精神的、知的、視覚的、感覚的及び複合的な長期的機能障害があり、他の人々と平等な完全かつ効果的な社会参加が、社会に存在する様々な、作られた、または自然の、あるいは態度面の障壁によって妨げられ得る者をいう」。[2] 元の第1条では、新しい概念と同様、「平等な条件」という用語が登場する。 [3] 第1章「基本」の見出し「形式的平等と真正な平等」を参照。(CRPD/1 条 目的）必要な公平性を反映している。

**CRPDの前文eの新しい文言**[1] コピー 「障害は進化する概念であり、態度的及び環境的障壁は、障害のある人が他の人と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げることを認識する」 (CRPD/前文）。

**正確な障害のある人の数** [1]倫理的側面と障害のある人の統計へのアクセスを尊重する。[2] 市町村、州、国レベルで、障害カテゴリーごとの正確な人数を把握する。(CDPD/31条　統計及び資料の収集」）。

**第3章 深刻な生活状況**

**身体的インテグリティ** 　[1] CRPDの第1条には、「平等な条件」という用語が登場するので注意すること。[2] 第1章「基礎」の見出し「形式的平等と真正の平等」のg、hを参照。(CRPD/1条 -目的)

**第4章 地域社会の生活の諸相**

**地域社会の孤立または分離に反対する**[1] CRPD第19条の最高の目的を採用する。(CRPD/19条　自立した生活及び地域社会への包摂)。

**開かれた社会における障害のある子ども**[1] CRPD第30条が、通常の学校制度におけるものを含め、レクリエーション、スポーツ、余暇のゲームや活動への子どもの参加について扱っていることを考慮する。[2] 同条第5項dに「平等な条件」という用語が登場することを意識する。[3] 第1章「基礎」の見出し「形式的平等と真正の平等」を参照。(CDPD/30条 文化的生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加）。

**労働と労働組合の権利** [1] CRPD（2006年）では、労働・労働組合権においても、奴隷労働問題においても、「形式的平等」の意味で「平等」という概念を用いていることに留意すること。[2]CRPD第27条1-b、1-c、2において、「平等な条件」という用語が登場することを意識する。[2] 「条件の平等」という言葉を使うのではなく、「条件の公平性」または「公平な条件」という言葉を採用する。これは第1章「基礎」の「形式的平等と真正な平等」という見出しで述べられている。(CRPD/27条 労働及び雇用）。

**支援雇用の方法論**[1]CRPD第27条に「労働及び雇用」のテーマでの記載があることを考慮し、支援雇用の方策を追加する： [a] 支援雇用により、競争的労働の世界への参入、仕事の紹介とその後の実地訓練、労働契約の取得、マイクロビジネスや小規模企業の立ち上げなどのメリットが得られることを利用する。[b] 保護作業所の代わりに、支援雇用プログラムを実施する。[c] 支援を受けた障害のある従業員が職場にもたらす付加価値を強調する。[d] 雇用割当制度を含む、労働と雇用に関する具体的な法律を強化する。(LBI（障害者の包摂に関するブラジル法）/37条　支援付き労働)。

**結論**

CRPDの第19条では、「自立した生活及び地域社会への包摂」というテーマを扱っている。それは、「障害のある人が地域社会で生活し、地域社会に包摂され、地域社会から孤立したり隔離されたりすることを防ぐため」に、地域における「多様な支援サービス」を指摘している。

さまざまな支援サービスを提供することは、この最高の目的である「障害のある人々が地域社会で生活し、包摂され、そして地域社会から孤立したり隔離されたりすることを防ぐために」を形作るものである。

ブラジルのANEAが提供したこの文書は、CRPDの第19条とLBIの第37条の両方を根拠としている。また、第4章「地域生活の側面」に記載されている地域生活の側面の利益のためのものである。

2022年6月29日

**参考文献**

*ILO 実践指針：職場調整を通じての多様性と包摂の促進88p. 2018, p.30-31.*

*国連、 障害者権利条約および選択議定書。ニューヨーク： 国連, 2006.*

*障害者の包摂に関するブラジル法-LBI（2015/07/6の連邦法第13,146号）。*

（訳注　この文書には、しばしば「第1章『基本』の見出し『形式的平等と真正な平等』」や「第2章『人々』」，「平等な条件」などが引用されている。これは「脱施設化ガイドライン案」とは異なる、ブラジルで使われているCRPDの解説本ではないかと思われるが、文献名は記されていない。）

（翻訳：佐藤久夫、岡本明）