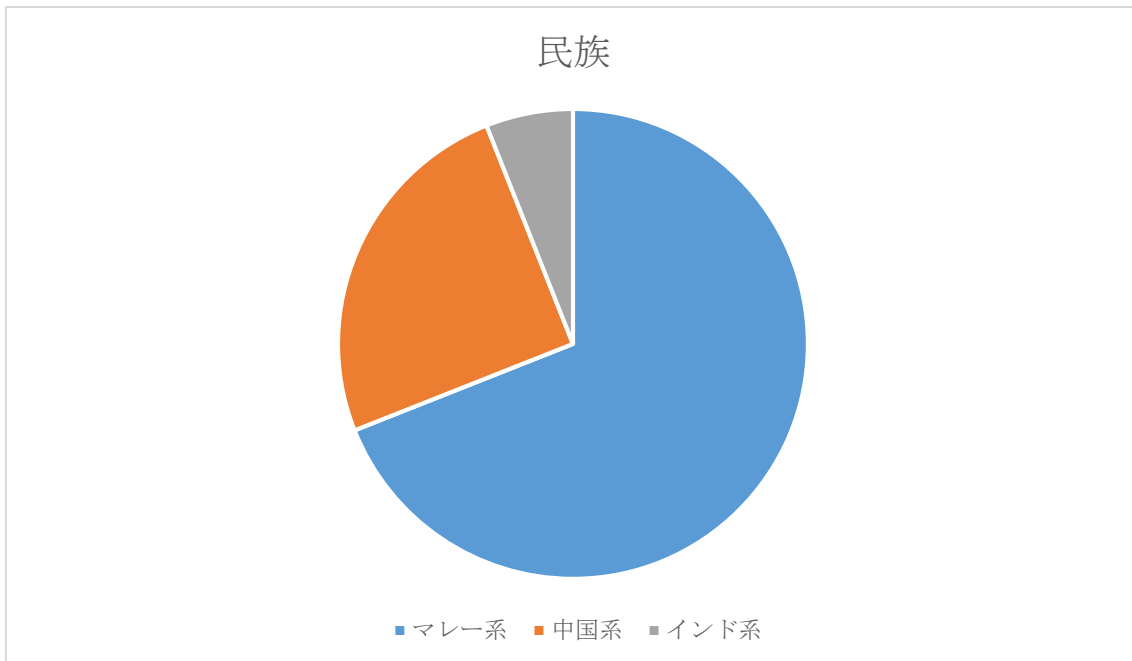


働く幸せを提供する
～障がい者の経済活動への積極的な参加を支援する～

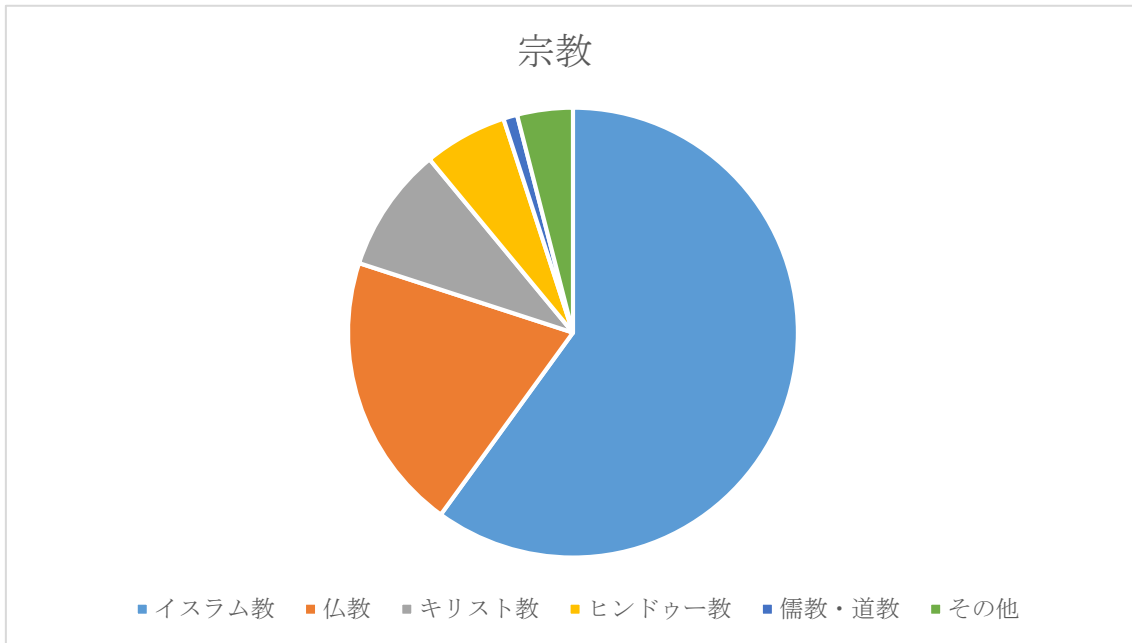
マレーシア 労働問題班
2年2組 8番 山田純太
19番 川崎美優
24番 白浜未来
33番 福原 岬
34番 松尾捺南
指導教員 西野 博

1. 背景

マレーシアは東南アジアのマレー半島とボルネオ島北部に位置しており、約33万平方キロメートル（日本の0.9倍）の国である。人口は約3,119万人（2015年マレーシア統計局）で、主な民族はマレー系（69%）、中国系（25%）、インド系（6%）である。



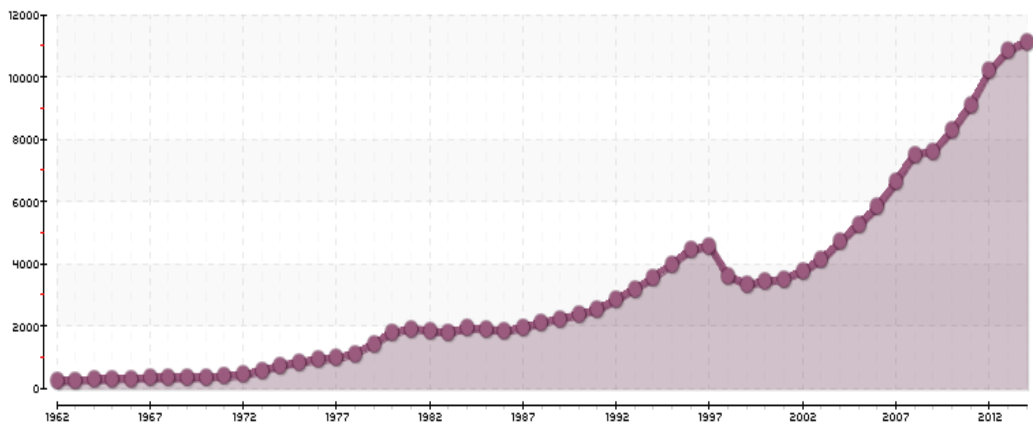
宗教ではイスラム教が最も信仰されており、60%を超える。イスラム教に次いで、仏教（20%）、キリスト教（9.0%）、ヒンドゥー教（6.0%）、儒教・道教（1.0%）などが信仰されている。



日本とは、電気、電子機器、化学製品等と、自動車等を貿易したり、「戦略的パートナーシップ」についての日マレーシア共同声明」を発出したりするなど、日本との関係が深い国である。

マレーシアの一人当たりの国民総所得は2010年の8,000米ドルから2012年には11,000米ドルに上昇し、上位中所得経済国である。

マレーシア - 一人当たり国民総所得(ドル)



また、マレーシアは開放性の高い経済で(輸出がGDPの100%超)、電化製品、電子部品および付属品、パーム油、天然ガスの主要輸出国である。さらに、マレーシアは対外的競争率も高く、「世界銀行2013年ビジネス環境の現状」調査では、135か国中12位となっていて経済発展という点においては著しく進歩を遂げている国である。それに加えてマレーシアでは完全雇用(働く意欲と能力を持ち、現行の賃金水準で就業を希望するすべての人が雇

用されている状態を示す) を享受していて、失業率は 2016 年の統計で 3.45%と 109 か国中 97 位となっている。

しかしマレーシアには 300 万人の移民労働者がおり、労働人口の 4 分の 1 以上をしめていて、そのうち 100 万人が不法就労者であることも、大きな問題とされている。

また、ほとんどの仕事が低賃金で、大学卒業者が Decent な職業 (大学卒業のために投資した金額や時間に見合うだけの職業) に就けていない。

それに加えて、マレーシアでは所得の格差が大きく、依然として課題となっている。その分類としては、民族間の格差、都市部と農村部の格差、世帯構造での格差、健常者と障がい者での格差などが挙げられる。

さらにこれらを調べていくにつれて、私たちは障がい者の労働状況や所得の低さは深刻なものであると考えた。

そこで今回、私たちはこの中で「健常者と障がい者での経済格差」に着目し、障がい者の経済活動への積極的な参加、所得の底上げを目指し障がい者でも、安心して働くことのできる労働態勢について考えた。

2. 現状・分析

障がいとは、身体障がい、知的障がい、精神障がい (発達障がいを含む) その他の心身の機能の障がいがあり、障がいおよび社会的障壁によって継続的に日常生活や社会生活に相当な制度を受ける状況にある人。(補説) 社会的障壁とは、障がいがある人にとって日常生活や社会生活を営む上で障がいとなるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。日本では、児童福祉法の規定の関係上、18 歳未満の場合は障がい児という場合がある。

(1)障がい者の貧困状況

マレーシアにおける障がい者の貧困に関しては、十分な調査・研究は関係省庁および大学などの研究機関によっても行われておらず、情報は非常に限られている。その中で福祉局が CBR 8 (地域に根差したリハビリテーション) の利用者 (666 世帯) を対象にした所得の調査においては 1995 年当時の貧困線 (RM425.00) で 58%が貧困線以下の世帯であるという調査結果がある。これは、1995 年当時の全国平均の 8.9%を大きく超える数値となっており、マレーシアの障がい者の貧困状況は大変厳しい状況となっている。

(2)障がい者数の統計

障がい者に関する正確な統計はないが、1996 年に保健省が約 6 万人を対象に WHO の旧障がい分類(ICDIDH)に沿って行ったサンプル調査で、人口の 6.9%が何らかの機能障がいを、そのうち、1.5%が能力障がいを有するという結果がある。また、福祉局に登録されている障がい者数は、277,509 人であり、人口の約 1%である。さらにその内わけは、視覚障がい者 25,575 人(9.2%)、聴覚障がい者 37,201 人(13.4%)、肢体障がい者 92,492 人(33.3%)、

知的障がい者 107,104 人(38.6%)、脳性麻痺障がい者 3,864 人(1.4%)、その他 1,121 人(4%)となっている。

<福祉局に登録されている障がい者の人数と割合>

障害種別	人数	割合
全体	277,509	100%
視覚	25,575	9.2%
聴覚	37,201	13.4%
肢体	92,494	33.3%
知的	107,164	38.6%
脳性麻痺	3,864	1.4%
その他	11,211	4%

国連アジア太平洋経済社会委員会 (ESCAP) の Disability at Glance2012 による年齢分布は、0 歳から 6 歳(8.2%)、7 歳から 12 歳(16.1%)、13 歳から 18 歳 (9.7%)、19 歳から 21 歳(5.9%)、22 歳から 35 歳(19.9%)、36 歳から 45 歳 (14.3%)、46 歳から 59 歳(17.7%)、60 歳以上 (8.3%) となっている。

<障がい者の年齢分布>

年齢	割合
0-6 歳	8.2%
7-12 歳	16.1%
13-18 歳	9.7%
19-21 歳	5.9%
22-35 歳	19.9%
36-45 歳	14.3%
46-59 歳	17.7%
60 歳以上	8.3%

<障がい者種別と割合>

障害種別	割合
肢体	34.3%
視覚	8.9%
聴覚	12.2%
言語	0.2%
学習	37.5%
精神	2.5%
重複	4.4%

また障がい種別は、肢体障がい 34.3%、視覚障がい 8.9%、聴覚障がい 12.2%、言語障がい 0.2%、学習障がい 37.5%、精神障がい 2.5%、重複障がい 4.4%となっている。

① 障がい者の雇用状況

日本では、「障害者雇用促進法」により、事業主に対し常時雇用する従業員の一定割合以上の障がい者を雇うことが義務付けられている。民間企業では法定雇用率は2.0%で雇用者数は474,370人で前年度より増加していて、法定雇用率達成企業は48.8%にものぼり、これも前年度より増加している。公的機関では法定雇用率は2.3%で（都道府県などの教育委員会は2.2%）、国営での雇用者数は7,436人、都道府県営での雇用者数は8,474人、市町村営での雇用者数は26,139人、教育委員会での雇用者数は14,448人となっており、これらすべて前年度よりも増加している。また納付金制度があり、従業員100人以上の企業や会社では法定雇用率未達成の場合、月に不足人数×5万円支払わなければならない。達成している場合は、上回った人数×2万7000円支給される。さらに現在の法律では、「身体障がい者と知的障がい者は必ず雇わなければいけない」というものだったが、2018年には「精神障がい者も雇わなければいけない」に改正されることになっている。この改正により雇用率が上がることが期待される。

一方、マレーシアでは雇用法（1955）には障がい者の就労に関する規定はなく、労働保障法（1952）および被雇用者社会保障法（1969）は中途障がい労働者のみを対象としており、保障手当及び障害手当に重点が置かれている。障がい者雇用に関する政策としては、1988年に出された「公共サービス条例 10/1998」において、政府・公的機関においては少なくとも定員の1%を障がい者の雇用にするという指針が出されているが、履行義務は明示されていない。現在公式な統計はないものの、この条件は満たされていないとされている。

この条例を受け、1990年、人的資源省は同様に民間部門においても少なくとも1%を障がい者雇用とすることを目指し、「雇用における障がい者雇用機会・就職促進全国委員会」を設立し、1991年から雇用促進キャンペーンを行っている。数は少ないが、障がい者の雇用を積極的に進める企業があるものの、全体としては障がい者の雇用はなかなか進んでいない。

② 障がい者の就労支援・福祉・教育

障がい者の雇用支援策の一つとして、給与補填制度がある。月収200リンギットから750リンギットの障がい者に対し、月額300リンギットの補填が福祉局より直接障がい者に支給される。2007年度には、13,836人が支給されている。自営支援としては、社会福祉局が200リンギットを上限に小規模事業開業を支援する制度がある。作業所は、公立のものが2か所、公的支援を受けているものが15か所あるが、どれも基本的には肢体障がい者のみが対象となっている。視覚障がい者、聴覚障がい者、知的障がい者、精神障がい者については、その他のNGOが独自に取り組んでいるという状況である。しかし、精神障がい者などが障がい者登録の対象となっていないことから、制度的に障がい者支援から除外されている障がい者が少なくない。福祉局もこれらを課題として認識しており、現在障がい登録・支援制度および障がい分類の見直し作業を行っている。医療については、作業療法士や理学療法士

の養成機関が全国に 9 機関あり、州基幹病院はもとより、群レベルの病院でも医学的リハビリテーションサービスが受けられるようになりつつある。

2008 年に国連障害者権利条約に署名し、同年、マレーシアで初の障がい者に係る包括的な法律である 2008 年障害者法が制定された。同法に基づき、障がい者施策の立案、調整等を担う国家評議会が設けられ、公共施設、公共交通機関などへのアクセス、障がい者に適した教育、雇用の確保、地域に根ざしたリハビリテーションの強化など、障がい者福祉施策全般について記述する「障害者計画」が策定された。

政府による障がい者福祉支援は、基本的には福祉局に登録し、障がい者カードを得ることが、それぞれの福祉支援行政サービスの受給条件となる。障がい者カードを得ることにより受けられる支援は、自助具の支給、起業保障、職業訓練リハビリテーションへの入所（身体障がい者のみ）、入所型施設への入所（7 施設）、C B R のリハビリテーションサービス、福祉作業所への入所、特別支援学校・学級への入学などの 20 程度である。日本とは異なり、各官庁が別々に州・群レベルに出先機関を設けており、そこが窓口業務を行っている。障がい者年金のような、最低限の経済的な自立を保障するような制度はなく、貧困層の障がい者に対しては、貧困対策制度から、生活補助の支給などがなされるが、障がい者加算などはされない。

教育においては、ろう学校 23 校と盲学校 6 校、および知的障がい者、視覚障がい者、聴覚障がい者の障がい児学級 635 学級がある。教育省は就学年齢障がい児の就学率に関する統計は有していない。就学年齢（7 歳から 15 歳）でありながら、学校での教育が受けられず、福祉局の C B R の対象とだけになっている障がい児が 7000 名以上おり、さらに C B R ですら支援を提供できていない重度の障がい児も相当数いることを考慮すれば、少なくとも 1 万人以上の障がい児が現時点で本来の教育機関での教育を受けていないことがわかる。

(3) 目標（提案・仮説）

① 提案

障がい者が働けるような企業を造るといっても障がいを抱えた人が障がいを抱えていない人と同じように働くのは障がいの種類による制限がかかり、現実性がないものであると私たちは考える。

そこで私たちは、企業と訓練施設の一貫化を提案する。

まず、障がい者が働けるように訓練する教育施設を造る。そしてこの訓練施設からエスカレーター式で就職できる企業を造る。この企業は障がいのある人に配慮され、障がいのある方が働きやすい環境にする。しかしその訓練施設では障がい者を訓練するための人材が必要となってくる。そこで、(1) のマレーシアの背景で記述したように大学卒業者が Decent な職業（大学卒業のために投資した金額や時間に見合うだけの職業）に就けていないことを受け、それらの大学卒業者の Decent な就職先とすることにより、Decent な職になかなか就けない大学卒業者と、就職先がなく、すぐに労働を始めることが困難な障がい者が winwin の関係となる。

また最終的には、この「企業と教育施設の一貫化」のシステムを次第に大きくし、数を増やし、マレーシアの障がい者だけでなく、世界中の障がい者を誘致して、このシステムに受け入れることにより、「障がい者にやさしい国マレーシア」というイメージを作りたいと考える。そうすることにより、世界中から障がいを抱えているが積極的に経済活動に参加したい人やその家族が、マレーシアに移住してくると考える。それにより今より多くの人々がマレーシアで生活しマレーシア全体の経済が回り、向上すると考えられる。

したがって、私たちの提案する「企業と教育施設の一貫化」はマレーシアの障がい者、大学卒業生だけでなく、世界中の障がい者、さらにはマレーシアの経済状況まで向上させることができると思う。

②詳細計画

まず、障がいの種類を視覚障がい、聴覚障がい、身体障がい、知覚障がい、精神障がいの5つに分けた。そして、障がいのある人が働きやすいように工夫する。私たちが考えた例として、教育施設では、それぞれの障がいに配慮した教育をする。例として、視覚障がいの方には、作業を行うところに点字を打ったり音声ガイドを導入したりして、いつでも作業の過程が確認できるようにする。聴覚障がいの方には、仕事内容を紙に書いたりテレビに手話の映像や仕事の過程を映し出したりして、耳が聞こえなくても目で確認できるようにする。身体障がいの方には、指示出しの仕方を教えたり不備が無い点検の仕方を教えたりして、体が不自由な方でも仕事をできるようにする。知覚障がいの方には、時計が読めない方のために作業場に砂時計を置いたり作業のお手本を横においたりして、仕事を正確に行えるようにする。また、「あれ」、「それ」など代名詞や抽象的、迷う表現はしないようにする。それから、「〇〇してはだめ」ではなく、「～します」と言う方が良く、肯定的な指示の出し方をする。同じ説明、方法を反復して教えたり、同じ言葉と同じ手順で教えたりすることや、「マニュアル」と「手順書」のように、言い方を統一するなどの工夫をする。精神障害の方には、健常者のサポートをつけたり働く時間を短くするなどの勤務体制を整えたりして、仕事の負荷がかからないようにする。その他にも、休憩の際に「5～10分休憩してください」は少し休憩していいという意味だが、「少し」や「大体このくらい」を判断するのが苦手なので、「5分休憩しよう」と指示を出した方がよい。また、障がい者の方が困ったとき専任者や担当者などのキーパーソンを配置し、他の業務をしている人に質問や相談をして、その人の作業の手を止めないように、相談や質問しやすい環境を整える。

このような教育施設で訓練を経たら、エスカレーター式でそのまま企業に就職する。この企業では障がい者が働く場所を確保するとともに働きやすい環境を提供する。例えば、道幅を広くする、手すりやスロープを整備するなどバリアフリーの配慮をしたものにする。私たちが出した案として、化粧品やせっけんを製造する企業がある。理由として、どちらも製造過程が簡単なものであるため、健常者がサポートをするにあたって比較的容易であると考えたからである。

日本での例として日本理化学工業株式会社という日本のチョーク会社がある。この会社は日本のチョークの35%を占めており、私たちがチョークを実際に使っている。そこで働く役7割(全社員81名中60名/平成28年6月現在)が障がいのある人である。そして、知的障がい者のうち、半数近くが「重度」だ。ここでは、知的障がいの重度な社員でも業務ができるような工夫がたくさんされている。最初は、障がい者学校の教師から「生徒たちを職場体験させてほしい。」というお願いから、数日障がいのある方に働いてもらった。最初は、職場体験だけと思っていたが、一生懸命に働いている障がいのある方を見て、この会社でぜひ働いてほしいと当時の代表取締役大山泰弘社長が思ったことがきっかけである。最初は理解と経験のある福祉施設の先生に入ってもらったが企業の成長が見られなかった。その後従業員が直接指導をしたところ成果が得られた。このことから従業員1人1人が彼らの理解力で安心してできる仕事の与え方を考え直し、どうしても答えが見つからない時は会社全体で考えることで、全員が彼らのことを考えるようになり働きやすい会社に成長していった。私たちは、この会社を参考とし、「障がい者が働ける場所を確保」し、「障がい者が働きやすい配慮された企業」を目標に、作業過程が簡単であろう化粧品や石鹸の工場を考えた。

知的障がい者は、コミュニケーション、社会的スリル、実用的な読み書き、計算等のスリル、何らかの苦手さは、あるが、彼らが仕事をしやすいように少し工夫すれば、かなり多くのことができる。実際、多くの会社はその体験をしてきている。しかし、知的障がい者が活躍するためには、少しの工夫、責任者、担当者の配偶を行うこと、指示の出し方を工夫することが大切である。

数がかぞえられないから、漢字が読めないから仕事ができないと決めつけるのは簡単だ。でも本当にそうだろうか。職場に新しい人がきたら、周りの人が仕事を教えていないだろうか。だれでも初めての職場で仕事をするには、その職場のルールややり方を教えてもらわなければ、仕事することは難しいはずだ。知的障がい者の能力をいかせるかどうかは、周りにいる職場の人の配慮や教えるスキル、マネジメント力が大きな影響を与えているのである。

3. 結果検証

実際にマレーシアの帝京マレーシア日本語学校に行って障がい者の労働現状について質問をしたが、現地の学生からは「わからない」という言葉だけが返ってきた。これを受けて私たちは障がい者の労働に対しての関心がとても薄いと感じた。

<参考文献・引用文献>

- ① 久野研二 「マレーシアの障害者の生計と障害自助団体」
http://www.ide.go.jp/japanese/publish/Download/Report/2007_01_13.html
- ② 世界の失業率ランキング ecodb.net
- ③ 独立行政法人、労働政策研究、研修機構 「マレーシアは先進国になれるか」
www.jil.go.jp
- ④ 雇うメリット・デメリット www.allin1.co.jp/service/.../employment-handicapped/
- ⑤ ADICアジア途上国障害情報センター www.adinfo.jp/malaysia/statistics.html
- ⑥ 厚生労働省 平成 28 年 www.mhlw.go.jp
- ⑦ マレーシア 社会保障制度 <http://www.adinfo.jp/malaysia/socialsecurity/html>
- ⑧ 「東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向」
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/dl/t5-04.pdf>
- ⑨ 日本理化学工業株式会社 障がい者雇用の取り組みについて
<http://www.rikagaku.co.jp/handicapped/index.php>
- ⑩ 2013 マレーシアの労働事情
http://www.jilaf.or.jp/rodoijjyo/asia/southeast_asia/malaysia2013.html
- ⑪ goo 辞書
<http://dictionary.goo.ne.jp/jn/107643/meaning/m0>
- ⑫ ウィキペディア
<https://ja.m.wikipedia.org/wiki/%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85>
- ⑬ 障害者雇用ドットコム
<https://shougaisya-koyou.com/nohonnrikagakukougyou-299/>
- ⑭ 障害者雇用ドットコム
<http://syougaisya-koyou.com/titekisyougaisyakoyounopointo-28/>