

1) パリ・シテ大学日本学科のミトーと申します。日本語を勉強している学生に日本語と日本の歴史・日本社会について教えております。研究もしております、専門は社会学です。10年前ぐらいから、日本社会における障害者の位置づけについて研究してきました。最初は、博士課程の時、視覚障害児教育を中心として、フランスと日本の盲学校について比較研究を行いました。その次に、日本の障害者運動と障害者雇用を検討しました。その研究の結果をまとめて、去年の10月に出版された本を書きました。

フランスの読者向けの本です。特に、学生たちのことを考えて書きました。ですので、日本に住んでいらっしゃる皆様にとっては、「当たり前」なことを多く書きました。結構長い本です。なぜかというと、基本的なことがたくさん書いてあるからです。江戸幕府・明治維新・戦争のことなどはフランスの読者があまり知らないことですので、説明しなければいけません。大雑把に言うと、日本のことをあまり知らない人に、歴史と社会学の視点から日本社会における障害者の位置づけを紹介する本です。

2) 最初、題名を説明させていただきたいと思います。フランス語で、Le cœur et le droit と読みます。「cœur」は「心」です。「droit」は「法律」と「権利」という、両方の意味を持つ言葉です。本日の発表のタイトルでは「法律」を選びましたが、日本語でより分かりやすくするためにサブタイトル「慈悲から人権へ」を加えました。そのサブタイトルは、本で説明される歴史の流れをよく表すと思います。「心」という言葉をなぜ題名に入れたかったかということ、障害者に対する福祉政策をめぐるパブリックコミュニケーションには「こころ」がたくさん見られるからです。例えば、ハートビル法とそのロゴマーク等があります。「こころ」はよく見られるシンボルデザインです。視覚的なシンボル以外でも、障害と障害者をめぐるコミュニケーションは「愛」・「優しさ」のアイデアをよく使ってる。これには、おそらく日本

における公共政策に関するマーケティングの特徴であるかもしれません。カワイイ・マーケティングと呼ばれる側面があるかと思います。しかし、すべての公共政策にカワイイ・マーケティングがあるとしても、この側面は障害者に関してとても強く主張されています。私が障害者政策を研究し始めたときに、とても印象的だったことのひとつは、なぜこれほどまでに感情的なアプローチにこだわるのか、ということでした。実は、日本の障害者政策の内容には大きな特徴がなく、フランスと同じような要素もあります。本当に違うのは内容ではなく、形です。フランスでは、公共政策にハートのイメージや愛に関する語彙をまったく使いません。フランス人から見れば、この語彙は慈善や宗教的な慈善事業を連想させます。

3) しかしご存知のように、日本では障害者運動は必ずしもこのような愛の話に賛成しているわけではありません。青い芝の会のマニフェストには、「我々は愛と正義を否定する」という文章があります。一般社会の言説と障害者が本当に望んでいることの間には、ある種のギャップがあります。障害者が望んでいるのは、平等、自由、差別の禁止、すなわち人権です。

ですから、本書の出発点は、障害者に関する言説の中になぜ愛がこれほどまでに存在するのかを理解しようとすることです。そして人権に関する言説が次第に「愛」に取って代わろうとしているのか、そうでないとすれば、この2つの論理がどのように共存しているのかを分析することでした。これを理解するためには、公共政策の変遷と障害者の人生経験の両方を検討する必要があります。

4) 本研究は3つのアプローチからなります。一つ目は、歴史社会学です。社会学の本ですが、実は歴史を多く踏まえています。歴史社会学とは現在の社会現象の歴史を探って、いつ、どのような原因でその社会現象が形成されてきたかを検討するア

アプローチです。昔の社会現象が全部消えるとは考えず、ある形で現代社会に残るというアイデアを基本とします。

これは、私が所属する日本研究という学問分野の中心にあるアプローチの一部です。日本研究とは非常に幅広い分野ですが、日本、特に「日本文化」についての多くの先入観を脱構築するようにしています。フランスでも日本でも、日本の文化や伝統について語られることは多いです。しかし、この言説にはしばしばステレオタイプが含まれています。しかも、「文化」を当然視していると、社会を深く分析することができません。「文化」は昔からあるもので、変えることができないものだとよく想像されています。また、日本には他国とは大きく異なる特殊な文化があるともよく想像されています。その文化主義という視点を考察するには、歴史が重要です。歴史は、ある特定の思想や習慣が、いつ、どのような文脈の中で誰に導入されたか、誰によって伝えられたことを示すからです。歴史は、「伝統」の言説に反対し、事実を振り返るために役立つのです。

特に、「障害」は歴史的に形成されたものですので、その歴史的変化を研究することは非常に重要だと感じました。障害学の基本的なアプローチですが、「障害」というのは、単に生物学的・医学的要因の結果ではなく、個人的要因、社会的要因、物質的環境と結びついた要因の相互作用の結果です。そしてこれらの要因はすべて、社会の状態によって大きく異なります。障害という言葉については、福祉国家や障害者政策の発展とともに行政上の定義が大きく変化してきました。

ですから、現代社会の検討に入る前に、障害と障害者の歴史をたどるようにしました。

5) 本書の第一部は障害者の歴史を検討します。第1章では、奈良時代から昭和初期までの障害者の歴史をたどっています。非常に長い期間ですので、もしかしたら詳細が不十分なことを言うてしまうかもしれません。この章では私自身が一次資料に

取り組んだのではなく、障害者問題に関心を持った日本の歴史家が書いたものの文献レビューをしています。歴史家によって最も研究されているのは視覚障害者のケースですので、視覚障害のことが多く取り上げられています。他の障害のカテゴリーに関する研究もありますが、それほど多くはありません。第2章では、1945年以降の障害者政策の発展を分析しています。この章では、法律の変遷だけでなく、当事者がこれらの法律にどのように反応し、何を批判し、どのような変化を求めてきたかについても述べています。この歴史的アプローチは、障害者政策と障害者の生活が現代社会でどのように変化してきた背景を明らかにする上で非常に重要だと感じています。

そして、第2部は3章からなります。障害者の社会参加の3つの側面に関する、より具体的なケーススタディです。第3章では、障害者権利運動の変遷をたどり、特に「青い芝の会」を紹介し、優生思想の問題や謝罪を求める運動についても論じています。第4章は教育の問題です。日本の学校制度における障害児教育の歴史を遡り、現代社会におけるインクルーシブ教育の発展を分析します。分析の一部は文部科学省の統計データに基づいており、もう一部は私が特別支援学校と通常学校で行ったフィールドワークの結果です。私は授業を見学し、教師にインタビューすることができました、その結果をまとめて本書の第2部を書きました。

第5章は雇用の問題に注目します。ご存じのように、障害者の雇用制度には、就労支援事業所と一般企業という、まったく異なる2つの制度があります。そのことを説明します。もちろん、特例子会社もありますが、私はこの問題についてあまり研究していませんので、それについては少し述べるにとどめます。しかし、チューリッヒ大学で博士論文を発表したノラ・ギルゲンというスイスの研究者がいます。彼女は特例子会社について論文を書きました。残念ながらドイツ語です。本章では、雇用に関する統計を分析し、就労支援事業所と一般企業で働く人の人数と、それが時代とともにどのように変化してきたかを示します。もちろん、近年「発達障害」

などが認定され、障害の定義が変更されたことで、障害者の人口が急増していることも考慮しなければなりません。ですから、15年前の数字と現在の数字を比較する際には、注意しないとはいけません。統計的な部分の後に、フィールドワークの結果、すなわち就労支援事業所で観察したこと、そして一般企業で働いている当事者へのインタビューの結果を紹介します。一般企業で働く人々に関しては、私は主に大学卒業の有資格労働者に会いました。後でその調査の結果をより詳しくご紹介いたします。

6) ご覧のように、この本にはさまざまなことが書かれています。日本の障害者の生活をフランスの人々に広く知ってもらいたかったからです。しかし、触れていないテーマもたくさんあります。例えば、仕事をしない人たちやで、障害者運動に関わっていない人たちの日常生活についてはあまり触れていません。それがこの研究の大きな限界です。また、障害者がメディアや大衆文化の中でどのように描かれているかについても論じません。これらは、実は、特にフランスの人々にとって重要なテーマです。近年、障害を持つ人々を描いた映画・アニメ・漫画が増えてきました。こうした表象の内容を研究し、社会の障害者に対する見方がどのように変化しているのかを知ることは、とても重要だと思います。特に、若者たちに向けた作品は強い影響力を持ちます。障害を持つ若者にとって、解放や自立のモデルを表す作品もあれば、逆に障害者を「カワイソウ」「サビシイ」と描く作品もあります。フランスには、日本の漫画や大衆文化が好きな若者がたくさんいて、その中には障害を持つ人もいます。若い人たちが、これらの作品に登場する人物を批判的に見ることができるようになることは重要だと思います。しかし、この本ではそのことについてはあまり触れていません。

7) この本の内容、特に歴史的な部分についてもう少し詳しく述べます。「愛」という概念に戻りたいと思います。障害者への取り組みにおける「心」と「愛」という考え方を分解してみると、2つの側面が浮かび上がってくると思います。一方は、家族内の支援、言い換えれば家族愛、特に母性愛の問題です。もう一方は、歴史的に慈悲や慈愛といった宗教的価値観と深く結びついてきた障害者への「公的」支援の問題です。

皆様もご存じだと思いますが、明治時代以前の社会では、家族で「愛」という概念はあまりつかわれていませんでしたが、家族のメンバーには相互扶助の義務がありました。国家が支えたのは身寄りのない人、物乞いで生活する浮浪者だけでした。日本の障害者の歴史には、物乞いの問題が大きく現れます。たとえば、美術史には障害者の表象が多く、その多くは物乞いの姿をしています。つまり、障害者に対する公的扶助は、すべての障害者を対象としていたわけではまったくなく、困窮者に対してのみだったのです。具体的には、この援助はお寺によって運営されることが多かったです。弱者への慈悲という考え方に基づいた宗教的な言説が伴っていました。つまり、障害者はかわいそうな存在・救われる存在・寄付をもらう存在の立場で、障害のない人は慈悲をかける存在・救う存在・寄付をあげる存在の立場にあるという役割分担がありました。この言い方はもちろん少し簡単すぎて、特に視覚障害者の場合は違う面もありました。。しかし、もし、障害者をめぐる感情的なアプローチの根源を見つけようとするならば、その方向、つまり援助と慈悲の関係に目を向ける必要があると思います。その後、明治時代以降の社会に目を向けると、公的扶助と民間の慈善事業が再編成され、ここでは仏教的な機関の存在はかなり少なくなります。多くの取り組みがキリスト教の人によって主導されるようになります。特に教育の分野では、キリスト教は強い影響をもたらしました。つまり、戦前の日本では、キリスト教の慈愛が仏教の慈悲にある程度取って代わりましたが、結局、

障害者が健常者からの慈愛の対象になるというパターンはほとんど変わりませんでした。

興味深いのは、慈善事業、そして国家による公的扶助が徐々に発展しても、最初に述べた原則、すなわち親族の相互扶助は強調され続けられたことです。障害者への支援で家族が最も重要な役割を果たしました。日本の福祉国家は「家族主義モデル」で運営されていると言われることがあります。高齢者、病人、子ども、障害者のケアは、何よりもまず家族の中で提供され、公的サービスの役割は、家族内の支援がうまくいかない場合の受け皿になります。

しかし実際には、「家族」と言っても、より具体的には「女性」を指します。これは明治時代以降の日本社会の強い特徴であり、社会における女性の役割、すなわち「良妻賢母」をめぐる非常に強い政治的言説が展開されることになりました。この新しい「女性性」という政治的概念の一環として、特に強い形で愛の言説が登場することになりました。愛が近代家族にとって不可欠な価値になり、女性はその愛の保証人であるという考え方が導入されました。女性は家庭の調和の守護者になりました。明治時代以前の社会では、家族とは「イエ」、一族であり、核家族を中心とするものではまったくありませんでした。必ずしも生物学的でない結びつきや、戦略的な同盟関係もあり、結局のところ人の感情はあまり主張されていませんでした。さらに、家族はしばしば大家族で、祖父母、いとこ、おじ、おばがいました。しかし、明治時代以降、家族のあるべき姿は一変し、当時としては非常に近代的だったこの愛の概念が登場して、女性に一定の責任を課すために政治的に利用されました。専業主婦の理想はもちろんすぐには存在しませんでした。戦前は、ほとんどの家庭にとって経済的に女性の給料が必要でしたが、戦後の高度経済成長とともに、専業主婦モデルが広まりました。同時に、多世代家族も少なくなり、「核家族」というモデルが広まり、女性は自分の子供の面倒を見るべきという考え方が広まりました。母性愛の名の下に、母親が障害者に 100%の責任を負うという考え方が非常に広ま

り、障害者の母親に極めて重い精神的・物質的負担を強いることになったのでしょう。だからこそ、障害者の親が団体を結成して、公的機関に助けを求め、特に施設の設定を求めました。

そして、ご存じのように、当事者からの反対があって、障害者運動が生まれて、特に青い芝の会が施設の在り方を批判することになりました。青い芝の会の言説は、この社会で提唱されている母性愛のバージョンに対する批判です。女性たちが主張していたのは「私たちは良い母親であり、子供を愛しており、その愛の名の下に、子供を施設に入らせたい」ということでしたが、当事者は「人を施設に入れるのは愛ではなく、エゴイズムと内面化された優生思想だ」と言いました。1960年代から70年代にかけて、当事者の団体と親の団体、そしてフェミニスト団体の間で、色々な議論があって、その「愛」という概念については誤解と議論が生じることになりました。結局、当事者団体は、「愛」よりも「権利」を求め、完全な市民として認められることを主張してきました。

このながれは日本特有のものではないかもしれません。他の国にも存在する要素はあります。しかし、何か特別なものを探すとすれば、それは愛という概念の政治化にあると思います。多くの国で、愛が政治的な構成要素であることがジェンダー研究によって示されていると思いますが、日本ではこの現象が特に強いと思います。

8) 最後に、雇用問題を扱った最終章を詳しくご紹介させていただきたいと思います。ご存知のように、障害者の就労には、就労支援事業での就労と一般企業での就労という、2つのタイプがあります。しかも、一般企業で働いた人が就労支援事業へ働きに行くこともあります。また逆に、事業所で数年働いた人が、一般企業に挑戦しようとすることもあります。

この章では、私が行った2つの調査研究の結果を紹介します。多くの方々にご協力いただきましたので、大変感謝いたします。一つ目は、就労支援業所に関する研

究です。私は東京、京都、秋田にある就労支援事業所を見学して、所長、職員と利用者にインタビューを行いました。二つ目の調査は、一般の職場で働く人々に焦点を当てたものです。後で説明するように、この調査は、障害をもつ「有資格労働者」、つまり大学を卒業した人々に、インタビューを行いました。

この 2 つのフィールドワークの話をする前に、いくつかの統計を思い出していただきたいと思います。就労支援事業に関する統計は、一般の雇用に関する統計とは別に発表されることが非常に多いですが、全体像を把握したいのであれば、両方を同時に見ることが重要だと思います。仕事をする障害者は合計 1 0 4 万人ですが、その 54 パーセントが一般企業で働き、43 パーセントが就労支援事業で働いています。残りの 6 パーセントは特例子会社です。2022 年のデータです。

9) 次に、障害種別による統計をお見せしたいと思います。身体障害者の 8 5 パーセントが一般企業で仕事しています。もちろん、身体障害者の中には、中途障害者がいて、一般企業に就職してから障害を持つようになった人が多いと思われます。知的障害者の場合は、一般企業が 33 パーセントで、就労支援が 58 パーセントです。精神障害者は、一般企業が 31 パーセントで、就労支援が 66 パーセントになります。

10) 最後の統計ですが、15 年から 64 歳までの障害者の人口と仕事している障害者の人口を比較してみたいと思います。いわゆる生産年齢の障害者の中、半分以上が精神障害であり、28 パーセントが身体障害、16 パーセントが知的障害です。しかし、働いている障害者の人口を見ると、身体障害が 47 パーセントであり、知的障害が 33 パーセント、精神障害が 19 パーセントです。身体障害者が非常に多くて、精神障害者がに少ないです。一般企業で働いている障害者の人口を見るともっとも印象的ですが、身体障害者が 71 パーセントで、知的障害者が 21 パーセント、精神障害者が 7 パーセントに落ちてしまいます。つまり、身体障害者の割合が非常に高いで

す。もちろん、健康上の理由があって働けない人もいますが、精神障害者が労働市場で差別を受けているのではないかと考えられます。

11) 就労支援事業について最初におきたいのは、賃金が非常に低いということです。全国平均として、ご存知だと思いますが、A型事業所の月給は8万1645円で、B型事業所は1万6507円です。B型の平均時給は233円、つまり最低賃金の4分の1でしかありません。実際に、事業所によって大きな違いが見られます。また、賃金の計算方法も事業所によって異なります。利用者全員が同じ時給をもらう事業所もあれば、作業の難易度によって時給が一人ひとり違う事業所もあります。しかし、いずれの場合も、結局のところ、その人が月末に受け取る給料はそれほど高くないです。家賃を払うにも、自立して生活するにも足りません。ほとんどの利用者は家族と同居しているか、グループホームに入居しています。自宅で住んでいる人はほとんどいません。ですから就労支援事業所で働いても、当事者にとって経済的価値は低いと言っていいです。ですから、就労支援事業所での仕事には経済的でない価値があると考えられます。

その非経済的価値とは何か考えてみると、3つの側面があると思います。

1つ目は労働条件の適応・配慮に結びついた価値です。就労支援事業所は、障害者のニーズに合わせて設計された職場です。労働時間は、利用者の状態に応じてフレキシブルに設定できます。作業内容は利用者の能力や希望に合わせてられます。物理的な環境は、安心して働けるように設計されています。つまり、働きやすい場所です。職員は障害のことをよく知っており、一般企業に比べて、障害者が直面する困難さを理解しています。もちろん、すべてが完璧というわけではありません。私の調査では、職員から「パワハラ」とか、利用者同士の喧嘩・いじめの話をいくつか聞きました。このような問題は就労支援事業所にもあります。しかし、一般企業に

比べれば、雰囲気の良い職場が多いです。ですから、就労支援事業所で働くことは、働きやすさという点で価値があります。

2つ目は、社交性と結びついた価値です。毎日仕事に行くということは、家から出て他の人々と社交することを意味します。就労支援事業所で働く人たち、特に精神障害と発達障害の場合はひきこもりの経験を持っている人がいます。就労支援事業所での仕事は、家の外に「居場所」を作る方法になります。さらに、一部の事業所では、所長が利用者の地域参加を促進しようとしています。どこでもそうであるわけではないですし、事業作業所によってまったく異なる形をとることもあります。しかし、行事、イベントやバーベキューなどのようなレクリエーション活動や、町内会の活動に参加することがあります。事業所によっては売店を併設しているところもあり、その場合は利用者の何人かがお客さんと接することになります。また、地域の企業との連携もあり、利用者はその企業の従業員と接することもあります。このように、就労支援事業所ではさまざまな形の間人間関係が生まれます。地域への参加であったり、事業所内での社交性であったりします。いずれにせよ、家にいるよりも社会的な価値があります。

3つ目ですが、日本の就労支援事業所での仕事には象徴的な価値があると思います。歴史的に、「障害」は「働けないこと」として定義されてきました。障害者とは働けない人のことでした。資本主義を基盤とする現代社会では、生産性が重要視されています。働かないことには社会的によくないことと見なされている。明治時代に、最初に障害児教育についての白書を書いた山尾庸三氏が「障害者を無用から有用へ」と言ったのは有名な話です。今でも、働かない人は社会に役に立たないという考え方は根強く残っています。ですから就労支援事業という制度は、障害者を社会的に有用な存在にして、経済に貢献させて、非生産性の社会的スティグマを減らすという役割もあります。貧困社会学では、貧困は社会の価値判断に左右されるとよく言われます。一部の人々は援助に値しない貧困者（働かない人々）とみなされますが、

貧困者であっても働こうと努力する人々は援助に値する貧困者とみなされる。就労支援事業は貧困を生みますが、利用者に「仕事に頑張る存在」としての社会的地位を与えます。

12) 最後に、一般雇用に関する調査について、お話をさせていただきます。具体的には、大卒の「有資格労働者」である障害者にインタビューしました。この研究の調査結果は ALTER という研究ジャーナルに英語で掲載されていますので、ご興味がありましたらご覧になれます。現代社会では、特に身体障害者の大学へのアクセスは向上しています。その人々は卒業後、ホワイトカラーの仕事に応募することができます。また、職業に就いてから、中途障害者になる人もいます。こうした理由から、事務職に就く障害者が増えています。しかし、事務職に就いたとしても、障害のない人と同じキャリアを歩むことができるのでしょうか？それを分析するには、ライフストーリーをもとに、長期的な視点で障害者労働者のキャリアを見る必要があります。インタビューに答えてくれた人は 15 人いて、人数が少ないサンプルですので、すべてを一般化できないかもしれません。ほとんどが車椅子の利用者か視覚障害者です。聴覚障害のある人が 2 人、精神障害のある人が 2 人いました。研究の結果を紹介させていただきたいと思います。

まず、答えてくれた人の中には、何度も転職を繰り返している人がいました。人生のどこかの時点で正社員になったとしても、転職した場合はキャリアアップの機会がなくなって不安定な仕事に就くことが多いです。

正社員の中でさえ、キャリアアップの機会が限定されている人もいます。例えば、本人が「もっとプロジェクト・マネジメントやチーム・マネジメントをやりたい」と言っても、上司から「プロジェクト・マネジメントは出張がたくさんあるので、障害者には無理」と言われます。特に、上司は「安全ではない」と言います。「安全」論は、障害者が何かをするのを妨げるためによく使われています。会社によっては、

年度末のボーナス制度もありますが、面談で「君は同僚に助けてもらったから、君の仕事は個人的じゃない、だから個人ボーナスはもらえない」と言われることもあります。このエピソードを語ってくれた人は、不公平と感じていましたが、「めいわくをかけるのは嫌だ」と思っていましたので、上司の決定を受け入れるしかなく、ボーナスをもらえませんでした。いわゆる間接差別だと私は思いますが、その人が反抗することはできませんでした。また、もう一つの問題ですが、会社に採用されたものの、同僚や上司に信頼されず、仕事を与えられないケースもあります。同僚に「障害があるから何もできない」と思われていますので、何もさせなくて、声もかけません。その人は一日中一人で何もせず、時間をつぶしていました。もちろん、このような問題を抱えていない人もいます。しかし、私がインタビューした人の中には、自分の仕事と将来の見通しに完全に満足している人はほとんどいませんでした。

現状に不満があるとき、我慢するか、やめるかの2つの可能性があります。答えてくれた人の中には、「不満はあるが仕方ない」と思っているという人がいます。特に定年間近の人に多いです。この年齢では再就職は難しいと思っていますから、定年を待つ間に我慢しようとしています。子どもがいる人も同じです。離職は経済的なリスクがありますから、転職しないほうが良いと思っています。

逆に、子どもがおらず、少し余裕のある若い人たちは辞めることができます。私は何度か退職を繰り返し、ようやく満足できる仕事に就いた人に会いました。しかし、ひとつ驚いたことがあります。このグループでは、障害関連の仕事をしている人が多かったことです。私のサンプルに偏りがあるのかもしれませんが、自分だけが障害者で、障害に理解のない職場にいるのが嫌だという人にたくさん出会いました。そのような人たちは今、他の障害者がいる職場で働いており、雰囲気が良いと感じています。特に、障害者のためのサービスに従事している人がいます。そのような人たちは、「一企業で働くことに比べれば、人の役に立つ、意義のある仕事をし

ている」と言い、給料がそれほど高くなくても、大きな満足感を得られると言いました。

最後に、我慢する人々と転職する人々の間に、中間グループがあります。このグループは、素晴らしくないが、ひどいとまではいえない仕事をしていて、仕事以外の活動に幸福を見出す人たちです。仕事では日常生活に必要なお金を稼ぎ、仕事以外の時間は音楽をしたり、研究をしたりして、家族と一緒に時間を過ごしたりして、満足のいくバランスを見つけます。満足度という問題を考えるとき、仕事は人生の一側面に過ぎず、エキサイティングな仕事をしていなくても幸せになれます。実際、障害のない人に同じ調査をしても、おそらくほとんど同じ結果が得られると思います。

10) 結論として、本書では日本における障害者の歴史と現状をさまざまな側面から検討しようとしてきました。本日お話ししたように、「障害」に関する研究には、社会科学のさまざまな研究分野（ジェンダー学・家族社会学・労働社会学等）をつなぐ必要があると思っています。

最後になりますが、私の新しい研究プロジェクトについて少しお話ししたいと思います。この本には書いていませんが、私は広い意味で児童福祉、特に社会的養育に興味を持っています。実際、養護施設で育つ子供たちの中に、障害児が多いです。例えば、多くの障害児は家族から虐待を受けています。あるいは、特に精神障害の場合、虐待の影響により障害が発生する子供もいます。障害児の場合、家族の役割はとても大きく、家族を頼れない子どもは非常に不利になりますので、この問題に目を向けることは重要だと思います。人数としてはそれほど多くはないかもしれませんが、社会的不利という意味では非常に大きな問題です。

これで私の発表を終わります。

ご清聴、どうもありがとうございます。

