

ソーシャルインクルージョン
社会的包摂の観点に基づく生涯学習推進

令和5年6月21日 14:45～15:30

サンセール盛岡 3階鳳凰

盛岡大学短期大学部教授 嶋野重行

1 障害者の生涯学習

平成18(2006)年に国際連合(国連)が採択した『障害者の権利に関する条約』(障害者の権利条約)に、日本政府は平成26(2014)年に批准した。それまでわが国は、平成19年(2007)年からの特別支援教育の実施など障害のある子どもに関する『教育基本法』や『学校教育法』の改正、『発達障害者支援法』の制定など国内法の整備を順次進めてきた。その流れを受け、平成28(2016)年4月からの『障害者差別解消法』施行となった。

学校教育に関しては、障害がある子どもも無い子どもも共に学ぶ「インクルーシブ教育システム(包摂する教育制度)」等の「共生社会」の理念が提唱されており、いま学校は、その理念に沿った教育の在り方が模索されている。そして、このインクルーシブ教育システムの目的は次のとおりである。

- ① 人間の多様性の尊重を強化すること
- ② 障害者のもつ能力を可能な最大限度まで発達させること
- ③ 社会に効果的に参加することを可能とすること
- ④ 障害のある者が一般的な教育制度から排除されないこと
- ⑤ 自己の生活する地域において、無償の初等教育が受けられること
- ⑥ 中等教育の機会が与えられること
- ⑦ 個人に必要な「合理的配慮」が提供されること、などである

*

さらに、平成30(2018)年6月には、『障害者文化芸術活動推進法』が施行された。学校教育を卒業したあとも、生涯学習の推進が求められてきている。この法律が制定されることで、より一層の障害者の文化と芸術活動を推進していくとともに著作権等を守る目的も明記された。

生涯学習を進めていく場合、特に人的・環境的にも学校教育同様に社会教育(生涯学習)のなかで「合理的配慮」ということを求められることが多くなっていく。これからは、ユニバーサルデザインや合理的配慮を基本に据えた学校教育と社会教育が行われることとなる。日本社会は新たな生涯学習の拡充期のステージに入ってきたともとらえられる。

<余談>

・教育現場では、「一人ひとりの教育的ニーズにこたえる」「一人ひとりの能力に応じた学習」という決まり文句(?)がある。よかれと思いがちだが、注意しないと集団からの「排除(エクスクルーズ)」あるいは、学習の「個別化」方向に進みやすい(分離教育)。「集団・組織内における個別化」という難題? を模索していくことが大切だと思われる。→「合理的配慮」ということ。

2 社会教育と生涯学習

わが国での社会教育の前身は、幕府の学問所が幕臣以外の者にも聴講を許したことに始まり、八代將軍吉宗（1716～1745年）の頃には庶民にも学問を成人講座として開いたとされる。

ヨーロッパでは、生涯教育の理念はフランス革命の教育理想として、1792（寛政4）年コンドルセによって、生涯にわたる学習のための公共制度を樹立する計画として提案された。

その後、わが国では明治16（1883）年頃より「社会教育」という言葉は使われ、昭和14（1939）年の帝国教育会で「**社会教育とは、家庭教育、学校教育以外における一般的教育作用を総称し、教養訓練の多様な施設と機関を備え、一般国民をして、これを自由に選択利用せしむるを本旨とす**」とある。自己教育に資する教育機関として、図書館、博物館・・・宗教、芸術、道徳、知識、技能体育運動等を目的とする結社協会団体をも含むとしていた。社会教育の目的は、明治期にはすでに示されており、その目的は「善良な公民を養成し、国家社会の進歩発展に貢献しようとする」ものであった。戦後の新しい『日本国憲法』のもと昭和24（1949）年に『社会教育法』が公布される。

さらに、第二次世界大戦後、フランスでドイツ帝国との戦争のレジスタンス運動に携わった教育思想家であるポール・ラングランは、ユネスコの成人教育長を務め、1962年に成人教育推進国際委員会にて「生涯教育」の考え方を示した。1965（昭和40）年に提出した「エデュカシオン・ペルマナント」により、成人教育推進にかかわり次のような目標を掲げた。

- ① 人の誕生から死に至るまでの人間の一生を通じて教育(学習)の機会を提供する
- ② 人間発達の総合的な統一性から、さまざまな教育を調和させ、統合したものにする
- ③ 労働の調整、教育休暇、文化休暇の措置を推進する
- ④ 小・中・高・大学ともに地域社会学校としての役割、地域文化センターとしての役割を果たすように推奨する
- ⑤ 従来の教育についての考え方を根本的に改め、教育本来の姿に戻すため、この理念の浸透に努める

*

なお、「包摂」（インクルージョン）という言葉も1980年代のフランスが発祥とされる。70年代に戦後復興や福祉制度が整備されてくるなかで、社会的に排除されている状態を「エクスクルージョン」と呼ばれ、1980年代にはヨーロッパ全体に「ソーシャル・インクルージョン」（社会的包摂）という言葉が生まれ、浸透した。今日の欧米では、社会福祉の基本理念になっている。

*

さて、わが国では「生涯教育」という言葉は、昭和45（1970）年に「新経済社会発展計画」で使われ、これに呼応する形で、昭和46年の社会教育審議会答申の文書で「生涯教育」の重要性が指摘された。さらに平成20（2008）年の中央教育審議会答申で使われたことを契機に、これまで「生涯教育」の言葉が、「生涯学習」へと読み替えが進んだとされる。

中教審では「生涯学習とは、各個人が行う組織的でない学習（自学自習）のみならず、社会教育や学校教育において行われる多様な学習活動を含め、国民一人一人がその生涯にわたって自主的・自発的に行うことを基本とした学習活動」と定義している。

*

・『教育基本法』第3条（生涯学習の理念）

「国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図られなければならない。」

・『社会教育法』第2条（定義）

この法律で、「社会教育」とは「学校教育法」の教育課程として行われる教育活動を除き、主として青少年及び成人に対して行われる組織的な教育活動（体育及びレクリエーションの活動を含む）をいう。

第3条（国及び地方公共団体の任務）

国及び地方公共団体は、この法律及び他の法令の定めるところにより、社会教育の奨励に必要な施設の設置及び運営、集会の開催、資料の作製、頒布その他の方法により、すべての国民があらゆる機会、あらゆる場所を利用して、自ら実際生活に即する文化的教養を高め得るような環境を醸成するように努めなければならない。

3 『障害者差別解消法』と「合理的配慮」

平成28（2016）年4月から『障害者差別解消法』施行された。

ここで、「合理的配慮」ということが明示された。これは障害のある方が「合理的配慮」を受けられないことも「差別」としてとらえられるようになった。国や地方公共団体は義務とされるもので、他は努力目標であったが、令和3（2021）年に法改正となり、3年以内に民間事業者も義務付けられることになった（法的義務）。

① 障害者からの意思の表明があった場合、②過重の負担にならない範囲で、③障害者の性別・年齢・障害の状態に応じて、④社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならないことになった。

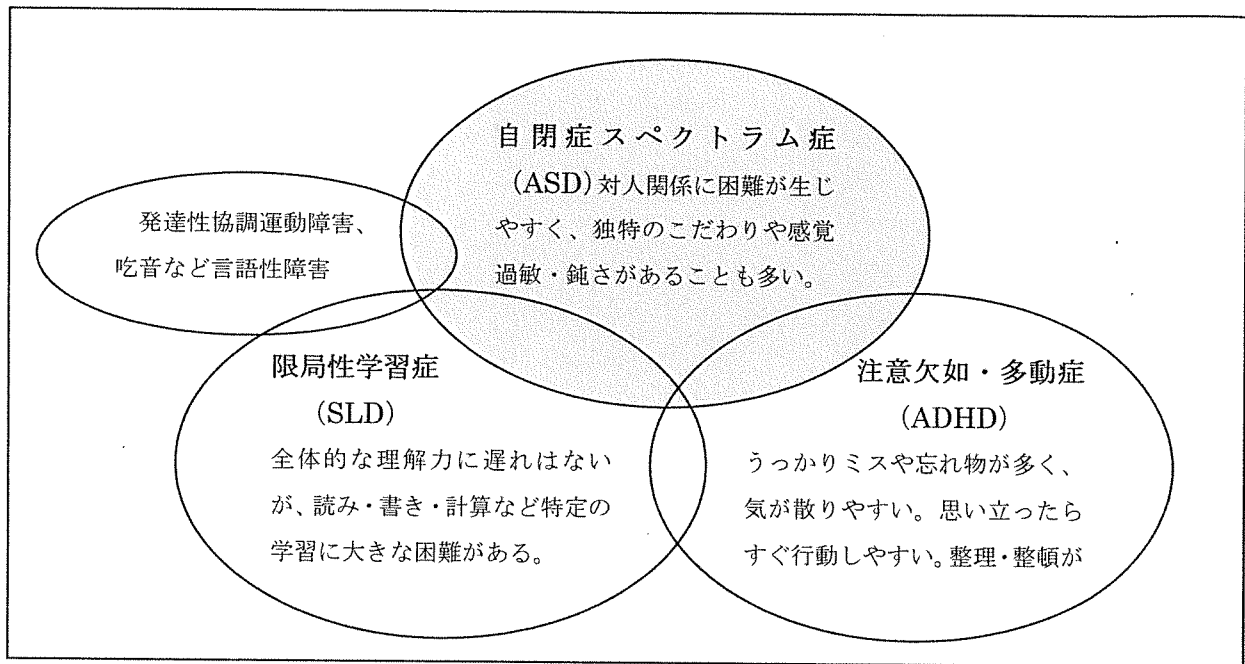
*

「合理的配慮」は、障害があるからといって教育本来の目的・内容等の本質を変更するものではない。**特別扱いではない。**「合理的配慮」は、アコモデーション（手段の修正）が行われる。たとえば、弱視者には大文字で濃い色のプリント提供やステージ前列に座席を配置するなどの配慮である。

また、モディフィケーション（内容や調整）もある。障害者の学習ニーズに合った学習内容の吟味と提供が必要となる。「合理的配慮」を考える上で両者のとらえ方が大切である。基本的にその者のもつ強みを生かした活動、仕事、部署などに配置して、できる状況をつくっていく。できないことで過度のストレスを持ち、学習から逃避することのないようにしたい。

4 発達障害者の特性

発達障害のある人は、コミュニケーションが苦手、人の気持ちを理解しにくい、特定の物事へのこだわりが強い、感覚に敏感などの特性があるため、社会経済が悪化したときに最初にリストラの対象とされやすい。発達障害のおおまかな3症状は次のとおりである。3症状は重なりあっている場合がある。



5 就労の場での「合理的配慮」

学校を卒業した成人の障害者に対して、平成 22 (2010) 年に『障害者自立支援法』(のちに『障害者総合支援法』) ができ、発達障害者にも「障害者手帳」が発行されるようになった。続いて、平成 28 (2016) 年には、『障害者差別解消法』の施行、『障害者雇用推進法』が改正され、発達障害を含む精神障害者も雇用義務の対象となり、法定雇用率も高くなってきている。

社会において、障害者にとって働きやすい環境はできつつあるが、職場の理解がそれに追いついていないところがある。さらに、自分の障害を隠した「クローズ就労」を続けている人も多くいるとされ、職場からの配慮はなされず排除されやすい傾向にある。障害者雇用であれば法律により法定雇用率、納付金や調整金・助成金支給の規約があり企業にも社会的メリットはあるとされる。

つまり、職場では従業員への啓発活動、研修等を進め、「合理的配慮」による働きやすい環境づくりを進めていくのが両者にとってメリットがあり望ましい。発達障害の特性には、症状の軽重、ばらつき、顕著さがあり、必ずしも同じ「合理的配慮」が必要なわけではないが、障害者個人(あるいは親など)と合意と納得のもとで進められる必要がある。

*

たとえば、成人の発達障害のある人は、次のような障害の特性、傾向があるとされる。

<input type="checkbox"/> 時間に遅れる・遅刻をする	<input type="checkbox"/> ハウレンソウ(報告・相談・連絡)ができない
<input type="checkbox"/> 片づけ・整理ができない・物をなくす	<input type="checkbox"/> 仕事の納期が守れない
<input type="checkbox"/> 同じミスを繰り返す	<input type="checkbox"/> 相手の気持ちや状況を考えず、一方的に話す
<input type="checkbox"/> 人の話や指示を聞けない	<input type="checkbox"/> 上司や同僚とのやり取りが難しい
<input type="checkbox"/> 優先順位・段取りがつけられない	大まかには、以上の9点である。

このような特性に対しては、事業所や企業は本人からのヒアリングにより適切な支援と「合理的配慮」をする必要があり、これをしないことが差別と考えられるのである。

要は、「合理的配慮」は特別扱いをするのではなく、職場・学習環境を本人や周囲の合意のもとで、障害のある人が能力を発揮し、就労や学習を進められるような状態にしていくことである。

たとえば、就業場面での「合理的配慮」は次のようなことが考えられる。

<合理的配慮>の例

感覚過敏への配慮をする

- ・ノイズキャンセラー、PCメガネ、サングラス、パーテーション、席の位置の工夫等
- 視覚、聴覚、味覚、嗅覚、触覚などの五感が敏感な人が多い。蛍光灯が眩しく感じる。急に発する音、機械音などに驚く、いつ聞こえるか不安、一丁食い、偏食など嗜好が極端、人との距離がわからない、声大きい傾向があり、場に応じて声量のチューニングができないなど自分を客観的に見つめることができないことが多い。働く場ではいろいろな価値観をもつ人が必要であり、排除やいじめに発展しないようにする。職場での同調性を求めると、管理職のストレスが多くなるかも知れないので、障害の特性に関する周囲の理解が求められる。

短期記憶の弱さ・視覚認知の配慮をする

- ・スケジュールの可視化・共有、メール・メモ等の視覚的な伝達方法、グループウェア*の導入等
- *グループウェアとは、グループで協調・協業を進めるときにある意思疎通の壁をITの力で解決する手法

体調管理への配慮をする

- ・時短勤務、フレックス制を活用、外部の専門家（医療機関等）との連携等

ミスを防ぐチェック体制をとる

- ・複数でのチェック体制、ミスを容易に見出せる工夫、チェックリストの作成等

できないと思われる仕事は無理してさせない

- ・周囲の理解を得て、衝突することなく自分の得意なところをさせてもらうようにする。事務仕事など高い対人能力を発揮しなくてもよい部署に配置してもらう。

「合理的配慮」は周囲へ説明を怠らず合意のもとで行う

- ・仕事では配慮する人としめない人の線引きをしない。本来であれば会社の全員に「合理的配慮」は必要である。会社は雇用したからには、その人に合った仕事を見つけてほしい。これからの人事・管理職の必要な「労務管理能力」と思われる。

人とコミュニケーションが苦手な場合が多い。冗談や皮肉などが理解できず、集団から排除され、いじめられていることがある

- ・パソコンが得意であることが多い。また、動物や植物を相手にしているとストレスが少ない。人に対して恐怖や不安を感じていることがあるので、よき理解者であるキーパーソンがいれば、その方とチームを組んでもらうのがよい。からかいや冗談、無視する行為はいじめと感じられるので注意する。

精神的不安が高じると、精神障害を併発することがある

- ・「～しなければならない」など、無理に周囲の人に同調させると強いストレスを感じる。仕事には余裕をもたせる。過集中にもなりやすく倒れやすい。キレがちにもなる。気持ちの配分なども苦手である。管理職は、従業員の精神状態を把握しながら、仕事の質と量を調整する必要がある。

□週に1回程度、仕事の進み具合などヒアリングやカウンセリングを行う

- ・人間関係で負担を持ち、ネガティブに物事をとらえていることがある。カウンセリングによりリフレーミング（別なとらえ方）するようにかかわる。

職場環境では、以上のような「合理的配慮」を進め、^{エクスクルーズ}「排除」ではなく、^{インクルーズ}「包摂」する方法を考え、協働者が気持ちよく意欲を持って働ける環境をつくる。会社の仕事に個人が合わせることから、一人ひとりの特性に合わせて、その人の能力を発揮できる職場の体制づくりが大切である。仕事に人を合わせるということから、障害の特性に仕事を合わせるという発想のパラダイムシフトが必要となる。施設職員の支援する側としては、利用者本人が自分の特性を知る「自己理解」を進めると同時に、利用者本人側としては教育機関や職場で自分の特性に合わせた「合理的配慮」を得るための支援者への「相談力」を身につけてゆくことが、生きづらさを軽減していくことにつながる。そのような取り組みにより、より障害者の社会参加も進んでくると思われる。

また、このことは特に障害者だけでなく女性、介護、高齢者、ひとり親家庭、外国人などの多くの人たちの問題でもある。近年はHSP（敏感な人）やLGBTQ（性別違和を持つ人たち）の人も考慮していく必要がある。発達障害に限らず、人の気持ちに敏感な人、性別違和を持っている人たちは周囲に自分の症状を言い出しにくい人も多いとされる。

6 障害者の生涯学習をどのように進めるか

<パワーポイント>たとえば、学校運営協議会の協力を求める

7 障害者の生涯学習のアンケート調査とその結果

人生百年時代を迎え、学校教育卒業後も学び続ける生涯学習の時代が到来しつつある。それは、障害のある方々にとっても同様のことと考える。障害のある方々の多くは、障害者支援施設・事業所にて就労継続A型、就労継続B型、生活介護等の日中サービスをご利用していることと思う。しかし、学校教育卒業後に社会教育の機会が与えられているかと問うと、心もとない状況である。

今後、国や地方公共団体は障害者の生涯学習についてのニーズを探り、社会の使命として生涯学習に参加できる環境を醸成していく必要がある。そのためには、障害者の学習ニーズについての把握と関連施設、事業所との連携が欠かせないものと思う。

*

そこで今回、小職は県内の障害者支援施設・事業所の施設長はじめ職員の方々が、利用者さんたちに生涯学習の内容として、どのようなことを「学んでほしい」と願っているのかを明らかにしたいと考えた。実施にあたっては、主に施設・事業所の職員が施設利用の方々からの聞き取りによって、アンケート用紙に記入してもらうように要望した。しかし、それができないようであれば、日ごろから日常で多くの支援をしている職員の方に記入してもらうこととした。

以下、その結果について報告する。

<資料にて説明>

障害者の生涯学習に係るアンケート調査結果

8 まとめ

平成 28 (2016) 年に閣議決定され、日本政府が策定した「第 5 期科学技術基本計画」のなかで Society 5.0 という言葉が使われた。狩猟社会 (1.0) → 農耕社会 (2.0) → 工業社会 (3.0) → 情報社会 (4.0) に続く、ソサエティ 5.0 という新たなステージの社会を指すもので、サイバー空間 (デジタル) とフィジカル空間 (アナログ) 社会を融合させたシステムを実現し、経済発展と社会的課題の解決を両立する「超スマート社会」を目指すというものである。

現在、学校教育においては、タブレット使用のテキストや電子黒板、インターネットなど ICT 教育の導入が積極的に進められている。幸か不幸かコロナ禍により、さらに拍車がかかった。それに伴い時代の変化に即応した情報リテラシー、スキルを卒業後も身につけていく必要性がでてきている。

生涯学習の視点でとらえれば、障害者にあっても同様である。障害者の人生の生きがい創生に加え、新たな情報リテラシー、支援ツールが開発されてきており、生活介護や就労環境の変化に対して学び続けていくことが必要である。加えてより生活を豊かにしていくためにデジタルツール等をリアルタイムで活用していくこと、障害者にとって居心地のよい第三の居場所 (サードプレイス) 生活空間の拡大をしていくことに多くの可能性が生じてくると考えたい。

さらに、経済的豊かさに加え、文化芸術活動の精神的な豊かさについての重要性が再認識され、法制化された。これらについても、関係諸機関は遅滞することなく障害者の学習ニーズにこたえる学習環境を醸成していく必要がある。障害者に視点をあてた生涯学習については、まだ始まったばかりである。今後の行政はじめ施設・事業所関係の積極的理解によって、徐々に進展するものと期待したい。