

「特別支援教育の基礎・基本」とダイバーシティ

特別支援教育コース・榎木暢子

7月13日に行われた教育学部FD研修「ダイバーシティってメンドウですよネ!」、愛媛大学研修会「大学でジェンダーダイバーシティを妨げる無意識のバイアスとは」から、「特別支援教育の基礎・基本」とダイバーシティについて考えていることをまとめる。

1. 「ダイバーシティってメンドウですよネ!」 ー働き方改革・ワークライフバランス・人権問題という迷路ーから考えたこと

①労働市場の現状

人口減少により2030年には、働き手が644万人不足するという状況に対して、「働く女性を増やす」「働くシニアを増やす」「働く外国人を増やす」「生産性を上げる」の4つの対策が示されている(パーソル総合研究所, 2018)。対策のうち、3つは人数に関することである。この3つには、これらの対策を考えているであろう「男性」は含まれていない。実際には非正規雇用、引きこもりなどで、十分に働くことができていない「男性」がいるにも関わらず、である。実際の文献には書かれているのかもしれないが、対策を考えた人たちは働く自分たちと働いていない他者という対比において、成人男性は働くのが当然であり、(十分に)働いていない男性は見落とされているのではないかという危惧が生じる。また、非正規雇用、未就業の人たちには、働きたくても働けない事由や環境の人がいる。報告書を見ると「働ける」人を増やすことについても書かれているが、対策の対象となる女性、シニア、外国人の就業人口を増やすことは容易ではない。女性に関しては家事や育児も労働と捉え、担い手や分担などを社会が担うことが求められる。シニアについては、健康問題、自動車の運転などの移動手段の問題などと合わせて、近年は再雇用等により、若年労働者の雇用が進まないといった問題も生じてきている。外国人の言葉や生活習慣の違い、偏見や無意識のバイアスなどの問題がある。いずれも社会問題として対策が必要と言われてきたが、根本的な対策は先送りされてきており、2030年までに解決できるとは到底思えない問

題ばかりである。

次項に「理解も共感もできない隣人」との共生が示されている。多民族共生社会における隣人ということではあるが、日本の現状として、外国人だけでなく、実は女性もシニアも、さらには働きたくても働けない成人男性も含めて、十分に理解、共感されていないのではないか。

②ワークライフバランス概念の捉え直し

キャリア教育におけるキャリアは「個々人が障害にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係づけや価値づけの累積」と文部科学省が定義している(文部科学省, 2004)。つまり、ワークキャリアではなく、ライフキャリアとしてキャリアを捉えているということになる。大学教員になってわかったことがある。好きなだけ研究して良い環境とは言え、実際には公務や社会貢献に追われ、自分の研究は後回しにせざるを得ない。また、公務と研究、研修の境目が不明確で自由度が高い分、学校教員以上に、定額働かせ放題である。男女雇用均等法が成立したころ、総合職でバリバリ働く女性が脚光を浴びたが、数十年を経て、そこまで働きたくない、仕事はしたいが「バリキャリ」を目指すわけではない女性たちがいる。女性ファッション誌などを見ると、結婚も子育ても仕事もバランスよくこなす女性がかっこいいらしい。会社に滅私奉公せず、バランスを取って働くことを考えた結果の理想像が作り出されているのかも知れない。ちなみに、配布資料に「逆単身赴任状態」という語がある。「逆」って何だろう?教育学部にも単身赴任の女性教員が少なからず在籍している。ワークライフバランスを考える上でのジェンダー問題がここにもあるように思う。

2. 「大学でジェンダーダイバーシティを妨げる無意識のバイアスとは」

詳述はしないが、無意識のバイアスをもっている側からは見えにくいという点で、どうしたら良いかわからない。無意識のバイアスを受け入れている自分、人に押し付けている自分を認知することは相当困難である。このことは、先

の研修会での話題提供からも見えてくる。講師の裏出令子先生（京都大学）も自覚することは困難と仰っていた。自分の中にある無意識のバイアスがないか考え続けるしかない。

3. 授業でダイバーシティをどう取り扱うか

学生たちが卒業後に働く学校は、男性も女性も同じ業務を行うことになるが、管理職に占める男性の割合は圧倒的に多い。一方で、特別支援教育に携わる教員、特別支援学級や通級による指導を担当している教員は圧倒的に女性が多い。教育相談も然りである。

「特別支援教育の基礎・基本」では、多様な状況の子どもたちについて話をする機会がある。生徒指導提要の改訂により「多様な背景を持つ児童生徒への生徒指導」に詳しく書かれるようになった。外国にルーツをもつ子どもたち、2E（二重に特殊な子どもたち）なども含まれている。外国にルーツのある子どもたちは日本語が話せないことにより、障害がないにもかかわらず、特別支援学級に在籍することとなっているケースも少なからず存在する。その多くはアジア、ヒスパニック系であり、アンコンシャス・バイアスが見え隠れしている。また、2Eとは才能と困難さを併せ有する子どもたちを指し、例えば、エジソンやアインシュタイン、モーツァルトなどが挙げられる。現代だと、才能はあるが、従来の学校教育になじまず、学校不適応になっている子どもたちのことである。彼らの状況について、問題提起をし、どのように関わっていくことができるかを考えさせている。レポートでは、差別することなく、教育できるようにしたいという意見が多数を占めるが、1回生の授業であることから、実感を伴っていない可能性も否定できない。まして、特別支援教育に関する授業で取り上げているので、通常の学校の教員を目指す上では忘れ去られていく可能性が高い。この科目の授業改善だけでは限界がある。授業づくりや学級経営、生徒指導の観点から、こうした子どもたちが有する特別な教育的ニーズへの対応を、学部授業全体で少しずつ取り入れることはできないだろうか。

4. まとめ

ダイバーシティをめぐる状況は、そう簡単に実現できるわけではないことを示している。私自身、何かを感じても、その場で意見を言わない、周りの様子を見ながらやり過ごしている。南アフリカでのアパルトヘイト時代、日本人は

「名誉白人」だった。その話を聞いたとき、中学生だった私は、差別されないことへの安堵と少しのめたさを感じていた。今はどうだろう。仕事以外のことを後回しにして、バリバリ働く「名誉男性」になっていないだろうか。障害や病気のある子どもたち特別な教育的ニーズに対応することを教えながら、何気ない一言で、学生たちを傷つけていないだろうか。ダイバーシティを伝えていくためには、自分自身の働き方、無意識のバイアスについて、考えることをやめてはいけない。子どもたちを育てる教員を目指す学生たちにも伝え続けていかなければならないと思う。