

インクルーシブ社会に向けた障害児・者の教育のあり方

～発達障害に焦点を当てつつ～

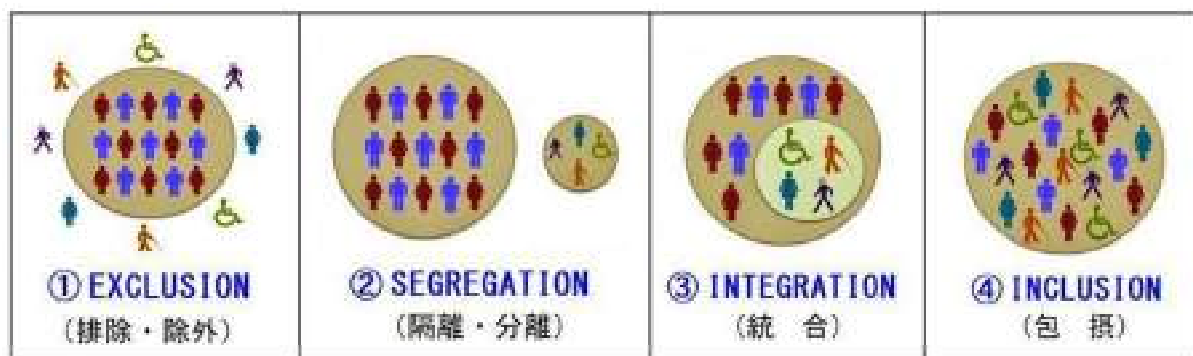
1 インクルージョンの視点からみた4通りの社会

2022年8月22・23日にスイス・ジュネーブの国際連合にて行なわれた障害者権利条約の日本の審査を踏まえ、同年9月9日、勧告が国際連合のホームページにて公開された。

そこでは、日本政府が特別支援学校や特別支援学級が通常の教育制度に含まれるとし充実・拡大を積極的に推し進めている特別支援教育制度を、国連障害者権利委員会は「分離教育」と位置づけた。これに基づき、障害児を分離した特別支援教育の中止を要請した。

また、精神科医療についても、強制入院は障害に基づく差別だと指摘し、強制入院による自由の剥奪を認めている全ての法的規定を廃止するよう求めた。

このように、世界の流れは明らかにインクルージョンである。日本においても常々インクルーシブ社会の重要性が叫ばれるが、真のインクルーシブ社会とは、あらゆる人が共に暮らし、共に学び、共に働く社会である。日本の障害者の「学び」「就労」「暮らし」の場を4つのタイプの中のいずれに分類されるかを考えると下記のようなになる。



①EXCLUSION（排除・除外）

養護学校義務化された1979年以前の「就学免除」がこれに該当する。当時は、「学びたい」「学校に行きたい」「友達を作りたい」と思っても重度障害者は小中学校の義務教育すら保障されていなかったのである。

なお、障害者権利条約には、すべての障害者に高等教育の機会均等が保障されているにもかかわらず、わが国の大学や短大等においては未だ知的障害者を受け入れているところが一校もないという点では、日本の高等教育は、知的障

害者に対し①のEXCLUSION（排除・除外）に該当すると言わざるを得ない。

②SEGREGATION（隔離・分離）

特別支援学校や就労継続支援事業所、障害者グループホーム、障害者入所施設などが該当する。ここでは、障害者だけで学んだり、働いたり、生活している。わが国の教育施策、福祉施策において一般的な形態である。この問題は、健常者と障害者が直接的に交わることにより健常者が障害に対する理解を深める機会を喪失するため、障害者への誤解や偏見、差別を生み出し、助長することに繋がりがねないことである。

③INTEGRATION（統合）

普通小中学校に設置されている特別支援学級や、企業内に設置されている特例子会社などがこれに該当する。健常者を中心とした母集団があり、その中の一部として障害者の集団が存在する形態である。この形態では、健常者が障害者の存在を意識する機会があるという点で、②SEGREGATION（隔離・分離）よりは相対的に障害者への理解が進む可能性がある。

④INCLUSION（包摂）

就労現場における障害者雇用などが該当する。障害者と健常者が共に働き、双方が日常的に交流している状態である。わが国における数少ないインクルーシブ社会環境といえるだろう。

2 ゆたかカレッジの仕組みと沿革

ゆたかカレッジは、高校や特別支援学校高等部を卒業した知的障害者のための学びの場である。制度上は、障害者総合支援法に規定されている「自立訓練事業」と「就労移行支援事業」を組み合わせた障害者福祉サービスである。

支援員の人件費や事業所運営費など、サービス利用に要する費用については、全額公費により賄われており、行事や余暇活動等に係る費用以外、原則として本人負担はない。

株式会社ゆたかカレッジの設立は2017年11月である。2018年4月より「ゆたかカレッジ早稲田キャンパス」「同高田馬場キャンパス」の運営からスタートした。その後、多くの障害児の親の要望に応え、2019年に横浜キャンパス、川崎キャンパス、江戸川キャンパスを開設。さらに2020年に埼玉キャンパス、沼

津キャンパスを開設。そして2022年に千葉キャンパス、立川キャンパスを開設した。2023年2月現在、東京、神奈川、埼玉、千葉、静岡の1都4県に9つのキャンパスを開設し運営し、合計320名の学生が利用している。

3 ゆたかカレッジ設立のきっかけ

ゆたかカレッジの設立のきっかけは、重度知的障害のある筆者の娘の存在がある。現在31歳になる娘明日菜が特別支援学校3年生の秋に、担任と保護者が子どもの卒業後の進路について話し合いが行われる「進路面談会」があった。

娘は前月に行われた生活介護事業所での現場実習において、箱折り作業やポスティング作業を担当した。本人はとても生き活きと2週間の実習期間を過ごし、満足そうであった。そこで担任は、卒業後の進路として生活介護事業所を勧めた。

しかしながら、進路面談会に出席していた妻は、「娘は、働くと言っても働く意味もわかっていないし、働きたいという意欲も育っていません。娘には、社会人になって躓かないよう様々な体験や人との関わり、学びの機会を提供したいので、どうか、留年させてくださいませんか」とお願いしました。当然ながら、学校を欠席することもほとんどない娘は留年が認められるわけもなく、卒業後は生活介護事業所に入所することとなった。

妻と私は、健常者の72パーセントが、大学や短大、専門学校等の高等教育機関に進学する時代に、健常者よりも発達が緩やかな知的障害者が、なぜ健常者よりも早い18歳で社会に出なければいけないのかということに大きな疑問を抱いた。

私と妻は、日本のどこかに高校卒業後の知的障害者の学びの場がないかとインターネット等を駆使して探したが、残念ながらわが国には知的障害者を受け入れてくれる高等教育機関は皆無であることがわかった。そこで、他にないのであれば、自分たちで知的障害者のための大学を作る方法はないかと模索を始めた。そうして思い立ったのが、前節で紹介した福祉サービスを活用した知的障害者の学びの場である。

4 ゆたかカレッジが取り組む社会課題

ゆたかカレッジでは、知的障害を持つ人々に対し、4年間の学びの機会を提供することにより、大きく以下の4つの社会課題の改善を目指している。

1. 企業における障害者法定雇用率達成の向上

2. 知的障害者の離職率の減少
3. 国及び地方自治体の福祉予算の削減
4. 知的障害者の高等教育保障

(1) 企業における障害者法定雇用率の達成の向上

2023年2月現在、障害者法定雇用率は民間企業は2.3パーセントである。この数値を達成している企業は、2022年6月調査では、全企業の47.0%である。すなわち、過半数の企業は障害者法定雇用率を達成できておらず、障がい者雇用の不足に応じて雇用納付金を支払っている。

このように企業の障害者雇用が進まない理由の一つは、企業が求める人材像を満たす障害者になかなか出会えないためという状況がある。従来から、障害者雇用は身体障害者を中心に進んできた。その背景には、身体障害者を雇用する場合は、床の段差をなくすとか、障害者用のトイレを増設するなど主に物理的バリアフリーを実現すれば雇用は可能であるが、知的障害者や精神障害者を雇用する場合は、心のケアやコミュニケーションの支援など、ハード面よりもソフト面の合理的配慮、すなわち心理的バリアフリーが必要であるため、ある程度の専門性やスキルが求められ雇用のハードルが高かったという状況があった。

しかしながら、身体障害者の約8割は60歳以上の高齢者であり、18歳から59歳の生産年齢人口は全体の20パーセント未満である。そして、働き盛りの身体障害者のほとんどは既に就労しているのである。

2023年1月、国は、障害者法定雇用率を2024年度から2.5パーセント、2026年度から2.7パーセントに引き上げることを打ち出した。したがって、今後益々障害者の雇用が求められるようになるが、先に示したように身体障害者の多くは既に就労しているため、これからは、知的障害者や精神障害者が雇用の対象となり、まさに一般就労しやすい時代がやってくるということである。そこで、今後は、知的障害を持つ人々を企業が求める人材に育成する仕組みが不可欠である。そこでは、職業能力もさることながら、職場やコミュニティにおいて円滑な社会生活を営むことができるための人間力や適応力などの非認知能力を伸ばす教育の提供が急務である。

ゆたかカレッジにおいても、青年期の充実した学びの機会の提供を通して、社会や企業に求められる人材へと育成していきたいと考えている。

(2) 知的障害者の離職率の減少

知的障害者の就職1年後の職場定着率は68パーセントである。(2017年「障害者の就業状況等に関する調査研究」障害者職業総合センター)したがって、残り32パーセント、すなわち概ね3人に1人がわずか1年で離職しているのである。これは、健常者の就職1年後の離職率11.4パーセントの約3倍である。

知的障害者の離職の理由は大きく4つあると言われている。第1に、働くことへの理解不足である。すなわち、働く意欲が育っていない、働く目的が理解できていないということである。第2に、社会性の未成熟である。例えば、社会のルールやマナーを知らないとか一般常識、非常識を知らないために、周囲の人に迷惑をかけたり、会社の決まりが守れなかったりするなどである。第3に、折れない心の未発達である。怒りや悲しみの感情コントロールができないとか、辛く苦しいときに逆境を乗り越える精神的なたくましさが育っていない等があげられる。第4に、コミュニケーション力の未確立である。具体的には、わからないことを近くの社員に尋ねることができないとか、昼休みの場の空気にあった過ごし方ができない、人の会話の中に入っていけない、人との関わり方や言っているいいことと悪いことの区別がつかない、人との距離の取り方がわからないなどである。

これらの離職理由は、知的障害という障害特性が原因なのではなく、そもそも18歳という未熟な年頃に社会に出るということ自体に大きな問題があるのではないだろうか。健常者の場合、72パーセントの人が、高校卒業後、大学や短大、専門学校などの高等教育の場で18歳以降を過ごす。そこでは、様々なアルバイトを経験したり、友達とコンパやサークル、旅行などで青春を満喫し、共通の趣味や特技を持つ仲間と集いサークルなどで技術を極めたり、さらには、友達と人生について語り合ったり、悩みを分かち合ったりすることで深い関係性を築いている。このような、自分探し自分作りのための時間こそが青年期におけるとても大切な時間ではないだろうか。だからこそ、青年期には、じっくり悩み考える時間と場所、多様な学び、豊富な体験、様々な人との関わり、一緒に悩んでくれる仲間が不可欠である。

まさにゆたかカレッジは、学生たちにとってそのような場となっているのである。

(3) 国及び地方自治体の福祉予算の削減

国は、特別支援学校高等部卒業後、ひとりでも多くの障害者を企業に就職さ

せることを求めている。そのため、教育とは本来、人格の完成を目指すものであるが（教育基本法第1条「教育の目的」）、特別支援学校高等部では、授業の多くが作業学習であり、事実上、職業訓練校化していると言わざるを得ない。特別支援学校高等部卒業生の就職率は約3割といわれているが、先ほど示したようにその人たちの多くはその後、1年から3年で離職している。知的障害者の場合、一度離職すると、本人は自信喪失し、また自己肯定感が下がり、自分には社会で働くことは無理なのだとう働くことを諦め、結果として、その後は、就労継続B型事業所などの障害者福祉サービス事業所に行くようになることが多い。その結果、国の財政的な側面から考えると、障害者のひとりが生涯福祉サービス事業所を利用したとすると、サービス報酬月額16万円×12ヶ月×50年として約1億円の税金がその障害者に投入されることになる

一方、特別支援学校高等部卒業後、ゆたかカレッジのような高等教育機関で学び、社会的スキルを上げた上で一般就労したら、生涯納税者として、逆に国や自治体に財政的貢献ができる大人に成長するのである。

ゆたかカレッジはまさに納税者を育て社会に送り出し、国の福祉予算削減に貢献しているのである。

(4) 知的障害者の高等教育保障

2006年、国際連合総会本会議において「障害者の権利に関する条約」が採択された。同条約は、障害者の尊厳、個人の自律及び自立、非差別、社会への参加等を一般原則として規定した包括的、総合的な国際条約である。

この条約第24条「教育」の第5項には、高等教育や生涯学習について次のように規定されている。

「締約国は、障害者が、差別なしに、かつ、他の者との平等を基礎として、一般的な高等教育、職業訓練、成人教育及び生涯学習を享受することができることを確保する。このため、締約国は、合理的配慮が障害者に提供されることを確保する。」

すなわち、同条約では、知的障害者を含むすべての障害者に高等教育を享受する権利があることを明確に謳っており、その権利行使のために各国が合理的配慮を行うことを義務づけているのである。なお、日本政府は、同条約を2014年に批准している。

この条約が発効されて以降、北米、ヨーロッパ、オーストラリア、アジア諸

国などの多くの国々では、4年制大学やコミュニティカレッジなどにおいて、知的障害者向けのクラスを設置するようになった。こうしてようやく知的障害者も高等教育を享受することが進み始めたのである。一方、わが国は、同条約を批准したにも関わらず、2023年2月現在、知的障害者を受け入れている大学は短期大学は未だ存在していない。

このような状況に鑑み、本来であれば既存の高等教育機関が対応すべきである知的障害者の高等教育の権利保障をゆたかカレッジが代替する形で、担っている。

5 ゆたかカレッジにおける青年期の学び

人間の発達段階において、青年期とは、概ね15歳から25歳の年代を指しており、青年期は他律と自律の矛盾の中での苛立ちの時期といわれている。

青年期に至るまでは、親や教師など周囲の大人に対し依存や甘えが許される「他律」の時期だが、青年期を過ぎると、自己選択、自己決定、自己責任が求められる「自律」の時期となる。したがって、青年期は「他律」と「自律」の狭間で葛藤する年頃である。

また青年期は、アイデンティティや自己同一性確立の時期ともいわれている。すなわち、「自分とは何か」「自分の長所や魅力は何か」「自分はこれからどう生きていけばいいのか」などに悩み、自分探しを始める年頃でもある。

このような発達段階にある青年期に、様々な人との関わり、体験、学びを経験し、大人になる準備をするモラトリアムの時間を過ごすことはとても大きな意義がある。人が自律した社会生活を営むために必要とされる非認知能力、すなわち自制心や忍耐力などの自分と向き合う力、向上心や意欲などの自分を高める力、そして、協調性や社交性などの他者とつながる力は、集団生活を通して人の中で揉まれてこそ育まれるものである。ゆたかカレッジに通う学生たちは、4年間のキャンパスライフを通して、これらの力を身につけ社会に羽ばたいていくのである。

6 ゆたかカレッジの教育目標

ゆたかカレッジの教育目標は、第1に社会への適応力を身につけること、第2に生きる力を育むことである。それらの教育目標を達成するためのゆたかカレッジの学びの内容は、①子どもから大人へ、学生から社会人へのスムーズな移行、②仲間たちとともに青春を謳歌し、充実した青年期を体験、③個性や長

所を伸ばし、豊かな人生を送る基礎の形成、④職業生活、自立生活を送るためのスキルの獲得である。

そのような中で、ゆたかカレッジがとりわけ重視しているものは「折れない心（レジリエンス）」の習得である。人は、楽観性、自己効力感、自尊感情、感情コントロールを身につけることで逆境を乗り越える力であるレジリエンスを獲得するといわれている。学生たちがレジリエンスを身につけることで、将来、社会人、職業人として生きていく中で体験するであろう苦労やうまくいかないもどかしさ、辛さなどに対しても前向きに克服していくことができると考える。

7 ゆたかカレッジの学びと成果

(1) ゆたかカレッジの学び

ゆたかカレッジの学びの内容は、以下の通りである。4年間の在学期間のうち、最初の2年間は、就職活動に至るまでの基礎的な人格形成の時期と位置づけ、主に以下の3点を学ぶ。①社会人として必要とされるライフスキルの習得、②働くための基礎的な力の習得、③多様な業種、職種の見学・体験である。

具体的な授業内容としては、「一般教養」「生活」「経済」「労働」「文化芸術」「ヘルスケア」「スポーツ」「基礎学力」「SST」「課題研究」の10教科を月曜日から金曜日までの5日間、午前午後各1コマ90分の授業を行っている。

また、授業以外の活動として、季節に応じた行事活動、クラスメートとお出かけをする余暇活動、共通の趣味を持つ仲間と楽しむサークル活動、選挙で選出された役員が学生たちのお世話をする自治会活動、外部講師を招いて授業を行う特別講座、近隣の大学の学生とレクリエーションなどを楽しむ大学交流などの取り組みを行っている。

また、就労意欲を高め、就労先の選択肢を広げることを目的に1年次から3年次までの3年間に15ヶ所程度の職場において見学、体験、実習を行っている。

3年次は、基礎的な働く力形成の時期と位置づけ、就労に必要とされる様々なワークスキルの習得を目指す。

具体的な授業内容としては、「清掃実務」「店舗実務」「物流実務」「事務実務」「ビジネスマナー」「就労演習」などの教科を行っている。

4年次は、3年間の集大成の時期で有り、就職決定に向けた就職活動の時期

である。まず、就職担当支援員と本人とでじっくりと話し合いの場を持ち、それまでの学びや就労体験を振り返りながら、自分が何の仕事に就きたいかについて検討し決定する。学生は、就労担当支援員と共に、職場見学、インターンシップ、採用面接などを行い、就職内定を獲得する。

ゆたかカレッジ卒業後は、卒業生はゆたかカレッジ同窓会に所属し、年に3回ほど卒業生が集い、余暇活動や懇親会などを行っている。同窓会活動を通じて、仕事上のストレスの発散、職場外での交友関係の構築、居場所の確保を行っている。

また、卒業後の職場定着支援のための取り組みとして、入社後5年間は、ゆたかカレッジの支援員が就職先企業に出向き、本人及び職場の上司と面談を行い、問題があればその解決に務めている。

(2) ゆたかカレッジの教育の成果

2022年3月までに合計118名がゆたかカレッジを卒業した。そのうち一般就労した人が77名(65.3パーセント)、就労継続支援A型事業所への入所者が8名(6.8パーセント)で、最低賃金が保障されて働いている卒業生が合計85名(72.1パーセント)である。全国の特別支援学校卒業生の就職率が32.1パーセントであるのに対し、4年間の学びの経験を経ることにより就職率が2.2倍に増えているのである。

なお、卒業生の就職先企業は下記の通りである。



多くが大企業である。社員数の多い大企業こそが障害者雇用が思うように進まず、会社や担当者が頭を抱えているケースが多い。そのような状況の中、ゆたかカレッジで仲間と共に4年間を過ごし人間力を培ってきた学生たちは多くの企業から認められ採用されている。

また、就職後の職場定着率を見ると、知的障害者の入社1年後の定着率が全国平均68.0パーセントに対し、ゆたかカレッジ卒業生は94.6パーセントと高い数値となっている。その背景には、卒業生自身の4年間の学びの成果のみならず、就職にあたり、本人の希望と就職先との職種におけるマッチングを重視していること、同窓会活動や職場巡回支援などの就職後の定着支援が功を奏していると考えられる。

次に、ゆたかカレッジの学生と大学生との交流の成果について報告する。

ゆたかカレッジでは、文部科学省より「2019年度 障害者の多様な学習活動を総合的に支援するための実践研究事業」の委託を受け、1年間にわたって、相模女子大学とゆたかカレッジ横浜キャンパスが連携し、知的障害者の高等教育保障について実践研究を行った。具体的には、相模女子大学の心理学科学生とゆたかカレッジの学生が、1年を通して、共にゼミナール活動を通じて意見交換を行ったり、一緒に大学の講義を受けたり、一緒にレクリエーション活動を行うなどを継続してきた。

相模女子大学の学生は、交流事業を通して以下のような感想を述べている。

Aさん：「初めて会って活動した時、本当にカレッジ生に障がいがあるのか疑問だった。しかし、活動を通じて彼等には少なからずあるのだろうと思うようになっていた。同時に『ある』からといって築き上げてきた関係は崩れたりほしくないということを確認した。」

Bさん：「今日の話し合いでも、『障がいがあることは個性のひとつ』『明るい人、ネガティブな人、極度に落ち着きのない人、過集中する人みたいな感じで性格に対する評価名であるだけ』『そういう性格、特徴、個性はそれぞれ違うのだから障がいの有無で人付き合いを決めるのは本当に無意味』などの話題が飛び出したが、本当にその通りである。」

Cさん：「彼等は持っていて、私は持っていない。反対に私は持っているが彼等は持っていない。そんなことはいくらでもあったことに気付かされた。今後、彼等と再会する機会があるかは分からない。それでもこの出会いと過ごした時間はきっと互いに特別なものになったと思う。」

Dさん：「彼等とこうして実際に交流したことで、少なくとも私は距離感、関わり方、そして同じ存在同士であったことを学び、感じ、再認識することができた。」

Eさん：「私はこれから、できることなら相手がだれであれ相手を知って受け入れることをもっていきたいと思った。」

また、早稲田大学文化構想学部3年生のFさんは、約1ヶ月のゆたかカレッジでのインターンシップを通じて思ったことを以下のように綴っている。

Fさん：「『どこから来たの?』『好きなタイプは?』『昨日のテレビ見た?』『あのねあのね・・・』初めて彼らと出会った時、怒涛の質問攻めに面食いながらも、それがすごく嬉しくて、温かくて、スーッと心がほどけていった感覚をよく覚えている。私は敵じゃないよ。あなたを知りたいの。好きだよ。そんな彼らの中にいて私は、普段いかに自分を守ろうとしているかということに気付かされた。人と仲良くなる時、私達はいつお互いに、相手が先に心を開くのを待っているような気がする。本当に守るべきものなんて自分の中には実はないのかもしれないのに、私達はいつも傷つくのが怖くて、無いかもしれない“何か”を守りたがる。でも彼らは違った。彼らの心は初めからもうこちらへ開かれていて、だから私は安心してそこへ飛び込めたし、気付けば自分の心も開いていた。仲良くなりたいな。そう思った時、なんでもいいけどとりあえず、こちらから心を開け放してみる。そこをあえて攻撃しようとする残酷な人なんて、実際滅多にいないから。そんな、考えてみれば当たり前の、でも忘れてしまいがちな、きつととても大事なことを、等身大の彼らの姿に私は教えてもらった。」

このように健常者と障害者との直接的な交流は、障害者にとっての意義だけではなく、実は健常者にとってもそれまでの価値観を揺さぶるほどの人間形成の貴重な機会となっているのである。

まとめ

人間は、他者とつながってこそ「人として生きている」といえるのではないだろうか。ゆたかカレッジの学生もたくさんの外の世界の人たちとつながっている。毎年新入生が入り、たくさんの出逢いがある。卒業して就職したらまたたくさんの出逢いがある。インクルーシブ社会が広がるということは、エクスクルーシブ社会にいたことを余儀なくされている人たちが、「人として生きる」世界に飛び込む契機になることである。

ゆたかカレッジはいずれ大学のキャンパスの中に教室を置きたいと考えている。日常生活の中に、当たり前で障害者と健常者が混在しているコミュニティを作っていきたい。それらの積み重ねが、インクルーシブ社会の実現という社会変革に繋がっていくと信じている。