

特別支援学校におけるハラスメントの授業

村上穂高

(京都文教大学付属特別支援学校)

Classes on Harassment in Special-Needs Schools

Hodaka MURAKAMI

抄 録：本論では、知的障害生徒の就労における権利擁護に資する学習について検討することを目的として、ハラスメントについての学習を特別支援学校高等部において行った。授業を振り返り、今後の学習及び指導への展望として、生徒自身の主観と客観的な事例とを刷り合わせる学習経験の必要性和、ハラスメントに限定することなく、いじめ、嫌がらせというようなより広い意味を対象として学習を進めていく必要性、卒業後の相談相手の明確化などの必要性を確認した。

キーワード：知的障害、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント

I. はじめに

本論では、初めに就労における知的障害者に対する虐待の問題を整理した上で、就労における生徒の権利擁護に向けたハラスメントに関する学習の必要性を述べる。

1. 知的障害者の就労における虐待の問題

2011年に「障害者虐待の防止、擁護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資すること」を目的として「障害者虐待防止法」が制定され、2012年に施行された。当法律において、障害者虐待とは、養護者・障害者福祉施設従業者等・使用者による三つを対象としている。同法の制定の背景として、就労における使用者による知的障害を有する従業者への虐待の事例が多く報告されたことがある¹。こういった事例は障害者虐待防止法施行後も、厚生労働省による「令和2年度 使用者による障害者の虐待の状況など」によると平成30年度をピークに虐待の届け出件数は減少傾向にある。しかし、依然として知的障害者においては身体的虐待63件、性的虐待15件、心理的虐待134、経済的虐待234の届け出があり、虐待が認められた障害者数では、知的障害者が全体の42.2%と圧倒的に高いことが示されており、知的障害者が他の障害を有する者に比べ、虐待のリスクが高いことが確認できるが、その理由としては、他の障害者と比べ、知的障害者は仕事のみならず生活全般のあらゆる面でハンディを負うことが多く、何らかの保護が必要でありながら、支援を得られていない実態や、知的障害者が無抵抗であること、意思表示を確認しにくいことなどが指摘されている（久保、2017）。但し、こういった職場でのトラブルに関しては、障害者を受け入れる会社の障害に関する知識の不足の問題が大きいことも指摘されており²、知的障害者本人の職業スキル及び社会生活スキルの不足のみに原因を求めることには問題がある。

¹ 1999年、山形県酒田市の心身障害者作業所「つくしんぼう」における知的障害者の女性への所長、指導員による売春の強要事件、1995年茨城県水戸市の段ボール加工業者による賃金の未払い、暴行、強姦事件（水戸アカス事件）、滋賀県神崎郡の肩パッド加工業者による年金の横領など、1990年代には多くの事件が報告された（吉谷他、2017）。

² 久保は、障害者を受け入れる職場でのトラブルを防ぐ手段として、①募集時にどのような障害者（身体・知的・精神）を採用しどこに配属し、何の業務をさせるかを検討した上で、業務を明確化して募集を行うこと、②面接時には障害者のできることだけでなく、できないことを聞き取り共有すること、③同じ部署で働く同僚に障害者と働くイメージを持たせること、など募集から配属、退職に至るまでの組織としての対応の改善の必要性を指摘している（久保、2017）。

2. 特別支援学校における進路学習

知的障害者が社会生活を送る上で、身だしなみや健康の管理などの生活に関する技術や金銭の管理、職場での人間関係といった社会生活に関する技術の不足により様々なトラブルが起りやすいことは、これまでも指摘されてきた。その為の学習や支援の在り方も検討され（見てわかる社会生活ガイド集編集企画プロジェクト（2013））、特別支援学校におけるこれまでの進路学習においても、挨拶や礼を始めとした基本行動を確立し、職場への適応を目指す学習や指導が進められてきた。しかし、知的障害者の就労の場においては、基本行動の不足や同僚及び上司の処罰やからかいが、エスカレートして虐待に至る事例も多く報告されている。職場への適応を中心とした内容に学習が偏ることは、生徒本人に職場における不適応が基本行動の欠如のみに原因があるという偏った意識を抱かせる可能性があり、職場でのトラブルが虐待に至った場合にも、自身の責任として受け止めてしまうことにつながる虞がある³。その意味では、基本行動の確立の指導とともに、生徒が自身の権利を知り、不当な労働環境を認識し行動できるための学習を行っていく必要がある。

3. 権利擁護としてのハラスメントに関する学習

生徒の権利擁護に資する学習として、職場におけるハラスメントに関する学習が考えられる。ハラスメントとは、「自分より弱い立場にあるものに対して、心理的・肉体的攻撃を繰り返し、相手に深刻な痛みを与える行動」（水谷（2014））として定義されている⁴。大和田は、職場でのハラスメントについて被害者は、自分の直面している出来事が個人的な悩み事なのかどうか、人権侵害に該当するかどうかという判断で戸惑い、苦しむことを指摘し、被害者が「ハラスメント」という表現方法を得ることによって自分たちの被害を訴えることに正当性があるという確信が持てるようになる点、職場での不合理な攻撃が決して個人的な問題ではなく加害者、更には経営者の責任でもあると認められるようになる点に、ハラスメント概念の普及の意義があるとしている（大和田, 2018）。水谷もハラスメント概念の普及の利点を「従来多くの人々が経験してきたにもかかわらず、個人間や仕事上のトラブルとして職場内では黙認、若しくは黙殺され、社会的に問題とされてこなかった事柄が、不当な事柄であり、法的に見ても違法不当なものとして取り扱うべきものであるという認識を共有するに至った」（水谷, 2014）点にあると指摘している。知的障害生徒に対してハラスメント概念を伝えることにより、不合理な状況が決して自身に非があるのではなく、加害者さらには施設経営者に責任があるということを認識し、相談を行うなど正しい行動に結びつけられる可能性がある⁵。こういった点を背景として、知的障害生徒を対象としたハラスメントに関する学習を行った。

II. 取り組みの概要

1. 対象とする生徒の実態

A 特別支援学校高等部3年生を対象とした。授業に参加した生徒は抽象的な理解が難しい生徒とともに、経験や具体的な内容であれば抽象的な理解が可能な生徒など、知的なばらつきがあるクラスの生徒9名であった。

³ 前述の厚生労働省による「令和2年度使用者による障害者の虐待の状況など」においても、知的障害者の従業員が業務上のミスを指摘されたことを無視したことに対する暴力による指導が事例として示されている。基本行動の不足は虐待の要因となり得るが、前述のように会社側の障害の理解の不足などが、背景にあることが見過ごされてはならない。

⁴ ハラスメント（harassment）とは、一般に相手にとって不快と感じる行為や態度を意味する英語であり、広義には日常生活上のエチケット違反から違法な行為まで含まれる広範な行為を意味している（水谷 2014）が、英語においては虐待を abuse と呼び、より違法性の高い行動を指す場合がある。ハラスメントという表現を用いることで、事態を軽く認識させる可能性には留意する必要があるが、本論では、ハラスメントを虐待を含む概念として理解した上で、生徒にとってなじみがあること、嫌がらせなどのより軽微な内容を含むことを理由として、ハラスメントの用語を用いる事とした。

⁵ 特に「男性はハラスメント被害者であると自ら明らかにすることを躊躇したり自制する（大和田, 2018）」傾向があり、被害に対し、自分に非があると思ひこみ、悩みを抱え込む可能性が指摘されている。

2. 学習内容

ハラスメントについては、セクシャルハラスメント（以下、セクハラと表記）とパワーハラスメント（以下、パワハラと表記）を取り扱った。

セクハラについては、現在の日本においては、男女雇用機会均等法によって規制されている。また、内容としては「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び、職員が他の職の者を不快にさせる職場外における性的な言動」や「セクシャルハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシャルハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件に付き不利益を受ける事」（人事院規則 10－10）などを指している。誘いを拒否すると解雇や降格、不利益な配置転換や減給などをすると脅して性的な誘いかけなどをする「対価型」と性的な言動を繰り返すことで働きにくい環境にする「環境型」に整理されている（清水，2008）。それぞれの状況を生徒が理解しやすい卒業後の事例として伝える。また、携帯電話やスマートフォンに普及に伴ったセクハラなども事例に関しても取り上げる。

パワハラについては、現在、直接定めた法律はないが、労働契約法では「使用者は労働者が命や体の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をする」ことが定められており、労働安全衛生法では「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」ことが定められている（清水，2008）。厚生労働省による民間職場におけるパワハラの定義とは「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」（厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言 2012 年 3 月）とされている。厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、精神的攻撃が圧倒的に多く、身体的攻撃が最も少ない状況となっている点や、前述のように虐待に発展する事例として、初めに暴言や厳しい叱責などがあることが多い点をふまえ、本授業では、精神的な攻撃である暴言を中心に扱った。セクハラ、パワハラともに信頼できる支援者に具体的な相談をできることを目標とした。

3. 学習目標

パワハラを始めとする職場でのハラスメントについては、前述のように自分に非があるのではなく適切な環境を整える必要が受け入れ先の施設にあることを理解できることが必要である。また、いつ、だれに、何をされたのかを記憶しておくことや、上司や仲間などへ相談する練習も行うことで、自分の思いや被害の具体的な内容を伝えられることも重要である。よって、

- ・ハラスメントの具体的な事例を知ること
- ・相談の仕方を身につけること

を目標とした。

4. 期間・学習計画

20××年12月、総合的な探求の学習の時間で「ハラスメントについて知ろう」として、60分の授業を行った。以上の点を踏まえて学習計画を以下のように設定した（表1）。なお、学習に関しては、山田（2019）や、清水（2008）などの文献を参考にした。

表1 学習計画

『ハラスメントについて知ろう』の学習（20××年12月）
○セクハラについて ・食事の誘いやLineの交換の強要、必要なく身体に触る、ヌード写真などわいせつ図画を配布、掲示する事対価型、環境型の様々なセクハラの実例を指導者の行う寸劇を見て学ぶ。 ・職場の相談窓口に「いつ」「なにを」されたのかを相談する練習を行う。

○パワハラについて

- ・暴言を言われるなどの状況を指導者が寸劇を行い、伝える。
- ・職場の相談窓口に「いつ」「なにを」言われたのかを相談する練習を行う。
- ・パワハラの例として暴言を吐く、物を投げつける。人格を否定する、何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す、小間使いをさせられるなど、様々な状況があり得ることを伝える。

○仕事でつらくならない為の3つのこと

- ・自分だけで悩まない（誰かに相談する）、仕事の評価を気にしすぎない（仕事の評価はあなたを否定しているわけではないし、クビになることもない）、頑張りすぎない、などを伝える。

○授業の振り返り

- ・感想を書く。

5. 倫理的配慮

本論では、年度当初に保護者に承諾を得た範囲内において写真を掲載するとともに、個人が特定されないよう趣旨を損ねない程度に発言の一部を修正している。

Ⅲ. 取り組みの結果

1. 授業の様子

最初に、職場などで起こるハラスメントについての生徒の知識を確認した。性に関する嫌がらせのことを何というか、生徒に尋ねると、TVの情報などから「セクハラ」と答えられる生徒もいたが、何も知らなかった生徒もいた。同様に、上司や先輩からの嫌がらせを何というかを尋ねると、「パワハラ」と答えられる生徒もいた。具体的な内容を問うと、「痴漢すること」や「怒鳴ること」という言葉がでてきた。その後、「セクハラ」「パワハラ」という語を板書し、今日はこの二つの語の意味を理解して欲しいと伝えた。

セクハラの事例として、高等部3年生の生徒達が想像しやすいように、新入社員として入社したての女性が職場での強引な誘いや携帯電話の番号やLINEを交換したいといわれて困る場面（図1）を設定し、指導者二人が寸劇をして示した。指導者が女性の指導者を強引に誘う様子などを見て（図2）、「嫌がっている」「気持ち悪いと思う」と生徒達は答えていた。その後、女性の指導者が信頼できる方に相談する場面を行った。「〇月、〇日に〇〇をされました」というように、日時と内容を伝える様子と、相談相手に「大丈夫ですか？つらかったですね」と労わられる様子、そして、「もし、自分で言いづらければ私が伝えますね」と、解決してもらえる様子などを見せた。

寸劇を見た生徒達からは「自分ではきっと言いにくいから助かる」という声が聞こえた。また、「話すときは誰にも聞こえずに相談できますか？」と質問する生徒もあり、「必ず、誰にも聞かれない場で話してもらえますよ」と伝えると安心できた様子であった。

その後、女性の新入社員が「髪型がかわいいね」と見た目について話される、「髪にゴミがついているよ」と言って髪を触られる、案内するときに腰を押されるなどの場面を見せ、生徒達にどう思ったかを尋ねた。生徒からは「嫌だと思う」「つらそうにしてる」という感想が聞かれた。他にも、頬や耳なども触られて嫌であればセクハラとなること、握手なども拒んで良いことを伝えた。その後、被害をうけた内容を答える練習として、指導者の行った寸劇で触られていた体の部位を思い出し、体のイラストを見ながら答えるようにしたが、正しく答えられる生徒と、体の部位の名称について正確に答えられない生徒もいた。その後、水着のポスターを職場に貼る、性に関する話をするなど、働きにくい職場にされた場合もセクハラであると伝えた。

パワハラについても、新入社員を事例として示した（図3）。上司から掃除のミスなど些細なことで、「役立たず」「ダメな奴」と言われる場面を行った。生徒の中には、つらそうにやり取りを見ている者もいた。また、「机をたたく」「物を投げる」などの事例もパワハラであることを伝えた。その後、相談の場面では暴言の内容と、時間などを伝える様子を見せた。ここまでの寸劇を見ていた生徒から「やってみたい」という声が多数出たので、希望する生徒のみやってみることにした。希望した生徒達は、「ダメな奴」「辞めてしまえ」など、言われた言

葉やホワイトボードに掲示した時間をよく覚えて相談役の指導者に「〇月〇日の〇時に〇〇さんに、役立たずと言われました。」と伝えることができていた（図4）。練習と分かりつつも、寸劇の途中に次第に気持ちが昂り、冷静に相談できない生徒や、緊張してしまい、はっきりと伝えられない生徒もいたが、練習の最後には多くの生徒が必要な内容を思い出しながら伝えることができていた。

セクハラや、パワハラとはっきりと分かる事例を示した後に、判断が難しい事例を示した（図5, 図6）。相手が、仲良くなりたいという思いから飲み会や休日の遊びに誘ってくる場合や、遅くまでLineでのメッセージが来る場合などを示し、「あなたと仲良くしたいだけの場合もありますね。」と判断が難しい場合の事例においては、自分の気持ちに向き合い、嫌な場合ははっきりと伝える練習をした。練習では、生徒達は休日の遊びの誘いや飲み会などの誘いに対して、「すいません、用事があります」と、戸惑いながらも自分の言葉で断ることができていた。

その後、「パワハラやセクハラをされている人を見たらどうしますか？」という質問をした。生徒からは、「助けてあげる」と答えがあった。「見て見ぬふりはダメですね。でも、練習でやったように自分で止めるのではなく相談できる人に伝えるほうがいいですね。」と教えた⁶。そして、自分が知らず知らずのうちにセクハラやパワハラのような行為をしてしまうことやそのように誤解されないように気を付ける必要があることを伝えた。生徒からは、「電車の中でも痴漢に間違われないようにします」という答えがあった。

最後に、仕事を続ける上では、「一人で悩まないこと」「仕事の評価にとらわれないこと」「気持ちがしんどくなったら休むこと」など、仕事のみが自身の価値ではないことや心身を労わることを伝えて授業を終えた。授業後に記入したワークシートで、セクハラやパワハラについての理解を確認した。「セクハラとは何ですか？」の質問には「むやみに触る」「嫌がることをいう」「体をさわる」と記入されていた。「パワハラとは何ですか？」という質問には「嫌なことを言うこと」「先輩が偉そうにいう」などが記入されていた。「将来、困った時には誰に相談しますか？」という質問には「家族とか先生、上司」「近くの人」「お母さん」「〇〇さん（卒業後に入所する施設の方の名前）」「市長さん」「警察、弁護士にいう」「担当の人」という答えが記入されていた。また、その他の質問としては、「後輩から言われた場合はどうすればいいですか？」という質問も記入されていた。

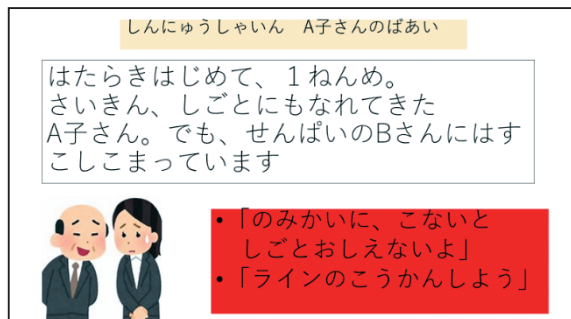


図1 セクハラの実例を示す授業スライド



図2 授業者によるセクハラの実演

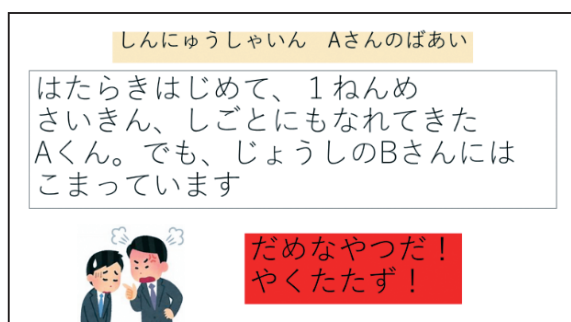


図3 パワハラの実例を示す授業スライド



図4 相談の練習

⁶ ハラスメント被害の現場では自分がハラスメントの対象になるのではという恐怖心から見て見ぬふりをしてしまうことがあるとされ、被害者を見捨ててしまうという意味で加害者にもなってしまう点が指摘されており、ハラスメント被害者の同僚の義務については、制止義務や、調査に協力したり証言する義務などを検討していく必要がある（大和田，2018）

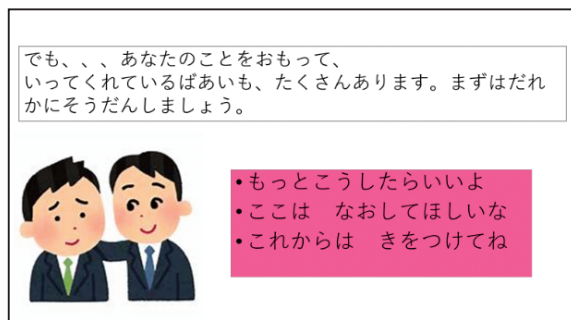


図5 判断が難しい場面を示すスライド

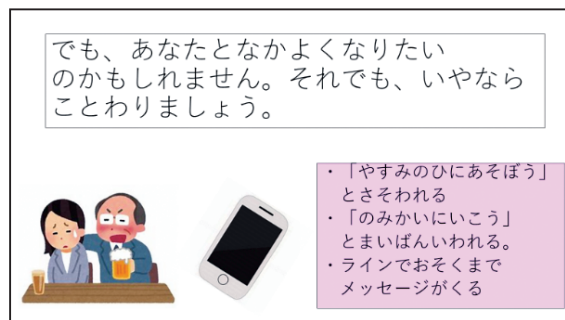


図6 判断が難しい場面を示すスライド

2. 授業の振り返り

授業での生徒の生徒の発言や行動を表2に、生徒の知識の変化を表3にまとめた。

表2 生徒の発言や行動

セクハラ学習	パワハラ学習
○対価型のセクハラ学習に関して ・「嫌がっている」「気持ち悪いと思う」と、想像できていた。 ・相談できることを知り、安心する姿や、「話すときは誰にも聞こえずに相談できますか？」と質問をするなど疑問も抱けていた。 ○対価型の学習に関して ・働きにくい職場にされた場合もセクハラであると伝えるが、想像できていない様子も見られた。 ○相談の練習に関して ・被害を受けた内容を答える練習では、正しく答えられる生徒と、体の部位の名称を正確に答えられない生徒もいた。	○パワハラ学習に関して ・生徒の中には、つらそうにやり取りを見るなど、被害者に共感している様子が見られた。 ○相談の練習に関して ・日時や被害の内容などを伝えることができていた。 ・練習と分かりつつも、気持ちが昂り、冷静に相談できない生徒や、緊張してしまい、はっきりと伝えられない生徒がいた。

表3 生徒の知識の変化

	セクハラ	パワハラ
授業前の生徒の知識	・性に関する嫌がらせを「セクハラ」と答えられる生徒もいたが、何も知らなかった生徒が殆どであった。 ・イラストを見せることで「痴漢すること」など、想像し発言していた。	・上司や先輩からの嫌がらせを「パワハラ」と答えられる生徒もいたが、何も知らなかった生徒が殆どであった。 ・イラストを見せることで「怒鳴ること」などを、想像して発言していた。
授業後の感想に現れた生徒の知識	・「むやみに触る」「嫌がることをいう」「体をさわる」などの具体的な事例を答えられる。	・「嫌なことを言うこと」「先輩が偉そうにいう」などの具体的な事例を答えられる。 ・相談する相手に関しては「家族とか先生、上司」「担当の人」「近くの人」「お母さん」という現実的な対象と共に、「市長さん」「警察、弁護士にいう」という意見もでた。

セクハラ、パワハラという語を理解している生徒と、初めて聞いたという生徒がおり、生徒によって知識に差があった。寸劇を見て、生徒達は「嫌がっている」「つらそう」など被害を受ける立場になって感想を述べられていた。セクハラは対価型と環境型の事例を扱ったが、直接関わられる対価型に比べ、働きにくい環境を形成される環境型については生徒には想像がつきにくい様子であった。被害にあった体の部位を伝える練習では、しっかりと答えられる生徒と、体の部位を答えられない生徒がおり、身体の種類や、身体の大切さなどについて、性の学習を深める必要性を確認した。パワハラの学習では、暴言などの寸劇を行ったり相談をしていく中で劇と分かりつつも次第に感情的になる生徒もおり、気持ちを押さえる経験や、冷静に話す経験を日常の指導でも深めていく必要を感じた。授業後のワークシートでは、多くの生徒がパワハラやセクハラについて、学習以前よりも理解を深められていた。相談したい相手として、卒業後の施設の具体的な方の名前を書ける生徒もいたが、弁護士や市長さんというように現実的な回答ではない生徒も多く、卒後に、相談できる方や相談の窓口などについて理解をしていない様子も見られた。

IV. 取り組みのまとめ

本論では、知的障害生徒の就労の場における権利擁護に資する学習について検討することを目的として、ハラスメントについて学習を行った。授業を振り返り、今後の学習及び指導への展望を述べる。

1. 今後の学習の在り方について

授業後のワークシートでは、多くの生徒がセクハラやパワハラについて、学習以前より理解できておりハラスメント概念への理解は深まった様子であった。しかし、こういった被害がパワハラとなり、セクハラとなるかについては、本人の主観と客観的な行為による。本授業では、事例を指導者が示したが、生徒自身がこういった行為に対して不快を感じるのかを考えるとともに、自身が不快を感じる基準を正しく相手に伝える練習が今後は必要である。同時に、そういった自身の主観と客観的な事例とを関連させ経験を深めていく必要がある⁷。

パワハラについて生徒からは、「後輩から言われた場合はどうなりますか？」という質問があったが、現行のパワハラ概念では対応できず⁸、制度自体の改善の必要と共に、今後は職場におけるいじめ、嫌がらせというように、より広い意味を対象とした学習の在り方を検討していく必要がある⁹。

また、相談の練習では、被害にあった体の部位を伝える練習で、しっかりと答えられる生徒と、体の部位を答えられない生徒がおり、身体の種類や、身体の大切さなどについて、性の学習などを含めて学習機会を持つ

⁷ ハラスメントの判断について被害者の主観を出発点とすべきことは当然であるが、違法性判断に際して被害者「個人」を基準とするか、「被害者と同様の立場にある人々」（平均的な個人）を基準にすべきかが問題にとされる。この点について我が国の立法や判例は原則として「平均的な被害者」を基準としている。それに対し、「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保などに関する法律の施行について」（平成18年10月11日雇発第1011002号）では、「正し、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシャルハラスメントと解され得る」としている。しかし、上司などの権力関係を利用して行うセクハラに対して「明確に意思に反することを示」せないことも多く、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることは適切とは言えない、と指摘されている（水谷、2014）。知的障害を有する労働者の場合は、客観的にはセクハラであっても、本人が気づけていない場合や、逆に障害特性により被害を感じやすい点なども考えられる。障害特性に応じた本人の主観を尊重するとともに、客観的な視点からの摘発も必要であることが想像される。

⁸ 現行のパワハラ概念では従業員の上下関係に含まれない事例（同僚間や顧客などの第三者との関係でのハラスメント）は適用対象に含まれず職場で起きるハラスメント全体に対応はできない（大和田、2018）と指摘されており、大和田はパワハラを「労働者に対して精神的あるいは肉体的な影響を与える言動や措置、業務によって人格や尊厳を侵害し労働条件を劣悪化しあるいは労働環境を毀損する目的あるいは効果を有する行為や事実」と定義する必要を指摘している（大和田、2018）。

⁹ セクハラは男女雇用機会均等法により、マタニティハラスメントなどの育児休業に関わるものは育児介護休業法によって規制し、それ以外のハラスメントの一部はパワハラとして規制対象になるとのが行政上の解釈であるが、本来は全てのハラスメントは労働者の人権や尊厳への侵害という同じ視点から評価されるべきであり、ハラスメント相互は独立したものはなく実際には密接に結びついていることが指摘されている（大和田、2018）。

必要性があること、また、パワハラ学習では、相談の練習をしている間に次第に感情的になる生徒もおり、気持ちを押さえる経験や、冷静に話す経験を日常の指導でも深めていく必要性があることを確認し、日々の教育活動全体での取り組みの在り方を示していく必要がある。

今後の進路学習においては、卒業後に想定されるトラブルの事例を積極的に生徒に示すとともに、相談相手や相談の仕方を確認することを行っていく必要がある。そして、知的障害生徒の訓練や就労の場がハラスメントを始めとした虐待の起こりやすい場でもあることを踏まえた上で、生徒の訓練、就労の場がどのような対策を行っているのかという視点を持った進路指導を検討する必要がある¹⁰。

2. 学校における虐待について

本論では、就労場面における知的障害者の虐待の問題を取り上げたが、学校もまた、こういった問題を抱えている。文部科学省による「体罰の実態把握について（令和2年度）」では、特別支援学校の体罰の発生件数は、0.02%と他の学校種に比べて高くはない。しかし、体罰事案の把握のきっかけにおける児童生徒等の訴えは10.5%と他の学校種と比べて極めて低い。その為、生徒自身が被害を認識し、訴える力に乏しい実態と、実際には報告されていない被害が多い点が想像される。上述のように、ハラスメントは初期の段階においては、「大声で怒鳴る」「しつこく叱られる」などの行き過ぎた指導として現れる事が多いが、このような事例は、学校における指導場面としても起こり得る¹¹。こういった指導を受けた生徒が精神的な苦痛を生じることは当然であるが、訓練・就労の場へ移行した後も、暴言や行き過ぎた叱責を当然として捉えてしまう可能性がある。授業では、暴言や叱責の場面を見て生徒達が心を痛める様子が確認された。生徒の権利擁護を進めるためには、学習の場面に限らず、普段の生徒指導の場面より教師の意識の改革を進めていく必要がある^{12 13}。

参考文献

藤井克徳、星川安之（2020）『障害者とともに働く』岩波書店

橋口昌治、肥下彰男、伊田広行（2016）『新版<働く>ときの完全装備』解放出版社

久保修一（2017）『本書を読まずに障害者を雇用してはいけません』労働新聞社

「見て分かる社会生活ガイド集」編集企画プロジェクト（2013）『知的障害・発達障害の人たちのための見て分かる社会生活ガイド集』ジアース教育新社

¹⁰ ハラスメントを防止するためのポイントとして、水谷は、①トップのメッセージ。組織のトップが、職場のハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。②ルールを決める。予防、解決について方針やガイドラインを作成する。③実態を把握する。従業員アンケートを実施する。④教育する。研修を実施する。⑤周知する。組織の方針や取り組みについて周知・啓発を実施する、などを指摘している（水谷、2014）。こういった組織の在り方の検討は、知的障害者が就労・訓練する場においても検討される必要がある。

¹¹ 学校教育法第11条は、「校長及び教員は、教育上必要が認められるときは文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。」と体罰を禁止している。しかし、肉体的苦痛を伴わない暴言や罵声などは禁止対象の範囲外となっており、教師の暴言に対する法的な拘束力はなく、各都道府県の教育委員会がそれぞれ独自の基準で懲戒処分を課しているに過ぎない（鈴木、2020）。

¹² 障害者虐待防止法は、加害者は加害者を養護者（家族）、障害者福祉施設従業者、使用者に限定しており、学校における虐待を含めていない。また、学校と保育所と病院における障害者虐待が通報義務の対象から外れているなど、課題がある。

¹³ 学校におけるハラスメントに対しては教師もまた、被害者である。パワハラが起こりやすい職場として、水谷は、仕事に対する要求度が高く、しかも個人の裁量が狭く、結果として高レベルのストレスや不安を生じること、正社員や派遣などのヒエラルキー秩序が存在することなどを挙げている（水谷、2014）が、今日の学校現場も十当てはまる。妹尾は学校現場において、個々の教師の悩みや問題が共有されない理由について、1、一緒にいて話しかけられる場、時間が少ないこと、2、教師は弱みを見せづらく共有しづらい職業であること、3、悩みや問題などの現状が可視化される場が少ないこと、などと指摘している（妹尾、2018）。学校が閉ざされた空間となり、強固な権力関係と排他的競争の場となり得ることは、近年の教師間のいじめの問題として明るみになっている。人権意識を尊重した職場モラルの向上、働き方改革によるディーセント・ワークの推奨、成果主義ではない評価の方法や人事の在り方など、取り組みを検討していく必要がある。

- 水谷英夫（2014）『第3版 予防・解決 職場のパワハラ・セクハラ メンタルヘルス』日本加除出版
- 宮崎英憲（2019）『これからの特別支援教育の進路指導』ジアース教育新社
- 大曾根寛，奥貫妃文（2006）「障害者自立支援法における「労働」と権利擁護の在り方―「福祉」と「労働」を架橋する法理論の形成に向けて」放送大学研究年報（24巻），1-16頁，
- 大和田敢太（2018）『職場のハラスメントなぜ起こり，どう対処すべきか』中公新書
- 太田眞智子（2016）「障害者虐待に関する一考察～当事者からの警鐘～」十文字学園女子大学紀要第46巻 27-41頁
- 妹尾昌俊（2018）『先生がつぶれる学校，先生が生きる学校』学事出版
- 榊 慶太郎，今林俊一（2016）『特別支援学校（知的障害者）における就労支援に関する研究』鹿児島大学教育学部研究紀要．第68巻145-161頁
- 首都圏青年ユニオン，清水直子（2008）『おしえて，ぼくらが持つてる働く権利一ちゃんと働きたい若者たちのツヨイ味方』合同出版
- 鈴木 匡（2022）「学校安全問題としての教師による暴言「指導」」神奈川大学心理・教育研究論集第51号 161-165頁
- 高垣徹也，都築繁幸（2010）『知的障害者の職業教育及び進路指導に関する授業の実際』障害者教育・福祉学研究（6巻）77-82頁
- 高垣徹也，都築繁幸（2011）『知的障害者の職業教育及び進路指導に関する実際（2）』障害者教育・福祉学研究（7巻）37-43頁
- 常盤正臣（2017）『知的障害者雇用を成功させる8つのポイント』ぶどう社
- 高原 浩（2017）『知的・発達障害者の就労自立支援』学時出版
- 上村勇夫（2013）『知的障害者とともに働く 特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感』社会福祉学 54巻（1），14-27頁
- 梅永雄二（2009）『夢をかなえる特別支援学校の進路指導』中央美版
- 山田芳子（2019）『図解でわかる職場のハラスメント対策 いちばん最初に読む本』アニモ出版
- 吉谷優子，伊東健太郎，石崎智子（2017）「日本の障害者虐待に関する研究の実態」日本赤十字北海道看護大学紀要17巻25-33頁