

## 障害児・者とジェンダーに関する一研究

佐藤節子\*・鎌田文聰・我妻則明・名古屋恒彦・宮崎 眞\*\*

(2005年2月1日受理)

Setsuko SATO, Fumisato KAMADA, Noriaki AZUMA,

Tunehiko NAGOYA, Makoto MIYAZAKI

A Study on the Gender Issues of People with Disabilities

### 1. 緒言

#### 1-1 研究の背景

今日の社会では、障害を持つ人も持たない人も共に地域で生活する社会を目指すノーマライゼーションの概念が重要視され、障害を持つ人も持たない人も、ともに豊かな生活を送ろうという意識が高まっている。<sup>1)</sup> 物理的には、建築物に障害者のためのスロープやエレベータなどを設置することが何の抵抗もなく受け入れられ、少しずつではあるが、いわゆるバリアフリーが進んでいる。しかし実際社会では障害児・者に対する理解不足が依然として存在しており、障害児・者が豊かな生活を実現しているとは言い難い現状にある。

一方で職場や家庭などにおいては、男性であることや女性であることに対するこだわりがあり、性別による差別、いわゆるジェンダーの問題が依然として残っている。近年において1997年の男女雇用機会均等法の改正、1999年の男女共同参画社会基本法設立など、法的に整備されているが、職場などの実際の現場ではセクシャル・ハラスメント対策などに焦点が集まる傾向にあり、ジェンダーそのものに対する問題の改善は十分とは言い難い。それゆえ、障害を持つ女性は、障害そのものに対する偏見と女性であることでの不利益の二重の差別を受けているのではないかと推測される。

日本においてジェンダーに関する議論が活発に行われているが、その議論は主に障害を持っていない人を対象にした議論であり、障害を持った人を対象にした議論までには至っていない。そのような状況から、障害を持っている人のジェンダーに関する問題は、障害を持っていない人に関するジェンダーの問題に比べて明らかにされていないのではないかと思うに至った。

障害の有無、男女の違いで不当な制約を受けるのは、真の意味での平等な社会とはいえない。

障害の有無や性差に関係なく、豊かな生活のできる社会が真の豊かな社会といえるのではないだろうか。ジェンダーの視点に立って障害児・者を取り巻く環境を見直すことで、これまでは気付かなかった新たな改善点が見えてくるのではないかと思うに至り、障害児・者を取り巻く環境とジェンダーの問題について、現状を調査し研究をした。

---

\*いわて産業振興センター、岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究協力者 \*\*岩手大学教育学部

## 1-2 研究の目的

ジェンダーの問題は家庭、雇用、地域など、その範囲が非常に多岐に渡っている。そこで本研究では障害児・者の就業・労働に焦点を当てて的を絞り、就職や就業に際し性差による不利益等があるのか、ジェンダーに関する現在の状況を調査し研究した。ジェンダーという視点から現在の障害児・者を取り巻く環境を調査することを目的とした。

## 1-3 研究方法

研究方法として、文献調査、インターネット調査を行った。また障害児・者を取り巻く環境の現状を調査するため、岩手県内の福祉作業所、岩手県内の養護学校高等部を対象にアンケート調査を行った。

## 2. 文献調査結果

### 2-1 ジェンダーについて

#### 2-1-1 ジェンダーとは

ジェンダー (gender) とは社会的・文化的性差と定義され、いわゆる自然的・生物学的性差 (sex) とは意味合いが異なる。自然的・生物学的性差 (sex) は身体的な男女の性差であるのに対し、社会的・文化的性差 (gender) とは、男であるが故女であるが故の性差に附随する固定概念あるいは偏見とってよいものである。<sup>2)</sup>

この言葉が生まれた背景には、性別による差別があまりにも自然に由来から存在しており、性差による区別を差別と認識することが難しかった状況で、1960年代以降の世界的な女性解放運動の中で生まれた言葉である。性差による差別を「社会的につくられたものであるから、社会的に変更することができる」と主張するために生まれた言葉である。

ジェンダーは性差に起因する差別や偏見をいう。そのため、「女が男に似ることがジェンダーからの解放である」と捉えられる危険性がある。しかし、ジェンダーからの解放とは、「ジェンダーという差異化の廃絶、性差に起因する社会的不平等の廃絶」を意味するが、女性が男性に似るという次元の問題ではない。ジェンダー (性の違いによる差別) なき社会とは、多様な差異が抑圧的な意味付けを伴わずに共存できる社会であると言える。

この「多様な差異が抑圧的な意味付けを伴わずに共存できる社会」という考えは、障害を持つ人も持たない人も共に地域の中で生きていこうというノーマライゼーションの概念に共通するものであると筆者は考える。よって、ノーマライゼーションの実現のためには、障害児・者を取り巻く環境をジェンダーの視点から問いかけ直すことが必要ではないかと考える。

#### 2-2-2 日本におけるジェンダー

ジェンダーの問題は家庭や地域、職場等、発生しうる場面が非常に多岐に渡っており、人間がそこにいる以上、避けて通れない問題といえる。またその国や地域の文化が影響しているものである。

戦後から始まった男女平等は、高度経済成長時代には「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担がはっきりと強調されることになった。その「男は仕事、女は家庭」という価値観が当然視され、職場や家庭のみならず、学校教育現場にも影響を与えたのである。経済成長の中で女性労

働者が増加しても、育児には母親が中心となっている体質は依然として変わらなかった。1975年の「国連国際婦人年」を契機に、日本でも性による不平等を是正していこうという方向が出始めた。その後、個人の自由と権利を認め、性による不平等をなくしていこうとする方向が強まっていった。育児や老人介護の分野は、女性のみが責任を担って主に従事していたが、女性の労働が拡大されたことで、性別役割分業を維持することが難しくなってきた。もはや育児や老人介護は家族の中だけでの問題ではなく、社会全体でケアしていかなければならないという考えが定着するようになってきたのである。<sup>3)</sup>

1999年に男女共同参画社会基本法が制定された。これは社会経済情勢が急速に変化している今、多様化、個性化を重視した新たな価値を創造していく必要があり、男女を問わず、個人がその能力と個性を十分に発揮できる社会の実現が緊急の重要課題であるとの考えからである。男女共同参画社会とは、男女が対等な立場に立って、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する社会、つまり男女がジェンダーに縛られずに活躍する社会ともいえる。<sup>4),5)</sup> 男女とも家庭も仕事も両立し、対等なパートナーとして参画して社会システムの再構築を目指すことを目的としている。

## 2-2 就労、労働におけるジェンダー

### 2-2-1 就労・労働について

労働には、組織や企業に所属して生産活動を行い報酬や収入を得る有償労働 (Paid Work) と、家事などの報酬や収入を得られない無償労働 (Unpaid Work) がある。<sup>6)</sup> 無償労働の中には家事やPTA活動、地域活動、ボランティア活動等を含み、これらの労働は以前、労働と見なされなかったが、少子化に伴い、介護や保育等が家庭の問題から社会の問題と認識されるに伴い、一つの労働体系と考えられるようになった。今回は有償労働に焦点をあてるが、無償労働については、90%を女性が担っている現状である (1991年調査結果)。<sup>7)</sup>

### 2-2-2 法整備の動き

女性に対する雇用上の差別をなくすために、強制力を持った雇用均等法等の法律が不可欠である。日本においては、1985年に雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (いわゆる男女雇用機会均等法) が制定され、採用の差別や配置・昇進の差別を規制したが、「努力規定違反」とするにとどめていたため、法的強制力が小さく実効性がないことが指摘された。そこで同法の見直し作業がすすめられ、1997年改正、1999年に施行された。改正男女雇用機会均等法では、募集、採用から退職までの差別を禁止規定としている。<sup>8),9)</sup>

### 2-2-3 女性の労働の実体

1997年のデータにおいて、雇用労働者に占める女性比率は39.5%である。年齢層別労働力率はM字型をしており、結婚、出産、育児にともなう女性の離職及び復職が背景としてある。M字型を描くということは、女性が一生を通して仕事を続けることが困難であることを示している。<sup>7)</sup>

女性パートタイマーは女性雇用者の3人に1人の割合である。パートタイマーの7割は既婚女性で、彼女らは労働者でありながら被扶養者という特殊な存在である。また、いわゆる「パート103万円の壁」がある。これは103万円が所得税の非課税限度額であり、配偶者控除の適応可能限度額でもあることを意味する。限度額を超えて就労する人が少なく、その結果、パートタイム就

労の低賃金構造を作っている。<sup>10)</sup>

## 2-3 障害児・者とジェンダーの問題

### 2-3-1 障害児・者のジェンダーに関する国連の取り組み

国連は1975年を「世界婦人年（のちに国際女性年）」として位置付け、第1回国連女性世界会議をメキシコで開催した。その会議の中で、世界レベルで女性問題の解決に取り組むことを採択したが、障害を持つ女性に関する議論は全く行われなかった。1985年にはナイロビで第3回国連女性世界会議が行われている。この会議において、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を打ち出し、障害を持つ女性に関する議題がその戦略の中に盛り込まれ、議論の対象に加えられるようになった。1990年には、国連とNGOの共同主催で障害を持つ女性のためのセミナーが開催された。これは、障害を持つ女性に関して国連が主催した初めてのセミナーである。このセミナーの中で、障害を持つ女性は障害を持たない女性や障害を持つ男性に比べて、教育、労働などにおいて社会的不利を被っているとした。<sup>11)</sup>

### 2-3-2 障害を持つ女性

世界的に見て障害を持つ女性は、女性であることと障害を持っていることから、障害を持たない女性や障害を持つ男性に比べて、次に挙げる状況に置かれることが多い傾向であるという報告がある。<sup>12)</sup>

- ・貧困に直面する機会が多い。
- ・教育を受ける機会が少ない。
- ・雇用される機会が少ない。
- ・彼女らが必要なサービスが少なく、リハビリサービスを受ける機会が少ない。
- ・パートナーを見つけ、家庭を築くチャンスが少ない。
- ・身体的に、性的に虐待されることがある。
- ・家族の支援やコミュニティーの支援を受ける機会が少ない。
- ・社会が障害を欠点として捉えるために、その社会的な拒絶によって苦しめられる。

### 2-3-3 障害者と就労

障害を持つ人にとっての労働は障害を持たない人にとっての労働と同様に大変重要なものである。労働は経済的安定と経済的独立の基盤となるものである。また、社会に出て働くということは、社会からの承認、社会参加、社会貢献にもつながり、障害を持つ人がよりよく豊かに生きていくために必要不可欠なものである。<sup>12), 13)</sup>

しかし通常の労働市場では障害を持つ人が職業に就く機会を手に入れるには、不利な状況である。そこで、障害を持つ人の働く場を確保するためにさまざまな対策が講じられている。

ひとつは、事業主に対しての雇用規制・雇用助成制度がある。その例として、障害者の法定雇用率（障害者雇用促進法は、従業員が56人以上いる企業では、1.8%以上、身体・知的障害者を雇用しなければ鳴らないと定めている。）がある。次に職業リハビリテーション・サービスの提供がある。職業相談から就職後のフォローアップまで支援し、また事業主へのアドバイスや指導などを行う。それによって障害を持つ人の職業的な能力を伸ばし、雇用関係を安定させることを目的としているのである。また保護的な雇用・就労の場の設定が挙げられる。一般の労働市場では雇用されることが困難な、あるいは本人にとって適切ではないと考えられる障害者を対象にし

たものである。<sup>14)</sup>

厚生労働省は2002年12月26日に、民間企業での障害者の実雇用率を発表した。それによると前年に比べて0.02%減少の1.47%にとどまっている。<sup>15)</sup>

昨今の不景気による企業側の人員削減は障害者へも影響を及ぼしていることから、今後の障害者雇用施策の充実強化について厚生労働省で審議されている。<sup>16)</sup>

### 3. アンケート調査の結果

#### 3-1 アンケート調査の目的

本研究ではアンケート調査を実施した。その目的は障害児・者を取り巻く環境とジェンダーに関する現在の状況を調査するためである。障害児・者に関わる人の意見を拾い、そこからジェンダー問題が見えてくると考えたためである。以下に福祉作業所と学校で実施したアンケート調査について述べる。

#### 3-2 福祉作業所におけるジェンダー

本岩手県内の作業所を対象にアンケート調査を行った。以下にアンケートの結果を示す。

##### 1. 貴作業所にはどのような障害を持った方が入所しておりますか？ また入所しておられる方々の年齢幅、男女の人数を御記入下さい。

Table. 1 に岩手県内の障害種による作業所の数をまとめた。数字は各々の障害を持つ方が入所している施設の数を表している。また Fig. 1 にはその障害種別の施設数をグラフで示した。実際にはひとつの施設に複数の障害種を持つ方々が入所している場合があるが、今回アンケート調査にご回答下さった福祉作業所のうち、知的障害を持つ方が入所している施設が32%、ついで精神障害を持つ方が入所している施設が29%を占めていた。

Table. 1 岩手県内の障害種による作業所の割合

障害種	施設の数	割合(%)
知的障害	20	32.3
精神障害	18	29.0
身体障害	11	17.7
統合失調症	4	6.5
てんかん	2	3.2
アルコール依存症	1	1.6
基本型	1	1.6
視覚障害	1	1.6
自閉症	1	1.6
そう病	1	1.6
体幹	1	1.6
聴覚障害	1	1.6
計(複数回答)	62	1.6

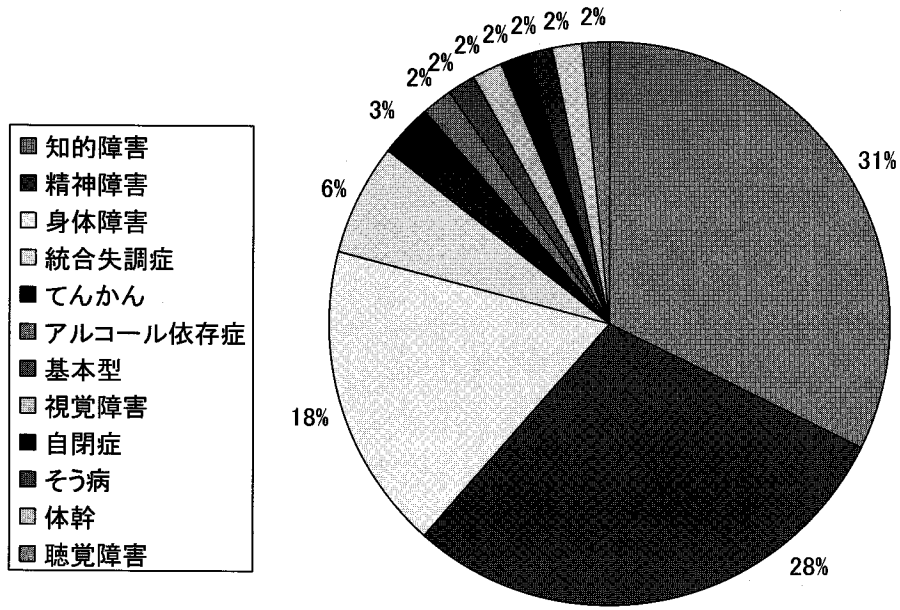


Fig. 1 障害種による作業所の割合

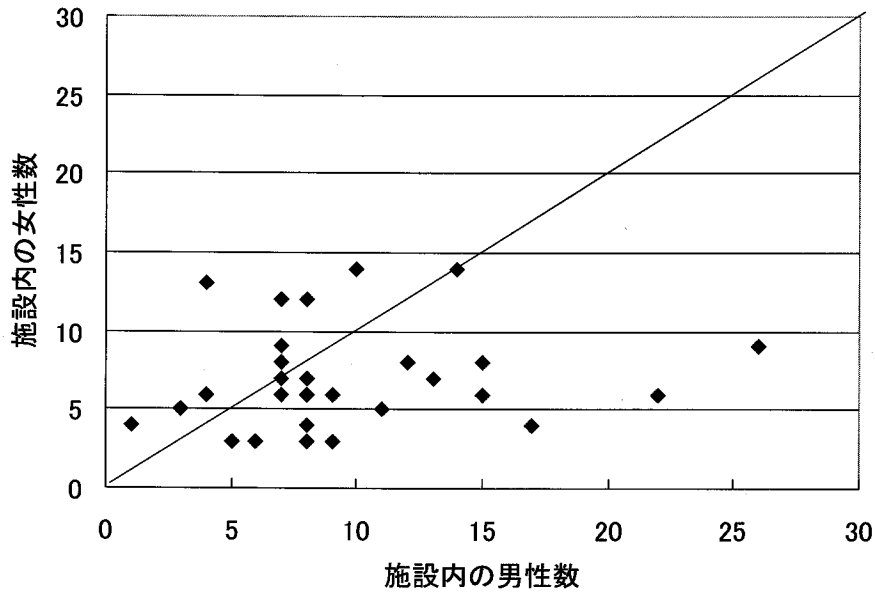


Fig. 2 施設内の男女比の関係

Fig. 2 は作業所内の男女の比率を示したグラフである。直線上に位置する作業所では、男女の比率がほぼ1：1であることを示している。また直線より上部に位置する作業所では女性の比率が大きく、直線より下部に位置する作業所では男性の方が多いことを示している。このグラフより、作業所によって実際作業所の男女比については、極端に男性だけが多い、女性だけが多いというような大きな違いはないことが分かった。

2. 障害を持つ人の入所に際して、何を基準にして、どのように決定していますか？入所に際して考慮する優先順位がありましたら、その順位を以下に番号でお答え下さい。

この結果を Table. 2 に示す。

「本人の希望」を第一に優先して考慮している作業所は73%にのぼった。「障害の種別」、「障害の程度」を考慮に入れる他は、「医師の同意」、「家族の同意」、「居住地の場所」等が考慮されることが分かった。

Table. 2 障害者の作業所への入所受け入れの際の考慮事項

	1		2		3		4		5		6	
本人の希望	24	73%	4	12%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
障害の種別	3	9%	7	21%	2	6%	1	3%	0	0%	0	0%
障害の程度	3	9%	7	21%	7	21%	1	3%	0	0%	0	0%
能力	0	0%	0	0%	1	3%	2	6%	0	0%	0	0%
性別	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	2	6%
年齢	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%	2	6%
その他	4	12%	10	30%	4	12%	0	0%	1	3%	0	0%

その他としての意見は以下の通りである。

\* 1番のその他として、

- ・入所に伴う基準は特にありません。見学入所期間をおき、その間の作業状況を観察した後、作業所に関するスタッフで構成されている委員会で検討した後に入所決定する。
- ・入所に際しての順位等なし。
- ・特になし、審査委員会で決定
- ・家族の同意

\* 2番のその他として

- ・病院と本人の話し合い及び医師の診断書により決定—見学後、体験通所をして本人が続けていけるか確認している。
- ・入所の順位は問わない。どんな人でも教えれば可能性があるとして受け入れてます。
- ・通所が可能であること
  - ・家族の希望通所圏内かどうか
- ・集団生活への対応性
  - ・医師の意見書
- ・家族の思いや希望
  - ・学校、親、保護者
- ・町内移住者

\* 3番のその他として

- ・適応できれば不問
  - ・通所が可能かどうか
- ・能力だけはありえない
  - ・通所に便利か

\* 5番のその他として

- ・家族の協力度

3. 障害を持つ人の入所に際して、性別の違いは影響を与えますか。『与える』と言う方はどのような影響があるのか、具体的に例を挙げてお答え下さい。

この問いに対して、2つの作業所(6.06%)が与えると解答した。その内容は以下の通りである。

- ・特に女性が、異性が入所してくることに意識している。無関心そうにしていながらも、すごく興味を持ち、又、反対に過剰に拒否反応したりする。「視線を感じる？」等訴えてくる。
- ・若い男女であればお互い意識します。作業内容には影響しません。

これは、新しく入所者に対して、すでに入所している障害者の方の様子を示している。性別の違いが入所に際して何らかの不利益を与えるようではないが、異性同士意識しあうなどの人間関係において多少の影響はあるようである。また性に関わる問題も出てくる可能性もある。

4. 障害を持つ人の作業内容の決定は何を考慮して決定していますか？ 考慮する際の優先順位がありましたら、その順位を以下に番号でお答え下さい。

この結果を Table. 3 に示す。ここに挙げた数字は、それぞれの項目について1位として選択した作業所の数と作業所全体に対するパーセントを示している。

Table. 3 作業所内での障害者の作業内容を決定する際の考慮事項

	1		2		3		4		5		6	
本人の希望	18	55%	3	9%	3	9%	0	0%	0	0%	0	0%
障害の種別	1	3%	2	6%	1	3%	5	15%	0	0%	1	3%
障害の程度	5	15%	11	33%	3	9%	3	9%	0	0%	0	0%
能力	8	24%	6	18%	6	18%	1	3%	5	15%	0	0%
性別	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%	2	6%	3	9%
年齢	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	2	6%
その他	2	6%	4	12%	3	9%	0	0%	0	0%	0	0%

その他としての意見は以下の通りである。

\* 1番のその他として、

- ・ みんなで一緒に同じ作業をするようにしていますので、順位というのはありません。
- ・ 特に優先順位はありませんが、作業内容を一通り体験した上で通所者に適する内容の作業に従事させて居ります。

\* 2番のその他として

- ・ 同一作業、そばの箱おり、ヒモ通し、シール貼り
- ・ 手が空いている人
- ・ 定まった仕事はないので、やれる範囲で取り組み
- ・ 本人の得意や興味

\* 3番のその他として

- ・ 基本的には作業所では皆で作業を行なう事を前提として内容を決めている。現在、菓子袋開封作業・冷凍魚の内袋、外袋セット作業。
- ・ 出向の仕事の時には本人の希望・能力を考慮する。
- ・ 本人の現状や持っている可能性を見極める

この結果を見ると、障害を持つ人の作業内容の決定は「本人の希望」を第一に尊重して行っている作業所が多いことが分かる。それ以外の決定要素として、「能力」や「障害の程度」などを考慮に入れているようである。また「皆で同じ作業をしている」という声もあった。「性別」を考慮に入れる作業所も若干あった。

5. 貴作業所の作業環境の中で、ジェンダーの観点からすると問題であると思われる場面はありますか。「ある」という方は、その時の状況を御記入下さい。

34の作業所のうち、4つの作業所（12%）で問題ではないかと思われる場面があると答えている。具体例として、以下のような問題点あるいは配慮点の必要が挙げられた。

- ・ 男性と一緒にが苦手という人の場合、グループ作業も女同士の配慮を心掛けている。
- ・ 一人、別作業（例、編み物）をさせている。
- ・ 作業内容から仕方ない部分が大いのだが、現在の所調理実習は主に女性が行っている。
- ・ 木工作业には一応女性は参加したがらない。又、手芸品の製作には男性が参加したがらない



い傾向が強い。特別差別はしないが、自然に分かれてしまう。このためあえてあるに丸をしました。

- ・ 送迎時、製品配達時の職員と所員のマンツーマンでの乗車の禁止(地域の人から指摘があったため)。
- ・ 男女の仕事の種類は違っていても皆平等であり、能力、程度によつての差は考えていません。賃金は皆同額です。

実際の作業では、どうしても男性向き、女性向きの作業種があるようである。木工などは男性の仕事、手芸や調理は女性の仕事と、性別により作業種が分かれる、という意見があった。この男女による分業は、仮に障害者の単なる得手不得手によりグルーピングされているとしても、社会通念としての男性の仕事、女性の仕事というイメージに捕われている可能性がある。

6. 障害児・者を取り巻く環境についてはどのように感じますか？ 障害児・者が作業所のみならず、家庭生活や社会生活などの日常生活をおくる際、性別により不利益を被る場面があるとお考えでしょうか。『被る』という方は、具体例を御記入下さい。

この質問では実際の生活において、性差に起因する差別や不利益を感じたことがあるか、現場の声をすることを目的とした設問である。解答結果を次に述べる。

性差による不利益を感じると答えたのは34の作業所の内の8つの作業所にのぼった。1/4の作業所でジェンダーの問題を感じているということは、障害児・者を取り巻く環境をジェンダーの視点で見直すと改善の余地があることが見えてきた。

まずはジェンダー以前の問題であるとの声があった。「社会のお荷物として障害者が不利益を全く被らないとは言い切れない」という、障害者に対する差別を指摘する声があった。またその原因として、「社会環境が障害者の生活に対しての適応度合が低い」という障害を持っていない人の障害者への無理解を指摘する声があった。また「バリアフリー化が進んでいない」という指摘があった。その例として「障害者の家族の死亡により障害者が一人残された際、障害者の一人暮らしに対して批判的な意見が出た」という事例が紹介されていた。これはまさに社会環境の障害を持つ人たちへの適応度合の低さを物語っている例であろう。

ジェンダーの問題は様々な場面で起こりうる問題である。特に労働や日常生活の場面、家庭の中でのジェンダーについての指摘があった。「成人した男性が家でブラブラしていることは許されない、男は社会に出て働くものという社会通念が影響しているのではないか。」と男性の就労に対するプレッシャーを指摘する声があった。また、「地域的に男だから女だからという偏った見方をするという傾向がある。」という地域性の問題、「女だから家事をできなくては、男だから力仕事をしなくては」という性差による分業について、また「男らしさ女らしさに縛られてしまい、利用者の成長が妨げられていると感じることがある」との指摘もあった。「家庭内での障害を持つ女性の立場に問題があるのでは」という、家庭での問題点を指摘する声もあった。

障害を持つ女性（特に知的障害）の場合、性犯罪の標的になりやすいという声があり、また思春期の障害者の性に対する対応の悩みについての指摘もあった。

ハードの面においては、「障害者の女性用のトイレの入り口が男性用トイレの入り口に近かったため、不快な思いをした」という高速道路内のパーキングエリア内のトイレの設置場所についての具体例が挙げられた。

7. これからは障害の有無、性別に関係なく、全ての人間が豊かに生きていくことができる社会になるべきだと思いますが、ジェンダーの視点から、特に障害児・者を取り巻く環境について今後どのように改善されるべきか、ご意見等ございましたら御記入下さい。

この設問に対しては様々な意見が寄せられた。大別すると以下ようになる。

- ・ ジェンダーという視点で障害児・者を見ることは差別ではないか。  
 具体的な指摘としては、「障害児・者のジェンダーを考えるとということが差別であり、偏見として見ているとしか思われません。」「ジェンダーという先入観で障害児・者を視ること事態が一種の差別になることではないでしょうか。」というものがあつた。
- ・ ジェンダーの問題はない。  
 ジェンダーの問題はないとする意見には「ジェンダーに関して特に意識していることはない。」「性の違いによる差別があると認識する場面等がなかったため、特に意識せずに関わってきた。」「一人一人が皆同じ立場であり平等である。」「性差による生活、社会環境等のことはあまり感じられなかった。指導者と指導方針が大きい影響であるだろう。」という意見があつた。  
 また「性の違いによる差別はないものの、作業のない時の仕事では女性に縫い物をさせる所もある。差別とは考えていないが、結果的には差別しているのではないか」という無意識での差別を例に挙げるところもあつた。
- ・ ジェンダー以前の問題がある。  
 ジェンダー以前の問題として、「障害者が豊かに生きていくための社会的保障、支援費のさらなる増配」、「社会の一員として生きがいが実感できる場の設置・大幅な増資」、「ユニバーサルデザインを指向した街づくりへの行政者、市民一体の取り組み」を求める声があつた。また、「補助金に頼り、自立自主性を失っている障害者もいる」と、障害者自身の問題を指摘する声もあつた。
- ・ ジェンダーの問題、障害児・者を取り巻く環境の問題を包括した願い。  
 ジェンダーの視点に立って、社会保障について、「障害者の高齢化に伴う経済的に支援が必要な人（女性が多い）への社会保障の確立」を求める声があつた。  
 また「女性が働きやすい環境は男性にとってもいい環境といえる。障害者を取り巻く環境にも同じことが言える」、「自分の身の回りの事や家事など、男女の区別なくできるだけ自分で行えるように、それをサポートできる環境となって欲しい」という意見があつた。

### 3-3 学校におけるジェンダー

障害児・者を取り巻く現状では、障害を持つ子どもの多くは高等学校卒業とともに企業あるいは福祉作業所等への職することになる。社会への前段階という意味合いも持つ高等部は作業学習を行っており、障害を持つ子は作業学習を通して卒業後の職業人のイメージを持ちやすくなる。そのような意味で、学校の作業学習でのジェンダーや、さらには学校生活のジェンダーに注目することは重要な視点ではないかと考えた。

そこで、本研究では岩手県内のある養護学校高等部の教員対象にアンケートを行った。以下にその結果を示す。

1. 貴学校高等部では作業学習としてどのような作業内容を取り扱っておられますか。

今回アンケートを行った学校では以下の作業内容を作業学習で取り扱っている。

木工、クリーニング、陶芸、染織、紙工、リサイクル

2. 高等部に在籍しておられる生徒は、どのような種類の障害をお持ちおられますか。また各学年の男女の人数をお答え下さい。

障害の種類としては、知的障害（自閉症、てんかんなどを併せ持つ）、ダウン症、筋ジストロフィーがある。高等部1年7名（男子6名、女子1名）、高等部2年9名（男子5名、女子4名）、高等部3年8名（男子4名、女子4名）という生徒数である。

3. 作業学習の班分けは何を基準にして、どのように分けていますか？決定時に考慮する優先順位がありましたら、その順番を以下に番号でお答え下さい。

本人の希望、障害の種類別、障害の程度、ご父母の希望、能力、性別、その他

結果を Table. 4 に示す。「本人の希望」と「能力」に比較的重点を置いて班分けしていることが分かった。その他に「ご父母の希望」という意見も尊重して班分けを行っている。

「実際に作業を行なうとどうしても男性向き、女性向きの作業種があるようである。」という意見を作業所へのアンケートの回答として得られたが、同様のことが養護学校の作業学習にも言いことができるのではないかと感じた。

Table. 4 作業学習の班分けの際に考慮する事柄

	1	2	3	4	5	6
本人の希望	2	3				
障害の種類別					1	
障害の程度	1			1		
ご父母の希望	1	1	2			
能力	3	1				
性別						1
その他	1					

その他の項目内容

- \* 1のその他としては
- ・適性、課題性、進路

4. 作業学習における生徒の作業内容は何を考慮して設定していますか？

卒業後はまさに働く生活になる。作業学習は実際に働くという極めて現実度の高い学習であり、この作業学習を通じて子どもは働く生活をイメージし、卒業後の生活につなげていくのである。よって作業学習で何を学習するか、何を作業として行うかということは極めて重要な問題であるといえる。得られた意見は以下の通りである。

- ・ 満足感の得ることのできる環境づくりやかかわり方、教材の工夫等である。
- ・ 生徒の意欲と技能を高められる内容であるかどうか。
- ・ 生徒にできること。できることに集中して取り組んで、生徒自身が満足できることや他に認められて働くことに自信を持てるもの。
- ・ 作業内容の基本は、作業種によって規定される訳ですが（リサイクルであれば空き缶、空きビン、古紙を扱う。木工であれば木材で作る等）、それをどのように行うか（空き缶のつぶし方、木工で何をどのようにして作るか等）は、生徒のもつ能力や適性、課題などを考慮して決める。

5. 先生から見て、生徒の卒業後の進路先決定に性別の違いは影響を与えますか。「与える」という方はどのような影響なのか、具体的に例を挙げてお答え下さい。

この設問に対して、全ての方が「与えない」と回答している。

6. 高等部3年生の卒業後の就職先を考える際、性別を考慮することはありますか。「ある」という方は、性別に関わって具体的にどのように考慮しているのか、御記入下さい。

この問題に対しては、一人のみ無回答とし、考慮点については「体力的な違い」としている。

7. 学校生活の中で、先生がジェンダーを意識すると問題ではないかと思われる場面はありますか。「ある」という方は、その時の状況を御記入下さい。

この設問に対しては殆どの方が「ない」とし、一人の方が「分からない」とした。得られたコメントを以下に示す。「ジェンダー（性の違いによる差別）の意味が今ひとつよく分かりません。例えば、重い物を運ぶ時、力があって実際に運べる生徒が男子だけの場合、当然男子生徒を指名しますが、それは性の違いによる差別に該当するのでしょうか？」

8. 障害児・者を取り巻く環境についてはどのように感じますか？ 障害児・者が学校のみならず、家庭生活や社会生活などの日常生活をおくる際、性別により不利益を被る場面があるとお考えでしょうか。「被る」と答えた方、具体例を御記入下さい。

この設問に対し、「被る」、「被ると思う」と答えた人がそれぞれ1人、「被らない」とした人が2人、また「分からない」とした人が1人であった。得られた意見は以下の通りである。「何を『不利益』と考えるかによっても違って来るように思いますし、それ以上に、『不利益』のもとが『性別による』ものなのか、それ以外の理由なのか、あるいは、表面上は性別によるものでないと言いつつ、実は性別を理由にしている場面なのかの違いがよく分かりません。」

9. これからは障害の有無、性別に関係なく、全ての人間が豊かに生きていくことができる社会になるべきだと思いますが、ジェンダーの視点から、特に障害児・者を取り巻く環境について今後どのように改善されるべきか、お考えがありましたら御記入下さい。

この設問については「ジェンダーという視点がよく分からない。」というコメントのみ、得ることが出来た。

#### 4. 考 察

日本では「ジェンダー」という言葉がようやく市民権を得るようになった。1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、近年になり、男女共同参画社会についての議論が市民の間で活発に行われている印象がある。日本は男女平等の国ではあるが、生まれた瞬間から文化的あるいは社会的に男の子としてあるいは女の子として育てられる。家庭の中だけではなく、学校や地域の中で、ジェンダーを無意識に学習していくのである。よってジェンダーの問題は家庭での問題であると同時に、地域の文化に起因しているのではないだろうか。家庭は社会の最小単位であり、その社会の影響を受けざるを得ないからである。

私たちの社会の中には依然として様々なジェンダーバイアス（性別による固定的な決め付けによる偏見・偏向）が存在する。顕在化しているものは既に議論の対象となっており、改善されている。また、ジェンダーバイアスははじめからその地域文化にあるものであるため、未だジェンダーの問題として認識されていない事柄もあるだろう。

ジェンダーは、性差に関係なくより豊かに生きていくために生まれた概念である。現在の社会は構造上、男性中心社会となっているのが現状である。しかし、女性にとって生活しやすい社会は男性にとっても生活しやすい社会であるといえる。よって真に豊かな生活を送るために、ジェンダーの視点は今後一層重要視されるであろう。

今回行ったアンケートには貴重な意見が多かった。福祉作業所内や学校内にあるジェンダー問題は勿論、高齢の女性障害者の社会保障問題、女性障害者が性犯罪に巻き込まれやすいという事実、男性の障害者の就労に関する意見、どれもが大変重要で、早急な改善、対策を講じることが求められる問題である。

未だ「障害」そのものに対する社会の偏見が根強く、「障害」に比べればジェンダーの問題は小さいものかもしれない。しかし、「多様な差異が抑圧的な意味付けを伴わずに共存できる社会」、「様々な人が共に地域で生活し、他の人と一緒に生きていける社会」になるためにはジェンダーの視点も考慮に入れていかなければならないと筆者は考える。

#### 5. 結 言

ノーマライゼーションの必要性が認識される中、障害を持っているか持っていないか、あるいは男か女かとカテゴライズして、不当な差別をしてはならない。地域に住む全ての人が不当な制約を受けることなく、豊かな生活を送ることができる社会になることを心から望む。

#### 謝 辞

この度の研究を進める上で行いましたアンケート調査に御協力下さいました作業所の方々、学校の方々に深く感謝申し上げます。

## 参考文献

- 1) 一番ヶ瀬康子他：『講座 障害者の福祉1 障害者の福祉と人権』，光生館，1987
- 2) 朝日新聞社編：『AERA Mook ジェンダーがわかる。』，朝日新聞社，2002
- 3) 横山文野：『戦後日本の女性政策』，勁草書房，2002
- 4) 男女共同参画審議会答申 全文
- 5) 男女共同参画社会基本法
- 6) 竹中恵美子：『叢書 現在の経済・社会とジェンダー 第2巻 労働とジェンダー』，明石書店，2001
- 7) 井上輝子、江原由美子：『女性のデータブック 第3版 性・からだから社会参加まで』，有斐閣，1999
- 8) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 9) 辻村みよ子：『女性と人権 歴史と理論から学ぶ』，日本評論社，1997
- 10) Women's Online Media <http://wom-jp.org/>
- 11) Women with Disabilities <http://www.worldenable.net/women/>
- 12) Gender Issues in Training and employment of People with Disabilities <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/action/rehab2.htm>
- 13) 手塚直樹他：『講座 障害者の福祉5 障害者の雇用と就労』，光生館，1984
- 14) 谷崎毅：『障害者雇用とワークショップ』，コレール社，1994
- 15) 厚生労働省ホームページ 報道発表資料 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1226-2.html>
- 16) -今後の障害者雇用施策の充実強化について- <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/01/s0109-1.html>