

「共生社会の働き方・差別を考える」授業例とワークシート

千葉県立津田沼高等学校 杉田 孝之

1 基本的な考え方

目標：現在の障がい者ばかりでなく、私たちも将来弱者になりうる可能性がある。この視点から働き方や社会の有り様を想定して、経済的観点を活かしながら、障がい者福祉のあり方を考えさせ、具体的な課題に関する制度設計を構想させる。

2 授業作りの観点：谷川彰英が提唱する「教材選択の5条件」を活用

(1) 本質性 問題の本質に迫っている教材であること

社会的弱者と向き合うこととは、私たちの「生」そのものこの「生」の維持（支援のあり方、働き方等）、「差別とは何か」等、生徒、授業者がともに分析に値する本質性がある。

(2) 具体性 五感にふれるもの、イメージ化できるものであること

「見える障がい（他方、見えない障がいをどう具体化するかの課題はある）」「私たちが弱者になる時とは」等、生徒がイメージ可能である。

(3) 関心適合性 生徒の関心、「ひっかかりの心」に即したものであること

生徒が現在存在する弱者との向き合い方とは？、将来自らが弱者になったら？等の場合、どんな支援が必要か等、問いを持てるのではないか。

(4) 関連性 社会認識の柱である関係認識にかかわりがあること。

社会福祉の授業は、経済の観点からの効率性と、基本的人権からの共生社会の有り様と関連させて考えられる内容や意義がある。

(5) 発展性 授業のなかで発展性があるものであること

生徒は社会福祉の授業で学んだ結果、共生社会の実現ばかりでなく、新しい知見、例えば経済の観点から社会福祉、政策、法を考えるきっかけとなり、新たな問いも得られる。

3 授業をするに際して授業者が重要と考える点

(1) 障がい者を「かわいそう」をベースに生徒に思考させないこと。

(2) 社会的弱者は、私たちの社会が作り出しているともいえるのではないか。

(3) 障がいの医学モデルと社会モデルを伝える。

(4) 経済的な視点を活用する。使える概念はインセンティブ（動機付け）等

(5) 障がい者の労働を考える場合、働く側（＝障がい者）と労働を受け取る側（＝企業や地方自治体）が、共に「win-win」になる制度はできないか。

公共 WorkSheet (1) 障がい者の働き方を考える

1 エスプールプラスという会社の事業から障がい者の働き方を考える



(1) エスプールプラス：千葉県にハウス農園を所有し、企業向けに貸出

→ 企業は雇用した（障がい者）を農作業させる

→ 企業は障害者を雇い、給料を支払っているので（法定雇用率）にカウント

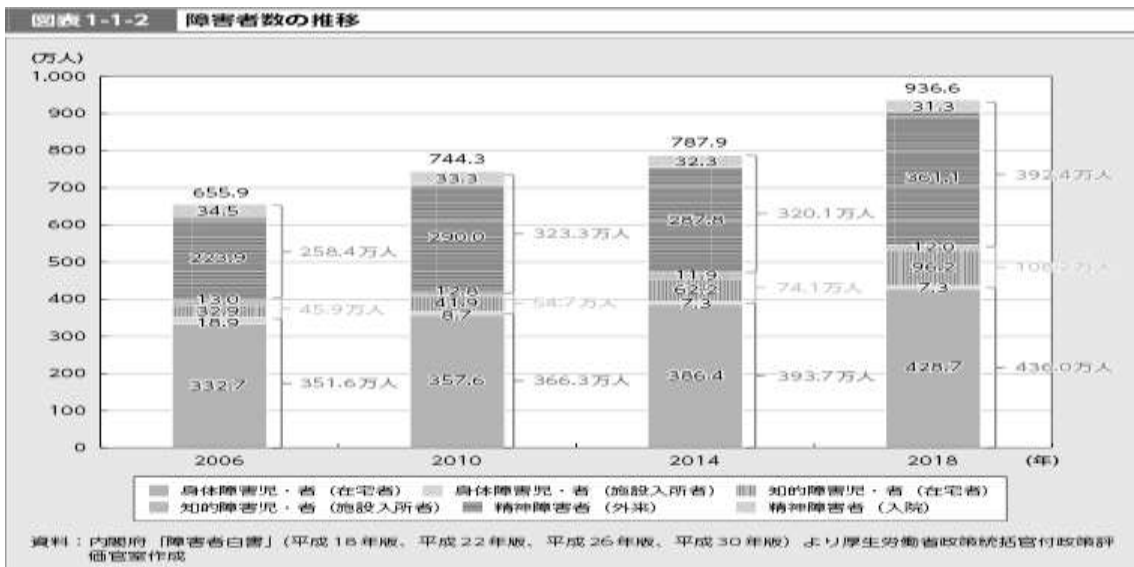
→ 働く場は企業ではなく千葉の農園＋農作物は企業の福利厚生＋社員食堂の食材に

→ エスプールプラスは作業場提供の見返りに企業から障害者1人あたり15000円の手数料を受け取る

問い：この事例は障がい者と共に働く、共生社会の実現に一步前進と言えるだろうか？

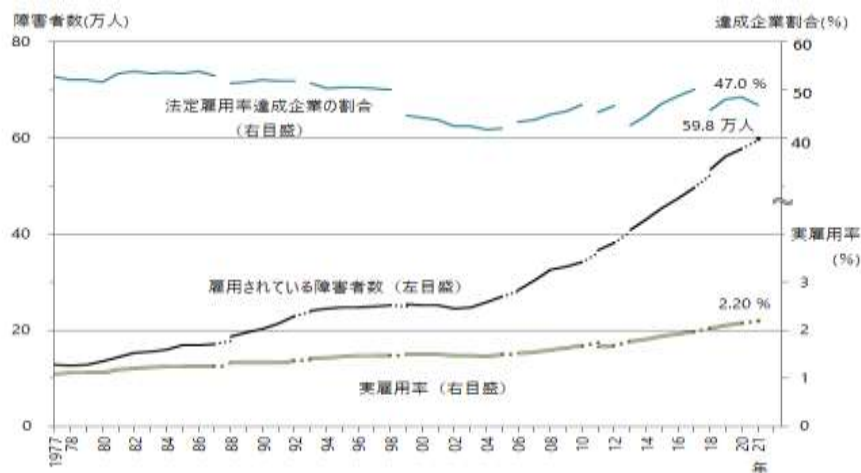
言える	言えない
根拠	根拠

2 障がい者数や雇用状況はどうなっているのだろうか？



出所 厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/18/backdata/01-01-01-02.html>

民間企業における障害者雇用状況の推移



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0216.html>

注1 「雇用されている障害者数」及び「実雇用率」については、改正前の制度に基づいて計算した場合の 数値が公表されているので、改正前の年と点線で結んで表示した。

注2 法定雇用率：1987年まで1.5%、1988～1998年1.6%、1999～2012年1.8%、2013～2017年2.0%、2018～2020年2.2%、2021年以降2.3%。

注3 グラフ右端の数字は2021年6月1日現在のもの。

注4 障害者の数については、統計表の注3を参照。

(2) 働きたい障がい者を受け入れるための法や制度がどのように整備されてきたか
→ 障害者総合支援法とは？ 以下出所

<https://www.city.edogawa.tokyo.jp/documents/7071/shogaishasogoshienhonopoint.pdf>



(3) 障害者雇用促進法の内容とは？

① 法定雇用率とは？

(障害者) 雇用率制度：従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「**法定雇用率**」以上にする義務があります。(障害者雇用促進法 43 条第 1 項)

→ 民間企業の法定雇用率は 2.3%です。従業員を 43.5 人以上雇用障害者を 1 人以上雇用しなければなりません。

なお、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています(特例子会社制度)。

上記障害者雇用率制度出所は以下

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#:~:text=%EF%BC%88%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85%E9%9B%87%E7%94%A8%E4%BF%83%E9%80%B2%E6%B3%95,%E3%81%AA%E3%81%91%E3%82%8C%E3%81%B0%E3%81%AA%E3%82%8A%E3%81%BE%E3%81%9B%E3%82%93%E3%80%82

② 法定雇用率の変遷：1987 年まで 1.5%、1988～1998 年 1.6%、1999～2012 年 1.8%、2013～2017 年 2.0%、2018～2020 年 2.2%、2021 年以降 2.3%。なお、国、地方公共団体 2.6% 都道府県等の教育委員会は 2.5%、特殊法人等は 2.6%である。

→雇用納付金制度の紹介

→政府による制度設計：障害者雇用の義務化とセットで、企業に対する障害者雇用の(インセンティブ)の役割を果たしているのが雇用納付金制度

(達成すれば)：雇用調整金、助成金を出す。人数に応じて(27000 円) 調整金支給

(達成できなければ)：納付金の支払い。足りない分 1 人につき、原則(50000 円) の納付金徴収

→ 経済の観点からは助成金でも納付金でも、障害者雇用が進むのであれば評価することができるのではないか？

(4) ではなぜ企業は法定雇用率や納付金に従うのだろうか？

法律だからというだけでなく、広く(ステークホルダー) (=利害関係者) の理解を得るため！

コストはかかるがそれ以上のメリットがあると考えるから

(5) 改めて導入の事例を紹介

→ エスプールプラスという企業をあなたはどのように評価するか？

→ エスプールプラスという会社は問題があればすれば？

エスプールプラスという会社を考えるヒントとして東京新聞の論説委員の
コラム (2022.11.3)

3 まとめ

障がい者だけでなく私たちは、自らの能力、おかれた状況に応じて働くためには、どんな制度や考え方が必要なのか、経済や共生社会のあり方、多面的、多角的観点からまとめてみよう！このまとめは大きめの字でボールペンを活用して10行以上書いて〇〇 考査当日に提出！

多面的：日常生活や社会で発生する事象を、法的、経済的、社会的といった様々な側面（多面性）から考えて、捉える。

多角的：日常生活や社会で発生する事象を異なった立場（障がい者、企業、政府、私たち）から考えて、捉える。

2年 組 番 氏名

公共 WorkSheet (2) 障がい者差別を考える

1 人間と人間どうしでおこなわれる差別

私たちの学校周辺には福祉作業所がいくつかあり、障がいがある方は身近だが…

問い：差別する基準は人間がどう決めるのだろうか？

(予想される回答例) 自分と外見や行動が異なる時、差別が生じる

例えば…

→ 外見：私たちと顔つきが異なる 体の一部が欠損 肌の色が違う

行動：突然大声をあげる 道路で寝そべる 何か意味が分からないことを
くり返し話す

2 外見や行動が異なっても、差別が合理的ではない事例はどんなものがあるのだろうか？



→ 以下経済学者が考えた合理的でない差別事例

→ (ベッカー型差別)：偏見を満足させるために、
利益を自発的に放棄する

『障害者の経済学』(新版)にある事例：映画、メジャーリーガー
黒人選手

3 そもそも障害者って何だろう？

(1) (医学モデル)：何らかの機能不全、視力、臓器の働き、知力など、一定の
基準を満たさない時、その判断は医学的知識を持つ医師がするのでこう定義される

(2) (社会モデル)：何らかの機能不全は社会がこれを問題視しなければ障害
(者)とはいえない

→ 障害の原因が機能不全ではなく、社会のほうにあるという考え方

c f. 以下 J 社 堀内他著『家庭基礎』教科書 p.89

知っておこう

障がいの社会モデル

障がいは個人の心身機能の障がいと社会的障壁の相互作用によって作り出されるものであり、社会的障壁を取り除くのは社会の責務である

医学モデル

- ・個人の心身機能の障がいによるもの
- ・個人が努力しても解決できない問題

社会モデル

- ・社会におけるさまざまな障壁によって生じるもの
- ・周りの人の行動や環境の整備で解決できるもの

4 障がい者へのベッカー型差別とは←偏見で利益を放棄

障がい者に対する偏見事例とはどんな事例があるだろう？

(予想される回答例)「障がい者は気持ちを悪い」、「精神障がい者は他人に危害を加える」など

5 障がい者を差別する規制にはどんな法があるだろうか？

→ (障害者差別解消法)



概要

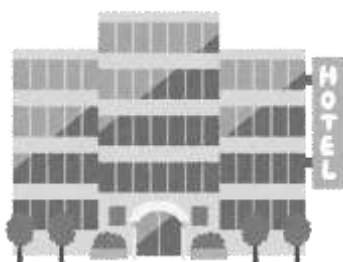
- (1) 「障害を理由とする差別的取り扱い」が禁止
- (2) 事業者にとって過重な負担でない範囲に配慮が限られる
- (3) 事業者にとって配慮の提供が努力義務になっている

6 障がい者への合理的配慮はどの程度必要だろうか？

- (1) (合理的配慮) : 障がいのある人権が、障がいのない人と同じように保障されると共に、社会生活に平等に参加できるよう、それぞれの障がいや困りごとに合わせて行われる配慮のこと

c f. 上記の合理的配慮の記述は前掲書『家庭基礎』教科書による

- (2) 合理的配慮を経済の観点から考えると…
 - 社会生活で障がいのある方に配慮するには？
 - (コスト) が必ず必要 かつ 障がい者間で配慮が異なる なぜ？
 - 障がいのある方の特性が異なるから！
 - 例えば、コストがかかる事例は？ → 東横イン問題
 - 企業は風評被害(障がい者問題で炎上)もできたら避けたいのが本音！？



c f. 東横イン問題 『障害者の経済学』(新版) p.135-136

「東横イン」が障害者向けバリアフリールームを不正改造し、それが「ハートビル法」(現バリアフリー新法)違反だとしてマスコミを騒がせた(中略)社長の「年1人2人しか泊まりに来なくて」という発言(中略)「年に1人2人」程度しか利用しない障害者用客室の整備は、企

業にとって過重な負担になる。

7 まとめ 差別を乗り越えるために、合理的配慮や全体最適が必要だと理解したが…

問い：経済や共生社会実現の観点から合理的配慮や全体最適をどう設計すればよいのだろうか？

このまとめは大きめの字でボールペンを活用し 10 行以上書いて〇〇 考査当日に提出!

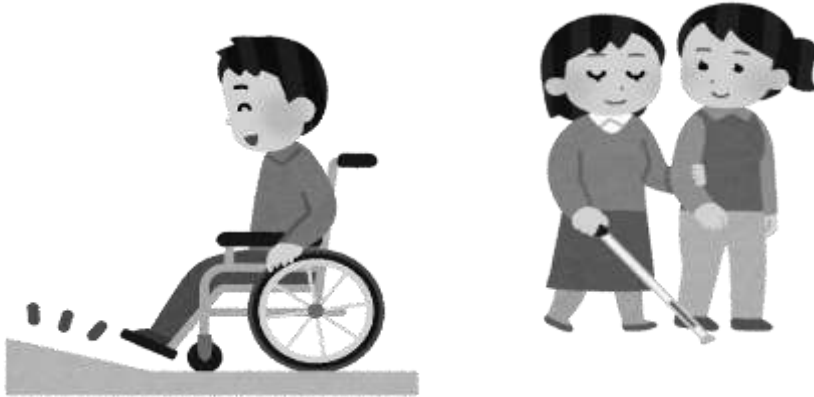
- ※ ヒント：社会全体で「合理的配慮や全体最適はコストがかかる」とまず共通理解!
→ 「合理的配慮や全体最適」のコストを下げる方法はないのか!?

指導上の留意点

共生社会の実現のために、「合理的配慮や全体最適」のコストについて以下の観点から考えさせ、まとめさせる

- (1) 目に見えるコストには? : 社会や企業に過重でないバリアフリー (←経済の観点から)
(2) 目に見えないコストには? : 1人ひとりの優しさ (= (障がい者を待つ) 余裕 → 時間) (←共生社会実現の観点から)

※ (1)、(2) ともに中島先生のご著書にある事例をヒントとする



2年 組 番 氏名
