

3. 通常学校における取組と工夫

(1) 特別な教育的ニーズに関する実施規則

イギリスでは、子どもが「特別な教育的ニーズを有するか否か」については、1994年から導入された施行規則（後に、2001年に改正）により考慮されなければならない。施行規則とは、特別な教育的ニーズを有する子どもを援助するため、学校、地方教育局、保健福祉サービスに対する手続きである。地方教育当局、学校理事会及び特別な教育的ニーズに関するものはこの施行規則を踏まえて施策を講じなければならない。1994年の段階では、施行規則には、5つの段階があり、段階的に行っていくことを提案している。特に、一般学校では、最初の3段階で、その後の2段階は地方教育局を中心に行われた。なお、この施行規則は、2001年に改正されているが、現在の施行規則を理解する上でも、重要であるため、以下に詳しく述べたい。

ステージ1

一般学校で、学級担任や教科担任が、子どもの生活の問題や学習上の困難さに気づいた場合、学校内の担当教員が、特別な支援教育コーディネーター（Special Educational Needs Coordinator: SENCO、以下「SENCO」という。SENCOに関しては次項で詳しく記述する。）と連絡をとり、保護者に連絡し、学校において、保護者を含めて話し合いの場が持たれ、(1) これまでの子どもの発達の経過、(2) 現在の家庭や学校での子どもの様子、(3) 考えられる原因とそれを解決する手だてなどが話し合われる。また、必要に応じて子ども本人から話を聞くこともある。この話し合いで、必要な配慮を行い、検討された手だてが実践され、問題が解決されなければ、次のステージ2に進むことになる。



ステージ2

SENCOが中心となり、学級担任や教科担任とともに、情報を収集するとともに、保護者と話し合いを持ち、その子どもに適切な個別教育計画（IEP）を作成し、特別な教育の提供を準備する。個別教育計画には、(1) 教育内容、(2) 目標、(3) 次の見直し時期などが定められ、必要に応じて子どもの担当医や校医の意見も参考にされる。家庭での協力も求められ、学校と家庭の緊密な連携が必要とされる。次の見直しにおいて、明らかな解決が見られない場合に、次のステージ3に進む。



ステージ3

ステージ1、2を経て、学校が子どもにさらなる教育的措置が必要であると考慮した場合、SENCOが中心となり学校の外部の専門家と協力し（地方教育局、教育心理学者やそれぞれの障害に関する専門家など）にこれまでの経過を示し、必要な外部支援を得ながら、新

たな個別教育計画を作成し、実践する。多くの場合は、この段階で子どもの学習における困難さは軽減され、その措置の効果が確認されることが多いが、もし、この段階で期待した成果が得られない場合には、次のステージ4、5と進む。

ここまでの3つのステージが、通常の学校を中心とした取組になり、その後のステージは地方教育局を中心とした取組となる。いわゆる法定評価（Statutory Assessment）の段階となる。法定評価とは、1996年教育法の第323条に基づくもので、特別な教育的ニーズを総合的に評価するための作業と手続きであり、地方教育局と児童サービス局（Children's Services Authority）が責任を持ち、教員、教育、心理学者、医者、保護者及び養育者等と協力しながら実施する評価で、特別な教育的ニーズと、ニーズに対応する措置を具体的に成文化した書類が作成される。この中には、子どもが必要とする教育的措置、通学手段等の措置、また、学校名などが含まれている。法定評価は、子どもの全てのニーズと支援を詳細にアセスメントするもので、学校、学校心理士、医療など様々な専門家からアドバイスを受ける必要がある。法定評価を実施した後、地方教育局は、判定書を策定するかどうかを検討する。

ステージ4

地方教育局が学校、保護者、その他の専門家と連携しながら、子どもの特別な教育的ニーズに関する法定評価の必要性を検討し、関係する全ての分野から情報を集め、必要な場合は多角的な評価を行い、法定評価を実施する。



ステージ5

地方教育当局は、判定書の必要性を検討し、法定評価の結果と学校に必要な措置を検討し、判定書を作成するか否かが検討される。この判定書には、法定評価から得られた問題点や特別な教育的ニーズの詳細内容、また、それに対応する措置（人的、物的資源の活用、セラピーなど）が示される。この法定評価は、最低1年ごとに見直しが行われる³¹。

2001年6月には、施行規則が改訂され、特別な教育的ニーズへの対応は、以前の5段階から2段階に簡素化された。この変更には、特別な教育的ニーズを有する子どもの対応について、学校の活動を基盤として行っていく姿勢が示されている。現在では、判定書が作成されていなくとも、特別な教育的ニーズを有すると評価する「スクール・アクション（School action）」とスクール・アクション・プラス（School Action Plus）」とよばれる評価に基づいて対応できるシステムが導入されている³²。

³¹ Department for Education (DfE) (1994) Code of Practice on the Identification and Assessment of Special Educational Needs. London: Central Office of Information

³² 高橋真琴、津田英二、久井英輔（2009）特別な教育的ニーズに関わる支援者の態度形成—イギリスマンチェスター地区実態調査からの考察—神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要，第2巻（第2号）

上記のステージ1から2の段階を「スクール・アクション (School action) 」(就学前は、アーリーイヤーズ・アクション (Early Years Action))、2から3の段階として、地方教育局の協力を得て、学校外部の専門家の支援を受ける段階を「スクール・アクション・プラス (School Action Plus) 」(就学前はアーリーイヤーズ・プラス (Early Years action plus))としている。前者では、学校内において、個別教育計画が作成され、後者になると学校外の専門家も関与する。この2段階のプロセスにより、個別教育計画を作成しても、十分な対応が難しい場合に法定評価が行われ、その結果、法的対応が必要な場合、判定書が作成される。

この改定では、早期段階での対応の強化が図られ、初等・中等学校と同様に、保育園などの就学前教育の機関も実施規則に従い、特別な教育的ニーズに関する方針を成文化し、SENCO を配置することを義務付けた。また、子どもの早期教育を実施する、保護者が運営するプレイ・グループ等も、施行規則に従って、特別な教育的ニーズに応じた支援を提供することが求められている。このように、イギリスでは、スクール・アクションとスクール・アクション・プラスに対応するアーリーイヤーズ・アクションとアーリーイヤーズ・アクション・プラスとして、先に述べた基礎段階プロファイルを基盤として、段階的に支援を検討することが求められるようになった³³。

さらに、初等教育学校に入学直後の評価を、全ての子どもに実施することを義務付け、特別な教育的ニーズを有する子どもを特定し、支援していく方針が取られている。特に、アーリーイヤーズ・アクションは、学級担任、教科担任、SENCO、保護者が、通常のカリキュラムでは、子どもにはほとんど学習の進捗が認められないと認識した場合、学級担任や SENCO が、子どもが特別な教育的ニーズを有すると判断した時に実施されるもので、学級担任と SENCO が、評価に基づいて、子どもの能力を最大限に伸ばすように援助する活動 (Action) を実施する。アーリーイヤーズ・アクションにおいて、最も重要なことは、学習や指導を、いかに柔軟に個別に対応させていくかということである。具体的には対策として、1. 特別な人を配置する。2. 小グループや個別教育計画を活用する。3. 必要とする学習機材、教材を最大限に利用する。4. コンピューターや大きな机など特別な設備を使用する。5. 地方教育局のサポートサービスによる臨時の支援などの活動を求めるなどがあげられる。これらの活動成果は、短期目標や手立てなどを記録した個別教育計画を利用し、適切に評価されることが推奨されている。また、アーリーイヤーズ・アクション・プラスでは、子どもの個別教育計画を査定し、アーリーイヤーズ・アクションにおいて進捗が認められない場合に、外部機関の専門家から継続的なアドバイスや直接的な支援を受けることを義務付けている³⁴。

p.87

³³ Department for Education & Welsh Office: Code of Practice on the Identification and Assessment of Special Educational Needs. Central Office of Information, London, 1994.

Department for Education and Employment: Full Version of SEN Code of Practice.
<http://www.dfes.gov.uk/sen/standard.htm> 2001

³⁴ www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_c/c.../c-67_4_3.pdf -

スクール・アクション、スクール・アクション・プラス、または、アーリーイヤーズ・アクションとアーリーイヤーズ・アクション・プラスの段階における個別教育計画に関しては、特別な教育的ニーズを有する子どもたちのために、子どもの教育的進歩に対応できるよう達成目標、教材・支援方法、達成度の評価、指導方針 (Possible Class Strategies) などが作成項目として作成される。個別教育計画は1年に少なくとも2回評価され、早期教育段階の子どもは1年に3度、評価の課程として扱われる。

また、早期教育段階での対応として、2歳未満の子どもへの支援においては、医療や福祉の関わりが大きくイギリスの国民医療サービス (National Health Service : NHS) による医療サービスや、訪問保健士 (Health Visitor) が定期的に訪問し、就学前の子どもへの健康チェックなどが行われる。特に、1996年教育法の施行後は、「保健局や国民医療サービスが、就学前の子どもで、特別な教育的ニーズを有する可能性がある場合には、保護者や地方教育局に通知しなければならない」と規定している。教育省による保護者向けの特別な教育的ニーズに関する教育パンフレット等には、乳児期の子どもにおいて訪問保健士や家庭医 (General Practitioner : GP) から、必要に応じてアドバイスを受けることが奨励されている。このように、イギリスでは比較的早い段階 (特に就学前教育の始まる2歳) から特別な教育的ニーズを有する子どもたちを特定し、一貫性のある枠組みで支援を実践しようという方針が取り組まれ、子どもが自らの考えを述べる権利、十分な情報を得た上で、決定を行う権利が強調されていることに加えて、早期教育段階での対応を強化する方向が示されているといえる。

(2) 就学後の学習保障と支援体制

イギリスでは、特別な教育的ニーズを有する子どもたちの学習保障と支援体制の一環として、1994年の施行規則において、全ての公立の一般初等・中等学校で、特別な教育的ニーズに関しての学校/追加学習支援方針 (Special Educational Needs /Additional Learning Policy) の作成を義務付けている³⁵。この支援方針では、各学校、特別な教育的ニーズに関する対応や、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒の発見や評価並びに、必要な追加の学習支援に関する方針、学校の教職員の研修と学校外の関係機関との連携方針、特別支援に関するプログラム計画、合理的調整など、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒に対する支援方法の実施状況などを、年間報告書として作成しなければならない。全ての初等・中等学校において、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒に関する学校の具体的な方針の作成が義務付けられたことにより、学校に在籍している教育的ニーズを有する児童・生徒にとって、適切に必要な特別な教育的対応を保障するため

³⁵ <http://www.wigan.gov.uk/Services/EducationLearning/EdPolicyPlans/>
高橋真琴、津田英二、久井英輔 (2009) 特別な教育的ニーズに関わる支援者の態度形成—イギリスマンチェスター地区実態調査からの考察—神戸大学大学院人間発達環境学研究科 研究紀要, 第2巻 (第2号) p.86

の手立てが整備されることになった。

学校現場では、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒への学習保障のために、教員以外にも様々なスタッフが関わっている。まず、イギリスでは、一般学校の教員は全員、有資格者であるが、基本的に日本のように、特別支援学校の教員が保持しているような特別な資格はなく、教員が必要に応じて、継続的職能開発（Continuous Professional Development：CPD）などの研修などを通じて、高度な知識や専門性を高めることを行う以外に方法はない。しかし、視聴覚と感覚重複障害に関しては、ユニットを編成する場合などは、その障害に関する各専門の教育資格を有した教員を配置することが義務付けられている。特別教育の専門資格は、大学や認定を受けた特別な機関で、ディプロマコース（通常1年から2年）を受講した後、付与される。スタッフの雇用形態に関しては、各学校の特別な教育的ニーズの学校方針と子どもたちの教育的ニーズの内容によって決められる。特別な教育的ニーズを有する子どもが保持する「判定書」に、特別な教育的ニーズのために、必要な支援スタッフの記載があれば、その学校は必要に応じて、カウンセラー、言語療法士、理学療法士、特別な教育的ニーズに関わる専門家（視聴覚障害、自閉症など）及び作業療法士などの支援スタッフの配置を義務付けられるが、それ以外は、各学校及び学校のある地域により状況は異なる³⁶。

さらに、正規の教員以外に、教室内には児童・生徒に教育的支援を行うティーチング・アシスタント（Teaching Assistant：TA）、あるいは、学習援助助手（Learning Support Assistant）が配置されている。これは、当時の労働党の、インクルーシブ・エデュケーションの推進の一環として、教室内には児童・生徒に教育的支援を行うティーチング・アシスタント、あるいは、学習援助助手の配置が推し進められた結果である。しかし、概して、ティーチング・アシスタントや学習援助助手は、学校が直接雇用するか、あるいは、地方教育局からの派遣で、給与が一般教員に比べ安く、学校現場では重宝であるが、教員資格も専門知識もないティーチング・アシスタントや学習援助助手が多いのが現状である。2000年以降、地方教育局が、ティーチング・アシスタント、学習援助助手のための研修システムを整備し始めたが、未だ十分な研修が供給されておらず、今後、どのようなティーチング・アシスタントと学習援助助手を配置するべきかが、イギリスの特別な教育的ニーズにおける学習保障と支援体制を考える上で大きな課題である。

（3）合理的調整

「平等に教育を受ける権利」は、2001年特別な教育的ニーズと障害法と2010年平等法においても明確に示されており、障害のある、あるいは、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒・学生は、障害を理由に学校から排除されてはならないし、学校、カレッジ及び大学等の高等教育機関は、障害のある児童・生徒・学生が、公正に教育が受けら

³⁶ http://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_f/F-101/chapter03/chapter03_e11.html、
http://www.direct.gov.uk/en/N11/Newsroom/DG_190740

れることを保証できるよう「合理的調整」を行う必要がある。教育現場における「合理的調整」とは、障害のある児童・生徒・学生のために、不必要で、障壁になることを取り除くことであるが、最も重要なことは、障害と関わる全ての人たちの「障害」に対する「態度」を変えることである³⁷。

まず、平等に教育を受ける権利とは、全ての人に全く同じ教育を提供するというのではない。例えば、学校における「合理的調整」とは、障害のない児童・生徒・学生が、簡単に行える「見る」「聞く」「読む」といったことを、障害のある児童・生徒・学生に対して、電子版の配布資料を供給するというような代替の方法や材料で可能にすることである。また、「合理的調整」とは、安易に学習のレベルを落とすことでもない。さらに、障害のある児童・生徒・学生が直面するだろうと予め「予想できる」ものに関しては、その調整を行う義務があるということである。例えば、ティーチング方法を変える、教材を工夫する、授業の評価を柔軟にするなどである。これらの調整は、時間が余分にかかることもなければ、高価な器具や材料を特別に購入する必要もなく、ほんの少しの準備と、児童・生徒・学生への「思いやり」によって達成できるものである。重要なことは、障害のある児童・生徒・学生が、少しの調整で他の生徒と同等の教育が与えられ、日常的に同じ経験が与えられるということに価値がある。また、「合理的調整」の義務は、学校へ入学してくる可能性のある特定の児童・生徒・学生のための調整ではなく、一般的に、障害のある人たちへ行われる範囲の対応を意味するものでもあり、障害のある学生が在籍するかしないかに関わらず、簡単に実践できることを意味し、そのような試みが、教育機関で習慣的になされることが期待されているということである。

(4) 障害のある子どもとナショナル・カリキュラム

1988年教育法によって導入されたナショナル・カリキュラムは、イギリスの地方教育局が管轄する義務教育段階（5歳～16歳）の初等中等学校に適応され、全国共通に指定された主要教科（国語、数学、理科）と、その他の基礎教科（歴史、地理、技術、芸術、体育、音楽、外国語）で規定されている。ナショナル・カリキュラムには、児童・生徒の教科の到達目標、学習プログラム、そして、教育評価の手順が定められ、各キー・ステージで習得されるべき各教科の知識、技能及び理解力などの到達目標が示されている。ナショナル・カリキュラムは、特別な教育的ニーズのある児童・生徒にも適応されるが、この場合、児童・生徒の特別なニーズに応じて一部を抜粋し、修正できるある程度の柔軟性が許されている。ナショナル・カリキュラムは包括的なものであるが、複雑な特別な教育的ニーズを有する児童・生徒、学習困難のある子どもには、年齢に対応してキー・ステージ（Key stage）をそのまま学習することは難しいため、各ステージにおいてレベル1（Level 1）以下の学習を行っている児童・生徒に対しては、ピースケール

³⁷ <http://www.excellencegateway.org.uk/page.aspx?o=149408>

(P scale)³⁸と呼ばれる個人内差をもとにしたカリキュラムが用意されている。その他、視覚障害児に関しては、点字指導、歩行訓練、弱視用補助具の活用指導及びコンピューター指導などが、児童・生徒のニーズに応じて提供される。

(5) 特別な支援教育コーディネーター (Special Educational Needs Coordinator : SENCO)

特別な教育的ニーズの制度の中では、全ての公立初等・中等学校に、学校内の特別な教育的ニーズに関する業務全般に関わる特別な支援教育コーディネーターを配置することを義務付けている³⁹。この SENCO は、1994 年の施行規則の中で、学校現場で、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒の支援のために、特別な教育的ニーズの早期判断、評価、支援措置など遵守、あるいは、考慮すべき事柄などが規定されている。また、各学校は、法律的な枠組みの中で、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒に対して、学校として、どのような支援を提供しているか、特別な教育的ニーズに関する学校方針を示し、「学校/追加学習支援方針」として成文化することが求められているわけであるが、その中で、教育的措置を調整する責任者として配置されているのも SENCO である⁴⁰。

SENCO は、学校内の校長が指名することとされているが、小規模校の場合は、校長又は教頭が兼務できるようになっており、SENCO の資格を授与される必要条件として、必ず教員資格を有していなければならない。これは、学校において、特別な教育的ニーズに対応した教育を展開していく上で、教員を含む、学校関係者や外部関係者と協力関係を形成し、子どもに対しての教育的ニーズに対応していかなければならず、SENCO は非常に重要な役割を担うためである。特別な教育的ニーズに関連した法定的な義務を果たしているか否かについての、各学校の取組については、学校の評価として、教育水準局 (Office of Standards in Education : OFSTED、以下「OFSTED」という。)によって査察される。

施行規則にあげられている SENCO の教務としては、1. 各学校の特別な教育的ニーズに関する方針の日常的遂行、2. 学級担任と連携し、同僚教員への協力と助言、3. 特別な教育的ニーズのある児童・生徒への教育措置の調整、4. 各学校の特別な教育的ニーズを有する児童・生徒の登録を行うとともに、記録の維持管理と特別な教育的ニーズを有する児童・生徒全員の記録の総括、5. 特別な教育的ニーズを有する児童・生徒の保護者との連携、6. 教職員の現職教育、及び、7. 学校外の教育心理サービスや援助団体、医療関係サービスや社会福祉サービス、有志団体を含む学校外の機関との連携などが挙げられる⁴¹。その他、各学校の責任として、特別な教育的ニーズに関わる予算を

³⁸ <http://www.qcda.gov.uk/assessment/537.aspx>

³⁹ 横尾俊 (2006) イングランドの special educational needs coordinator(SENCO)の養成とその業務上の課題。
http://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_d/d-253/d-253_3.pdf, P.13

⁴⁰ http://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_f/F-101/chapter03/chapter03_e03.html

⁴¹ Department for Education (DfE)(1994) Code of Practice on the Identification and Assessment of Special Educational Needs. London: Central Office of Information (para. 2.14)

有効にいかすことが挙げられる。特別な教育的ニーズに関する基本方針に含まれる予算関係の要素として、学校責任を果たすため、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒やその集団に対して予算を配分する原則を記述し、特別な教育的ニーズに関する予算を確保する方法を明記しなければならない。

特に、判定書を有する子どもの支援を確保するための予算の配分などを明確にし、学校内外の関係者に公開することが必要である。予算を有効に活用することを考える上で、近隣の学校等の機関との協力も必要となる⁴²。この他にも、子どもの学習支援として、率先して児童・生徒の教育活動を観察し、背景や情報を集めたり、記録したり、その情報を更新し、評価を行ったりしながら、将来的な支援方法について同僚やその他の学校職員と話し合うことなども含まれ⁴³、ナショナル・カリキュラムを含む均衡のとれた広範囲にわたるカリキュラムに特別な教育的ニーズを有する児童・生徒がアクセスできるようにする手続き、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒が、学校全体にインクルージョンされる方法、学校方針の達成を踏まえた評価をする基準、学校内における特別な教育的対応についての不服などを検討する手続きなども含まれる。このように SENCO の業務は多岐にわたり、学校において、障害のある、あるいは、特別な教育的ニーズのある児童・生徒のために重要な役割を果たしている。

また、イギリスの SENCO は、「判定書」制度と切り離すことができない。1980 年代半ばより、特別支援コーディネーターと呼ばれる担当者が、一部の公立学校には既に存在しており、児童・生徒の特別な教育的ニーズの調整を執り行っていたが、1994 年施行規則の導入により、判定書の発行や管理の担当者として、SENCO の役割と責任が、法的な基盤により明確に提示されたことに伴い、学校内には不可欠の存在となった。これにより、専門家会議での協議内容を、SENCO がどのように取り扱うかにより、児童・生徒の特別な教育的対応に法的な根拠が得られるかどうかも左右されることになった⁴⁴。

2001 年、施行規則改訂の際には、さらに責務が拡大し、①特別な教育的ニーズのある子どもの保護者と専門家と連携を図る、②適切な個別教育計画の実施を確実にする、③同僚教員や他の教職員に対して、特別な教育的ニーズに関する学校方針に関するアドバイスをを行う、④できるだけ早急に子どもたちのニーズに対応できるようにシステムを構築するといったことが、幼児・初等教育段階に関して付け加えられ、子どもの特別な教育的ニーズに関する業務の管理者としての役割を求められるようになり、それまで、明確にされなかった SENCO の必要資格も、教員資格を有するものと明記された⁴⁵。

⁴² 河合康夫 (2006) イギリスにおけるインテグレーション及びインクルージョンをめぐる施策の展開. 上越教育大学研究紀要, 第 26 巻 p.376, および国立特殊教育研究所報告書 http://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_f/F-101/chapter03/chapter03_e03.html,

⁴³ Cowne, E. A. (2008) *The SENCO handbook: Working within a whole-school approach*, (5th ed.) (London, Routledge).

⁴⁴ 河合康夫 (2006) イギリスにおけるインテグレーション及びインクルージョンをめぐる施策の展開. 上越教育大学研究紀要, 第 26 巻 381-397

⁴⁵ DfES(2001)Special Education Needs: Code of Practice <http://www.education.gov.uk/publications/standard/publicationdetail/page1/DfES%200581%202001>

2004年には、特別な教育的ニーズを持つ子どもの学習支援についての政府戦略として、「達成へのバリア解消」(Removing Barriers to Achievement 2004⁴⁶)が発表され、学校の政策を展開していく上で SENCO はその取組のカギを握る担当者として、学校における特別な教育的ニーズに関わる事柄を管理する責任者として取り扱われるようになる。従来、学校長がその権限により、必要に応じて任命していた SENCO は、2009年に、教育省(当時は子ども・学校・家庭省)の規定により、各学校は必ず SENCO を配置する義務と SENCO の資質向上のため、SENCO は必ず国家資格を取得しなければならず、国家資格プログラムの受講資格は、1) 導入期間(Induction period)を満足のいく成績で完了した資格のある教員、2) 校長もしくは任命された校長代理(それぞれの職務に加えて、SENCO の業務を担っている場合もある)、3) 規則の施行以前に6ヶ月以上 SENCO の任務に従事している人で、資格のある教員になり、規則の施行から2年以内に導入期間を完了する見込みの高い教員であることを義務付けた⁴⁷。

SENCO の国家認定資格は、中央政府が学校職能開発局⁴⁸(The Training and Development Agency for Schools : TDA、以下「TDA」という。)に、その予算と権限を委託し、職能開発局が SENCO の国家資格プログラムと認定した大学・高等教育機関で受講することを義務付けており、期間は1年間で、受講料2,400ポンド(約324,400円：1ポンド135円で換算)は、TDA が助成金として支給している。来年度2011-2012年9月までは保障されているが、来年度以降は政府方針が明らかでないため未定である。

(6) イギリスにおけるその他の特別な教育的ニーズに関する支援

イギリスには、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒のために、政府、官公庁及びその外郭団体のみならず、様々な支援や情報を提供している民間の障害者サポート団体や当事者団体が数多く存在している。これらの団体は、社会に暮らす、全ての人々のために、公平な社会参加を推進し、障害者差別禁止の実効性確保に寄与している団体で、市民団体だけではなく、政府・公共機関も含まれる。特に、イギリスの民間団体は、チャリティーと呼ばれることが多く、チャリティーの組織は、その特徴や性格も様々で、完全に政府と対立する組織から政府の事業を一部請け負う形で存在する機関まである。特に、民間のチャリティー団体では、特別な教育的ニーズに関して、それぞれの専門性を持った団体が、その特性を生かし教育活動や政策提言を行っている。例えば、CSIE (Centre for Studies on Inclusive Education) やバナルドズ(Bernaldo's)は、子どもの権利を守るための様々な事業を展開しているチャリティー団体であり、障害を有する子ども

⁴⁶ <http://nationalstrategies.standards.dcsf.gov.uk/node/84855>

⁴⁷ <http://www.teachernet.gov.uk/wholeschool/sen/teacherlearningassistant/sencos2008/>

⁴⁸ TDA (The training and Development Agency for Schools) とは、教員養成・開発機構という政府系機関である。1998年に設立され、2005年に TTA(The Teacher Training Agency : 教員養成研修局)から TDA に変更した。TDA は教員養成・研修は行わず、教員の資質向上に政策的な面でスタンダードを設定し、教員の質や人数の管理等を行う。

たちへの多様な支援を行っている（詳細は別添翻訳資料集の資料2を参照）。

チャリティー団体の活動は、前労働党政権成立後から、従来、政府から地方教育局へ配分されていた公立学校への予算が、アカデミーなどの一部の公立学校へ直接配分されるようになり、学校側がチャリティーのサービスを「買う」という方式が生まれ、教材やセミナー、学校内での教員研修などチャリティー団体に関わる機会が増え始めた。また、新しい教育政策が施行される際、政府が、チャリティー団体や民間団体への協力を要請し、チャリティー団体や民間団体が政府に提言を行うことにより、これら団体による「提言・協議・実施」を基本とした草の根運動的な流れが生まれ、教育の枠組みや実践枠は一層拡大されてきている⁴⁹。

その他、ファミリー・サポート・サービス（Family Support Service）のような特別な教育的ニーズを有する子どもとその保護者をサポートする公的な機関もある（詳細は別添翻訳資料集の資料2を参照）。ファミリー・サポート・サービスは、2000年より地方教育局に設置されることが、法律で義務付けられており、地方教育局に設置されていながら、独立した立場を保ち、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒やその保護者のための支援を行っている。特に、保護者が学校や地方教育局、あるいはその他の公的機関と調整を行う場合の支援を行い、児童・生徒の特別な教育的ニーズに関して、地方教育局以外の社会福祉サービスや保健サービスなどや民間機関の様々なサービスに関する情報を与えるなどを行う。特に、特別な教育的ニーズに関する評価に対して、保護者が異議を申し立てた場合、保護者の権利を守るために、情報提供を行い、保護者とともに関係機関へ一緒に赴き交渉を行うなどの具体的な行動をとっている⁵⁰。

4. 障害を理由とする差別に対する保護・救済の仕組み

ーイギリスにおける障害がある教員の雇用に関してー

(1) 障害のある教員の現状と障害者差別禁止法

イギリスにおいて、障害のある教員の現状を探ることは非常に難しい。その理由の一つは、仮に、重度の障害があったとしても、教員自らが「障害がある」と申請しない限り、イギリスではその教員に「障害がある」と判断してはならず、基本的に正確な統計を得ることは難しい。2010年11月に、教育省では、新しく「学校労働統計」というものを開始した。データに関しては、フルタイム・パートタイムなど、教員の雇用のタイプ別、性別、人種などが含まれている⁵¹。この調査を実施するにあたり、今後、「学校」

⁴⁹ <http://www.crn.or.jp/LIBRARY/GB/09.HTM>

⁵⁰ 国立特別支援教育総合研究所 (2009) 障害のある子どもの教育制度の国際比較に関する基礎的研究ー我が国の現状と今後の方向性を踏まえてー. 研究報告書 平成20年3月 p.32
http://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_b/b-232.pdf

⁵¹ <http://www.education.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000997/index.shtml>.

という機関で勤務する教員に対して、より良い労働環境を整えるという意味でも、教育省は教員の障害に関するデータを積極的に収集したい考えであるが、今回の調査で、教員の障害についての項目を加えたところ、半数以上の教員がアンケート用紙の記入を拒否した。そのため、イギリスでは、現在の時点で、障害のある教員に関するデータを入手することはできない。今後、教育省は、教員の病気休職「発生率」などの補足として、教員の「障害」についての調査を実施することを希望している。

教員のデータは可能ではないが、TDA による教員養成コースに所属する障害のある学生についてのデータが存在する。教員養成コースの学生に関しては、2010 年の統計では、2,140 人が何がしかの障害があり、これは、全教員養成コースの学生 36,770 人の、6%である(表7参照)。教員養成コースを希望する障害のある学生のためには、財政援助として、学生本人の希望に応じて、障害学生手当(Disabled Students' Allowance: DSA)が、該当学生に対してそれぞれの教員養成コースが行われている機関のある地方教育局から、直接本人に支給される。地域によっては、50%の学費の免除がある⁵²。この障害学生手当には、学習支援のために、ソフトウェア、デジタル・レコーダーや、授業のノートを取るなどの筆記支援、手話通訳者や学習支援者の配置、障害による教育実習先への過剰な交通費の負担、学習に必要なコピー代及び点字用紙なども含まれている。

イギリス政府は、障害がある教員を含む様々なバックグラウンドをもつ教員を学校現場に配置することを目指しており、特に、障害がある教員たちは、どのような状況でも、多くのことが達成可能であるという意識、社会における多様性や、個に対する尊敬・敬意というものを、児童・生徒に与える存在として重要な存在であると考えている⁵³。多様な教員たちがいる学校現場では、より質の高い教育が提供されるという考えのもとで、教育省から権限の移譲を受け、イギリスの教員養成や研修に関する業務を執り行っている TDA は、2005 年障害差別禁止法及び 2010 年平等法に基づき、教員たちに対して、必要なトレーニングやサポートの支援を行い、教員を目指す障害を有する学生たちのためには、コース・ワークにおけるサポート、就職活動の際のアドバイスを行っている。また、TDA は、地方教育局及び各学校に対して障害への理解を促すなどの支援も行っている。その他、教員のための支援として、高等教育機関の研究所と協力し、障害のある教員の雇用上の問題や、学校で教員が、どのような問題に直面するかなどのリサーチも行っている⁵⁴。

⁵² 青木和子, 石田久之, 天野和彦 (2001) イギリス高等教育機関における障害者支援体制. 筑波技術短期大学テクノレポート, (8) 217-222.

⁵³ <http://www.skill.org.uk/page.aspx?c=261&p=382>

⁵⁴ <http://www.tda.gov.uk/>

表7 大学等の高等教育機関、雇用ベース、オープン・ユニバーシティに所属する障害のある教員養成課程の学生

年度	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
障害のある教員養成コースの学生数					
初等学校	18,620	18,700	17,920	17,300	17,350
中等学校	21,250	21,070	20,860	19,860	19,420
Total	39,860	39,770	38,780	37,160	36,770
障害のある教員養成課程の学生					
初等学校	860	880	860	970	920
中等学校	940	1,010	1,060	1,150	1,220
Total	1,800	1,890	1,920	2,120	2,140

資料：学校職能開発局（The Training and Development Agency for Schools：TDA）

イギリスでは、TDA のみならず様々な民間・チャリティー団体もまた、アドバイスや支援を行っている（詳細は別添翻訳資料集の資料3を参照）⁵⁵。教職員組合の支援として、イギリス国内最大の教職員組合である全国教職員組合（National Union of Teachers：NUT）では、障害があると申請している教員たちのために、専門職における雇用均等実現を狙いとし、教員同士の経験を分かち合い、学校現場でどのような困難があるかなどを議論し、話し合い、教職員組合としてのポリシーや政策提案などを、NUTの「障害がある教員」のための学会を通じて行っている。障害があると申請している教員たちには、視覚・聴覚障害、肢体不自由、癲癇、HIV、癌及びパーキンソン病などの身体的疾患による障害と職業上のストレスによる精神疾患、抑うつなど、精神的な障害が含まれる。また、教職員組合では、雇用、昇進、キャリア開発のためのトレーニングを支援し、地方教育局や学校と交渉するために、障害のある教員のために「Tool Bag」とよばれる、障害差別禁止法 1995、教育省通達（Circular 3.97）における合理的調整義務（Reasonable Adjustments）の抜粋、教授のための適切性に関する教育省通達（Circular 4/99）、仕事へのアクセス支援制度、就業不能給付金、障害生活者手当、教員慈善基金に関する情報を障害に関しての支援情報パッケージを提供している⁵⁶。さらに、様々な基金を通じて、障害をもつ教員たちのために、電動車いす、車に取り付ける回転イス、階段横の昇降機などの購入などの支援も行っている。

（2）1995年障害差別禁止法制と2010年平等法⁵⁷

イギリスでは、公的性質を持つ機能を有する機関は、1995年障害差別禁止法に基づき

⁵⁵ <http://www.gtr.ac.uk/students/disabledtrainee teachers> 及び別添翻訳資料集参照

⁵⁶ <http://www.teachers.org.uk/node/1344>

⁵⁷ http://www.equalities.gov.uk/equality_act_2010/equality_act_2010_what_do_i_n.aspx

障害平等義務を負う。この義務は、障害差別禁止法における不法な差別を根絶する必要性などを意識した行動を公的機関に求める義務であり、具体的には規則に定められた義務を履行する方法を記載した障害平等計画（Disability Equality Scheme）の策定と履行を求めたり、1年を超えない期間ごとに報告書を発表したりすることを義務付けるものである。この義務の実効性は、司法審査や平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission）のアセスメント・義務の履行を求める通告などによって担保されている。つまり、公立学校に雇用される教員に関しても障害差別禁止法が該当する。特に、障害を理由とする差別に対する保護・救済には、主に前掲した障害差別禁止法及び人権法を裁判所等が適用することで実現されるものと、2010年平等法に基づいて設置された平等人権委員会が、平等法の適用を通じて実施する諸対応により実現されるものがある。

1995年障害差別禁止法では、包括的に差別を禁止する法律ではなく、障害を理由とする差別に特化した法律であり、障害者の割当雇用制度を定める法律を廃止後に成立した法律である。障害差別禁止法は、イギリスにおいて現在にいたるまで、差別禁止に関する基本的な枠組みとなっている。その後、2010年平等法と合わせて、障害を理由とする差別に対する救済を求める法的根拠になっている⁵⁸。適応範囲は、障害、性別、年齢、人種、宗教・信条、性的志向、性転換、婚姻及び婚姻外パートナーシップ（同棲婚を含む）を理由とする差別を禁止する法律（契約自由の原則を制限）であり、適用範囲は、サービス・公的機関（第3部）、建物（第4部）、雇用（第5部）、教育（第6部）、社団（第7部）が適応対象とされる。2010年平等法における障害者の定義は、

身体的または精神的な機能障害を有するものであり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けているもの（平等法6条、第1項、第2項）。過去に障害を有していたものも含まれるとする（同4条）。

⁵⁸ イギリス障害差別禁止法、長谷川聡氏資料
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/b_2/pdf/s2.pdf

2010年平等法では、禁止される差別・不利益取り扱いの概念として以下のような7種類の差別定義を定めている。以下は、「イギリスの障害差別禁止法 長谷川氏資料」より部分抜粋、加筆したものである。⁵⁹

1. 直接差別 (Direct discrimination)

障害を理由として、AがBをその他の者を取り扱う又は取り扱うであろう場合よりも不利益に取り扱った場合(平等法13条第1項)。障害者を非障害者より有利に扱うことは許容(片面的差別禁止)。

2. 間接差別 (Indirect Discrimination)

AがBに、Bの障害に関して差別的な規定、基準又は慣行(Provision, Criterion or Practice)を適用した場合(平等法19条第1項)。

3. 障害に起因する差別 (Discrimination Arising from Disability)

- (1) 障害者Bの障害が原因で生じたある事柄を理由にAがBを不利益に取り扱った場合で、
- (2) 当該取扱いが適法な目的を達成するための均衡の取れた方法であることをAが証明することができなかった場合(平等法15条第1項)。

4. 調整義務 (Duty to Make a Reasonable Adjustments) の不履行を理由とする差別 後述する調整義務を履行しなかった場合に成立

5. ハラスメント (Harassment)

(1) Aが障害に関連して好意的でない行為を行い、(2) 当該行為が① Bの尊厳を侵害、あるいは、② Bに脅迫的な、敵意のある、品位を傷つける屈辱的で不快な状況を生じさせた(平等法26条第1項)。このような状況を生じさせるか否かは、(a) ハラスメントを被ったことを主張する者の認識、(b) 当該事案におけるその他の状況、(c) 当該行為が、そのような状況を有したか否かを考慮に入れて判断される(平等法26条第4項)。

6. 報復的取扱い (Victimisation)

(1) Bが保護される行為を行ったこと、又は、(b) Bが保護されることが予想できるとAが認識したことを理由にAがBを不利益に扱った場合(平等法27条第1項)。

⁵⁹ <http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/promotion/k2/k2s2.html>
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/b_2/pdf/s2.pdf

「保護される行為」：(a) 平等法に基づく訴訟手続を開始したこと、(b) 平等法に基づく訴訟手続に関連する証拠や情報を提供したこと、(c) 平等法を適用される、若しくは平等法と関連すると考慮されるその他の行為、(d) A 若しくはその他の者が平等法に違反したことを訴えること（同条第2項）。

7. 違法行為の指示等

保護される特性を理由に、上述した差別行為を行うように、ある者に指示したり、不法な行為を行おうとする他者を支援するように、ある者に指示したりすること。

(3) 合理的調整の義務の詳細内容

1. 合理的調整義務が生じる場面（平等法 20 条）

(1) A の規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合（3 条）

(2) 物理的特徴が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合（第4項）

※「物理的特徴」とは、(a) 建物のデザインまたは構造の特徴、(b) 建物への通路、出口、入口の特徴、(c) 建物の家具・調度、設備、素材、備品・その他の家財、(d) その他の物理的要素や性質を意味する（平等法 20 条第 10 項）。

(3) 障害者が、補助的支援（Auxiliary Aid）の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合（同法第5項）

※「補助的支援」は、障害者に対して支援や援助を提供することであり、当該障害者の利用に適したキーボードや文書読み上げソフトのような専門的機器の提供が含まれる。

※使用者は、障害者が応募者であることを知っている、または、知っていることを合理的に期待される場合に限り調整義務を負う（平等法附則 8 第 20 条第 1 項）。また、既に雇用している被用者に関しては、当該被用者が障害者であり、実質的に不利な立場に置かれていることを知っている、または、知っていることを合理的に期待される場合に限り、調整義務を負う（同条第2項）。

2. 合理的調整措置の具体例

- (a) 施設の調整を行うこと
- (b) 障害者の職務の一部を他の従業員に配分すること
- (c) 空きポストに障害者を異動すること
- (d) 障害者の勤務あるいは教育訓練の時間を変更すること
- (e) 障害者を他の職場あるいは教育訓練の場所へ配置すること

- (f) リハビリテーションや検査あるいは治療のために勤務や教育訓練を離れることを認めること
- (g) 障害者を教育訓練する、障害者やその他の者に助言を与えること、これらを受けられるように調整すること
- (h) 施設を整え、調整すること
- (i) 指導マニュアル、手引き書を修正すること
- (j) 試験や評価の手続きを修正すること
- (k) 朗読者または手話通訳者を配置すること
- (l) 監督者、その他の補助を配置すること

3. 合理的調整措置を義務づけられる範囲

合理的に考えて実施可能な範囲として、経済的負担、調整措置の効果などを踏まえて総合判断する。

- (a) 措置が問題となっている不利な効果を防ぐ程度
- (b) 使用者が当該措置を実施可能な程度
- (c) 措置の実施が使用者に与える財政その他の負担及び使用者の活動を阻害する程度
- (d) 使用者の財産その他の財源の規模
- (e) 措置の実施に関して使用者が利用できる財政その他の援助
- (f) 使用者の企業活動の性質及び企業の規模
- (g) 調整措置が個人の家屋に対して行われる場合、家屋を損壊する程度、その居住者に対して迷惑をかける程度の調整措置の範囲は契約の範囲に限られない。

4. 合理的調整措置を講じる際の財政的支援

仕事へのアクセス支援制度を通じた支援。勤続期間（採用面接時も対象を含む）や支援を受ける事業主の規模に応じて支援額を決定する。

(4) 教員のための「合理的調整」

2010年平等法では、雇用者の責任として、イギリスの全ての学校では、教員を含む全ての学校に雇用されている全ての人々、あるいは、今後雇用されるとされる全ての人々のために、職場の環境を整えることが義務付けられている。これは、学校に通学する障害のある、あるいは、特別な教育的ニーズを有する子どもたちへの対応にも該当する。学校は、全ての雇用者のために施設等の環境整備を整えるだけでなく、必要な補助や支援を提供することも求められている。そのため、学校は、障害に起因する不利益を回避するために、学校内の施設が、必要に応じて機能的に作動することを検討する義務がある。

障害のある教員の雇用に関わる「合理的配慮」については、児童・生徒・学生の「合理的配慮」と比較しても、学校と地方教育局は、一層の責務を負う。特に、地方教育局と学校理事会は、雇用者に対して、障害のあるなしに関わらず、雇用者に対して十分「合理的配慮」を行う必要性が求められている⁶⁰。教員の雇用に関して期待される「合理的配慮」を例として示す。

- 校内設備を整える（例：戸口を広げる、必要に応じて電灯の数を増やす、照明を変える、滑りにくい床に変える、廊下の家具を移動させる、障害者用の駐車場を設置する。）。
- 必要に応じて雇用者を増やす（例：障害のある教員のために、スライドやプロジェクターなどを組み立て操作する人を配置する。教室内にティーチング・アシスタント、あるいは、学習援助助手を配置する。運動場や特別教室などでの学習活動を行う際に人を配置する。）。
- 公立学校の教員に適切なポストを与える（例：万一、教員が勤務中の事故で障害を持つようになった場合、彼らに適切なポストを与える。あるいは、地方教育局の管轄の学校で、彼らに適切な学校がある場合は、そちらへの移動を勧める。また、欠員が出た場合、欠員をすぐに埋められるように準備をする。）。
- 勤務時間に柔軟性を持たせる（例：パートタイム、ジョブ・シェアリングの勤務条件を調整し、時間を柔軟に設定することを許可する。）。
- 教室のロケーションを柔軟に変更する（例：階段など移動などに関する困難がある場合、教室を変更する。）。
- 就業時間中のリハビリや治療のために職場を一時的に離れることを許可する。
- 追加的な、彼らが必要とする研修やトレーニングを供給する（例：担当教科などで必要な機器や学習器具などの使用に関して、特別なトレーニングが必要であれば供給する。）。
- 持ち合わせる障害に応じて必要な器具を提供する（例：特に視聴覚障害のある教員のために、可視火災警報システム、あるいは、振動式のポケットベルを提供する。）。

障害のある教員に関する期待される「合理的配慮」の例をみると、学校における「雇用」は、「インクルージョン」の視点をもった取組がなされているように推測されるが、先に述べた「教育法監視」誌に掲載されている訴訟内容でも、障害のある教員の障害を起因とする「差別」と「雇用」の領域を中心にした訴訟が、非常に多く見受けられる。イギリスにおける、障害を有する教員に関する「平等」や社会における「インクルージョン」が実践されるには、まだまだ課題が多いようである。

⁶⁰ <http://www.teachers.org.uk/node/1347>

5. 障害者施策に係る監視の仕組み

－障害がある教員の雇用に関して－

障害を理由とする差別に対する保護・救済に関する具体的な内容として、主に前掲した障害差別禁止法及び人権法を裁判所等が適用することで実現されるものと、2010年平等法に基づいて設置された平等人権委員会と障害者問題担当局（Office for Disability Issues : ODI）が担当するものがある。平等人権委員会は、差別・人権侵害に関する情報・アドバイスの提供、障害差別禁止法や1998年人権法（Human Rights Act 1998、以下「1998年人権法」という。^{61）}などの遵守状況を監視し、状況に応じて人権や原則均等に関しての法律の改正など、国にアドバイスをを行い、これら立法を具体化し、行為充足を制定する権限を有する行政機関である。平等委員会の保護・救済手続の対象は、障害者差別に限定されておらず、雇用やサービスの提供等や、性差別や人種差別などの他の差別や人権侵害に関連する問題も取り扱い、人権、人種、平等と多様性などに関する事柄について調査を行い、該当機関に対してのアセスメントや義務内容の履行を求める勧告をする。また、障害斡旋サービス（Disability Conciliation Service）を通じて、16歳以上の教育の領域における差別を対象として実施される斡旋、障害差別禁止法における商品サービスの提供裁判所・審判所の審理手続きにおいて行為準則を作成する権限を保有する^{62）}。一方、障害者問題担当局は、障害者問題に関して、障害者と非障害者の機会均等・平等性を実現するという政府のビジョンをリードし、政府、民間団体など障害者団体などと幅広い範囲で連携する多角的で多様な政府機関である。様々な支援やサービスの情報を提供すると同時に、改善政策提案や地方自治体、政府機関のために、障害に関する専門知識を蓄積し、障害差別禁止法及び人権法の実効性を確保することを目的としている^{63）}。

障害者施策の一環として、障害者問題担当局による省庁をまたいだ包括的な施策の検討・提案も行われている。労働年金省（Department for Work and Pension : DWP）^{64）}傘下のジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）^{65）}やアクセス（Access to Work : ATW）^{66）}は、障害者が仕事に関連して直面する困難に対して、助言を行い、必要に応じて経費を援助している。また、障害者雇用促進アドバイザーが、障害者との面談を通じて当該障害者が有している技能や能力を分析・評価する雇用評価制度（Employment Assessment）^{67）}などもある。

障害者差別の禁止は、上記以外の障害関連法サービス（Disability Law Service）^{68）}や障害関連情報相談サービス（Disability Information and Advice Line : DIAL）^{69）}などの機関との

⁶¹ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/contents>

⁶² <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h20kokusai/pdf/all/3-1uk.pdf>

⁶³ <http://odi.dwp.gov.uk/>

⁶⁴ <http://www.dwp.gov.uk/>

⁶⁵ <http://jobseekers.direct.gov.uk/homepage.aspx?sessionid=37968540-f6d8-4c51-a987-ea1fe81b537c&pid=4>

⁶⁶ http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/EmploymentSupport/WorkSchemesAndProgrammes/DG_4000347

⁶⁷ http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/EmploymentSupport/LookingForWork/DG_4000324

⁶⁸ <http://www.dls.org.uk/>

⁶⁹ <http://www.dialuk.info/>

連携によっても促進されている⁷⁰。雇用関係の訴訟に関しては、行政機関である助言斡旋仲裁局（Advisory Conciliation and Arbitration Service : Acas）⁷¹において斡旋や仲裁、労使関係改善のためのアドバイスなどの救済手段が用意されている。その他、裁判所・審判所も、保護救済措置として、差別等の存在を証明することにより平等法に規定されている権利の宣言を用いて、申立人に対する補償金の支払いの勧告といった救済を行うことができる（平等法124条第2項）。

1998年人権法に関しては、欧州人権条約（The European Convention on Human Rights）に対応して、国内法化の義務として制定された法律である。欧州人権条約では、差別の禁止として、人種、年齢、性別、肌の色、言語、宗教、政治的又はその他の志向、国籍又は社会的出自、資産、家系、その他の身分や立場を理由とする差別を禁止し、欧州人権条約に規定された権利と自由の享受は保護されると定めている。差別理由の項目には「障害」が含まれていないが、「その他の身分や立場」に「障害」が含まれると解されているため、イギリス国内の法解釈全般において、1998年人権法は、障害者差別に関して、非常に影響を与える法律であると考えられている。特に、欧州人権条約に規定された「権利の侵害」が、イギリスでは、公的機関及び公的性格を有する機関が、人権法に定める権利と矛盾する行為を行った場合、これを違法とみなし、被害者に裁判所・審判所への提訴の権利、あるいは、提訴手続きにおいて、条約上に定める権利を与えている⁷²。この考え方は、公立学校などの教育機関など、公的機関及び公的性格を有する機関であれば、適用領域を問わず該当する。また、公共交通機関に対しては、障害者を含め全ての人にアクセスが容易であり、かつ、安全で快適な移動性を保障されるように、交通機関の物理的構造やサービスのあり方等を定めるアクセシビリティに関する規則が定められている⁷³。

さらに、教育機関については、その組織の内容に応じて、アクセシビリティ戦略（Accessibility Strategy）やアクセシビリティ計画（Accessibility Plan）の策定が義務づけられている。これらは、教員のみならず、障害をもつ、あるいは、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒が、学校のカリキュラムに参加することができる範囲を広げることと、障害者の児童・生徒が教育を利用することを可能にし、学校から提供されるサービスに参加する程度を拡大することを目的とする学校の物理的環境を改善することなどを目的として策定され、戦略を実行するために適切な資源を配分する必要性や戦略の内容、作成されるべき枠組み、準備において意見を求めるべき者について発行された指針なども考慮して具体化されるものとする。

⁷⁰ <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h20kokusai/pdf/all/3-1uk.pdf>

⁷¹ 紛争の発生・本格化を予防し、良好な労使関係を構築することを主な目的とした機関であり、斡旋や仲裁、労使関係改善のための助言を行う権限。①審判所からの移送、又は②当事者による直接の申立を通じて斡旋を開始。<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>

⁷² www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h20kokusai/pdf/.../3-1uk.pdf

⁷³ <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h20kokusai/pdf/summary/3-1uk.pdf>

6. EUにおける障害差別禁止法制

EU各国は、雇用平等に関するEU指令をそれぞれに国内法化する義務がある。「障害」事由を組み込んだ理由は、欧州人権条約が掲げる原則的価値観からである。主たるEU指令は、人種及び民族的出自を問わない均等待遇原則適応に関する指令⁷⁴、雇用と職業に関する均等待遇のための一般的枠組み設定に関する指令⁷⁵、雇用、職業訓練、昇進へのアクセス並びに労働条件における原則男女均等待遇実現に関する指令を改正する欧州議会及び欧州理事会の指令⁷⁶、サービスへのアクセスとその供給における原則男女均等待遇実現に関する指令⁷⁷などがある。加盟国内において、均等待遇原則(Principle of Equal Treatment)の効果を上げる観点から、宗教、信条、障害、年齢、性的志向による直接的及び間接的な差別を禁止している。同指令は、雇用及び職業的差別に立ち向かう一般的枠組みを定め(第1条)⁷⁸、差別の概念を、間接及び直接差別、ハラスメントに分けその詳細を定義した。その適用範囲は、全ての雇用分野における職業へのアクセス、職業訓練、昇進、再訓練、解雇や賃金を含む雇用条件や労働条件に及び、障害に関しては特例として、合理的配慮の規定が設けられている(第5条)。

さらに、加盟国には、積極的な差別是正措置の採択が認められ、加盟国が差別を防止し、不利益を保障する特別な措置を維持し、均等待遇の原則において、障害者の職場環境への統合を擁護し促進するための約款を規定することが含まれる(第7条1.2項)。また、原則的に均等待遇の権利が侵害されたとされるものに、司法的・行政的手続きをとる権利を定め(第9条)、その立証責任を原則として被告負担とし(第10条)、均等待遇原則への苦情や法的手段に対する使用者の解雇や不利な扱いについて、個人を保護する措置の導入を規定している(第11条)。さらに、労働現場の監視や労働協約の締結、行動規範を通じた均等待遇を促進する労使対話(第13条)や加盟国によるNGOなどの第3機関との対話促進(第14条)を促している⁷⁹。これらは、国連障害者人権条約の積極的是正措置と内

⁷⁴ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>

⁷⁵ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>

⁷⁶ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Text with EEA relevance)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>

⁷⁷ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:EN:HTML>

⁷⁸ 朝日雅也, 大曾根寛, 工藤正, 指田忠司, 澤邊みさ子, 春見静子, 引馬知子, 平川政利 (2007) EU 諸国における障害差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向. Report for 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター-National Institute of Vocational Rehabilitation.

⁷⁹ European Commission: The employment situation of people with disabilities in European Union-A study prepared by EMI Business and Policy Research (2001)
European Commission: Active labour market programmes for people with disabilities-Facts and figures on use and impact (2002)

容的差異はほとんどない。

同指令は、実効性を確保すべく、2003年より、3年の期限を設け、遵守に必要な、また、この指令の実施に関する団体協約の条項を考慮し、共同請求の立場で指令を履行する社会的パートナーに委ねる法、規定、管理運営条項を制定するものとする（第18条）とした。しかし、イギリスは3年間の期限延長を申し出て、2004年10月での障害差別禁止法の改正、2005年よりの施行となった。同法において障害者は「日常生活を送るために必要な能力に対し、重大な影響を長時間にわたり与えるような肉体的または精神的な不具合を持つ者」と定義されていたが、2005年以後、一般的に自他共に障害者として認められるような四肢不具合や、自閉症や躁鬱病などの精神障害者に加え、障害の範囲が、HIV、癌、糖尿病のような疾病を持つ人々にまで、広げられた。

7. 今後の制度改正の見通し—インクルージョンと子どもたちの声—

イギリスでは連立政権が誕生し1年になる。財政再建が急速なペースで進む中、2011年3月9日に、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒を対象とする施策を示した緑書「支援と大望：特別な教育的ニーズと障害への新たなアプローチ」が発表された。最近のイギリスの教育省の行った調査では、2006年以降、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒の数は、毎年160,000人ずつ増え続け、この換算でいくと、現在、約169万人の子ども、あるいは、5人に一人の割合の児童・生徒が、何かしらの学習困難を抱え、教育的支援が必要であるということになる。特に、初等教育段階で、判定書がない特別な教育的ニーズを有する男子児童が全体の23.4%と、調査からみると増加傾向にあるように見える特別な教育的ニーズを有する児童・生徒であるが、「判定書」を保持する児童・生徒の数のみに焦点を当てると、その数が、2006年の236,750人から2010年では、220,890人と減少傾向にある。一方で、判定書を保持しない児童・生徒がかなりの数で増加していることも示している。

また、初等学校の男子児童では、女子児童の2倍から2.5倍の割合で判定書を保持し、中等学校になるとこの割合が3倍近くに上昇するという調査結果が示している⁸⁰。早急な具体策が望まれている現在、この緑書は、連立政権のビジョンとして、障害のある、あるいは、特別な教育的ニーズを有する子どもたちと若者たち、そして、その彼らを支える家族や専門家たちのために、彼らが、現在、抱える問題全てに対応するものだとしている。この緑書は、2014年までに実現を目指し、特に重要な取組として、次の6つを柱として提示している。

- 特別な教育的ニーズを早い段階で認識するため、現在の早期教育段階を基本にしたものと、学校教育を基本にしたものを統合させ、統一した新たなアプローチを示す。

⁸⁰ osiriseducational.co.uk/.../dfe-figures-show-one-in-four-primary-school-boys-has-sen

- 2014年までに、現在の教育、保健、保健医療プランと複雑な評価システムを単独の評価システムに統一する。
- 地方自治体及びその他の公的サービスは、居住の地域において、必要な全てのサービスが受けられるようにする。
- 特別な教育的ニーズの判定書、あるいは、教育、保健医療プランを持つ子どもとその家族に関して2014年までに、個人的に追加の財政支援を行う。
- 保護者に、一般学校、あるいは、特別教育学校の選択の権利を与える。
- 子どものニーズに関しての信頼できる評価システムを導入する。

この緑書に関しては、今後、2011年の3月9日より、各界の有識者、専門家、関連団体、特別な教育的ニーズを有する子どもの保護者、学校関係者、できるだけ多くの人々からの意見を受け付け⁸¹、収集された多くの意見をもとに協議を行い、2012年には具体的案として示し、その後、法令の修正、新たな教育法の制定へと展開されていくと見られる。しかし、現在のイギリスにおいて、完全なる「インクルーシブ教育」を実現するのはかなり難しそうである。ここで、特別な教育的ニーズに関する課題を挙げたい。

イギリスは2007年3月に「障害者権利条約」に署名し、2009年5月に批准するまでの間に、「インクルーシブ」を実現するために、インクルーシブ教育への投資や、特殊分離教育からインクルーシブ教育への移行に対する投資を行ってきた。できるだけ多くの児童・生徒を一般学校で学べる環境を整えようとしてきた動きもその一つである。その一方で、保護者の意向、個人的なニーズに応えるという理由で、特別教育学校を増加させようとする動きもあり、二面的なアプローチが取られてきた。これは、「インクルーシブ」の実現へ向けての動きの中で、特別な教育的ニーズを有する子どもは、一般学校で学ぶ方がいいのか、特別教育学校で学んだ方がいいのかという議論を再燃させることになっている。実際、特別教育学校を廃止し、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒を一般学校で教育するという意味での完全な「インクルーシブ」には、デンマークやイタリアなどに比べるとまだまだ程遠い。特に、保護者、意欲のある教員、慈善団体などによる学校を公的資金で設立することを可能にするという、連立政権が打ち出す「フリースクール」政策は、緑書の中でも、やはり、保護者やコミュニティによる、新しい特別教育学校をフリースクールとして、積極的に設立することを推進しようとする意向がうかがえる箇所がある。さらに、緑書の中では、不必要に特別教育学校の閉鎖を防ぐための提言がなされ、特別教育学校への取組への経済的支援を含む様々な支援を打ち出しており、今後、特別教育学校が増える可能性も否定できない。

さらに、「インクルーシブ教育」の達成を目的とし、全ての子どもたちのニーズを普通教育制度の中で満たそうとし、ユニット（UNITS）を一層増やすことにつながっているのがイギリスの現在の状況からも理解できる。先述のように、イギリスでは、一般学校の同

⁸¹ <http://www.education.gov.uk/publications/standard/publicationDetail/Page1/CM%208027>

じ敷地内にユニットが作られはじめ、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒は全て、ユニットの中に寄せ集められている状況である。一見、全ての子どもが一般学校に通学しているように見え、また、児童・生徒の個別の状況に応じて、あるいは、個々の学習のニーズに柔軟に対応できるというシステムに見えるが、「インクルーシブ」を銘打った新たな「隔離政策」「特殊分離教育」に繋がっている。このユニットをどのように取り扱うのかは、今後の課題の一つになるであろう。

また、すべての児童・生徒を一般学校で教育するには、まだまだ、学校の環境整備がなされていない。例えば、特別な教育的ニーズを有する児童・生徒のための学習に対応した教育を提供できる体制を持つことが望まれている中、一般学校の教員たちの多くが、特別な教育的ニーズに関わる知識や特別な資格もなく、ティーチング・アシスタントや学習援助助手に関しては、その必要性が認識された後でも、満足な研修もトレーニングも行われていない。さらに、ティーチング・アシスタントや学習援助助手は、学校側の予算の問題等で、助手の配置に時間がかかるなどの課題が多い。いかにして、一人一人の教育的なニーズに対応した教育を実践するかを、現在、特別な教育的ニーズを有しない子どもたちの学習を含めて、考慮されなければならない。

さらに、財政削減のなか、前労働党政権が、保育・福祉・保健・医療のサービスを一元的に提供する拠点とし、特別な教育的ニーズに関わる幼い子どもたちも多く利用していたシュア・スタート・センター（Sure Start Centre）の予算がカットされ、かなりの数のセンターが閉鎖されることが決定している。緑書の中では、地域における様々なサービスを充実させ、新たに「教育、保健、ケアプラン」という評価システムによる支援パッケージを提供するとしているが、どのようにサービスが提供されながら、現在のサービスが改善されていくのだろうか。また、教員や教育心理学者の資質向上のためのトレーニングや、訪問保健師などのサービスも向上させるとしているが、緊縮予算の中、どのように実現するのであろうか。SENCO のトレーニングプログラムも、今年度、2011-2012 年のコースの実施とコースのための予算の支給は保障されているが、来年度以降の政府方針がはっきりせず、コースが継続されるのか、現段階では定かではない。知識や経験豊富な専門家を設置すると提言しているが、どのような形で実施していくのだろうか。

「インクルーシブ」の概念においては、特別な教育的ニーズの範囲を広げ、例えば、英語が第一言語でない家庭に育つ子どもたちの学習における困難さや、移民家庭に多くみられる貧困の問題も、特別な教育的ニーズの範疇に含めるのかなど、障害・人種・貧困・宗教などを含めた社会的排除というより広い概念で捉えて実践しようとする動きもみられ、研究者の中ではかなり議論も進んでいるが、緑書の中では、全く議論されていない。今後、これらの問題にも協議が及ぶことを期待したい。

まさに、ここから1年が、イギリスの特別な教育的ニーズに関する政策の大きな転換期である。教育省では、2011年6月30日まで、提出した緑書に関して、多くの人々の意見を受け付けているが、障害を有する子どもたち、特別な教育的ニーズの有する子どもた

ち本人、あるいは、特別な教育的ニーズの有する子どもたちの周りの子どもたちの意見を取り入れてみることも必要であろうと考える。現在まで、子どもたちの直接の声は、学校現場の実践や、ましてや政策に反映されることはなかった。しかし、彼らの声に耳を傾けることこそが、まさに「権利の保障」であり、本来の「インクルージョン」なのではないだろうか。子どもたちが考える「インクルージョン」とはいったいどのようなものなのか、どうすれば学校現場や教育的な場面において実現されるのか。子どもたちが必要とする教育的達成度や将来の方向性を探るためには、周りの大人たちはいったい何ができるのか、また、彼らが大人に何を期待するのかについて彼らの声を聞く必要がある。全ての子どもたちが、その議論に積極的に参加する機会が与えられ、自分たちが希望する選択肢を増やすことこそが、今後、最も重要であると考えている。

2012年の3月頃には、イギリスでは、特別な教育的ニーズに関しての新しい施策が、新たな教育法とともに示されているはずであるが、今後どのように変化するかは全く見当もつかない。しかし、録書で何度も繰り返されているように、「障害のある、あるいは、特別な教育的ニーズを有する子どもたちと若者たちが、教育やキャリアで成功し、自立した健やかな生活を送り、さらに、地域社会の一員として積極的に参加できるような、最善の機会と支援を供給される」ようになることを願い、しばらく、イギリスの「特別な教育的ニーズ」の動向に、多大な関心をもって見守りたい。