

# 日本型「多様性」概念と「多様性」教育の問題点

池谷 壽夫

了徳寺大学・教養部

## 要旨

東京オリンピック・パラリンピックが開催された2021年前後から、テレビや新聞等で「多様性」や「ダイバーシティ」という言葉が盛んに喧伝されるようになった。しかし財界ではすでに2000年頃から「多様性」や「ダイバーシティ」が提言文書でキーワードとして用いられていたし、政府関係の文書でも2015年頃から用いられていた。本論文の目的は、「多様性」や「ダイバーシティ」の概念が財界関係や政府関係の文書のなかで、どのような含意を持って使われているのか、その日本的な特質を明らかにすることにある。そのために、第一にこの「多様性（diversity）」概念がいつ頃から経団連や経済同友会の文書や文科省・中央教育審議会、経産省といった政府文書で唱えられ始めてきたのか、そして「多様性」概念がどのような文脈でまたどのような意味で用いられてきたのかを検討する。次いで、日本型「多様性の教育」の実例として「特別の教科 道徳」の教科書での事例を取り上げ、その問題点と課題を指摘する。

キーワード：多様性，ダイバーシティ，多様性教育，ダイバーシティ・マネジメント

## Japanese-style concept of “diversity” and “diversity” education

Hisao Ikeya

Center for Liberal Arts Education, Rytokuji University

## Abstract

Since around 2021, when the Tokyo Olympics and Paralympics were held, the term "diversity" has been widely and frequently used on TV and in newspapers. However, in the economic and business world, it has already been used as key terms in proposals since around 2000, and in government documents since around 2015. The purpose of this paper is to clarify the Japanese characteristics of the concept of "diversity" and the implications of their use in documents related to economic and business world and government. To this end, we first examine when the concept of "diversity" began to be advocated in the documents of both Japan Business Federation (Keidanren) and Japan Association of Corporate Executives (Keizai Doyukai) and in government documents such as those of Ministry of Education, Central Council for Education and Ministry of Economy, Trade and Industry, and then examine in what context and in what sense the concept of "diversity" has been used. Next, we will take up the cases of the "special subject, morality" textbook as an example of Japanese-style "diversity education," and point out its problems.

Keyword: diversity, diversity education, diversity management

## はじめに

東京オリンピック・パラリンピック大会に向けて2017年4月24日に出された、開催に必要な物品・サービスの調達基準や運用方法などを定めた調達コードのなかで、性的少数者（LGBT等）などを含めた「社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重」<sup>1)</sup>が規定された。これを受け東京オリンピック・パラリン

ピックの時期に「多様性」や「ダイバーシティ」という言葉がマスメディアを賑わした。また最近の政府関係の文書でも、「多様性」が多用されている。例えば故安倍元首相は「第200回国会所信表明演説」(2019年10月4日)<sup>2)</sup>で、金子みすゞの詩「私と小鳥と鈴と」の一節を引いて、こう述べていた。

「みんなちがって、みんないい」

新しい時代の日本に求められるのは、多様性であります。みんなが横並び、画一的な社会システムの在り方を、根本から見直していく必要があります。多様性を認め合い、全ての人がその個性を活かすことができる。そうした社会を創ることで、少子高齢化という大きな壁も、必ずや克服できるはずです。

若者もお年寄りも、女性や男性も、障害や難病のある方も、更には、一度失敗した方も、誰もが、思う存分その能力を発揮できる、一億総活躍社会を、皆さん、共に、創り上げようではありませんか。

また岸田総理も、第205回国会の所信表明演説(2021年10月8日)<sup>3)</sup>のなかで、こう述べている。

私をはじめ、全閣僚が、様々な方と車座対話を積み重ね、その上で、国民のニーズに合った行政を進めているか、徹底的に点検するよう指示していきます。

そうして得た信頼と共感の上に、私は、多様性が尊重される社会を目指します。若者も、高齢者も、障害のある方も、ない方も、男性も、女性も、全ての人が生きがいを感じられる社会です。

この二人の発言に共通した特徴は、「多様性」概念が、それを認め合えば、すべての人がその個性や能力を生かせる社会や「全ての人が生きがいを感じられる社会」が実現するかのようなレトリックとして用いられていることである。

そもそも「多様性」を意味する「ダイバーシティ」(diversity)という概念の歴史をアメリカで見れば、1964年に制定された公民権法第7編に基づき翌年に設置された米国雇用機会均等委員会(EEOC)で「ダイバーシティとは、ジェンダー、人種・民族、年齢などにおける違いのことをさす」とされたことに端を発していた。このようにダイバーシティは、60年代から70年代までは主に公民権運動や女性運動などの社会運動の中で、人種差別解消政策やアファーマティブ・アクション(積極的差別是正政策)など社会で差別されているマイノリティの人々(黒人や女性など)の雇用機会の平等(社会的な平等と権利)を保障する文脈において用いられていた。ところが80年代になると、ダイバーシティは、次第に企業の組織にとってプラスになるとされ、「ダイバーシティ・マネジメント」が積極的に展開されていくようになる<sup>4)</sup>。

日本では、「ダイバーシティ」(あるいは「ダイバーシティ・マネジメント」)をいち早く2000年代初頭から研究・提言してきたのは、経団連(日本経済団体連合会)や経済同友会であった。とくに政府が成長戦略として打ち出した「日本再興戦略改訂2015」(2015年6月)以降、ダイバーシティが「第四次産業革命」<sup>5)</sup>や「Society 5.0」<sup>6)</sup>に対する重要な組織戦略・人材戦略として、政財界によって積極的に位置づけられていく。この「Society 5.0」構想を強力に推し進めたのは、当時の経団連会長・中西宏明であった。

では、なぜこのように「多様性」や「ダイバーシティ」が重要な概念として政財界で使われるのだろうか、そしてこの概念にはどのようなイデオロギー的意味が含意されているのか。本論文では、第一にこの「多様性(diversity)」概念がいつ頃から政府や財界(経団連や経済同友会)で唱えられ始めてきたのか、そして「多様性」概念がどのような文脈で用いられてきたのかを検討し、その問題点を指摘する。次いで、日本型「多様性の教育」の実例として「特別の教科 道徳」(以下、「道徳」と略す)の教科書を取り上

げ、その特徴と問題点を明らかにする。

## 1 「ダイバーシティ」戦略の4つの狙い

なぜ財界は「ダイバーシティ」を求めてきたのであろうか。「多様性」や「ダイバーシティ」をタイトルに含む提言等が2000年以降にさかんに財界から出されているが<sup>7)</sup>、これらを読むと、「ダイバーシティ」戦略によって、以下の4つのニーズが満たされメリットが期待されていることがわかる。なお、本節で原文を引用する場合、注7の文献番号と該当するページを(①:2)のようにカッコ内に入れて示す。

### (1) 「ダイバーシティ」の促進によって、多様で優秀な人材を国内外から確保し、企業の競争力を高めることができる

第一に、財界は、企業が深刻な少子高齢化社会のなかでSociety 5.0を生き抜き、イノベーションと生産性を向上させてグローバル競争に勝ち残るためには、何としてでも優秀な人材を世界から集めねばならないと考えている。その意味で「ダイバーシティ」とは何よりも人材戦略なのであり、その組織戦略が「ダイバーシティ・マネジメント」である。例えば、「ダイバーシティ・マネジメント」とは、「性別、年齢、国籍或いは障害の有無といった個人の属性に関わりなく異質、多様な人材の能力や発想、価値観を融合させることにより、組織全体の活性化を図り、企業の価値創造力や商品提案力の強化を目指す人事・経営戦略」であり、「そのために、従業員各自のライフスタイルや生活環境に応じた働き方の多様性を積極的に容認、支援していくことによって、組織の活性化を目指すもの」(②:2)と定義されている。これがこれからの経営戦略の中核をなす。

そのなかでも、とりわけ喫緊に必要とされるのが、「国籍の異なる人材からなる組織を、国境・地域を跨って戦略的にマネジメントできる経営人材」=「グローバル・マネジメント人材」(④:4)である。それは、「国籍の異なる人材からなる組織を、国境・地域を跨って戦略的にマネジメントできる経営人材」(④:3)とされている。

最近では自閉症も「ニューロダイバーシティ」(脳神経構造の多様性)だとされ<sup>8)</sup>、そうした脳の多様性が競争力を生む出すものとして期待されている<sup>9)</sup>。

### (2) 「ダイバーシティ」の導入によってこれまでの日本型雇用システムと労働規制を打ち壊す

第二は、これまでの日本型雇用システム下での同質的・均質的なチームワークにかわり、「多様な人材の参画、協働を通じた『異質なチームワーク』」を通じて、「イノベーションを創出する」(⑤:2)ためである。「人材が均質化した組織よりも、様々な背景や考えを持つ人材を擁する組織にイノベーションが生まれやすい」(③:1)というわけである。

このダイバーシティを実現するために、これまでの新卒男性の一括採用・長期雇用を廃止し、「長期雇用を中心とした①経営層となる基幹人材ときわめて高度な専門職人材、②中核的な実務を担う人材、有期雇用を中心とした③定型的・補助的業務を担う人材、④非定型的な業務を担う人材」(①:54)という複線型人事制度という名の差別賃金制度が提起されるし、「自己責任の選択」(①:15)が強調される。

### (3) 「ダイバーシティ」を取り込むことで、新たな消費市場を開拓・拡大する

第三に、女性や高齢者だけではなく、さらに雇用市場を広げて障害者やLGBT当事者などから優秀な人材を獲得し、彼らへの理解を深めることで、多様な消費者の多様な価値観やニーズに対応でき、新たな市

場を拡大することが期待されている。例えば、「LGBTへの理解を深めることで、同性パートナーの存在を念頭に置いた商品の開発等、ビジネスの拡大につながる」（⑤：10）というわけである。実際、『日経ビジネス』（2007年2月26日号）では、LGBT市場は年間6兆6000億円と見込まれているし、すでにイギリスでは18兆円にのぼる同性愛者のための巨大市場が創り出されたとされる<sup>10)</sup>。

#### （４）「ダイバーシティ」によって企業の社会的責任（CSR）やブランド価値を社会にアピールし、投資家の信用をも獲得する

最後に、女性やマイノリティを積極的に雇用することは、第一に、女性、障害者、LGBTの多様性を受容する「先進的な取り組みを進める企業として、広く世間に対してメッセージを発信すること」ができるだけでなく、第二に「自社のブランド価値向上につながる」、さらに第三に、彼らを雇用することで、「人権侵害による訴訟等のリスクを回避できる」（⑤：10）という利点がある。

## ２ 「ダイバーシティ」戦略と「Society 5.0」との融合（2016年以降）—経営・競争戦略としてのダイバーシティ

では政府は、こうした財界の要請の中で、どのような「ダイバーシティ」戦略を打ち出してきたかを、次に検討しておこう。

### （１）第四次産業革命と「超スマート社会（Society 5.0）」構想の提起

第二次安倍内閣が成長戦略として打ち出した「『日本再興戦略』改訂 2015—未来への投資・生産性革命—」（2015年6月30日）のなかで「第四次産業革命」が提起された。「昨年の成長戦略を踏まえ、我が国産業の競争力強化と社会的課題の解決に取り組んでいくための『ロボット新戦略』を策定したが、ロボット技術の範疇を超えて、ビジネスや社会の在り方そのものを根底から揺るがす、『第四次産業革命』とも呼ぶべき大変革が着実に進みつつある。IoT・ビッグデータ・人工知能時代の到来である」<sup>12)</sup>。そして「個人の潜在力の徹底的な磨上げ」として、ここでは女性・高齢者の活躍促進や優秀な外国人材の獲得が目指されている。

そして、「第5期科学技術基本計画」（2016年1月22日閣議決定）で、「超スマート社会の実現（Society 5.0）」構想がはじめて提起される。超スマート社会とは、「必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、活き活きと快適に暮らすことのできる社会」<sup>13)</sup>とされる。

さらに、「日本再興2016—第4次産業革命に向けて—」（2016年6月2日）で「第4次産業革命を支える人材の育成・確保に本格的に着手する」として、①教育現場では「これまで培われてきた優れた伝統と、タブレット端末をはじめとするITを活用した新たな手法の導入、そのバランスを意識しながら、時代に合った教育手法を確立」<sup>13)</sup>していくとともに、②「イノベティブな発想」を生み出すための「人材の多様性（ダイバーシティ）」<sup>14)</sup>とそのための「企業の成長性や収益性の向上につながるダイバーシティ経営」<sup>14)</sup>が重視される。「様々なバックグラウンドや経験、考え方の人間が集まり、そこでの刺激が、誰もが思いつかなかった発想につながっていく」<sup>13)</sup>として、ダイバーシティによるイノベーションの向上が目指される。

そして上記②の「ダイバーシティ」戦略をより具体化したものが、「ニッポン一億総活躍プラン」（閣

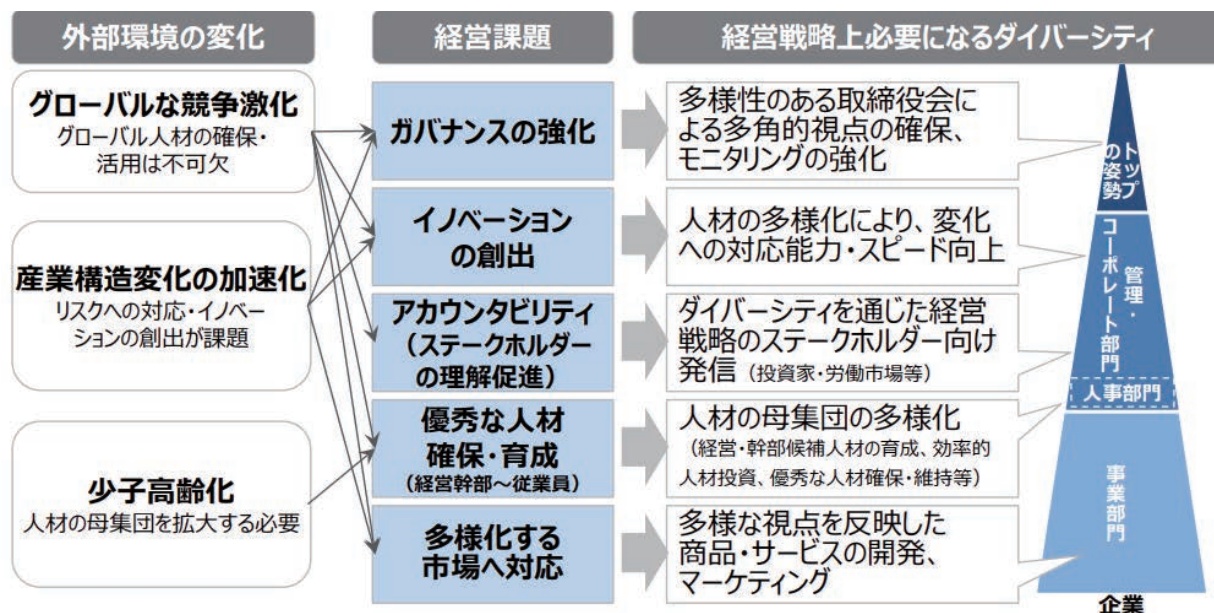


議決定2016年6月2日)である。「賃上げを通じた消費や民間投資を更に拡大し、成長戦略を進化させ、多様な方々の／参加による多様性がイノベーションを通じた生産性向上を促し、さらに経済を強くする」<sup>15)</sup>とされ、その枠内で「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める」<sup>16)</sup>ことが強調される。

## (2) 競争戦略としての「ダイバーシティ・マネジメント」のバージョン・アップ

経済産業省・経済産業政策局・経済社会政策室「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）のあり方に関する検討会」（2016年8月19日～2018年6月8日、計10回の会議と2つの報告書を出す）は、その表題にあるように、競争戦略としての「ダイバーシティ・マネジメント」のあり方を検討したものである。第1回の資料6では、こう述べられている。これまでの「ダイバーシティ（Diversity 1.0）」は「形式重視型」であって、「ダイバーシティの必要性はある程度浸透してきたが、企業価値や経営課題解決といった企業経営面のメリットを実感・共感する段階に至っていない」<sup>17)</sup>。これに対して目指すべき「真に必要なダイバーシティ（Diversity 2.0）」は「企業経営上のメリット重視型（企業価値創造型/経営課題解決型）」であり、「ダイバーシティを経営戦略に組み込み、体系的に進めていくことが必要」<sup>18)</sup>だとされる。それは、「グローバルな競争激化」「産業構造変化の加速化」「少子高齢化」といった差し迫る外部環境の変化のなかで、「企業として対応を求められている課題に対して、ダイバーシティが解決の糸口となり得る」<sup>19)</sup>と考えるからである。こうして、「経営戦略に結びつけてダイバーシティを捉えていくこと」が必要だとされ、下のような図（図1）が示されている<sup>19)</sup>。まさにこれまで述べてきたような「ダイバーシティ」戦略がここに図式化されている。

図1 ダイバーシティ戦略



さらに、翌年の競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会「ダイバーシティ2.0 検討会報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」(2017年3月)では、「ダイバーシティ」は、目的ではないとはっきりと述べられている。「ダイバーシティはそれ自体が目的ではなく、あくまで企業が直面する課題解決の手段である」<sup>20)</sup>。ここに明らかなように、「ダイ

バーシティ」とは多様な人々の権利を積極的に承認するものではない。言い換えれば、企業が直面する課題解決の手段が人材戦略であり、その変革の柱が「ダイバーシティ」である。「多様な人材による人材ポートフォリオを構築すること」が、すなわち「ダイバーシティの実現」<sup>21)</sup>なのである。

### 3 文科省・中央教育審議会における教育の多様性論

では文科省・中央教育審議会はこうした財界・政府の「多様性」・「ダイバーシティ」論に対して、どのような「多様性」論を提起しているであろうか。（ちなみに、文科省・中央教育審議会の文書においては「ダイバーシティ」という用語はほとんど用いておらず、「多様性」という用語が用いられている。）

#### （１）「協働」とセット化された「多様性」

先の「日本再興2016―第4次産業革命に向けて―」で挙げられていた、①の「時代に合った教育手法の確立」に関しては、すでに中央教育審議会「第2期教育振興基本計画について（答申）」（2013年4月25日）において、「多様性を基調とする「自立、協働、創造」の三つがキーワード」<sup>22)</sup> だとして多様性がきわめて重視され、その後の多様性戦略の基本的枠組が形成されている。「一人一人の自立した個人が多様な個性・能力を生かし、他者と協働しながら新たな価値を創造していくことできる柔軟な社会」「それぞれの多様な個性・能力に応じて、社会を生き抜くために必要な力を主体的に身に付け、生かしていくことができるようにすること」「様々な個性を持つ人々や集団が、多様な価値観・ライフスタイル等を受容しながら相互に学び合い、支え合い、高め合うことのできる環境の構築」<sup>23)</sup> などと表現されているものが、その基本的枠組である。

そして「社会を生き抜く力の養成～多様で変化の激しい社会での個人の自立と協働～」、「未来への飛躍を実現する人材の養成～変化や新たな価値を主導・創造し、社会の各分野を牽引していく人材～」、「学びのセーフティネットの構築～誰もがアクセスできる多様な学習機会を～」、「絆づくりと活力あるコミュニティの形成～社会が人を育み、人が社会をつくる好循環～」という「四つの基本的方向性を実現するための共通理念」の1つとして「教育における多様性の尊重」<sup>24)</sup> が挙げられている。

ただし、ここでは「多様性」についてこう釘が刺されている。「多様な価値観・生き方が存在する成熟社会にあっては、履き違えた「個人主義」に陥ることのないよう、規範意識や公共の精神を前提としながら、多様な人々が相互に関わり合いながら社会に参画すること、そのためには生涯にわたって個人の多様な能力・個性を最大限伸長させることが重要である」<sup>25)</sup> と、つまり、多様性の尊重といっても個人の権利を主張するような「個人主義」であってはならず、規範と公共の遵守が前提だとされる。こうした多様性をさしあたりここでは、「教育的多様性」と呼んでおこう。

これに比べると、その後の中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（2016年12月21日）、新たな文部科学省「学習指導要領（平成29年告示）」や中央教育審議会「第3期教育振興基本計画について（答申）」（2018年3月8日）を見ると、中央教育審議会「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」を除いては、「多様性」はさほど前面には出ていない。もっとも、戦後の学習指導要領のなかで「多様性」や「多面的・多角的」という用語が初めて用いられたのは、この「学習指導要領（平成29年告示）」においてであった<sup>25)</sup>。

2016年の中央教育審議会答申は、新たな学習指導要領の内容を検討していた中央教育審議会・教育課程企画特別部会が提出した「論点整理」（2015年8月）での「多様性」を基本的に受け継いでいる。では、

「多様性」概念はこの答申ではどのような文脈でとらえられているであろうか。

第一に、「多様性」は世界のグローバル化の文脈において出てくる。ここではまず、多様なアイデアが強調される。「グローバル化は、様々な考え方が交錯し互いに影響を与え合う機会を生み出し、そうした多様性の中で新たなアイデアが生まれ、既存の枠を越えた知の統合がなされ、新しい価値が創造されていく重要な背景になっている」<sup>26)</sup>。次に、文化や考え方の多様性の理解が強調されるが、同時に「協働性」も強調される。「様々な国や地域について学ぶことを通じて、文化や考え方の多様性を理解し、多様な人々と協働していくことができるようにすることなどが重要である」<sup>27)</sup>。そしてさらに「現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力」の1つとして、多様性の尊重と並んで、日本固有の伝統や文化の尊重が強調される。「グローバル化の中で多様性を尊重するとともに、現在まで受け継がれてきた我が国固有の領土や歴史について理解し、伝統や文化を尊重しつつ、多様な他者と協働しながら目標に向かって挑戦する力」<sup>28)</sup>が求められている。また、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に絡んで「多様な国や地域の文化の理解を通じて、多様性の尊重や国際平和に寄与する態度や、多様な人々が共に生きる社会の実現に不可欠な他者への共感や思いやりを子供たちに培っていくこと」<sup>29)</sup>も重要だとしている。

第二に、「資質・能力」の三要素に関わって「多様性」が強調される、すなわち①「何を知っているか、何ができるか（個別の知識・技能）」、②「知っていること・できることをどう使うか（思考力・判断力・表現力等）」、③「どのように社会・世界と関わり、よりよい人生を送るか（学びに向かう力、人間性等）」のうちで、③は①、②の資質・能力を、「どのような方向性で働かせていくかを決定付ける重要な要素」だとして、「主体的に学習に取り組む態度も含めた学びに向かう力や、自己の感情や行動を統制する能力、自らの思考のプロセス等を客観的に捉える力など、いわゆる「メタ認知」に関するもの」と並んで「多様性を尊重する態度と互いのよさを生かして協働する力、持続可能な社会づくりに向けた態度、リーダーシップやチームワーク、感性、優しさや思いやりなど、人間性等に関するもの」<sup>30)</sup>が挙げられている。

第三に、多様な個性・能力を生かした「自立した人間」が求められる。複雑で変化の激しい社会の中で、「様々な情報や出来事を受け止め、主体的に判断しながら、自分を社会の中でどのように位置付け、社会をどう描くかを考え、他者と一緒に生き、課題を解決していくための力」を「多様な個性・能力を生かして活躍する自立した人間」<sup>31)</sup>として身に付けることが求められる。

第四に、多様な可能性・教育的ニーズに応じた「多様な学び」や学習スタイルが強調される。「子供たち一人一人は、多様な可能性を持った存在であり、多様な教育的ニーズを持っている。成熟社会において新たな価値を創造していくためには、一人一人が互いの異なる背景を尊重し、それぞれが多様な経験を重ねながら、様々な得意分野の能力を伸ばしていくことが、これまで以上に強く求められる」<sup>32)</sup>。また「障害者の権利に関する条約」（2006年国連採択、2007日本政府批准）でのインクルーシブ教育システムの理念の推進に向けて、「一人一人の子供たちが、障害の有無やその他の個々の違いを認め合いながら、共に学ぶことを追求すること」<sup>33)</sup>が求められる。

また、「多様な学び」に応じた教員力量が求められている。すなわち、「教員一人一人が、子供たちの発達の段階や発達の特性、子供の学習スタイルの多様性や教育的ニーズと教科等の学習内容、単元の構成や学習の場面等に応じた方法について研究を重ね、ふさわしい方法を選択しながら、工夫して実践できるようにすること」<sup>34)</sup>が求められる。特に高校では指導や評価で「一人一人の生徒の進路に応じた多様な可能性を伸ばす『多様性への対応』の観点」<sup>35)</sup>や「多面的な評価」<sup>36)</sup>が求められている。



先にも指摘したが、本答申では、とくに「多様性」と並んで「協働」が多用され、セットになって用いられている。その頻度を調べてみると、「多様」218回、「多様性」37回で、「協働」107回、そのうち「多様な人々と協働し」10回、「多様な人々と互いを尊重し合いながら協働し」1回、「多様な他者との協働」6回、「多様性・協働」1回、計18回がセットになって用いられている。これは日本型「多様性」のきわめて重要な特徴である。

このセット化はすでに2014年の中央教育審議会「道徳に係る教育課程の改善等について（答申）」（2014年10月21日）にその原型を見ることができる。「道徳教育においては、人間尊重の精神と生命に対する畏敬の念を前提に、人が互いに尊重し協働して社会を形作っていく上で共通に求められるルールやマナーを学び、規範意識などを育むとともに、人としてよりよく生きる上で大切なものとは何か、自分はどのように生きるべきかなどについて、時には悩み、葛藤しつつ、考えを深め、自らの生き方を育んでいくことが求められる」<sup>37)</sup>。傍点に示されているように、「協働」は社会のルールやマナー、規範意識の形成へと水路づけられている。また、中央教育審議会・教育課程企画特別部会「論点整理」（2015年8月26日）では「協働」についてこう説明されている。「本『論点整理』においては、従来『共同』又は『協同』を用いている固有の語を除き、よりよい地域社会づくり等の目的のために力を合わせる際などに使われる『協働』の語を用いることとしている」<sup>38)</sup>。つまり、多様な他者の尊重とペアにされた「協働」では、多様な他者との間にある差異とそこから生じる緊張や葛藤はあいまいにされ、一緒に力を合わせることに抑えられ重点が置かれている。その結果、「協働」は社会のルールや規範意識の遵守の方向へと流し込まれる。こうして「協働」は、履き違えた「個人主義」に陥ることのないようにするためのいわば「はどめ装置」として機能しているのである。

## （２）「個別最適化」学習—多様性の商品化と学びの生産性の最大化

ところが、Society 5.0に向けた人材育成に係る大臣懇談会・新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース「Society 5.0に向けた人材育成～社会が変わる、学びが変わる～」（2018年6月5日）<sup>39)</sup>になると、Society 5.0に向けてこれまでの教育・学習観が大きく転換される。この文書には二つの重要な特徴がみられる。

一つは、新たな社会、すなわち「Society 5.0」を牽引する人材が文科省から提起されたことである。Society 5.0を牽引する人材とは、「技術革新や価値創造の源となる飛躍知を発見・創造する人材」と、「それらの成果と社会課題をつなげ、プラットフォームをはじめとした新たなビジネスを創造する人材」<sup>40)</sup>である。このプラットフォームを創造できる人材には、（ア）「異分野をつなげる力と新たな物事にチャレンジするアントレプレナーシップ」、また、（イ）「課題解決を指向するエンジニアリング、デザインの発想に加えて、真理や美の追究を指向するサイエンス、アートの発想の両方を併せ持つ」っていること、さらに（ウ）「多くの人を巻き込み引っ張っていくための社会的スキルとリーダーシップ」が必要とされる。そしてこの新たな価値を創造するリーダーだからこそ、「他者を思いやり、多様性を尊重し、持続可能な社会を志向する倫理観、価値観」<sup>41)</sup>が一層重要となるとされる。

第二に、多様性が学びのあり方に関わってでてくる。ここでは、その後教育・学習の重要な概念として用いられるようになる「個別最適化された学び」がはじめて提起され、多様性と結び付けられる。Society 5.0における学校では「教育用 AI が発達し普及していくことにより、AI が個人のスタディ・ログ（学習履歴、学習評価・学習到達度など）や健康状況等の情報を把握・分析し、一人一人に対応した学習計画や学習コンテンツを提示することや、スタディ・ログを蓄積していくことで、個人の特性や発達段階



に応じた支援や、学習者と学習の場のマッチングをより高い精度で行うことなどが可能となるだろう」<sup>42)</sup>。

こうしてSociety 5.0における学校は、「個人の進捗や能力、関心に応じた学びの場」となり、また同一学年での学習に加えて、「学習履歴や学習到達度、学習課題に応じた異年齢・異学年集団での協働学習も広げていくこと」<sup>42)</sup>ができるだろう。これが、「『公正に個別最適化された学び』を実現する多様な学習機会と場の提供」<sup>43)</sup>と言われるものだ。「すべての子供たちがすべての学校段階において、基盤的な学力の確実な定着と、他者と協働しつつ自ら考え抜く自立した学びを実現できるよう、『公正に個別最適化された学び』を実現する多様な学習機会と場の提供を図ることが必要である」<sup>43)</sup>。つまり、スタディ・ログに応じて「公正に個別最適化された学び」を実現する多様な学習機会と場を提供することが必要とされる。だがここで注意すべきは、あくまでも重点は「自ら考え抜く自立した学び」<sup>44)</sup>、その生産性をあげることが重視されていることである。

同時期に出された経済産業省「『未来の教室』とEdTech 研究会 第1次提言」(2018年6月)になると、この「個別最適化された学び」はさらにEdTechと結びつけられて、「個別最適化学習」<sup>45)</sup>として定式化される。そのねらいは、「一人一人の学習者に適した形で『学びの生産性』を最大化」<sup>46)</sup>することであり、学校の学習を「(成果を出せる)社会人の仕事スタイル」<sup>47)</sup>へと近づけていくことである。そのために、AIとEdTechを最大限活用して、「『学習者が手にする能力の価値』を最大化し、『学習者が費やす時間と労力』を最小化」<sup>47)</sup>すること、そしてこうした「学びの社会システム」を、「民間教育・公教育・産業界・先端研究の垣根を越えて」構築することが目指される。具体的に子どもに即していえば、子ども一人一人の育ちや学びの記録をデジタルに蓄積し、AIがこれを解析し、個別最適化された教材・プログラムを子どもに提供することで、子どもの「興味関心・理解度・学習スタイルの多様性」<sup>48)</sup>を作り出すことである。これを突き詰めていけば結局のところ、子どもは「学びの生産性」を上げる「学習マシーン」へとつくり変えられ、学校は生産性と効率性をあげる「学びの工場」へと化していくことになる。多様化の名のもとに、「学び」の成果主義と能力主義がいっそう強化されることが危惧される。

経済産業省「『未来の教室』とEdTech 研究会 第2次提言 『未来の教室』ビジョン」(2019年6月)になると、「個別最適化学習」に代わって「学びの自立化・個別最適化」「自立化・個別最適化された学習」概念が登場する。「学びの自立化・個別最適化」とは、「子ども達一人ひとりの個性や特徴、そして興味関心や学習の到達度も異なることを前提にして、各自にとって最適で自立的な学習機会を提供していくことである」<sup>49)</sup>とされ、「学びの自立化」がいっそう強調されている。その際、不登校、発達障害、ギフテッドの子どもも対象とされ、「幼い頃から、自分に適した学び方を模索し、必要な助けを得ながら自ら選び、組み立てる」ようにする学習環境づくりが求められるし、「子どもたち一人ひとりに適した多様な学習方法」<sup>50)</sup>を見つけ出すことが求められる。また、到達度主義にもとづいて、「学習指導要領に基づく学年ごとの学ぶべき単元の縛り等の制約を緩和すべき」<sup>51)</sup>こと、すなわち「飛び級」が提案される。

### (3) 多様性から「多様性と包摂性」(diversity & inclusion)への転換

ところが中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)」<sup>52)</sup>(2021年1月26日)になると、多様性の質がさらに「進化」する。それは、多様性から「多様性と包摂性」(diversity & inclusion)への転換とでも呼ぶことができる。ここには財界がこれまで主張してきた「ダイバーシティ・インクルージョン」や「ダイバーシティ&インクルージョン」の理念が色濃く反映されている。とりわけこの答申には日本経団連

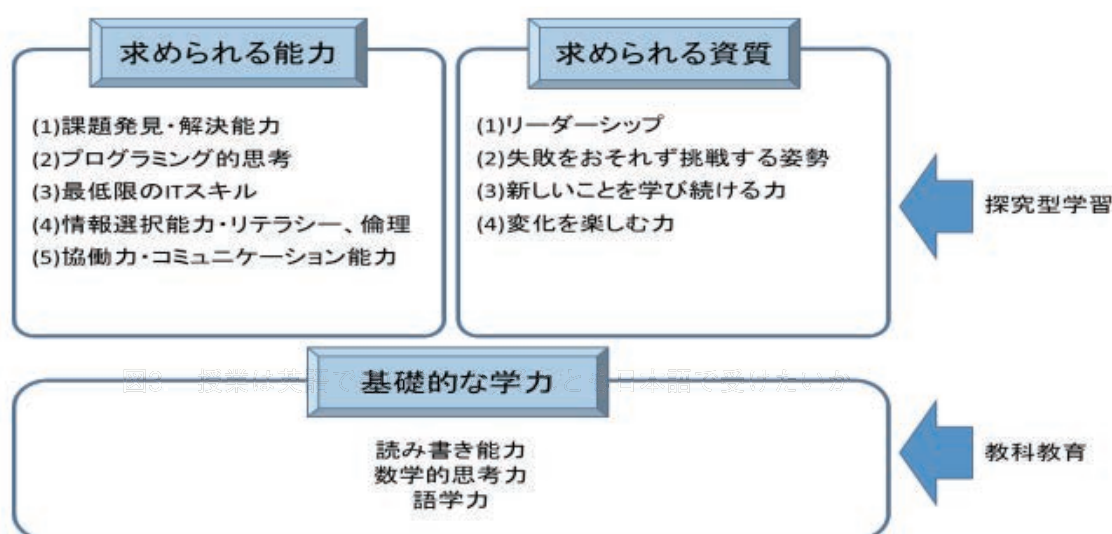
「Society 5.0 に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言—withコロナ時代の教育に求められる取り組み」（2020年7月14日）の影響が色濃く出ていることがわかる。

2019年4月17日の文部科学大臣「新しい時代の初等中等教育の在り方について」（諮問）以降、経団連は「今後の政府方針や中央教育審議会における審議に反映させるべく」、「Society 5.0 の実現に向けて求められる初等中等教育改革に関する提言」<sup>53)</sup>を矢継ぎ早に出してきた。すなわち、「EdTechを活用したSociety 5.0 時代の学び～初等中等教育を中心に～」(2020年3月17日)、「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言—withコロナ時代の教育に求められる取り組み」（2020年7月14日）、「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第二次提言—ダイバーシティ&インクルージョンを重視した初等中等教育の実現—」（2020年11月17日）である。

すでに経団連は「Society 5.0 —ともに創造する未来—」(2018年11月13日)において、その基本路線を提起していた。それは「デジタル革新×多様性を実装した社会」<sup>54)</sup>である「Society 5.0」を目指し、それにふさわしい組織と人材を求めることである。ここでいう「多様性」とは、「女性の活躍、すなわち性別の多様性」のみではなく、「人種、国籍、宗教、年齢、障がいの有無は言うまでもなく、個性や経験、スキル、背景、価値観など」も含まれるが、それは、「あらゆる人々の多様性を包摂し、その持てる能力」<sup>55)</sup>を最大限花開くためである。「多様性こそがインスピレーションの源泉であり、より競争力のある経済と豊かで寛容性のある社会を築いていく推進力」<sup>55)</sup>なのである。したがって「変化に柔軟に対応し、新たな価値を生み出し続ける」組織であるためには、「多様性を尊重し、積極的に活用し、その持てる能力を最大限発揮させる」<sup>56)</sup>戦略が不可欠であり、そのためには「自分の頭で考え、自ら課題を見つけ、解決策を設計し、AI などを活用してそれを現実のものとする力」を持った人材や「果敢に新しいことに挑戦し、社会の仕組みを一から創り直して、設計できるような人材」、さらには「多様性を持った集団におけるリーダーシップ」<sup>57)</sup>を発揮できる人材が必要なのである。そのうえで、教育に対しては、「結果の平等」ではなく「機会の平等」<sup>58)</sup>を目指すべきだとして、「今後あるべき初等・中等・高等教育の大きな方向性」として、「児童・生徒・学生全体の均一な能力向上を図るのではなく、他人と異なる異質な考えや能力を褒めて伸ばす方向」<sup>59)</sup>への大転換が提起された。

経団連「EdTechを活用したSociety 5.0 時代の学び～初等中等教育を中心に～」(2020年3月17日)では、EdTechの活用に重点を置いて、Society 5.0 時代に「求められる能力」と「求められる資質」が提起され、学びは、EdTechを活用した基礎的学力を育む「教科教育」と、それによって生み出される時間を使った「探求型学習」とへ、図2<sup>60)</sup>のように具体化されている。

図2 2つの学習



経団連「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言—with コロナ時代の教育に求められる取組み」(2020年7月14日)では、「Society 5.0における教育の方向性」の第一として、「多様性を重んじるとともに『誰も取り残さない教育』(ダイバーシティ&インクルージョン)」<sup>63)</sup>が主張される。

この「ダイバーシティ&インクルージョン」概念が最初に提起されたのは、これが初めてではない。すでに経団連「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」(2017年5月16日)において、「ダイバーシティ・インクルージョン」概念が用いられ、「多様な人材の参画、協働を通じた『異質なチームワーク』によるイノベーションを創出すること」<sup>64)</sup>が含意されていた。具体的には次のように述べられている。企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは「女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる『ダイバーシティ』」が求められ、その上で、「あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、『インクルージョン』」が求められる。こうして「ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる」<sup>65)</sup>とされる。

また「ダイバーシティ&インクルージョン」はすでに「Society 5.0 —ともに創造する未来—」(2018年11月13日)で重視されていた「多様性」観、すなわち競争力と最大限の能力を引き出すための「多様性」観にもとづいている。そこでは「Society 5.0では、性別、人種、国籍を問わず、さまざま個性や能力をもった人材が協働して社会課題を解決し、オープンイノベーションを通じて新たな価値を創造すること」が求められ、そのためには「異文化や多様な背景を持つ集団においてリーダーシップを発揮できる人材を育成すること」<sup>64)</sup>が肝要である、とされる。そこでこうした「多様性」観を早い段階から醸成するために、「初等中等教育段階から、異文化を理解するとともに、異なる価値観や個性を持つ他者と協働する機会を増やしていくこと」<sup>65)</sup>が求められる。

さて第二に、最大限に能力を発揮させるための「個別最適化された学習」、「個別最適化された学び」あるいは「個別最適学習」が主張される。それは「『修得主義』の考えをより重視した教育」<sup>66)</sup>である。この個別最適学習では、「個々の児童生徒が単元の学習を終えた段階でいつでも受けられるテストをCBT(コンピュータ使用型調査; Computer-based testing)形式で実施し、そのテストの成績を基に個々の児童生徒が期待される学力水準に到達したかを測定すること」<sup>67)</sup>で、各教科の知識・技能がどれだけ得

られたかという学習成果が可視化され、これにより教育の質が保証されるという。そして、「オンライン学習でこそ効果的な学びと、学校というリアルな場で、他者と協働しながら行うことが効果的な学びとの最適な形での組み合わせによるハイブリッドな学習環境という視点から教育過程を検討していくこと」<sup>68)</sup>が求められている。「Society 5.0 に向けて求められる初等中等教育改革 第二次提言—ダイバーシティ&インクルージョンを重視した初等中等教育の実現—」（2020年11月17日）でも「Society 5.0 に求められる初等中等教育」の3つの視点の1つとして「ダイバーシティ&インクルージョン」<sup>69)</sup>が挙げられている。

このようにみえてくると、中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」は、第一の特徴として、経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会」の露骨な「学びの生産性」（多様性の商品化）路線よりも、これまで見てきた経団連等の「多様性」観を軸にした提言を、文科省の従来の「日本型学校教育」を堅持しつつながらも、それへとうまく铸込んだものとみることができる。例えば本答申のキー概念の1つである「多様性」や「多様性と包摂性」、あるいは「持続可能で多様性と包摂性のある社会」<sup>70)</sup>は、経団連提言にある「多様性を重んじるとともに『誰も取り残さない教育』（ダイバーシティ&インクルージョン）」を文科省の従来の教育枠組つまり「日本型学校教育」にうまく铸込んだものといえる。

第二の特徴として、本答申でいう「個別最適な学び」と「協働な学び」もこれまでの文科省・中教審の教育枠組にうまく铸込んだもの、すなわち先の《「多様性」—「協働」》のセットを学びのレベルに铸込んだものと言えるだろう。それは、例えば次の一文に見ることができる。「『個別最適な学び』が『孤立した学び』に陥らないよう、これまでも『日本型学校教育』において重視されてきた、探究的な学習や体験活動などを通じ、子供同士で、あるいは地域の方々をはじめ多様な他者と協働しながら、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要である」<sup>71)</sup>。

第三に、学校の教員組織についても「均一的かつ硬直的な教職員組織ではなく、多様性と柔軟性を備えた組織であることが望まれる」として、「より多様な知識・経験を持つ人材との関わりを常に持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織」となるように求められる。これが、学校外部の人材も含めた「多様な人材が参画できる柔軟な教員組織」<sup>72)</sup>である。このようなかたちで、経団連のいう「ダイバーシティ・マネジメント」の構想がここにも取り入れられている。

#### 4 日本型「多様性」論の特徴

以上の検討から、日本における「多様性」論の特徴として、以下の4つの特徴を引き出すことができる。

##### （1）Society 5.0 にむけた企業の人材・組織戦略としての「多様性」

すでに見たように、経営者団体から提起されてきた「多様性」はグローバル競争の低下と少子化という状況の中で、職務と無関係な個人の属性のとらわれず個人の能力を最大限に利用し、「ダイバーシティ・マネジメント」によりそれら多様な人材の能力や発想を融合させることでイノベーションをいっそう促進し、企業の生産性と競争力を高める手段という特徴を持つ。

##### （2）学びの効率性と生産性を高めるための「多様性」

こうした「多様性」観を早い段階から醸成するために、初等中等教育段階から、異文化を理解し、異なる価値観や個性を持つ他者と協働する機会を増やしていくことが求められる。ここに要請される「学び」



が「個別最適な学び」と「協働な学び」である。AIとEdTechを最大限活用して、個人の能力の多様性に  
応じた「個別最適な学び」を提供することで、「学習者が手にする能力の価値」を最大化し、学習の効率  
性を高めるとともに、多様な他者との「協働的な学び」によって、「あらゆる他者を価値のある存在とし  
て尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となる」<sup>73)</sup> ようにさせていく。そ  
して「学び」の過程で得られた学習履歴（スタディ・ログ、学習ポートフォリオ）が蓄積され、それが進  
学や企業に入る時に活用され、企業の人材戦略へつなげられていく。それだけではない。生徒指導上の  
データや健康診断情報等も蓄積され分析・活用される。こうして「多様性」は個人化された「個別最適  
な学び」を最大化し、企業のダイバーシティ人材を準備・育成するためのものとなる<sup>74)</sup>。

### （３）思いやりと共感としての「多様性」

第三の「多様性」の特徴は、「他者を思いやり、多様性を尊重」する倫理がもっぱら強調されているこ  
とである。それは「多様な国や地域の文化の理解を通じて、多様性の尊重や国際平和に寄与する態度や、  
多様な人々が共に生きる社会の実現に不可欠な他者への共感や思いやりを子供たちに培っていくこと」<sup>75)</sup>  
という一文に典型的に表現されている。だが、この「多様性」はまた、「ダイバーシティ・マネジメン  
ト」に見られたように、多様な人々の協働の学びの中で、多様な他者との関係を組織として円滑に進め、  
個々人の能力を最大限に組織として発揮できるようにするために、（とりわけリーダー的人材に）要請さ  
れるものである。そのうえ、それは、多様な個人のありようを権利として尊重し主張するものではなくて、  
あくまでも「公共の精神」という枠組みの範囲で承認されるものとなっている。

### （４）協働とセット化された「多様性」

第四の特徴として、多様な他者の尊重とセット化された「協働」のもとでは、多様な他者との間にある  
差異とそこから生じる緊張や葛藤が曖昧にされ、「一緒に力を合わせる」ことに重点が置かれている。裏  
返していえば、「多様性の尊重」も「協働」も、そこに葛藤や緊張が生じない限りで成り立つ。いったん  
葛藤が生じたり、埋めることのできない差異が露わになった時には、「協働」は、「一緒に力を合わせ」  
ようとする抑圧という暴力に転化しかねない。

このようにみてくると、文科省や財界でうたわれる「多様性」概念には、学校や企業にある一元的な構  
造や権力構造あるいは人権の無視に対する批判的な思考が含まれていない。むしろ狙いは学びの生産性と  
効率化を最大限に図り、企業の競争力を高める、そうした人材育成の戦略の枠内にある。こうした「多様  
性」把握を、さしあたり日本型「多様性」概念と呼ぶことにする。

## おわりに ― 日本型「多様性の教育」の特徴と実例

では、実際に日本の教科書では、「多様性」はどう扱われているであろうか。ここでは「道徳」の教科  
書から「多様性教育」に関わる事例を取り出し、それを分析・検討すること、そのことを通して、「多様  
性教育」を考える4つの視点を提起して、本論文のまとめに代える。とくに「道徳」の教科書に限定した  
のには理由がある。新学習指導要領ではじめて「多様性」が用いられ、これまでの「道徳の時間」が「教  
科」へと格上げされ、2018年度から新学習指導要領の実施に先駆けて新しい「道徳」の教科書が使用され  
ているからである。

### （１）日本型「多様性」教育の三つのパターン

ところで、以上に検討してきた日本型「多様性」概念理解のもとでは、「多様性」の教育は、次の三つのパターンで展開されるであろう。すなわち、一つ目は異質な他者に対する心情的な共感（「その気持ちわかる！」）で終わるパターン、二つ目は「みんな違ってみんないいね！」という形式的な承認のレベルにとどまるパターン、そして三つめは障害者の努力する姿に感動する（障害者を健常者の感動のために消費する）「感動ポルノ」<sup>76)</sup>で終わるパターン、の三つである。この三つのパターンのもとで共通しているのは、マイノリティに対する人権侵害やマジョリティの支配と特権の現実、両者の間にある社会的権力関係・構造を問わないことである。したがって、日本型「多様性」理解のもとでは、各人の多様性の背後にある社会現実（社会的差別）の理解、および多様性を真に担保するのに必要な視点、「権力や資源をより公平に分配し、あらゆる人が尊厳や自己決定権を持って、心身ともに安全に暮らせる方向を模索する」「社会的公正」<sup>77)</sup>の視点が欠如してくる。

こうした点は、実は日本の人権教育一般に共通した欠点でもある<sup>78)</sup>。すなわち、日本の人権教育は、「人権尊重の精神の涵養」<sup>79)</sup>、つまり思いやりやいたわりを説くだけで、「他の人々の尊厳をあらゆる社会で確立するための方法と手段について学ぶ」<sup>80)</sup>機会を、子ども・若者にきちんと保障していないのである。こうした弱点を持つ日本型「多様性」理解に基づく教育を「日本型多様性教育」と呼ぼう。

その典型例は、「道徳」での「多様性」教育に関わる部分、とりわけ障害者や性的マイノリティを扱うテキストにみられる。ここではまず2021年度から使用されている最新の中学の「道徳」教科書で障害者や性的マイノリティがどのように扱われているかを検討する。

## （2）障害者に関する取扱い

まず日本文教出版の2年生の教科書の載っている「自分の弱さと戦え」は、さきの三つ目のパターン、「感動ポルノ」の典型例である。パラリンピックで金メダルを取った車椅子テニス選手を取り上げ、「自分が弱いんだ。弱さの原因を考えろ。そして自分の弱さと戦え」とわれわれを叱咤激励し、弱い障害者でも努力すれば強くなれるんだという感銘を強く読者に与えるものになっている。これは障害者を扱った他の教材の一部にも共通している。そこに出てくる障害者は障害にもめげず克服して努力する「強い」障害者であり、障害者のリアルなあり方を描いているわけではない（例えば、日本教科書1年「レーナ・マリアの挑戦」、廣済堂あかつき3年「ひまわり」などもそうである）。

次に、障害者はまた「思いやり」の対象とされる「弱い」者とも描かれる。あるいは障害を「個性」や「違い」としてのみとらえたりする（二つ目のパターン）。だがいずれの場合も、これらのテキストでは障害の背景にある社会的差別の問題と現状はまったく取り上げられることはなく、障害者問題は「違い」を認める心がけの問題とされてしまう。唯一の例外は教育出版3年「あなたは顔で差別をしますか」で、ここでは障害者を差別する資本主義の問題が取り上げられている。

## （3）性的マイノリティの取り扱い

そもそも文科省は、「性的マイノリティ」を2017年の学習指導要領で取り上げることに消極的であった<sup>81)</sup>。それでも新学習指導要領が本格実施される2021年度から中学校で使用される教科書106点中、性の多様性について触れたのは、9社17点に増え（これまでの教科書では5社6点）、教科も「特別の教科 道徳」だけでなく国語、歴史、公民、家庭、美術、保健体育という6科目に広がっている<sup>82)</sup>。たしかに、例えば保健体育の教科書では4社（東京書籍、Gakken、大修館書店、大日本図書）すべてに掲載はされている。しかし、注や用語解説として触れられている程度で、よほど注意してみないと目につかないほどである<sup>83)</sup>。

「道徳」では、2018年度教科書でも2021年度教科書でもLGBTの問題は取り上げられている。日本教科書2年「だから歌い続ける」は、「性同一性障がい」（トランスジェンダー）当事者の歌手中村中さんの中学校時代の苦悩の経験を扱ったものである。しかし「性同一性障がい」についての説明は一切なく、中村中さんの「友達の詩」の歌詞が紹介され、「人は違い。それでいい。そこからはじまる。」というキャプションがついたテキストが載せられているだけである。これでは中村さんが「性同一性障がい」のゆえに、なぜどれほどに苦悩したのか、その苦悩を生徒は深く理解することにはならないだろう。

日本文教出版3年「ゴリラのまねをした彼女を好きになった」、教育出版3年「あなたは顔で差別をしますか」）では、付録資料でLGBTを取り上げている。しかし、ただ「からだの性」「こころの性」「好きになる性」「表現する性」を挙げているだけで、それぞれが何を意味しているかは説明されていない。しかも両者ともに生物学的性を男女のみと間違えて教えている。後者では「性は、生物学的には、男性・女性の二つにわけられます」と明言すらしている。ちなみに、前者の2018年度教科書の「参考　さまざまな性」ではインターセクシュアルが、男女両方の特徴をもっていて判断が難しい場合として紹介されていたが、今回の教科書ではそれがなぜか削除されている。こうして結局のところ、この世には男女しかないという「男女二分法」が基本的枠組としてあり、性の多様性もその枠組の中に押し込められることになる。

ましてや、同性愛を教材としたものは皆無である。例えば光村図書3年「家族って？ 家庭って？」ではいろいろな異性愛家族を挙げているのに、同性愛家族は出てこない。「道徳」の教科書を執筆している最中の2018年度までに11自治体がパートナーシップ制度を採り入れマスコミでも話題になっていたのに、である<sup>84)</sup>。ここには文科省のLGBT政策の欠点が反映されている。「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」（2016年4月）に見られるように、文科省は、LGBTIQのうち、インターセックスは取り上げていないのはまだしも、「性同一性障害」（トランスジェンダー）には大変「寛容」であるのに、同性愛に関してはまったくといって言いほど消極的なのである<sup>85)</sup>。

#### （４）多様性教育の四つの視点

以上の「日本型多様性教育」特徴と具体例の検討をふまえて、最後に多様性教育が最低限踏まえるべき視点を提起しておこう。それは次の四つの視点である。すなわち、①人間相互の間にあるさまざまな違いへの理解を深めながら（個別的な差異性の尊重・認識）、②同時に人間相互の共通性・普遍性を再認識すること（普遍性の認識）、③人間関係にひそむ権力関係とそこに生じる差別を理解すること（社会的権力関係と差別の理解）、そして④こうした権利関係や差別の解消に取り組み、対等な人間関係づくりと社会変革を促すこと（社会的正義の実現）、である<sup>86)</sup>。

少なくともこの四つの視点が欠けると、第一に、日本型「多様性」理解のもとでのように、①は強調されるものの、②が欠けてしまい、「人はそれぞれだよ」という相対主義に陥る危険性があるし、人間が普遍的に持つ権利と尊厳が軽視されかねない。第二に、その相対主義の結果として、「思いやり」の倫理ばかりが強調され、現実の人間関係にある権力関係や差別的な関係とそれを解消する視点が視野から消え失せてしまうことになる。

※文中の傍点はすべて筆者のものである。

※※文献からの引用ページは、第1節を除いて、（ ）のなかに数字で示している。

## 注

- 1) 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会大会準備運営第一局 持続可能性部「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード（第1版）」（2017年4月24日）．[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tokyo2020\\_suishin\\_honbu/shokubunka/setumeikai/code.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tokyo2020_suishin_honbu/shokubunka/setumeikai/code.pdf)（2022年9月15日アクセス）
- 2) 「第二百回国会における安倍内閣総理大臣所信表明演説」（2019年10月4日）．  
[https://www.kantei.go.jp/jp/98\\_abe/statement/2019/1004shoshinhyomei.html](https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/statement/2019/1004shoshinhyomei.html)（2022年9月15日アクセス）
- 3) 「第二百五回国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説」（2021年10月8日）．  
[https://www.kantei.go.jp/jp/100\\_kishida/statement/2021/1008shoshinhyomei.html](https://www.kantei.go.jp/jp/100_kishida/statement/2021/1008shoshinhyomei.html)（2022年9月15日アクセス）
- 4) 詳細は谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」（『日本労働研究雑誌』，No.574, 2003）および谷口真美『ダイバシティ・マネジメント—多様性をいかす組織』（白桃書房，2011）第1章及び第2章参照．
- 5) 「第四次産業革命」とは，18世紀末以降の水力や蒸気機関による工場の機械化である第一次産業革命，20世紀初頭の分業に基づく電力を用いた大量生産である第二次産業革命，1970年代初頭からの電子工学や情報技術を用いた一層のオートメーション化である第三次産業革命に続くものとして，IoT及びビッグデータやAIなどをコアとした技術革新を指している（内閣府政策統括官「日本経済2016－2017－好循環の拡大に向けた展望－」2017年1月．  
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/keizai2016-2017pdf.html>（2022年9月15日アクセス））
- 6) Society 5.0 とはサイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより，経済発展と社会的課題の解決を両立する，人間中心の社会（Society）で，狩猟社会（Society 1.0），農耕社会（Society 2.0），工業社会（Society 3.0），情報社会（Society 4.0）に続く，新たな社会を指したものであり，第5期科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された（内閣府「Society 5.0」[https://www8.cao.go.jp/cstp/society5\\_0/](https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/) 2022年10月1日アクセス）．
- 7) 例えば「多様性」や「ダイバーシティ」をタイトルに含むものだけでも，以下の文書が2000年以降に出されている．
  - ①日本経営者団体連盟ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会編『原点回帰—ダイバーシティ・マネジメントの方向性—』（2002年5月）．
  - ②経済同友会「『多様を活かす，多様に生きる』—新たな需要創造への企業の取組み—」（2004年2月）．  
[https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040224\\_1.pdf](https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2003/pdf/040224_1.pdf)（2021年10月31日アクセス）
  - ③関西経済同友会ダイバーシティ委員会「提言 関西がリードする『ダイバーシティ国家日本』～多様な人が共生する「国のかたち」を目指し，経営者がトップダウンでワークスタイルの革新を～」（2015年4月）．  
<https://www.kansaidoyukai.or.jp/wp-content/uploads/2016/09/150407diversitymain.pdf>（2021年10月31日アクセス）
  - ④経済同友会「生産性革新に向けたダイバーシティの進化—グローバル，デジタル時代を勝ち抜くための KPI—」（2016年7月6日）．  
[https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/pdf/160706a\\_01.pdf](https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/pdf/160706a_01.pdf)（2021年10月31日アクセス）
  - ⑤日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月16日）．



[https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf) (2021年10月31日アクセス)

- 8) 例えば、池上英子『自閉症という知性』（NHK出版新書，2019），村上直人『ニューロダイバーシティの教科書：多様性尊重社会へのキーワード』（金子書房，2020）。
- 9) ロバート・D・オースティン／ゲイリー・P・ピサノ「ニューロダイバーシティ：脳の多様性が競争力を生む」『DIAMONDOハーバード・ビジネス・レビュー』2017年11月号，93-103.
- 10) 入江敦彦『ゲイ・マネーが英国経済を支える！？』洋泉社新書，2008年.
- 11) 内閣府「『日本再興戦略』改訂 2015－未来への投資・生産性革命－」（2015年6月30日），10.  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dailjp.pdf> (2021年8月25日アクセス)
- 12) 内閣府「第5期科学技術基本計画」（2016年1月22日），11.  
<https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5honbun.pdf> (2021年8月24日アクセス)
- 13) 内閣府「日本再興2016―第4次産業革命に向けて―」（2016年6月2日），24.  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2016/0602/shiryo\\_04-1.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2016/0602/shiryo_04-1.pdf) (2021年8月25日アクセス)
- 14) 内閣府「日本再興2016―第4次産業革命に向けて―」（2016年6月2日），46.
- 15) 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日），4-5.  
<https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10992693/www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf> (2021年8月24日アクセス)
- 16) 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016年6月2日），15.
- 17) 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会第1回「検討会における討議事項」（2016年8月19日），1.  
[https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/diversity/pdf/001\\_06\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/diversity/pdf/001_06_00.pdf) (2021年11月1日アクセス)
- 18) 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会第1回「検討会における討議事項」，5.
- 19) 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会第1回「検討会における討議事項」，3.
- 20) 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会「ダイバーシティ 2.0検討会報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」(2017年3月)，2.  
[https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170323001\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170323001_1.pdf) (2021年7月31日アクセス)
- 21) 競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会「ダイバーシティ 2.0検討会報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」，4.
- 22) 中央教育審議会「第2期教育振興基本計画について（答申）」(2013年4月25日)，2.  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/05/08/1334381\\_02\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/05/08/1334381_02_2.pdf) (2021年9月23日アクセス)
- 23) 中央教育審議会「第2期教育振興基本計画について（答申）」，6.
- 24) 中央教育審議会「第2期教育振興基本計画について（答申）」，26.
- 25) 濱谷佳奈・井上健「義務教育における『多様性の尊重』の理念とその展開に関する基礎研究：戦後の日本とドイツの学習指導要領と教科書の内容に着目して」、『大阪樟蔭女子大学研究紀要』第11巻，2021，35-46.

- 26) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（2016年12月21日），10，註31.  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2017/01/10/1380902\\_0.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/__icsFiles/afieldfile/2017/01/10/1380902_0.pdf)（2021年8月3日アクセス）
- 27) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，40.
- 28) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，41.
- 29) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，12.
- 30) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，31.
- 31) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，39.
- 32) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，17.
- 33) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，18.
- 34) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，49.
- 35) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，103.
- 36) 中央教育審議会「幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」，104.
- 37) 中央教育審議会「道徳に係る教育課程の改善等について（答申）」（2014年10月21日），2.  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2014/10/21/1352890\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/__icsFiles/afieldfile/2014/10/21/1352890_1.pdf)（2021年12月20日アクセス）
- 38) 中央教育審議会・教育課程企画特別部会「論点整理」（2015年8月26日），2.  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2015/12/11/1361110.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2015/12/11/1361110.pdf)（2021年12月19日アクセス）
- 39) この文書は，2017年12月に立ち上げられた「Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会」と，文科省内に設けられた「新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース」および文科省の課長級職員のみならず若手職員とが議論してまとめられたものである.
- 40) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会・新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース「Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる，学びが変わる～」（2018年6月5日），6.  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/other/detail/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2018/06/06/1405844\\_002.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/__icsFiles/afieldfile/2018/06/06/1405844_002.pdf)（2021年8月21日アクセス）
- 41) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会・新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース「Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる，学びが変わる～」，6.

- 42) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会・新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース「Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる，学びが変わる～」， 8.
- 43) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会・新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース「Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる，学びが変わる～」， 15.
- 44) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会・新たな時代を豊かに生きる力の育成に関する省内タスクフォース「Society 5.0 に向けた人材育成～社会が変わる，学びが変わる～」 (2018 年 6 月 5 日)， 9.
- 45) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 1 次提言」 (2018 年 6 月)， Ⅲ.  
[https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180628001\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180628001_1.pdf) (2021 年 9 月 24 日アクセス)
- 46) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 1 次提言」， 6.
- 47) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 1 次提言」， 12.
- 48) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 1 次提言」， 5.
- 49) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 2 次提言『未来の教室』ビジョン」 (2019 年 6 月)，  
2-3. [https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/mirai\\_kyoshitsu/pdf/20190625\\_report.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/mirai_kyoshitsu/pdf/20190625_report.pdf)  
(2021 年 9 月 24 日アクセス)
- 50) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 2 次提言『未来の教室』ビジョン」， 11.
- 51) 経済産業省「『未来の教室』と EdTech 研究会 第 2 次提言『未来の教室』ビジョン」 (2019 年 6 月)， 3.
- 52) 中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～ (答申)」 (2021 年 1 月 26 日) .  
[https://www.mext.go.jp/content/20210126-mxt\\_syoto02-000012321\\_2-4.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20210126-mxt_syoto02-000012321_2-4.pdf) (2021 年 8 月 4 日アクセス)
- 53) 経団連「Society 5.0 に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言—with コロナ時代の教育に求められる取り組み」 (2020 年 7 月 14 日)， 1. [https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/063\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/063_honbun.pdf)  
(2021 年 8 月 21 日アクセス)
- 54) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」 (2018 年 11 月 13 日)， 25.  
[https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/095\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/095_honbun.pdf) (2021 年 8 月 21 日アクセス)
- 55) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」， 26.
- 56) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」， 37.
- 57) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」， 41.
- 58) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」， 43.
- 59) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」， 42.
- 60) 経団連「EdTech を活用した Society 5.0 時代の学び～初等中等教育を中心に～」 (2020 年 3 月 17 日)，  
13. [https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/022\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/022_honbun.pdf) (2021 年 8 月 24 日アクセス)
- 61) 経団連「Society 5.0 に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言—with コロナ時代の教育に求められる取り組み」 (2020 年 7 月 14 日)， 4.
- 62) 経団連「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」 (2017 年 5 月 16 日)， 2.  
[https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf) (2021 年 9 月 8 日アクセス)
- 63) 経団連「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」， 3.
- 64) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」 (2018 年 11 月 13 日)， 3.
- 65) 経団連「Society 5.0 —ともに創造する未来—」， 4.

- 66) 経団連「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言― withコロナ時代の教育に求められる取組み」(2020年7月14日), 18.
- 67) 経団連「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言― withコロナ時代の教育に求められる取組み」, 21.
- 68) 経団連「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言― withコロナ時代の教育に求められる取組み」, 22.
- 69) 経団連「Society 5.0に向けて求められる初等中等教育改革 第二次提言―ダイバーシティ&インクルージョンを重視した初等中等教育の実現―」(2020年11月17日), 1.  
[https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/110\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/110_honbun.pdf) (2021年8月24日アクセス)
- 70) 中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)」, 16.
- 71) 中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)」, 18.
- 72) 中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)」, 89.
- 73) 中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)」, 18.
- 74) こうした手法はすでに、1997～2000年のイギリスで新労働党政権の新自由主義的手法として実施された「個別化された学習 (personalized learning)」(OECD教育研究革新センター編著『個別化していく教育』(岩崎久美子訳, 明石書店, 2007; Personalising Education 2006, 参照)で問題にされたものである。ウィルキンスはこれを「多様性の商品化 (commodifying diversity)」だと批判的に考察している。Andrew Wilkins 2012, *Commodifying Diversity: Education and Governance in the Era of Neoliberalism, Human Affairs*, 22(2), 122-130.
- 75) 中央教育審議会「幼稚園, 小学校, 中学校, 高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)」, 12.
- 76) 好井裕明『「感動ポルノ」と向き合う: 障害者像にひそむ差別と排除』岩波書店, 2022, 参照.
- 77) ダイアン・J・グッドマン『真のダイバーシティをめざして』出口真紀子監訳, 上智大学出版, 2017, 5.
- 78) 阿久澤麻理子「ジェンダー平等へ教育に何ができるか」, 『世界』12月号, 2021.
- 79) 「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(2000年12月6日).
- 80) 国連「人権教育のための国連一〇年(国連総会決議)」(1994年12月23日採択).  
<https://www.hurights.or.jp/archives/promotion-of-education/10.html> (2021年12月20日アクセス)
- 81) 新学習指導要領(2017)では、性の「個人差」があることは明記されたが、「性の多様性」は指導内容として取り上げられなかった。その表向きの理由は、「性的マイノリティについて規定し、保健体育科などの「異性への関心」を削除すべき」という新学習指導要領案に寄せられたパブリックコメントに対する以下の回答に、見ることができる。  
「体育課・保健体育科で、上記通知で言及されているいわゆる『性的マイノリティ』について指導内容として扱うことは、個々の児童生徒の発達の段階に応じた指導、保護者や国民の理解、教員の適切な指導の確保などを考慮すると難しいと考えています」(文部科学省「学校教育法施行規則の一部を改正する省令案並びに幼稚園教育要領案, 小学校学習指導要領及び中学校学習指導要領案に対する違憲公募手



続き（パブリックコメント）の結果について」（2017年3月31日），10.

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000157166>（2022年10月1日アクセス）

- 82) 「来春からの中学教科書で「性の多様性」についての記述が大幅に増えることが明らかに」（2020年3月27日）．[https://www.outjapan.co.jp/lgbtcolumn\\_news/news/2020/3/31.html](https://www.outjapan.co.jp/lgbtcolumn_news/news/2020/3/31.html)（2021年4月15日アクセス）
- 83) 例えば，東京書籍では「4 異性の尊重と性情報への対処」の資料1「中学生の関心事」のアンケート調査のなかで「性の多様性」の言葉が出ていたり（28），章末資料「2. 性の多様性」（44）で扱われおり，Gakkenでは「保健編 第2章 心身の発達と心の健康」の扉のコラム「ひと 最前線を知る」で虹色ダイバーシティ代表の村木真紀さんが紹介されていたり（43），「4 性はどう向き合うか」の注1で「同性に関心を持つ人や，誰にも性的な関心を持たない人いる」と書かれたりしている（52）．また大修館では「性意識の個人差」の「用語解説」として，「体の性と心の性が異なっている人や，異性への関心がわからない人などもいる」（178）と，トランスジェンダーやアセクシュアルのことが書かれているし，大日本図書では，「4 思春期の心の変化への対応」の資料2のなかで「性的マイノリティ」の言葉が出てくる（39）．
- 84) 「みんなのパートナーシップ制度」（<https://minnano-partnership.com/partnership/all>，によれば，10月11日時点で日本全国で9府県含めて239の自治体が制のパートナーシップ制度（制定予定を含む）を採り入れている（2022年10月27日アクセス）．また『朝日新聞』（2022年10月31日付朝刊）によれば，導入自治体は1割強だが，人口で見ると55.6%を占め，11月1日から東京都で導入されると，6割を超えることになる．
- 85) この教職員向けパンフレットでは，その表題にもかかわらず，「同性愛」は1か所でしか用いられておらず，もっぱら「性同一性障害」に焦点が当てられている（[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/\\_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf) 2016年4月26日アクセス）．また「性同一性障害」という呼称自体今日では問題である．「障害」とすることに問題があり，トランスジェンダーの脱病理化が進んでいるからである．例えば，2019年5月にWHOは「性同一性障害」を「精神障害」の分類から除外しているおり，2022年1月発効の「国際疾病分類」改定版（ICD-11）において性同一性障害が「精神障害」の分類から除外され，「性の健康に関連する状態」という分類の中の「性別不合Gender Incongruence」に変更されている（綾部六郎・池田弘乃編著『クィアと法 性規範の解放／開放のために』日本評論社，2019，149-150；ショーン・フェイ『トランスジェンダー問題 議論は正義のために』高井ゆと里訳，明石書店，2022年，394）．
- 86) ここでは次の文献を参考にした．大阪多様性教育ネットワーク・森実編著『多様性教育入門 参加型人権教育の展開』解放出版社，2005，10.

本研究は，日本学術振興会科研費補助金「生徒・教員調査と国際比較にもとづいた『性の多様性』教育の課題と実践に関する研究」（課題番号20H01632，代表池谷壽夫）の助成を受けた．

2022年12月20日 受理  
了徳寺大学研究紀要第17号