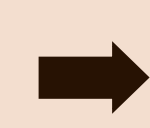


障害者教師に対する有効な人的サポート体制の検討 ——視覚障害教師の事例を手掛かりに——

中村 雅也(立命館大学大学院先端総合学術研究科)

【1】目的 ◆視覚障害教師に対する職場でのサポートの事例を検討



障害をもつ教師の職務遂行に有効な人的サポートの体制を提示。

背景

- ・都道府県教育委員会の法定雇用率は2.0% ← 47都道府県のうち23機関で未達成(厚生労働省 2012)
- ・障害者教師は障害による職務遂行の困難を生じる場合があり、職務遂行できなければ勤務継続が難しい。
- ・障害者教師の雇用促進の課題 → 採用数の拡大 ◎勤務継続のための労働環境整備
- ・障害者教師の職務上の困難を明らかにし、有効なサポート体制を提示することが必要。

【2】方法

- ・ライフストーリーインタビューを実施(中村 2013)、職務上の困難とサポートについて抽出、分析
- ・実施期間:、2010年10月~2011年10月 対象者: 視覚障害教師6名
A氏 教諭 中学校・音楽 1960年~1989年 中途失明 B氏 教諭 高校・社会 1960年~1996年 中途失明
C氏 教諭 高校・数学 1963年~2001年 中途失明 D氏 非常勤講師 高校・英語 1973年~1986年 先天盲
E氏 教諭 高校・社会 1977年~2010年 中途失明 F氏 教諭 高校・英語 1980年~2013年 先天盲

【3】結果

(1) 視覚障害教師の困難

- ▼学習指導関連(プリント類の作成・板書など)▼生徒指導関連(生徒の外見・行動の把握など)
- ▼校内業務・事務処理(書類確認・記入・提出など)▼移動(通勤・校内移動など)

(2) サポートの有効な担い手

- ▼(1)のように困難の内容も場面も多様 ▼小さな困難は日常的に生じるが、常時の介助は必要ない
→内容・場面に即した担い手によるサポートが有効で効率的

(3) サポート職員の配置と業務

- ▼公的にサポート職員の配置:6名中3名(配置のない3名…同僚、ボランティア、生徒、家族がサポート)
D氏…盲学校から派遣された教師が教材準備や生徒の提出物の点検を直接サポート。
E氏…非常勤講師がE氏個人の授業時数(4時間分)を補填する
F氏…非常勤講師が週4時間の英語授業担当→英語科同僚の授業数を軽減→英語科全体でサポート。
▼サポート職員を配置している場合も、時間や場面が限られており、日常的な同僚からのサポートは必要。

(4) 専属のサポート職員が直接的にサポートする体制への問題指摘

- ①専属のサポート職員がつけば、他の同僚との直接的なかかわりの機会が少なくなる。《A氏発言》

アシスタントに、誰かそういう介添え者がついた場合に、はじめはいいけども、何年かしているうちに、その先生を通して、その向こう側に、その周囲に一般の職員がおると。自分と職員と直接ぶつかっているんじゃないし、僕と職員とのぶつかる間に入っている人がおると。この人間関係はまずいと思ったわけや。

- ②サポート職員が決められていてその人にしか頼めないというのはやりづらい。《B氏発言》

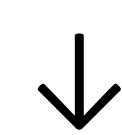
実はそういう手助けみたいなのは、本当に気兼ねなく、あんまりその同僚の負担にならない程度にお願いできるという、そういう雰囲気も大事なんだろうと思うんですね。だから、それを、この人のアシスタントは誰々なんてことが決められていて、その人でなければ頼めないとかいうふうなことは、それはそれなりにきちんと責任のある対応ができるだろうけれども、逆にまた、頼みづらいことも出てくるわけですね。

- ③職場のいろいろな人にサポートを依頼 → 障害者教師の困難を理解してもらうことも大切 《E氏発言》

なるべくね、いろんな人に声をかけて、で、ちょっと、今、あの、いいでしょうかというね、声をかけて、もし、お忙しかったら結構ですけどもっていう、そういう感じでね、ちょっとアプローチするのは、すごく大事だと思うんですね。そうすると、その人も経験になって、どんなところで苦労してるのかっていうのが、ちょっと、どんなところで大変なのかとか、わかってくれますので。

(5) サポート職員を専属のサポート担当としない事例 《F氏の事例》

- ▼障害者教師サポートの人員措置として非常勤講師を配置。▼講師はF氏のサポートではなく、授業を担当。
→講師が授業を引き受けることで他の教師の授業時数を軽減し、教科を中心としたサポート体制を整える。



(4)で指摘された問題を解消

【4】考察

《従来のサポート体制の問題点》

- ・従来の障害者の公的な職場サポート → 特定のサポート職員が障害者を直接介助する体制
- ・職務上の困難は内容も場面も多様【3】-(1) → 特定の場面、特定の職員だけの対応では不十分【3】-(2)
- ・サポート職員だけが直接介助する体制では、障害者教師の問題が職場で共有されない【3】-(4)

《新しいサポート体制の提案》

- ◎障害者教師にサポートをつけて個人の困難を解消する方法ではなく、
職場に対してサポート体制を整えるための支援をするという方法が有効
- ・障害者教師が勤務する学校に教師加配などの人員措置を実施
→ 職場に障害者教師をサポートするためのゆとりを創出
→ 障害者教師の職務上の困難を、職場全体として、必要な場面で、適した同僚がサポートする体制を整備

【文献】

厚生労働省, 2012, 『平成24年障害者雇用状況の集計結果』, 厚生労働省ホームページ, (2013年8月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002o0qm.html>).

中村雅也, 2013, 『視覚障害教師たちのライフストーリー』, 立命館大学大学院先端総合学術研究科2012年度博士予備論文.