

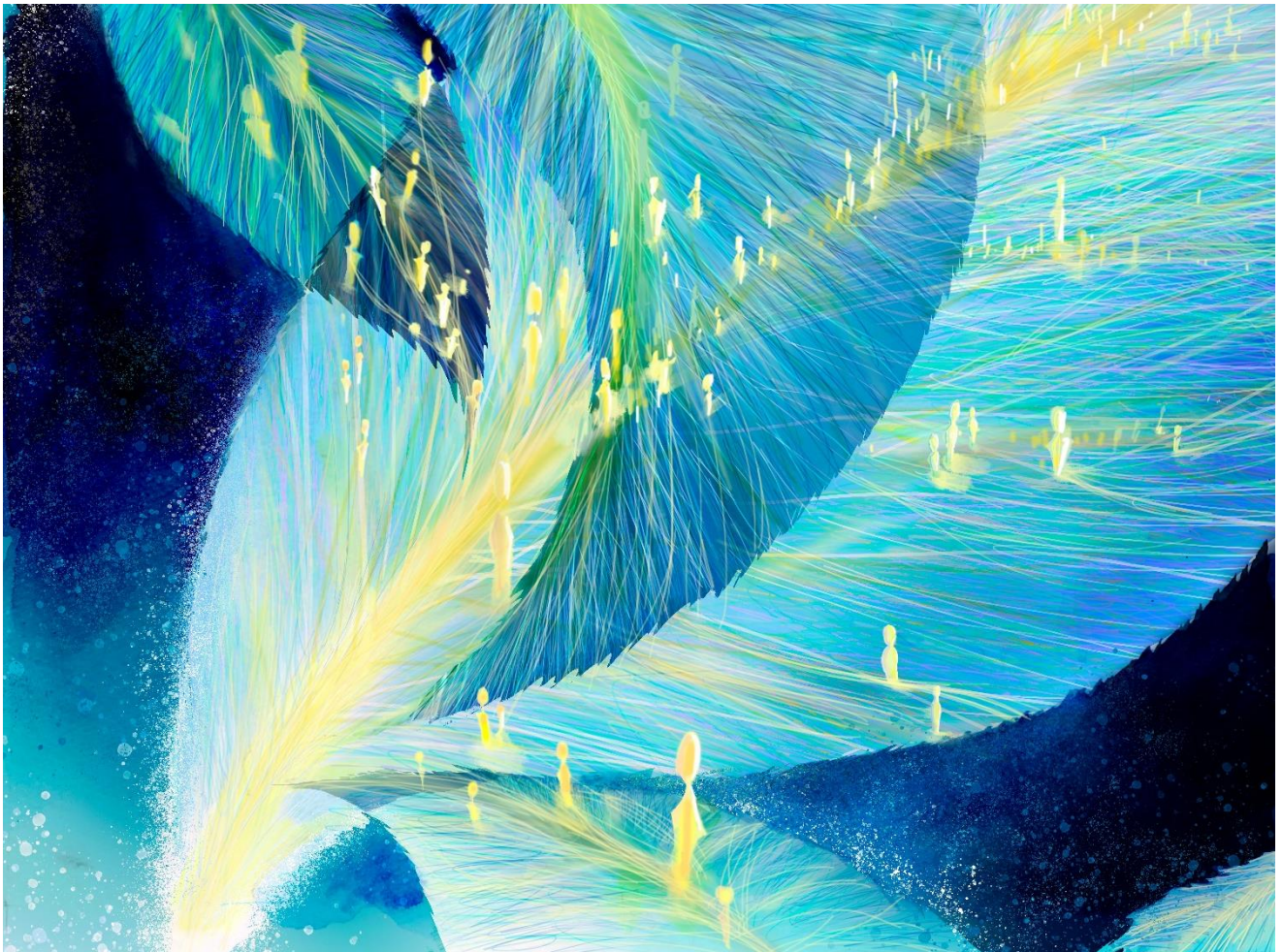
PRINTED 2020.0630 ISSN 2189-4957

PUBLISHED BY ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

TOTAL REHABILITATION RESEARCH

June 2020

8



WA
[PULSE THROUGH]

ASIAN SOCIETY OF HUMAN SERVICES

REVIEW ARTICLE

日本における障害のある教員の雇用の現状と 課題に関する研究動向 —QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価指標 (QOL-EPAI)を観点として—

下條 満代¹⁾ 照屋 晴奈¹⁾ 権 偕珍¹⁾

1) 琉球大学教育学部

<Key-words>

障害のある教員, 障害者雇用, QOL, QOL-EPAI

mitsuyoshimojo@gmail.com (下條満代)

Total Rehabilitation Research, 2020, 8:39-50. © 2020 Asian Society of Human Services

I. 研究背景

1. 障害のある教員の雇用に関する現状

日本は現在、共生社会の形成を目指す教育を進めている。「共生社会」とは、文部科学省(2012)によると「これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会である。それは、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会である。」としている。

しかし、厚生労働省(2019)「平成30年 国の機関等における障害者雇用状況の集計結果」によれば、平成30年6月1日現在、都道府県教育委員会における障害者雇用(法定雇用率:2.4%)の状況は、実雇用率が1.90%、雇用率達成機関の割合が43.3%と非常に低い結果となっている。この理由について、文部科学省(2019)は「教師の障害者雇用が進んでいないこと」が要因の1つであると述べている。横山・山田・北島(2017)は「障害のある者の教員採用数が増えないことに関して、その理由を教育委員会が積極的に把握しようとしていないことも推察される。そもそも障害のある者が教員を目指しにくい社会の環境になってはいないだろうか。」と述べ、障害のある教員の採用数の問題だけでなく、社会環境の問題であることを指摘している。

障害のある教員が、児童生徒の身近にいることについて、「障害のある人に対する知識が深まる」、「障害のある児童生徒にとってのロールモデルとなる」など、教育的効果が言及されている(中村, 2016)。更に、新学習指導要領における「生きる力」では「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善の推進」の実現が求められ、特に、「障害のある教師等との

Received
May 25, 2020

Revised
June 14, 2020

Accepted
June 18, 2020

Published
June 30, 2020

対話は、児童生徒にとって、共生社会に関する自己の考えを広げ深める重要な教育資源となることも期待される（文部科学省，2019）」としている。

しかし、現状としては障害のある教員の雇用は進んでいない。その影響について、西村・高橋・津田（2016）は、「障害のある教員は少数のため、障害のある児童、生徒がロールモデルにできる教員に出会う機会は少ない。このことが、障害のある児童、生徒の教員志望を喚起する機会を制限している。」と指摘している。

これからの日本において共生社会の形成を目指し、障害の有無に関わらず共に学び合う理念であるインクルーシブ教育を実現するために、学校現場において障害のある教員を積極的に雇用していくことが早急に求められる。

2. 障害のある教員の雇用と QOL (Quality of Life)

障害のある教員の雇用状況の改善のための取組について、文部科学省（2019）は「障害のある人が教師等として活躍することを推進する～教育委員会における障害者雇用推進プラン～」を掲げている。その具体的方策として、「① 教師に係る障害者雇用の実態把握」、「② 教職課程における障害のある学生の支援」、「③ 教員採用試験の改善」、「④ 入職後の合理的配慮」、「⑤ 障害のある教師が働きやすい環境整備」、「⑥ 教師以外の職員の障害者雇用の推進」、の6つの取組を推奨している。さらに、権（2016）は「障害者の雇用における「質」的側面の整備は、障害者の雇用の安定性につながり、障害者の QOL の向上にも影響を及ぼすと述べている。よって、広い意味として当事者の QOL の向上の観点から取り組んでいくべきではないかと考える。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律において、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」（第5条）とされていることから、「④入職後の合理的配慮」「⑤ 障害のある教師が働きやすい環境整備」の取組が非常に重要である。しかし、上記、①～⑥の内容に関しては、2019 年度以降から検討や実態把握が行われているとしているため、障害のある教員の雇用についてどのような現状・課題があるか等、現時点でほとんど明確にされていない。

II. 研究目的

本研究では、障害のある教員の QOL 向上の観点から、日本の学校現場における障害者雇用に関わる先行研究等の分析を行い、障害のある教員の雇用に関する現状と学術的課題を明らかにすることを目的とする。

III. 研究方法

1. 分析方法

障害のある教員の就労・雇用に関わる文献等について QOL-EPAI の各領域の項目と照らし合わせ、指標の各領域の項目に合致する研究が実施されているかを分析する。

2. QOL-EPAI

QOL-EPAI (Employment Promotion System Assessment Promotion System

Assessment Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life、以下、QOL-EPAI)とは、主にQOLの観点から、障害者雇用促進制度・政策を評価する指標である。QOL-EPAIは、QOL、雇用、制度・政策に関連する既存の尺度・指標、先行研究や関連法律・制度・政策を参考にして領域を設定し、項目作成を行った。作成されたQOL-EPAIは、障害者雇用に関わる大学教員等の専門家や障害当事者、保護者等に対する意見調査を行い、内容的妥当性を検証した(権, 2015)。さらに、内容的妥当性の検証に加え、信頼性(内的整合性)・妥当性(構成概念妥当性)を検証するために、障害者雇用を専門として研究している研究者、障害者雇用の現場の職員を対象にデータ収集を行った。その結果、QOL-EPAIの信頼性(内的整合性)・妥当性(構成概念妥当性)が確認された。

QOL-EPAIは3領域12項目で構成されている。領域については、「雇用の安定性」、「心身の健康」、「生活の安定性」の3つが設定されている。まず、「雇用の安定性」領域には、「雇用の機会」、「公平性の確保」、「障害者の職業能力」、「雇用関連諸機関との連携」、「支える人材の育成及び配置」、「バリアフリー化」の6つの下位項目が設定されている。次に、「心身の健康」領域には、「体の健康」、「心の健康」、「医療・保健機関との連携」の3つの下位項目が設定されている。最後に、「生活の安定性」領域には、「生活関連諸機関との連携」、「地域社会への参加」、「生活自立」の3つの下位項目が設定されている。

3. 対象文献

2020年5月～6月の期間、文献検索サイト(CiNii、J-STAGE、Google Scholar)を利用し、文献の収集を行った。キーワード、「教員」「障害者」「雇用」を入力し、検索された文献のうち閲覧可能な文献を対象にした。文献の年代は2009年から2020年とした。先行文献及び報告資料等1753件が収集された。その内、QOL-EPAIの各領域及び項目と照らし合わせ、10件を分析対象文献とした。

IV. 結果及び考察

1. 「雇用の安定性」領域

1) 分析結果

先行研究等を分析した結果、QOL-EPAIの「雇用の安定性」の領域の下位項目である「雇用の機会」、「公平性の確保」、「能力の向上」、「雇用関連諸機関との連携」、「支える人材の育成及び配置」、「バリアフリー化」で分析可能となった文献は10件であった。「雇用の機会」は7件、「公平性の確保」は7件、「能力の向上」は3件、「雇用関連諸機関との連携」は1件、「支える人材の育成及び配置」は6件、「バリアフリー化」は6件であった(表1)。

2) 考察

「雇用の安定性」領域の下位項目ごとの研究動向について、まず、1つ目の項目となる「雇用の機会」については、文部科学省の資料や先行研究において多数取り上げられている。特に、「教員への障害者雇用はいまだ不十分で、さらなる促進が求められている。にもかかわらず、障害者の教員への採用は極めて低調なのである(中村, 2016)」という、雇用

の機会にあたる教員採用以前の雇用システムの課題について指摘している研究が多数であった。また、障害者雇用率制度において教育機関は、障害者の就業が一般的に困難であると認められている業種の対象となっていることから、障害者雇用の除外率制度が適応されることが要因となり、雇用の機会の低下につながっているのではないかと指摘している研究も多くみられた。

加えて、障害のある教員は特別支援学校で採用されることが多く、通常学校においては、更に採用の割合が低いということも指摘されていた。また、その他、教育を受ける側にあたる児童生徒のインクルーシブ教育システム構築の課題と、障害のある教員の雇用との関連についても指摘された研究もあった。

以上から、障害者雇用に関する除外率制度や、教員養成システムなどの指摘や課題についての研究が大半であったことから、障害のある教員の「雇用の機会」について制度やシステムに関する検討が必要となることが明らかとなった。

表 1-1 「雇用の安定性」領域の分析結果

「雇用の安定性」領域	
雇用の機会	
■ 文部科学省障害者活用推進プラン⑥ ・「3 具体的方策と進め方」：①教師に関わる障害者雇用の実態把握	
■ 羽田野・照山・松波（2018） ・「一つの職場において、合理的配慮について共通認識ができていても、時間の経過や異動によって崩れる可能性は常にある。だからこそ、障害教員の意見をとりいれ、政策的にも持続可能な仕組みを構築していく必要があるだろう。」「法施行を機に、合理的配慮という概念への職場全体の理解が本格的に進んでいき、勤務時間の変更や職務割り当ての調整等がより柔軟に行われるようになることが求められる。」	
■ 横山（2017） ・「厚生労働省は一律に法定雇用率を適用することになじまない性質の職務について、雇用義務の軽減を図る制度として除外率設定業種を定めてきた。」「特別支援学校と小学校がこれにあたるとしている。」「1994年6月まで労働省は、実雇用率の算定上除外することとされていない中学校と高等学校の教員について実質的に採用計画の作成を免除する特例的扱いを実施してきた。こうした背景も教育委員会の法定雇用率達成に少なからず影響を及ぼしてきている。」	
■ 西村・高橋・津田（2016） ・「教師の能力においては、対応方略も含めた評価とすること」、「非常勤講師等、多様な勤務形態が学校教育の現場で実際に存在する中で、より柔軟な実習制度の在り方についても検討されるべきではないだろうか。」	
■ 田中・船橋（2009） ・「ダブルカウントと除外率制度」、「除外率の縮小は重要である。誰もが希望する仕事に就き、職業選択の自由が守られる社会づくりが求められる。また雇用率を達成できている教育委員会や企業などがきちんと利益を受けられるよう、障害者雇用制度のより一層の検討が望まれる。」	
■ 中村（2016） ・「教員への障害者雇用はいまだ不十分で、さらなる促進が求められている。にもかかわらず、障害者の教員への採用は極めて低調なのである。」「障害のある児童、生徒は特別支援学校で教育するという制度が、障害者が普通校の教員を志望しにくい構造を作り出している。」「障害のある学生は普通校での教育実習から排除されやすい。このことが、障害者が普通校の教員を志望しにくい構造を作り出している。」「臨時講師の任用は基準やプロセスが明確でなく、障害者の任用が積極的にはなされないことが考えられる。」「臨時講師としても教育現場に参入しにくいという障害者の状況が、更に障害者を教員採用試験の合格から遠ざけてしまうことになる。」	

表 1-2 「雇用の安定性」領域の分析結果

「雇用の安定性」領域	
公平性の確保	
■文部科学省障害者活用推進プラン⑥	・「3 具体的方策と進め方」：③教員採用試験の改善
■文部科学省（2018）	・2. 試験時における障害のある者への配慮 ・5. 障害のある者への配慮： ①障害のある者を対象とした特別の選考：「障害のある者を対象とした特別の選考は、66 県市（前年度 67 県市）で行われ、受験資格は身体障害者手帳を保有し、障害の程度が 1～6 級の者（62 県市（前年度 66 県市）などとなっている。」
■内閣府（2017）世論調査	・5. 障害者に関する人権問題：「就職・職場で不利な扱いをうけること」「差別的な言動をされること」「じろじろ見られたり、避けられたりすること」「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」
■西村・高橋・津田（2016）	・「障害のある学生や教員は就職や人事評価における不利益を懸念し、慎重な姿勢を見せる人が多いことが述べられていた」「学校管理者が把握する障害のある児童・生徒に関する情報は充実している一方で、障害のある被雇用者に関する情報は不足していることが指摘されていた」「一部の管理職についても障害のある教員から障害を打ち明けられることに不安を感じていることが明らかになっていた。」
■横山（2017）	・「自力による通勤ができること」と「介護者なしに教員として職務の遂行が可能な人」という 2 つの要件を障害者差別解消法の規程に照らし合わせてみる。これらの要件は一般の選考試験では設定されておらず、障害のある者のみに特別な要件を課していることになり、「障害を理由とした差別」に該当することにならないだろうか。本人が主体的に教員としての職務を遂行できるのであれば、介助が必要であってよいはずである。」
■文部科学省障害者活用推進プラン⑥	・③教員採用試験の改善【2019】：「自力通勤可能」「介助者不要」などの要件を貸すことは採用試験における合理的配慮の在り方を踏まえれば不適切であると考えられ、具体的に指導していく。
■田中・船橋（2009）	・「障害者雇用がなかなか改善しない状況を、「障害があっても教員免許を持っている人が少ないのだから仕方がない。」とあきらめるのではなく、本当に受験する人たちに見合った配慮ができていないのか、情報を周知する方法は適切なのか、などの視点で見直す必要があると考える。」
能力の向上	
■文部科学省障害者活用推進プラン⑥	・「3 具体的方策と進め方」：②教職課程における障害のある学生の支援
■田中・船橋（2009）	・「教員になりたい」という希望をサポートしていく役割が大学などの教育機関には求められる。「合格しないから」と考えるのではなく、一人ひとりの学生の職業選択の意思を尊重することが大切である。受験者の増加が試験制度の見直しに繋がる可能性も考えられる。」
■中村（2016）	・「障害のある教員は少数のため、障害のある児童、生徒がロールモデルにできる教員に出会う機会は少ない。このことが、障害のある児童、生徒の教員志望を喚起する機会を制限している。」
雇用関連諸機関との連携	
■厚生労働省（2019）	・1 基本的な考え方：「心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要です。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。」

表 1-3 「雇用の安定性」領域の分析結果

「雇用の安定性」領域
支える人材の育成及び配置
■文部科学省障害者活用推進プラン⑥ ・「3 具体的方策と進め方」：④入職後の合理的配慮
■厚生労働省（2019） ・1 基本的な考え方：「心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておく必要があります。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。」
■羽田野・照山・松波（2018） ・「合理的配慮という、とっつきにくく誤解されやすい言葉の射程は、狭く障害児だけ、障害教員だけにとどまるものでない。そうでなく、多様な異なりをもつ人が、異なったまま、尊厳をもって働ける公正な職場づくりに欠かせない概念として定着していけば、それは巡りめぐって障害教員の働きやすさにもつながっていくのではないだろうか。」（松波めぐみ）
■西村・高橋・津田（2016） ・「障害があることを申告した場合に、不利益を被らないことを確実なものにしていくことや、申告しやすい環境の整備を積極的に進めること」「教員養成機関においては、入学前から障害のある学生と担当社が十分なコミュニケーションをとること」
■田中・船橋（2009） ：「周りの教員とは、以下のように、事前に必要な配慮をリストアップしておき、どのように解決するかを考える必要がある。」
■障害者雇用率制度 ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座：「メリット：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます」
バリアフリー化
■文部科学省障害者活用推進プラン⑥ ・「3 具体的方策と進め方」：⑤障害のある教師が働きやすい環境整備
■飯塚・福井（2018） ・「すでにある建物・設備の利用が障壁になっている場合は、その障壁を解消・低減するためのバリアフリー対応が必要である。また、新規に建物・設備を作る場合は、それらの利用が障壁にならないよう、あらかじめ対策するユニバーサルデザイン対応が求められる。」
■羽田野・照山・松波（2018） ・「あたりまえ」とれてきた教え方や児童生徒との関わり方も「健常者」を前提としたものであり、「障害のある先生にとっては教員としての仕事を難しくさせるバリアとなりうる」、「あたりまえ」が特定の「障害」のある教員にとってはバリアとなり、ディスアビリティにつながりうるのだ。」（羽田野）
■西村・高橋・津田（2016） ・「磁気ループの設置や資料の電子媒体での配布など、障害のある学生のニーズを予測した対応をすること」
■田中・船橋（2009） ・「採用後に関しても、現在、自宅または医療機関の近くに配属する、大規模校に配属する、バリアフリー対策の進んでいる学校に配属するなどの配慮が行われているが、より一層身体障害のある教員や周りの人々が働きやすい環境を整える役割が期待されている。」
■中村（2016） ・「養成段階、採用段階における社会的障壁を具体的に明らかにすることでそれらを除去するための合理的配慮を大学や教育委員会に求めることが可能になる。」

2 つ目の項目となる「公平性の確保」についても文部科学省の資料や、先行研究において多数取り上げられていた。文部科学省（2018）によると、障害のある教員の教員採用試験時には、各都道府県及び市町村において、特別の選考の実施や配慮等が行われていることが明らかとなった。しかし、その内容について 66 県市のうち 49 県市が「自力通勤・介助

者不要」を受験資格として設定していた。これについて、横山（2017）は「これらの要件は一般の選考試験では設定されておらず、障害のある者のみに特別な要件を課していることになり、「障害を理由とした差別」に該当することにならないだろうか。本人が主体的に教員としての職務を遂行できるのであれば、介助が必要であってもよいはずである。」と指摘しており、障害者差別解消法に反する恐れがあることも分かった。現在、我が国において障害者差別解消法に伴い、合理的配慮が義務として求められている中、障害者により受験資格要件を課すなどの公平性の確保が不十分であることが明らかになった。

3つ目の項目となる「能力の向上」についても、文部科学省の資料や、先行研究において、多数取り上げられていた。障害のある学生が教員を目指すための支援や、「教員になりたい」という希望をサポートする等の支援の必要性が述べられていたが、モチベーションの向上の側面のみであり、学校現場において障害のある教員の「能力の向上」という観点における研究は、見当たらなかった。

4つ目の項目となる「雇用関連諸機関との連携」については、1件のみが「雇用関連諸機関との連携」について記述していた。厚生労働省（2019）により、職場復帰支援プログラム通して、支援者や事業者が連携を行い、職場復帰を図る支援が行われていることが明らかになった。しかし、厚生労働省による報告のみであったため、さらなる研究が必要であると考えられる。

5つ目の項目となる「支える人材の育成及び配置」については、文部科学省の資料や、先行研究において、多数取り上げられていた。羽田野・照山・松波（2018）は、「合理的配慮という、とっつきにくく誤解されやすい言葉の射程は、狭く障害児だけ、障害教員だけにとどまるものでない。そうでなく、多様な異なりをもつ人が、異なったまま、尊厳をもって働ける公正な職場づくりに欠かせない概念として定着していけば、それは巡りめぐって障害教員の働きやすさにもつながっていくのではないだろうか。」として、学校現場において、障害のある教員を支えるために周りの理解者を育成することの重要性についても述べている。周りの教員の理解及び協力、障害のある教員の配慮などについての研究が行われていることが明らかになった。

6つ目の項目となる「バリアフリー化」についても、文部科学省の資料や、先行研究において、多数取り上げられていた。文部科学省障害者活用推進プランにおいて、「⑤障害のある教師が働きやすい環境整備」について奨励されており、先行研究においても教員が働きやすい環境整備を求める研究が多数あった。しかし、羽田野（2018）は「学校内のさまざまなバリアは、学校という空間が“標準的な身体”を持つ人びと（＝「健常者」と呼ばれる人びと）を前提に作られていることに由来する」ことから、障害を持つ教員にとって学校という空間にはバリアが多く存在することを指摘している。よって、「バリアフリー化」の観点に基づいた研究や取り組みが必要であることが明らかになった。

2. 「心身の健康」領域

1) 分析結果

先行研究等を分析した結果、QOL-EPAIの「心身の健康」の領域の下位項目である「体の健康」、「心の健康」、「医療・保健機関との連携」を観点とした際に分析可能となった文献は1件であった。これは「心の健康」に関連するものであり、「体の健康」、「医療・保健機関との連携」に該当するものは見当たらなかった。

表2 「心身の健康」領域の分析結果

「心身の健康」領域
体の健康
該当なし
心の健康
■障害者雇用率制度 ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座：「メリット：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます」
医療・保健機関との連携
該当なし

2) 考察

「心身の健康」領域の下位項目ごとの研究動向について、まず、1つ目の項目となる「体の健康」について先行研究は見当たらなかった。権（2016）はこの項目の概要を、「1. 産業保健サービスの実施」、「2. 栄養管理の配慮」としているが、障害のある教員の雇用に関する研究として進んでいない領域ではないかと考える。2つ目の項目となる「心の健康」に関する研究について、権（2016）はこの項目の概要を、「1. 精神衛生のサービスの実施」、「2. 障害理解・啓発の促進」としている。「2. 障害理解・啓発の促進」に関しては、障害者雇用率制度「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の中で「精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます」と、国による障害理解・啓発の促進に関わる取り組みが実施されていることが分かった。しかし、これは障害者雇用を行う全ての機関等を対象としているため、障害のある教員が学校現場で働くために必要な配慮等を学ぶ内容ではなかった。次に3つ目の項目となる「医療・保健機関との連携」に関する研究は見当たらなかった。この項目の概要を、権（2016）は、「1. 地域医療機関との連携」、「2. 地域保健機関との連携」としているが、教員の雇用に関する研究として進んでいない領域ではないかと考える。

障害のある教員の雇用に関する研究動向として、この「心身の健康」領域については先行研究が見当たらない結果となった。上述したように2つ目の項目となる「心の健康」に関しては一部取り組みがあったが、内容に関し、障害のある教員が学校現場で働くために必要な障害理解・啓発に関するものではなかったため、研究としては不十分である。

このことから、「心身の健康」領域は、ほとんど研究や取り組みが行われていないのではないかと考える。

3. 「生活の安定性」領域

1) 分析結果

先行研究等を分析した結果、QOL-EPAIの「生活の安定性」の領域の下位項目である「生活関連諸機関との連携」、「地域社会への参加」、「自立」を観点とした際に分析可能となった文献は1件であった。これは「生活関連諸機関との連携」に関連するものであり、「地域社会への参加」、「自立」に該当するものは見当たらなかった。

表 3 「生活の安定性」領域の分析結果

「生活の安定性」領域
生活関連諸機関との連携
■厚生労働省（2019） ・1 基本的な考え方：「心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておく必要があります。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。」
地域社会への参加
該当なし
生活自立
該当なし

2) 考察

「生活の安定性」領域の下位項目ごとの研究動向について、まず、1つ目の項目となる「生活関連諸機関との連携」に関する研究はほとんど見られなかった。権（2016）はこの項目の概要として、「1. 行政機関との連携」、「2. 福祉機関との連携」、「3. 保護者や後見人との連携」としている。「1. 行政機関との連携」については、厚生労働省（2019）「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」において、「心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要」とし、職場復帰支援の内容を提示している。しかし、障害のある教員の雇用に関して特筆されたものは見当たらなかった。2つ目の項目となる「地域社会への参加」についても、先行研究は見当たらなかった。権（2016）はこの項目の概要を、「1. 地域福祉センターの設置・運用」、「2. スポーツ・文化・芸術活動の支援」としているが、教員の雇用に関する研究としては進んでいない領域ではないかと考える。

次に3つ目の項目となる「自立」に関する研究についても見当たらなかった。この項目の概要を、権（2016）は、「1. 生活自立訓練の実施」、「2. 自立生活支援サービスの実施」としているが、教員の雇用に関する研究として進んでいない領域ではないかと考える。

教員の雇用に関する研究動向として、この「生活の安定性」領域については、先行研究が見当たらない結果となった。上述したように、1つ目の項目となる「生活関連諸機関との連携」に関しては一部提示資料があったが、研究としては不十分である。また、その内容に関しても、障害のある教員が学校現場で雇用され、心の健康問題により休業したために必要な職場復帰支援について特筆された内容ではなかった。この、障害のある教員の復帰支援については、羽田野・照山・松葉（2018）は、「新規に採用された障害のある教員が、職務を遂行するための環境整備や支援が十分に得られず、勤務継続が困難になることが少なくないのだ。」とあることから、障害のある教員の採用後の支援における課題を指摘しているのではないかと考える。このことから、「生活の安定性」領域についても、「心身の健康」領域と同じくほとんど研究や取り組みが行われていないのではないかと考えられる。

V. 総合考察

本研究は、「日本における障害のある教員の雇用の現状と課題に関する研究動向」を把握するため、QOL-EPAI を用いて分析を行った。その結果、「雇用の安定性」領域に関しては多くの先行研究等が見られたが、改善に向けた研究よりも、現状の制度やシステムの課題を指摘している研究が多く、さらなる研究が必要であることが明らかになった。

また、「心身の健康」領域、「生活の安定性」領域においては、該当するものが非常に少なく、研究等が進んでない状況が明らかとなった。今後、障害のある教員の雇用に関して、「心身の健康」や「生活の安定性」の観点からの研究や支援が必要であることがいえる。

文献

- 1) 文部科学省 (2012) 共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進.
- 2) 厚生労働省 (2018) 平成 30 年 国の機関等における障害者雇用状況の集計結果.
- 3) 文部科学省 (2019) 「文部科学省 障害者活躍推進プラン」について.
https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/gakusyushien/1413121.htm(最終閲覧日:2020 年 5 月 20 日)
- 4) 横山順一・山田千紘・北島洋美 (2017) 障害のある者の教員採用における一考察・障害者の権利に関わる法整備と各教育委員会における教員採用の動向から-. 日本体育大学紀要, 46(2), 127-135.
- 5) 中村雅也 (2016) 障害者が教員になることを阻む社会的障壁: 教員採用試験を点字受験した視覚障害教員の語りから. 立命館人間科学研究, 34, 1-17. doi: 10.34382/00004346
- 6) 文部科学省 (2017) 中学校学習指導要領解説総則編.
- 7) 西村愛志・高橋眞琴・津田英二 (2016) 障害のある教員の勤務の状況と課題:海外での研究動向を手がかりに. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 9,(2), 115-123.
- 8) 權偕珍 (2016) 日・韓の障害者雇用送信法制の評価分析及び比較-QOL-EPAI を用いた評価分析を中心に-. 立命館経済学, 64(3), 284-305.
- 9) 日本電子政府の総合窓口イーカブ (2019) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」
<http://law.e-gov.go.jp>(最終閲覧日:2020 年 5 月 20 日).
- 10) 權偕珍 (2015) QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価指標・尺度の開発に関する研究. *Asian Journal of Human Services*, 8, 107-119. doi: 10.14391/ajhs.8.107
- 11) 文部科学省 (2019) 障害者活躍推進プラン 6『障害のある人が教師等として活躍することを推進する～教育委員会における障害者雇用推進プラン～』.
- 12) 羽田野真帆・照山絢子・松波めぐみ (2018) 障害のある先生たち(「障害」と「教員」が交錯する場所で). 生活書院.
- 13) 田中宏史・船橋篤彦 (2009) 身体障害のある人の教員採用における現状と展望, 障害者教育・福祉学研究, 5, 67-75.

- 14) 文部科学省 (2018) 平成 30 年度教師の採用等の改善に係る取組事例.
- 15) 内閣府 (2017) 平成 29 年度世論調査.
- 16) 飯塚潤一・福井恵 (2018) 障害者差別解消法とバリアフリー・ユニバーサルデザイン
-できるところから始める障害学生・教職員支援-, 大学図書館研究, 108, 1-10.

REVIEW ARTICLE

Research Trends on the Present Situation and Issues of Employment of Teachers with Disabilities in Japan

From the Viewpoint of the Employment Promotion System Assessment Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of life (QOL-EPAI)

Mitsuyo SHIMOJO¹⁾ Haruna TERUYA¹⁾ Haejin KWON¹⁾

1) Faculty of Education, University of the Ryukyus

ABSTRACT

In order to form a symbiotic society in Japan and to realize inclusive education, which is an idea to learn together regardless of disability, it is urgent to actively hire teachers with disabilities even at school. However, since research on faculty with disabilities is said to have been conducted since the fiscal year 2019 onward, the actual situation has been investigated. And the current situation and issues regarding the employment of faculty with disabilities are almost unclear.

Therefore, in this study, based on the viewpoint of improving the QOL (Quality of Life) of teachers with disabilities, we analyze the previous studies related to the employment of persons with disabilities at schools in Japan, and clarify the current situation and academic issues regarding the employment of teachers with disabilities.

As a result of the analysis, many previous studies have been found in the area of "employment stability", but they also point out the current situation and it was revealed that further studies are needed. Moreover, in the "physical and mental health" area and the "life stability" area, there were very few cases applicable, and it became clear that research was not progressing.

<Key-words>

teachers with disabilities, employment of disabilities, QOL, QOL-EPAI

Received
May 25, 2020

Revised
June 14, 2020

Accepted
June 18, 2020

Published
June 30, 2020

mitsuyoshimojo@gmail.com (Mitsuyo SHIMOJO)

Total Rehabilitation Research, 2020, 8:39-50. © 2020 Asian Society of Human Services



TOTAL REHABILITATION RESEARCH

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF

Masahiro KOHZUKI[□]Tohoku University (Japan)

EXECUTIVE EDITORS

Changwan HAN[□]Shimonoseki City University (Japan)

Aiko KOHARA Shimonoseki City University (Japan)	Kyoko TAGAMI Aichi Prefectural University (Japan)	Takayuki KAWAMURA Tohoku Fukushi University (Japan)
Daisuke ITO Tohoku Medical Megabank Organization (Japan)	Makoto NAGASAKA KKR Tohoku Kosai Hospital (Japan)	Yoko GOTO Sapporo Medical University (Japan)
Eonji KIM Miyagigakuin Women's University (Japan)	Masami YOKOGAWA Kanazawa University (Japan)	Yongdeug KIM Sung Kong Hoe University (Korea)
Giyong YANG Pukyong National University (Korea)	Megumi KODAIRA International University of Health and Welfare Graduate School (Japan)	Yoshiko OGAWA Teikyo University (Japan)
Haejin KWON University of the Ryukyus (Japan)	Misa MIURA Tsukuba University of Technology (Japan)	Youngaa RYOO National Assembly Research Service: NARS (Korea)
Hitomi KATAOKA Yamagata University (Japan)	Moonjung KIM Korea Labor Force Development Institute for the aged (Korea)	Yuichiro HARUNA National Institute of Vocational Rehabilitation (Japan)
Jin KIM Choonhae College of Health Sciences (Korea)	Shuko SAIKI Tohoku Fukushi University (Japan)	Yuko SAKAMOTO Fukushima Medical University (Japan)
	Suguru HARADA Tohoku University (Japan)	Yuko SASAKI Sendai Shirayuri Women's College (Japan)

EDITORIAL STAFF

EDITORIAL ASSISTANTS

Natsuki YANO[□]Tohoku University / Baiko Gakuin University (Japan)

Minji KIM[□]Asian Society of Human Services (Japan)

as of April 1, 2020

TOTAL REHABILITATION RESEARCH

VOL.8 JUNE 2020

© 2020 Asian Society of Human Services

PRESIDENTS | Masahiro KOHZUKI & Sunwoo LEE

PUBLISHER | Asian Society of Human Services

1 Floor Ohara Bill, 2-11-5, Takezaki-Town, Shimonoseki-City, Yamaguchi-Prefecture, 750-0025, Japan

E-mail: ash201091@gmail.com

PRODUCTION | Asian Society of Human Services Press

1 Floor Ohara Bill, 2-11-5, Takezaki-Town, Shimonoseki-City, Yamaguchi-Prefecture, 750-0025, Japan

E-mail: ash201091@gmail.com

CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

Physical Health of Mothers of Children with Hearing Loss

Masami YOKOGAWA et al. 1

Exploratory Study on Career Development of Hearing-Impaired Students

Takuo SUGINAKA et al. 13

SHORT PAPERS

Comparison of Received Stress during the Day Between Day Service Users
and Providers

Yuji IWASAKA et al. 22

Survey on Vocational Assessment for the Person with Intellectual Disability
in Employment and Livelihood Support Centers for Person with
Disabilities

Kazuaki MAEBARA 29

REVIEW ARTICLE

Research Trends on the Present Situation and Issues of Employment of
Teachers with Disabilities in Japan
From the Viewpoint of the Employment Promotion System Assessment
Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality
of Life (QOL-EPAI)

Mitsuyo SHIMOJO et al. 39