

身体障害のある人の教員採用における現状と展望

田中宏史
船橋篤彦 (愛知教育大学 障害児教育講座)

要約 ノーマライゼーションやインテグレーションといった風潮が高まる中、身体障害のある人達が教壇に立ち、子ども達の教育に携わる機会が増えてきている。一方で、「教員採用」ということになると、その実数は未だ少ないという現状がある。そこで、本稿では、公的に発表されている統計データを踏まえて、身体障害者の教員採用の現状について検証し、背景要因や課題について議論を行った。また、子ども達や現職教員が身体障害のある教員をどのように捉えているかについて検討する為、アンケート調査を実施した。最後に、身体障害のある人達の教員採用に向けて、現状の課題を改善する為の視点と今後の展望について述べた。

キーワード：ノーマライゼーション、身体障害、教員採用

1. はじめに

身体障害のある人の教員採用についての先行研究として、2006年に独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が「視覚障害者雇用の拡大とその支援—三療以外の新たな職域開拓の変遷と現状」という論文を発表している。この論文では、視覚障害のある教員の利点や教員採用試験における配慮事項が広まってきた背景が述べられている。確かに、近年、身体障害があっても可能な限り同等のチャンスを与えようという流れがあると考えられる。しかしながら、何が身体障害のある人の教員採用を妨げてきていたのか、また身体障害のある人が教育現場に参入する際の利点と課題は何なのか、という点は依然として明らかではない。このままの状況では、身体障害のある人の教員採用における問題の抜本的対策には繋がらないと考える。

そこで本研究では、身体障害のある人が教員を目指す過程において関わるべき人や機関を見直し、教育現場に参入する際の利点や課題を多くの視点から探ることを通して、身体障害のある人の教員採用における問題の解決策を考えていく。

2. 身体障害のある人とその就職

身体障害のある人とは、身体障害者福祉法において、次のように定義されている。

身体障害者福祉法第4条 (身体障害者)
この法律において、「身体障害者」とは、別表に掲げる身体上の障害がある十八歳以上の者であつて、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものをいう。

では、身体障害者福祉法の定義に当てはまる人はどのくらいいるのだろうか。「平成19年度社会福祉行政業務報告結果の概況」(厚生労働省)を整理すると、次のようになる。

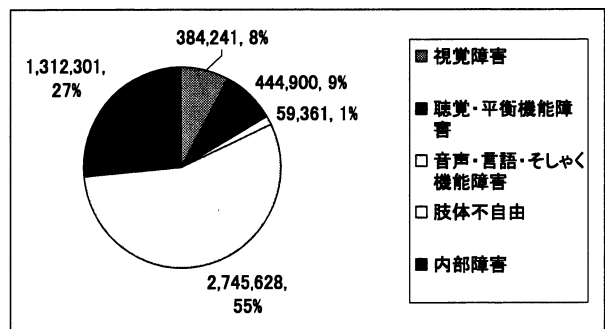


図1 身体障害のある人の障害種別人数と割合 (人/%)

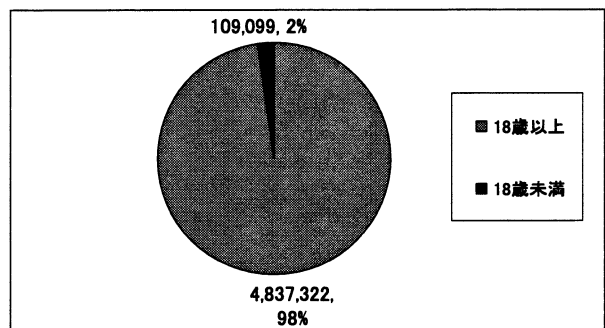


図2 身体障害のある人の年齢別人数と割合 (人/%)

平成19年度において身体障害者手帳の交付を受けている人は約4,950,000人である。図1・2からわかるように、手帳所有者のほとんどが18歳以上で、障害種別では肢体不自由が最も多い。また、総務省の人口推計月報によると、2008年9月1日現在の日本の総人口は127,680,000人であるため、身体障害のある人は国民全体の約3.88%にのぼる。

就職可能な年齢を18歳と仮定すると、18歳以上で身体障害のある人は4,837,322人である。「平成19年度6月1日現在の障害者の雇用状況について」(厚生労働省)によると、就職者は221,991人であるから就職率は約4.6%となる。

3. 身体障害のある人の就職

では、身体障害のある人はどのような職業に就いているのだろうか。平成19年度6月1日現在の障害者の雇用状況について（厚生労働省）を整理すると次のようになる。

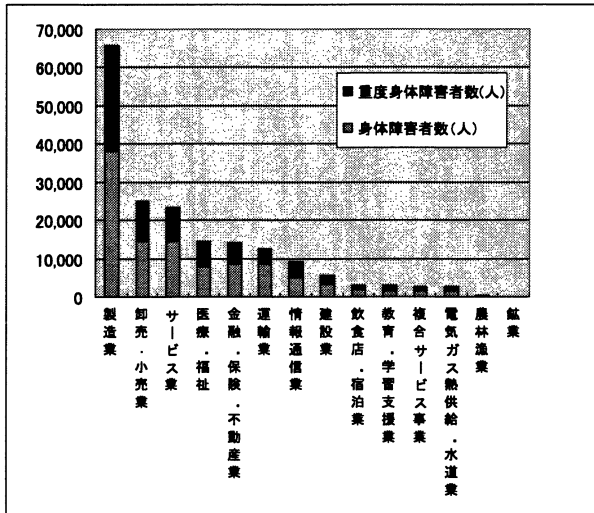


図3 身体障害のある人の民間企業における就職先

図3は、民間企業に就職している180,985人の就職先を、就業人数の多い順に並べたものである。製造業（65,753人）が圧倒的に多く、割合にして約36%を占める。2位の卸売・小売業（24,910人、約14%）、3位のサービス業（23,242人、約13%）をあわせると、上位3業種で6割以上を占めている。

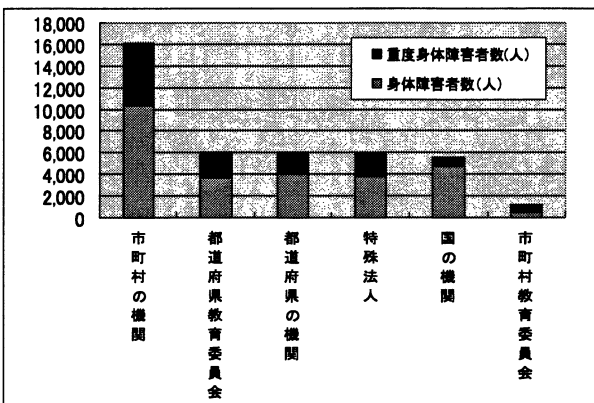


図4 身体障害のある人の国及び地方公共団体の機関における就職先

図4は国及び地方公共団体の機関に就職している41,006人の就職先を、就業人数の多い順に並べたものである。市町村の機関（16,089人）が特に多く、割合にして約39%を占める。2位から4位まではほとんど差がない。

4. 障害者雇用率制度と就職

わが国では、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものであり、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」という基本理念の下に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が定められている。この第37条・第48条では、民間企業・国・地方公共団体に対して、一定の割合に相当する人数以上の身体障害又は知的障害のある人を常用労働者として雇用することを義務付けている。表1に機関別の法定雇用率を示す。

表1：機関別の法定雇用率

機関等		法定雇用率	法定雇用率が適用される機関等の規模
民間企業	一般の民間企業	1.8%	常用労働者数56人以上
	特殊法人等	2.1%	常用労働者数48人以上
国、地方公共団体		2.1%	職員数48人以上
都道府県等の教育委員会		2.0%	職員数50人以上

「平成19年度6月1日現在の障害者の雇用状況について」（厚生労働省）によると、法定雇用率を達成できている企業や機関の割合は、一般民間企業が43.8%、特殊法人等が60.7%、国の機関が100%、市町村の機関が81.1%、都道府県等の教育委員会が4.3%と、かなりばらつきがある。企業や機関の雇用に対する姿勢は、身体障害のある人の就職に大きくかかわっていると考えられる。

5. 教員の数

「平成19年度学校基本調査」（文部科学省）によれば、平成19年5月1日現在、公立の小・中・高等学校、特別支援学校に勤務している教員は、全国で895,622人にのぼる。

筆者は全国の教育委員会のホームページから過去5年間における教員採用試験合格者のうち、身体障害のある人がどのくらいいるのかというデータを50件程度集めた。これによると教採合格者のうち身体障害のある人の占める割合の平均は0.3%であった。よって、身体障害のある教員は895,622人×0.3%≒2,687人と推測することができる。

6. 教員と教育委員会

教員は、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」により、教育委員会の職員として位置づけられている。また、この法律を詳しく見ていくと、教育委員会の職員は教員だけではなく、教育委員会事務局職員（指導主事、事務職員、技術職員その他の所要の職員）も含まれていることが分かる。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律	
第23条（教育委員会の職務権限）	
教育委員会は、当該地方公共団体が処理する教育に関する事務で、次に掲げるものを管理し、及び執行する。	
3. 教育委員会及び学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること。	
第18条（事務局）	
教育委員会の権限に属する事務を処理させるため、教育委員会に事務局を置く。	
第19条第1項（指導主事その他の職員）	
都道府県に置かれる教育委員会（以下「都道府県委員会」という。）の事務局に、指導主事、事務職員、技術職員その他の所要の職員を置く。	
第21条（事務局職員の定数）	
第19条第1項に規定する事務局の職員の定数は、当該地方公共団体の条例で定める。ただし、臨時又は非常勤の職員については、この限りでない。	

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では3つの職種をあわせて2.0%の雇用を義務付けているため、身体障害者のある人を事務局職員としてたくさん採用している県や、教員としてたくさん採用している県など様々な自治体が存在しうる。教員としてどれだけ採用するかは各教育委員会にゆだねられているといえる。

7. 教育委員会と障害者雇用率

前項でも述べたように、「障害者の雇用の促進等に関する法律」には都道府県教育委員会において障害のある人を2.0%以上雇用するよう規定されているが、「障害者の雇用の促進等に関する法律第39条第2項の規定に基づく、都道府県教育委員会に対する適正実施勧告の発出について」（厚生労働省、2007）によると、平成19年6月1日現在、雇用率の全国平均は1.51%であり、雇用率を達成できている教育委員会は大阪府と京都府の2機関しかない。都道府県別の詳細は表2の通りである。

表2：都道府県教育委員会の障害者雇用率（単位：%）

県名	障害者雇用率	県名	障害者雇用率
大阪府	2.26	神奈川県	1.45
京都府	2.14	青森県	1.43

和歌山県	1.98	福岡県	1.41
奈良県	1.9	島根県	1.39
石川県	1.85	富山県	1.38
熊本県	1.83	宮崎県	1.37
兵庫県	1.78	山口県	1.36
群馬県	1.77	埼玉県	1.36
静岡県	1.75	三重県	1.35
東京都	1.73	千葉県	1.32
長野県	1.71	高知県	1.3
徳島県	1.69	沖縄県	1.28
香川県	1.69	山梨県	1.27
愛媛県	1.65	福井県	1.23
鳥取県	1.61	愛知県	1.22
滋賀県	1.58	岩手県	1.19
北海道	1.57	秋田県	1.18
佐賀県	1.57	茨城県	1.17
大分県	1.54	栃木県	1.14
宮城県	1.51	山形県	1.1
長崎県	1.51	岡山県	1.1
鹿児島県	1.49	新潟県	1.09
広島県	1.48	福島県	1.03
岐阜県	1.47		

同法には、「厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、当該機関の任命権者に対して、障害者採用計画の適正な実施に関する勧告を行うことができる」（第39条第2項）などの規定もある。これを受けて、平成19年10月30日には、静岡県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、鳥取県、愛媛県、佐賀県、大分県教育委員会を除く38の教育委員会に対し、採用計画に基づいて採用を行うよう、厚生労働省から勧告が出された。

8. ダブルカウントと除外率制度

「障害者の雇用ひろしま2006～2007」（広島県商工労働部）は、雇用率や雇用すべき人数を算定する際、次のような調整がなされていると指摘している。

(1) 重度障害者をダブルカウントする

障害が重いということは、企業の生産性を下げることにつながりかねない。しかしそれを理由に企業が障害の重い人の雇用を拒否すれば、障害が重い人の就職は困難になってしまう。これを避けるため、「障害の重い人を1人雇うこと＝障害の軽い人2人を雇うこと」という考え方を導入している。これにより、企業は雇用義務人数を達成しやすくなり（補助金を手に入れやすくなり）、障害の重い人は就職の機会が広がるというメリットがある。

つまり、資料によっては法定雇用率や雇用義務人数

を算定するために、障害のある人の数を多く見積もっているものがあるということだ。

(2) 除外率制度の存在

除外率制度とは、雇用義務人数を算定する際、ある業種については全体の職員数をいくらか割り引いて算定するという制度である。すべての事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用するという社会連帯の理念からすれば、個々の事業主が雇用すべき身体障害者又は知的障害者の数は、その事業主が雇用するすべての労働者の数に障害者雇用率を乗じて算定すべきものと考えられる。しかし、職務によっては、身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であり、一律に雇用率を適用するのが不適當なものがあることも事実である。このため、身体障害者及び知的障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種ごとにあらかじめ除外率を定め、雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用労働者数の算定に当たっては、この除外率に相当する労働者を控除することとされているのである。除外率が設定されている業種とその除外率を表3に示す。

表3：除外率設定業種とその除外率

除外率設定業種	除外率
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業	5%
・その他の運輸に附帯するサービス業 ・電気業	10%
・非鉄金属製造業 ・船舶製造 ・修理業 ・船用機関製造業 ・倉庫業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業	15%
・窯業原料用鉱物鉱業 ・水運業 ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利 ・玉石採取業	20%
・非鉄金属第一次製錬 ・精製業 ・貨物運送取扱業	25%
・建設業 ・鉄鋼業 ・郵便局 ・道路貨物運送業	30%
・港湾運送業	35%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	40%
・林業（狩猟業を除く。）	45%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	50%
・特別支援学校（盲学校を除く。）	55%
・石炭・亜炭鉱業	60%
・道路旅客運送業 ・小学校	65%
・幼稚園	70%
・船員等による船舶運航等の事業	90%

例えば、ある県（市）に教員が1000人いるとする。中学校教員の場合、除外率は設定されていないので、

法定雇用率の2.0%がそのまま適用される。つまり、 $1,000人 \times 2.0\% = 20人$ が雇用義務人数となる。小学校教員の場合、除外率が65%であるので、まず1,000人の65%である650人が割り引かれる。そして残りの350人に対して法定雇用率の2.0%が適用される。つまり、 $(1,000人 - 650人) \times 2.0\% = 7人$ が雇用義務人数となる。たかが14人の差と思うかもしれないが、何十万の規模となったら大きな差になる。

特別支援学校教員が55%、小学校教員が60%と、他業種と比較してもかなり高めに設定されている。そもそも、教員は「身体障害者及び知的障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種」であるのだろうか。

現在では、ノーマライゼーションの理念の実現、欠格条項の見直しといった社会環境の変化や、職場環境の整備等が進んでいる状況を踏まえ、除外率制度は平成16年4月1日にまず一律10%引き下げられ、その後、段階的に縮小、ゆくゆくは廃止される方針であるが、この制度が障害のある人の就職、教員採用に影響を及ぼしていることは確かであろう。

除外率制度を別の側面から見ると、各職業に就業している身体障害のない人は、障害者雇用率に関する資料に示されている数よりも多いと考えられる。（例：鉱業は除外率が20%であるから1.2倍、建設業は除外率が30%であるから1.3倍）これを踏まえて、民間企業と教員において身体障害のある人が占める割合を比較したものを図5に示す。これを見ると、身体障害のある人が占める割合が最も低い職種は教員であるといえる。

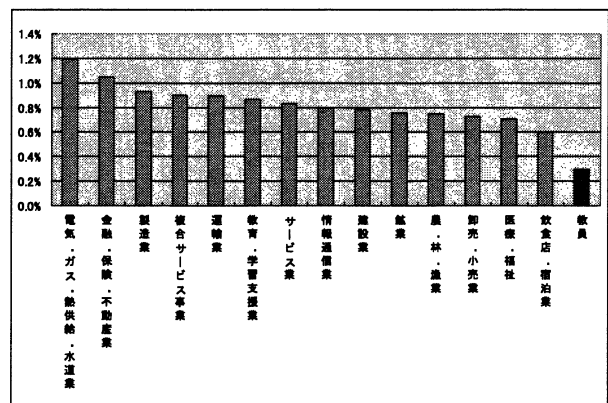


図5 職種別の身体障害のある人が占める割合

身体障害のない教員がほとんどで、身体障害のある教員の数が少ないという状況で直接比較ができるのか、という反論が予想されるが、「身体障害のある教員の数が少ない」こと自体が問題なのではないかと考える。教育・学習支援業は似た業種であるが教員の3倍ほどの割合を占めていることから、身体障害のある

教員の数が少ないことの要因の1つに教員採用試験が関係していると考えられる。

9. 身体障害のある人と教員採用試験

身体障害のある人が教員採用試験を受ける上で利用できる制度として、身体障害者特別選考がある。これは、1級から6級の身体障害者手帳の交付を受け、自力通勤・介助者なしの職務遂行が可能な者に対して、採用試験の際に障害の種類や程度に応じた配慮や実技の免除などを行う措置である。

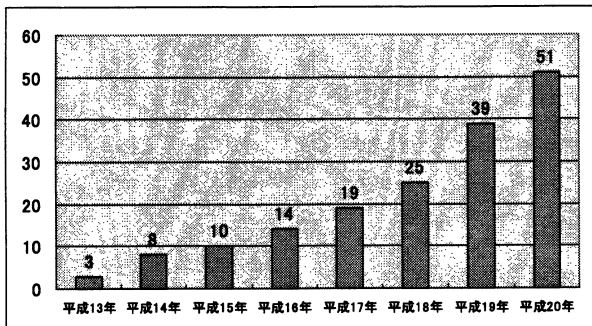


図6 身体障害者特別選考を実施した自治体数

図6は過去8年間の身体障害者特別選考を実施した自治体の数を示したものである。平成18年以降の伸びが大きい。近年、一般企業に比べて学校などの教育現場での障害者雇用率が低いとの指摘を受けて、導入する県や市が増えていると考えられる。

配慮事項の具体例としては、点字受験の許可、手話通訳者の配置、実技試験の免除など主に13項目がある。

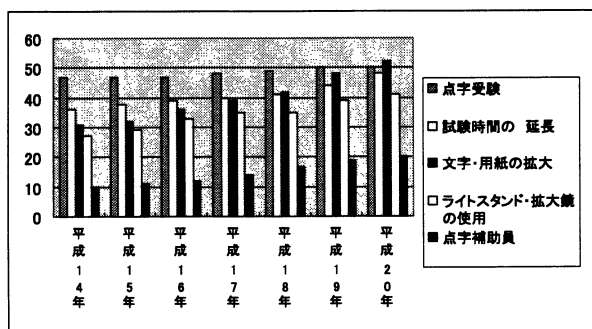


図7 視覚障害のある人への配慮を行った自治体数

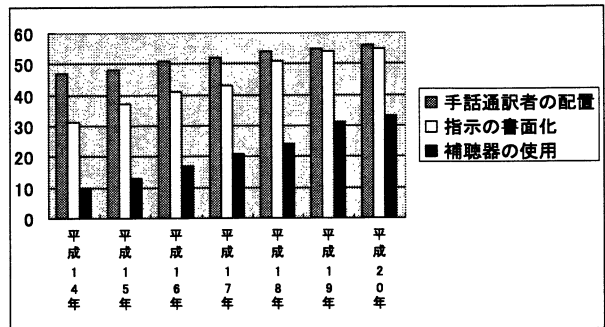


図8 聴覚障害のある人への配慮を行った自治体数

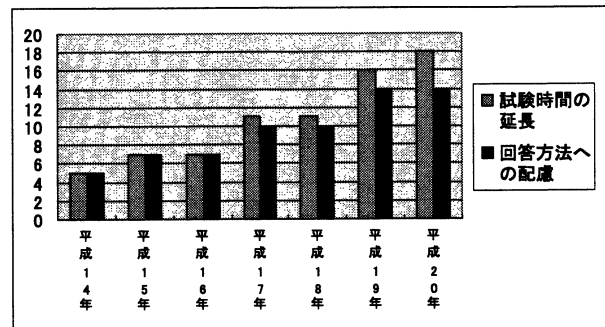


図9 肢体不自由のある人への配慮を行った自治体数

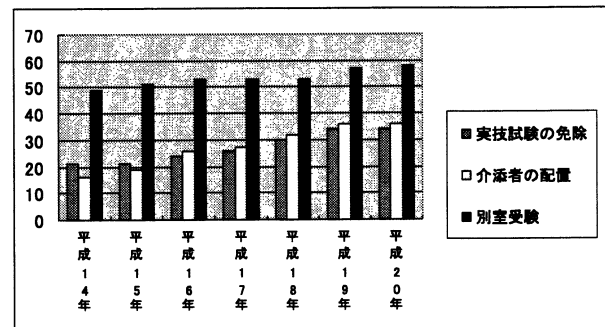


図10 共通の配慮を行った自治体数

図7から図9は、過去7年間に於いて視覚障害・聴覚障害・肢体不自由のある人への配慮を行った自治体数の推移を、図10は共通の配慮を行った自治体数の推移を、配慮事項ごとに示したものである。年を追うごとに、様々な配慮事項を行う自治体が増えていることがわかる。平成19年度までに、各自治体が導入している配慮事項の総数を表4に示す。

表4 これまで導入された配慮事項数

配慮事項	自治体名
13	高知，福岡県
12	愛知県，北海道，大阪府
11	岐阜県，静岡県
10	新潟県，秋田県，三重県，埼玉県，広島県，徳島県，熊本県，兵庫県，京都府，鹿児島県

9	栃木県，茨城県，福井県，山口県，奈良県 神奈川県，宮城県，長野県，東京都
8	富山県，滋賀県，愛媛県，石川県，和歌山県
7	大分県，香川県，福島県，山形県，宮崎県 岡山県，青森県，長崎県
6	群馬県，山梨県
5	千葉県，沖縄県
4	岩手県，島根県，鳥取県
3	佐賀県

配慮事項を数多く実施しているということは、様々な障害のある人が受験することを想定し、より多くの障害のある人を採用する意思があると考えられる。身体障害者特別選考を導入する自治体が増え、配慮事項を多く実施する自治体も増え、とてもよい傾向であるように思われる。しかし、図11を見ると、現在の身体障害者特別選考における問題点が浮き彫りになってくる。

10. 身体障害者特別選考の課題

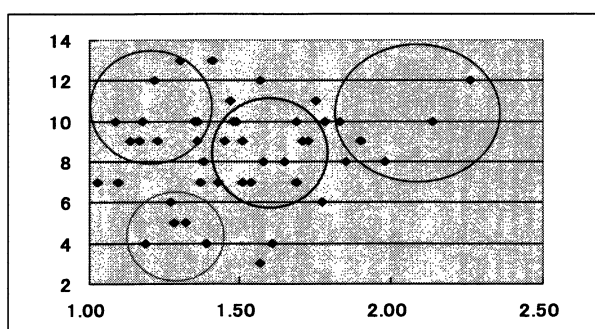


図11 配慮事項の数と障害者雇用率の関係

図11は、表4に示した配慮事項の数と障害者雇用率との関係を示したものである。ばらつきが大きくそれほど相関関係があるとはいえないが、傾向としては主に4つの領域に分けることができる。配慮事項の数が多く雇用率も高い（Ⅰ・右上の円）、配慮事項の数は中程度で雇用率も中程度である（Ⅱ・中央の円）、配慮事項の数が少なく雇用率も低い（Ⅲ・左下の円）、配慮事項の数は多く雇用率は低い（Ⅳ・左上の円）である。

Ⅰは現状のままでも雇用率が高く、Ⅱ・Ⅲは配慮事項をより多く実施していくことで雇用率の改善が期待できる。しかし、Ⅳは配慮事項を数多く行うことが雇用率を高めることに繋がっていないようである。雇用率を上げていくためには、配慮事項を行うこと以外にも何らかの対策が必要になる。

朝日新聞・三河版（2007）は、各都道府県教育委員会の障害者雇用率について、配慮事項以外の観点で以下のように分析している。

全国で最も雇用率が高かったのが大阪府。受験上の配慮をするだけでなく、採用人数は定めない身体障害者枠の特別選考を2002年4月採用の教員試験から実施。この6年間で39人が合格している。雇用率は低い早い時期からそれなりの対策を打ち出してきた栃木県のような例もある。2001年度から障害者枠を設けてきた。ただ、中学高校教師に限定されたこともあり、採用実績は7年間で6人とどまる。

身体障害者特別選考についての情報がより多くの人に広まるよう周知の仕方を見直したり、採用人数や校種を限定することなく募集したりすることも雇用率を高めていく上では重要になるようである。

この現状に対し、Ⅳに該当する教育委員会では、以下のような見解を出している。

現在、障害者手帳を持つのはほとんどは事故や病気による採用後の障害。障害者で教員免許を持つ人自体が少なく、やむを得ない。採用試験で点字や手話通訳、要点筆記なども使えるが、近年全体の志願倍率が高く、視覚・聴覚障害者の採用はない。

つまり、以前教員だった人が障害のある教員としてカウントしなおされることはあるが、新規採用はなかなか難しい、ということである。ここから考えれば、障害があつて教員免許を持つ人が増えれば、現状は改善するのだろうか。

では次に、教員免許を取得することができる教員養成大学の見解を見てみる。「国立大学における身体に障害を有する者への支援等に関する実態調査報告書」（平成13年6月 国立大学協会 第3常置委員会）によると、以下のような事例が報告されている。

- ・全盲者の教員採用試験に際し、本人は普通学校（中学）の教員を希望していた。県教育委員会に相談したところ、普通学校の教員としては教育指導上の視点から問題（例：板書の問題等）があるので不適とされるやり取りがあつた。
- ・1次は合格しても、2次は合格しない。また、2次に合格してもなかなか採用までいたらなかった。

教育委員会は、「障害があつて教員免許を持っている人が少ないのだから仕方がない。」と言う。対して大学は、「教員採用試験を受験してもなかなか合格しない。」と言う。堂々巡りである。

11. 教育現場の声

教育委員会や大学の見解に対して、子どもたちや周りの教員は、身体障害のある教員をどう捉えているのだろうか。筆者は、平成18年度に教育実習を行った小学校で、教員や児童に対し自由記述のアンケート調査

を行った。

(1) 児童用アンケート

(I) 車椅子の先生が来ると聞いて始めはどう思いましたか。

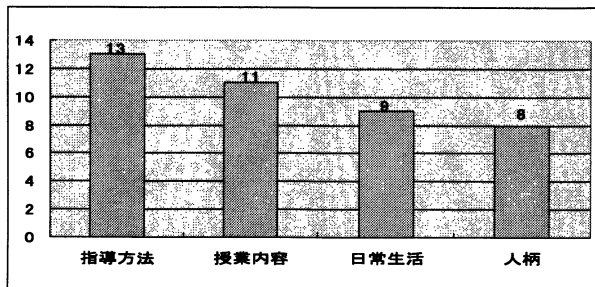


図12 設問 (I) に対する回答 / (単位: 票)

信頼関係が築けると考えることができる。

(2) 教員用アンケート

(I) 正規の職員として勤務する場合、一番ネックになることは何だとお考えですか。

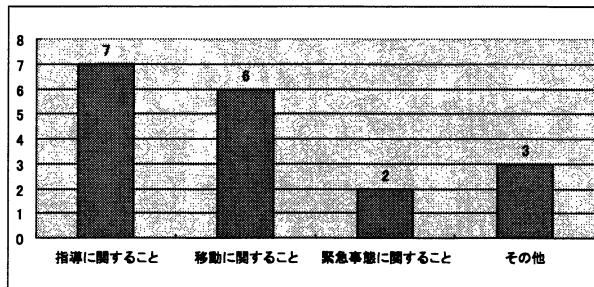


図15 設問 (I) に対する回答 / (単位: 票)

(II) 4週間車椅子の先生と一緒に過ごしてどう思いましたか。

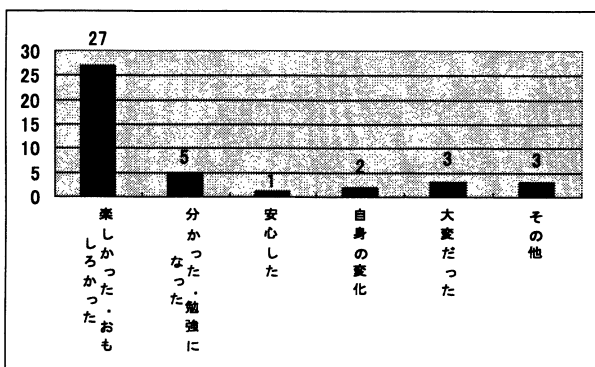


図13 設問 (II) に対する回答 / (単位: 票)

(II) 障害のある教師だからこそできることがあるとしたら、それは何だとお考えですか。

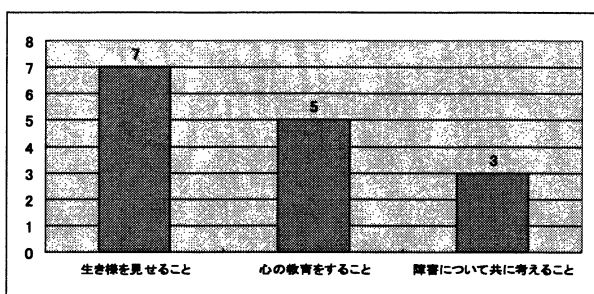


図16 設問 (II) に対する回答 / (単位: 票)

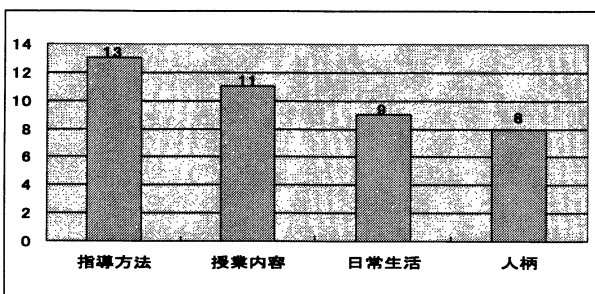


図14 プラスの感情をもった要因 (単位: 票)

図12・図13に実習当初と最終日の筆者への印象の変化を示す。また図14に変化の要因を示す。児童は当初戸惑いを覚えるものの、だんだんと違和感が薄れていたり、一人の教師として受け入れたりすると思われる。

児童の興味を引く授業内容を考え、一人ひとりを大切にする意識で児童に接し、児童と触れ合う時間を多くとろうと努めることで、身体障害があっても児童と

図15・図16は教育現場での課題や利点を示したものである。課題としては、移動や指導方法、緊急事態の対応などがあり、どれもその根底には教具・設備不足がある。どのように工夫して乗り越えていくかが重要になる。

利点としては、生き様を見せること、心の教育をすること、障害について共に考えることなどが挙げられた。教師の生きる姿やこれまで経験してきたことが児童に伝わり、説得力を増して様々な教育に繋がっていくという大きな流れがあるように感じた。時には弱さも見せながら、ありのままの自分自身でいることが様々な教育的効果高められると考える。

12. 支援体制の確立に向けて

以上の事柄を踏まえ、教員を目指し職務を遂行していく上で、本人および周りの人々や機関の望ましいあり方を提言したい。

(1) 大学などの教育機関のあり方

教員を目指すに当たっては、まず教員免許状を取得

しなければならない。教員免許状は教師になるための必須の資格であり，この取得者が取得見込み者でなければ原則として教員採用試験は受験できない。教員免許状は，通信教育で取得することもできるが，大学で教職課程を履修する方法が最も一般的である。

何らかの身体障害がある場合，授業を受けづらかったり，大学生を送りにくかったりすることがあるかもしれない。そんな障害学生を支援するため，パンフレットやガイドブックを作成して必要な情報を提供したり，サポート学生を募ったりしている大学も増えている。

日常生活のみならず，進路を選択する際にもガイダンスや個別相談を重視し，「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などに繋がる可能性も考えられる。

(2) 国のあり方

今まで以上に障害のある人の雇用が広まるような対策を行っていく必要があると考える。

特に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ような社会づくりが求められる。また，法定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。

(3) 教育委員会・採用試験のあり方

教員採用試験の願書を提出するころから，教育委員会ともかかわりをもつようになる。必要であれば身体障害者特別選考を利用し，教育委員会と連絡を取り合いながら配慮事項を決定した上で，実力を最大限に発揮したいところである。

これまで述べたように，近年，身体障害者特別選考の導入が進んだり，様々な配慮事項が実施されたりと，身体障害のある人にも可能な限り同等のチャンスを与えようとする傾向が強まっている。しかしながら「受験する」というハードルは下がっても，「採用するか否か」のハードルは依然として高いと考える。

障害者雇用率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。」と諦めるのではなく，本当に受験する人たちに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，などの観点で見直す必要があると考える。

大阪府のように，採用人数を定めず，幅広く募集していくのも1つの方法である。「若干名」とであると，それほど多くはない・採用されるか分からないという印象を与え，受験者が「合格しないかもしれない」

「自分には無理だろう」という否定的な構えを作ってしまうと考える。採用人数を定めないことで否定的な構えが弱まり，受験者の増加が期待できる。受験者の増加は，雇用率を高め，よりよい人材を確保するための第一歩になるだろう。

また，せっかくの受験生を「教育指導上に問題がある」などと切り捨ててしまうのではなく，教育実習や講師経験などの状況を踏まえて前向きに評価していくことが求められる。教員採用試験は単なる競争ではなく，選考試験であるという原点に帰る必要があるだろう。

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それを支える周りの人々が働きやすい環境を整える役割が期待される。

(4) 周りの教員とのかかわり

教育現場に入ったとき，職務上で一番支援を受けるのはやはり周りの教員であろう。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（2006）も，障害のある人への職場における支援について，職場で求められる業務を単独で遂行するための物理的支援と，同僚などの人的支援の重要性を指摘している。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。

(例)：黒板が高くて板書しにくい。

- ・物で解決する：低い黒板を用意する。ホワイトボードに板書する。
- ・人で解決する：T・Tの授業が可能であれば，もう1人の教員にお願いする。
- ・方法を変える：黒板を使わなくてもよい（プリントなどでできる）授業を考える。

(5) 児童・生徒とのかかわり

前述したとおり，児童生徒は当初戸惑いを覚えるものの，ともに過ごしていく中でだんだんと違和感が薄れていったり，一人の教師として受け入れてくれたりすると考えられる。障害があっても，授業内容や指導方法を工夫し，ありのままの姿を見せていくことで他の教員とは違うものを伝えられる可能性がある。他の教員とは同じようにできない部分，児童生徒に迷惑をかけてしまう部分もあるかもしれないが，障害があるからこそできることを大切に，日々向上心をもって職務を遂行していくことが大切であると考えられる。

13. おわりに

これまで、身体障害のある教員が少ないこと、その要因と解決策について述べてきた。身体障害のある人が教員となり、教育現場に参入するにあたっては、「障害があるから」と諦めるのではなく、「障害があるからこそ」の何かを周りの人々に伝え、困難にぶつかりながらも1つ1つ乗り越えていく必要があると考える。

引用文献

身体障害者福祉法 厚生労働省(2007)

平成19年度社会福祉行政業務報告結果の概況 厚生労働省(2008)

人口推計月報 総務省(2008)

平成19年6月1日現在の障害者の雇用状況について 厚生労働省(2007)

障害者の雇用ひろしま2006～2007

広島県商工労働部(2007)

朝日新聞・三河版(2007)