

令和3年度教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業
障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進

障害のある教師等の雇用状況に関する調査研究 実施報告書

令和4年3月
国立大学法人 大阪教育大学

目次

はじめに	1
事業概要	2
研究背景と目的	4
第1部 質問紙調査	8
I. 調査概要	9
II. 結果	12
第2部 インタビュー調査	38
I. 調査概要	39
II. 結果	41
第3部 まとめ	57
おわりに	61
資料編	63

はじめに

本報告書は、「教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の実施テーマ「障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進」における「障害のある教師等の雇用状況に関する調査研究」の結果をまとめたものである。本事業の実施体制の構成メンバーは本学の総合教育系特別支援教育部門に所属する教員である。幅広い障害種（視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱、発達障害、重複障害、言語障害等）を網羅するスタッフ陣容の特色を活かし、今回の事業にはすべての部門教員が参画した。さらに大阪府教育庁との綿密な連携をはかりながら、事業計画、実施・分析、執筆を行った。

我が国では、平成 24 年に「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(報告)」が発表され、平成 28 年に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行された。このような新しい報告や法律の中では、障害のある教育関係職員が働きやすくなる環境が整備される必要性や、障害のある教育関係職員が学校という職場に在籍することの積極的な意義が明示されている。これまでの学校における合理的配慮については、障害のある子供たちへの合理的配慮の提供が目され、その重要性の認識が教職員にも浸透しつつあり、数多くの好事例が集積されてきた。一方で、学校における障害のある教育関係職員にとって、働きやすい職場環境や合理的配慮に関する議論は緒に就いたばかりである。

本事業では、「障害のある教育関係職員の勤務状況等に詳しい管理職等」を対象とした質問紙調査と、「特別支援学校や高等学校に在職する障害のある教育関係職員」へのインタビュー調査から構成され、学校における障害のある教育関係職員に関する大規模な実態調査に基づいて全体的傾向を明らかにした。異なる立場からの回答を踏まえた調査結果は、今後の学校における障害のある教育関係職員や、周囲の教育関係職員、教育行政関係者、および教員養成における関係者にとって有用な資料となり得る。さらに、本事業の結果を引き継いだ形での新しい調査や議論が展開されていくことも望まれる。その中で、学校現場で教育関係職員として働くことを目指す障害のある学生や、実際に障害のある教育関係職員が、これまでを上回るペースで増加していくことを期待している。

最後に、本事業に多大なご理解とご協力をいただいた調査への回答者、および勤務校の管理職、各教育委員会のご担当者の皆様に心より感謝の意を申し上げる。

(事業実施責任者) 大阪教育大学 総合教育系 特別支援教育部門
准教授 平賀健太郎

事業概要

事業概要

1. **事業名**：教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

2. **実施テーマ**：障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進

3. **研究主題**：障害のある教師等の雇用状況に関する調査研究

4. **調査研究実施機関**：大阪教育大学

代表者：国立大学法人大阪教育大学学長 栗林澄夫

5. 実施体制

平賀 健太郎	：総合教育系	特別支援教育部門	准教授	事業実施責任者
須田 正信	：総合教育系	特別支援教育部門	特任教授	
山本 利和	：総合教育系	特別支援教育部門	教授	
富永 光昭	：総合教育系	特別支援教育部門	教授	
井坂 行男	：総合教育系	特別支援教育部門	教授	
西山 健	：総合教育系	特別支援教育部門	教授	
正井 隆晶	：総合教育系	特別支援教育部門	特任准教授	
大内田 裕	：総合教育系	特別支援教育部門	特任准教授	
今枝 史雄	：総合教育系	特別支援教育部門	講師	
湯浅 哲也	：総合教育系	特別支援教育部門	特任講師	

6. 連携先

大阪府教育庁 教職員室 教職員人事課

研究背景と目的

研究背景

平成 24(2012)年に文部科学省中央教育審議会初等中等教育局に設置された特別支援教育の在り方に関する特別委員会が発表した「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(報告)」では、「共生社会の形成に向けて、障害者の権利に関する条約に基づくインクルーシブ教育システムの理念が重要であり、その構築のため、特別支援教育を着実に進めていく必要」があるとされている。同報告「5. 特別支援教育を充実させるための教職員の専門性向上等」「(3) 教職員への障害のある者の採用・人事配置」では、共生社会の形成に向け、「学校においても、障害のある者が教職員という職業を選択することができるよう環境整備を進めていくことが必要である」ことが述べられている。また、平成 28(2016)年より、障害者差別解消法が施行され、合理的配慮を通して、学校においても障害のある教員が活躍することが期待されている。また、児童生徒にとって、障害のある教師等の教育関係職員が身近にいることは、①障害のある人に対する理解が深まる、②障害のある児童生徒等にとってのロールモデルとなる、③共生社会に関する自己の考えを広げ深める経験となる等の教育的意義が期待されることから、学校現場における障害者雇用を促進することは重要であるとされている。

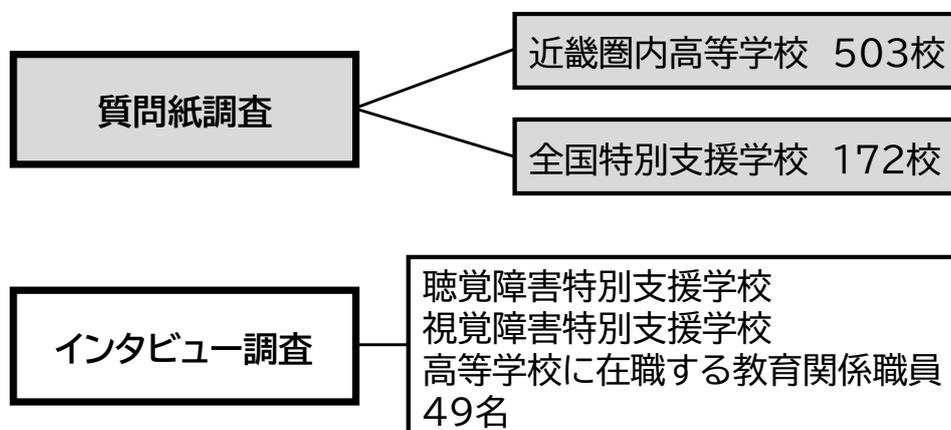
これを受け、文部科学省総合教育政策局教育人材政策課が令和 2(2020)年「障害のある人が教師等として活躍することを推進する『教育委員会における障害者雇用推進プラン』」における「教育委員会における障害者雇用に関する実態調査/国立教員養成大学・学部における障害のある学生の支援に対する実態調査」を公表した。調査では、都道府県教育委員会における障害者雇用状況は、教職員は 1.27%であること、学校種別構成比で見ると、小学校 23.1%、中学校 18.7%、高等学校 23.1%、特別支援学校 34.7%であること、教職員数の障害種別構成比は身体障害者 95.3%、知的障害者 0.2%、精神障害者 4.5%であることを報告している。また、調査結果を踏まえた今後の取組として、各都道府県・指定都市教育委員会別の障害のある教師が活躍している事例並びに国立教員養成大学における取組事例を幅広く共有することが挙げられている。よって、今後、教育委員会や教育関係機関の協力を得て、取組事例に関する調査を実施することで、学校における障害のある教育関係職員の具体的な合理的配慮について明らかにする必要がある。それらを明らかにすることは、障害のある学生に対する国立教員養成大学での入学、教

職課程の履修に関わるシステムの開発につながり、さらに教育委員会と教員採用、入職に関して連携することで、大学入学から入職まで一貫した支援システムの構築につながると言える。

研究目的

本調査研究では、文部科学省が令和2(2020)年に公表した「教育委員会における障害者雇用に関する実態調査/国立教員養成大学・学部における障害のある学生の支援に対する実態調査」における教職員数の「障害種別構成比」において、身体障害者が95.3%、精神障害者（発達障害者を含む）が4.5%であることから、本研究では、障害種別構成比で占める割合の高い身体障害、なかでも聴覚障害、視覚障害、肢体不自由者を対象とした。

高等学校及び特別支援学校への質問紙調査や、障害のある教育関係職員に対するインタビュー調査を通して、学校における障害のある教育関係職員に対する具体的な合理的配慮の実態と今後の課題を明らかにすることを目的とする。



調査 概要

本事業の用語説明

○教育関係職員

教職員、事務職員のことをさす。教職員は校長、准校長、教頭、教諭、講師(常勤・非常勤)、実習助手、養護教諭、栄養教諭、寄宿舎指導員が含まれる。事務職員は、学校事務職員、校務員、スクールバス運転手、調理員、農芸員が含まれる。

○障害の表記、定義

文部科学省の表記に則り「障害」とします。本調査において、「障害」とは、障害者基本法に則り、知的障害、身体障害(肢体不自由、視覚障害、聴覚障害)、精神障害、発達障害、その他をさす。重複障害とは、上記、いずれかの障害が重複していることをさす。

第 1 部 質 問 紙 調 査

I. 調査概要（質問紙調査編）

1. 調査対象

全国の聴覚障害特別支援学校 104 校、視覚障害特別支援学校 68 校、近畿圏内の高等学校 503 校であった。高等学校は全日制、通信制、定時制、昼間定時制、多部制などの履修形態があり、複数の履修形態を持つ高等学校もあった。履修形態別の学校総数は 559 校であった。

2. 調査項目

「基本情報」「障害のある教育関係職員の在職状況」「障害のある教育関係職員の勤務上の配慮方法」「校内の相談支援体制」「関係機関との連携」「障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査」を問うた。

「基本情報」は①学校名、②回答者職名、③回答者の教員年数、④学校創立年数、⑤児童生徒数、⑥教職員数、⑦事務職員数を問うた。「障害のある教育関係職員の在職状況」は①在職の有無、②在職している場合の人数、③障害種別の人数を問うた。「障害のある教育関係職員の勤務上の配慮方法」は教職員、事務職員別に①勤務時間とその配慮、②通勤方法とその配慮、③勤務内容とその配慮を問うた。「校内の相談支援体制」は相談支援体制の有無と相談内容について問うた。「関係機関との連携」は関係機関との連携の有無と連携内容を問うた。「障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査」は障害のある教育関係職員が働くことの意識に関して、14 項目を 5 件法（「とてもそう思う」「まあまあそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「全然そう思わない」）で問うた。

3. 調査方法

1) 回答方法

Web による回答を依頼した。URL、QR コードを郵送し、ノート PC 等で回答を得た。複数の履修形態を持つ学校については、履修形態別に回答を求めた。

2) 回答者

回答に関しては、障害のある教育関係職員の勤務状況等に詳しい管理職等に依頼した。

3) 対象となる基本情報や障害のある教育関係職員について

基本情報については、調査回答時点の人数等を回答してもらうよう依頼した。また、障害のある教育関係職員については、調査期間中に在職中の方を対象に回答を依頼した。

4. 調査期間

2021年11月～12月であった。

5. 回収率

聴覚障害特別支援学校は38.5%（40校）、視覚障害特別支援学校は42.6%（29校）、高等学校は32.8%（165校）であった。履修形態別に見ると30.4%（170件）であった。

6. 手続き

1) 分析対象

分析対象としたのは記入不備のなかった聴覚障害特別支援学校40校、視覚障害特別支援学校29校、高等学校170件であった。

①分析対象校の基本情報

分析対象となる学校の内、障害のある教職員、事務職員が在職している学校の割合を算出した。

②障害のある教育関係職員が在職している学校の教職員、事務職員の障害種別について

障害のある教育関係職員が在職している学校の内、教職員、事務職員の障害種別の在職人数割合を算出した。次に、聴覚障害特別支援学校、視覚障害特別支援学校、高等学校別に障害種別の人数を算出した。

③障害のある教職員がいる場合の配慮の方法

「勤務時間」「通勤」「勤務内容」「研修（学校内）」「研修（学校外）」について、それぞれの配慮方法を分析した。

④障害のある事務職員がいる場合の配慮の方法

「勤務時間」「通勤」「勤務内容」「研修（学校内）」「研修（学校外）」について、それぞれの配慮方法を分析した。

⑤校内の相談支援体制について

障害のある教育関係職員の相談先、相談の有無、相談内容を分析した。

⑥関係機関との連携について

障害のある教育関係職員の雇用に係る関係機関との連携について、連携の有無、連携先を分析した。

⑦障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査

14項目について、平均値及び標準偏差を算出した。次に、項目ごとに聴覚障害特別支援学校、視覚障害特別支援学校、高等学校を平均値の高い順に並べた。

7. 倫理的配慮

依頼状にて、①調査への参加は自由意志であり、調査回答中であっても回答者の意思で中止をすることができること、②プライバシーは固く厳守し、全ての結果を統計的に一括処理するため、個人名等に関する情報は一切公表しないことを誓約し、データの保存期間を示した。なお、調査に回答した時点で、以上の調査の主旨に同意したものとした。

Ⅱ. 結果

1. 分析対象校の基本情報について

分析対象となった聴覚障害特別支援学校は 87.5%(35 校)、視覚障害特別支援学校は 96.6% (28 校)、高等学校は 49.4% (84 校) が障害のある教育関係職員が在籍していると回答した。そのうち、聴覚障害特別支援学校は障害のある教職員が在職しているのは 35 校、障害のある事務職員が在職しているのは 19 校であった。視覚障害特別支援学校は障害のある教職員が在職しているのは 28 校、障害のある事務職員が在職しているのは 12 校であった。高等学校は障害のある教職員が在職しているのは 54 校、障害のある事務職員が在職しているのは 43 校であった。

2. 障害のある教育関係職員が在職している学校の教職員、事務職員の障害種別について

障害のある教育関係職員が在職している学校 147 校における教職員、事務職員の障害種別の在職人数割合を分析した。在職人数割合について、知的障害を図 1、肢体不自由を図 2、病弱を図 3、聴覚障害を図 4、視覚障害を図 5、発達障害を図 6、精神障害を図 7 に示す。

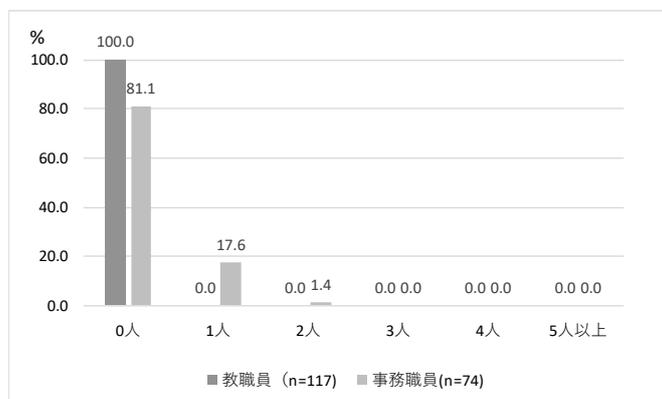


図 1 障害のある教育関係職員の在職人数割合 知的障害

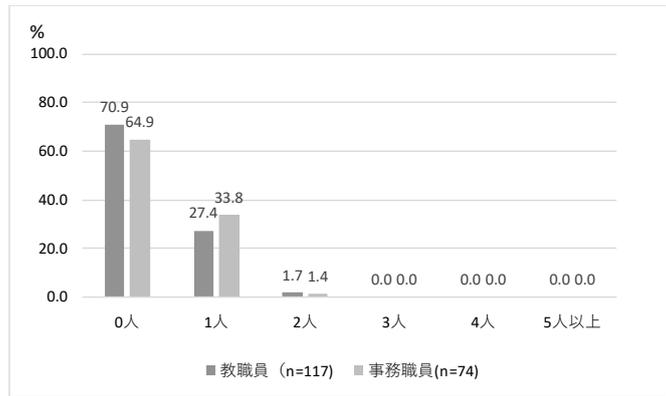


図2 障害のある教育関係職員の在職人数割合 肢体不自由

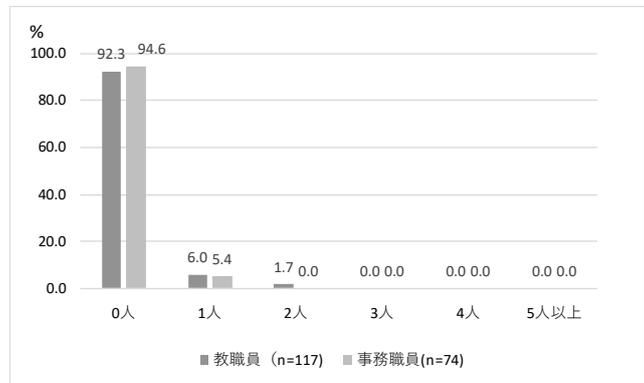


図3 障害のある教育関係職員の在職人数割合 病弱

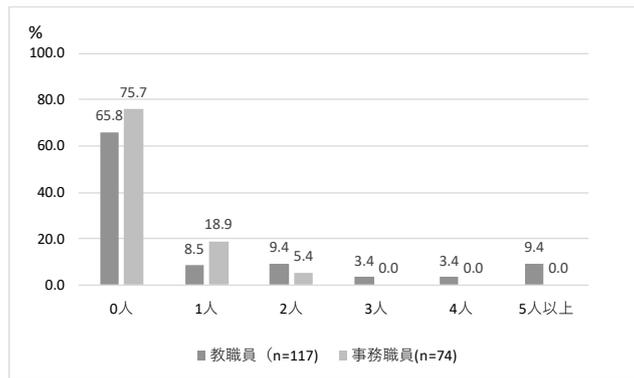


図4 障害のある教育関係職員の在職人数割合 聴覚障害

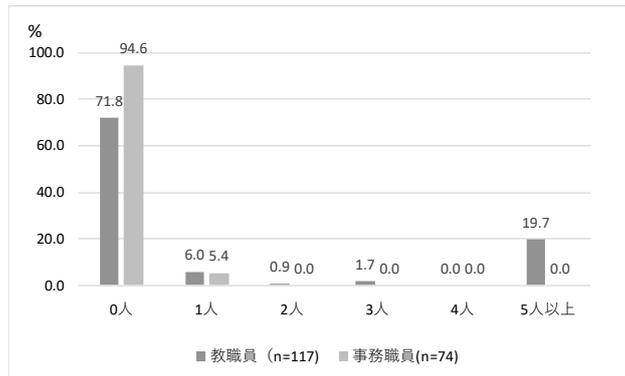


図5 障害のある教育関係職員の在職人数割合 視覚障害

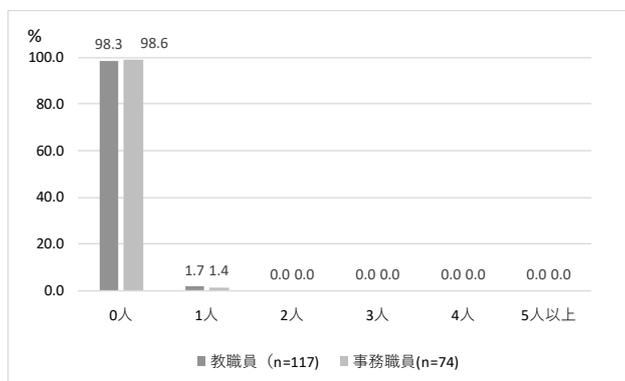


図6 障害のある教育関係職員の在職人数割合 発達障害

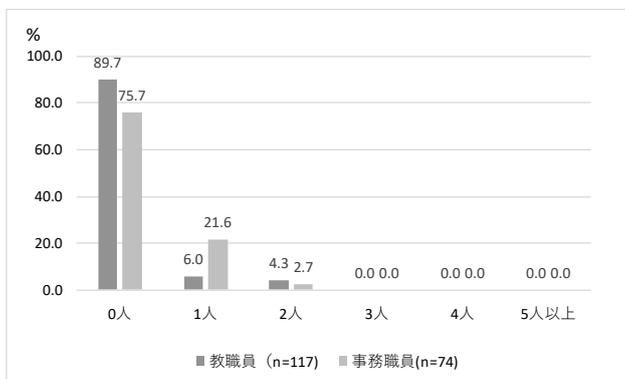


図7 障害のある教育関係職員の在職人数割合 精神障害

図より、教職員は聴覚障害、視覚障害の在職人数割合が他の障害種別と比較して高いものの、事務職員は知的障害、肢体不自由、精神障害の在職人数割合が高かった。病弱、発達障害は教職員、事務職員ともに在職人数割合は低かった。

次に、聴覚障害特別支援学校、視覚障害特別支援学校、高等学校別に障害種別の人数を算出した。教職員の結果を図8に、事務職員の結果を図9に示す。

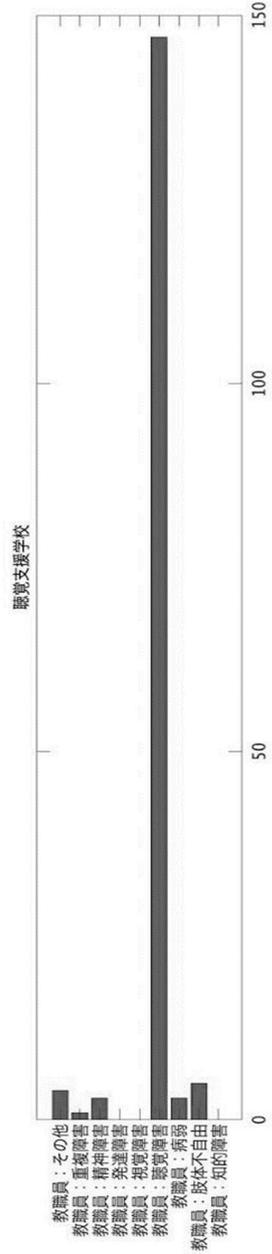
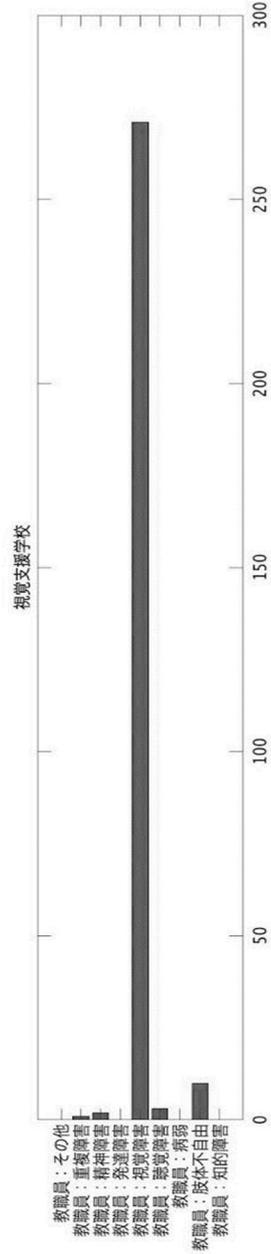
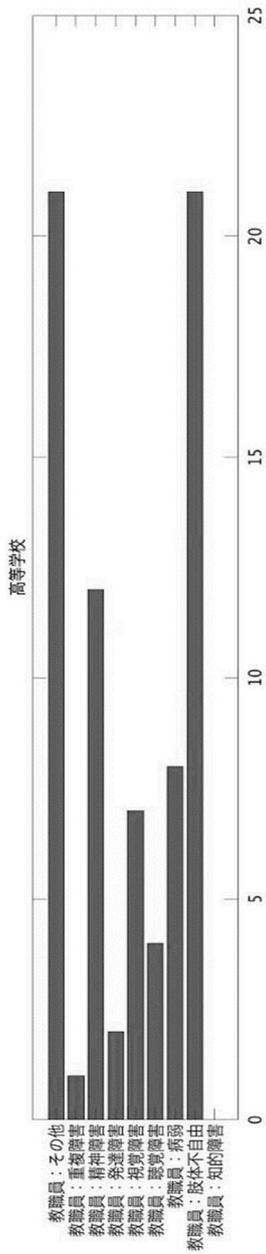


図8 教職員 学校別 障害種別 人数

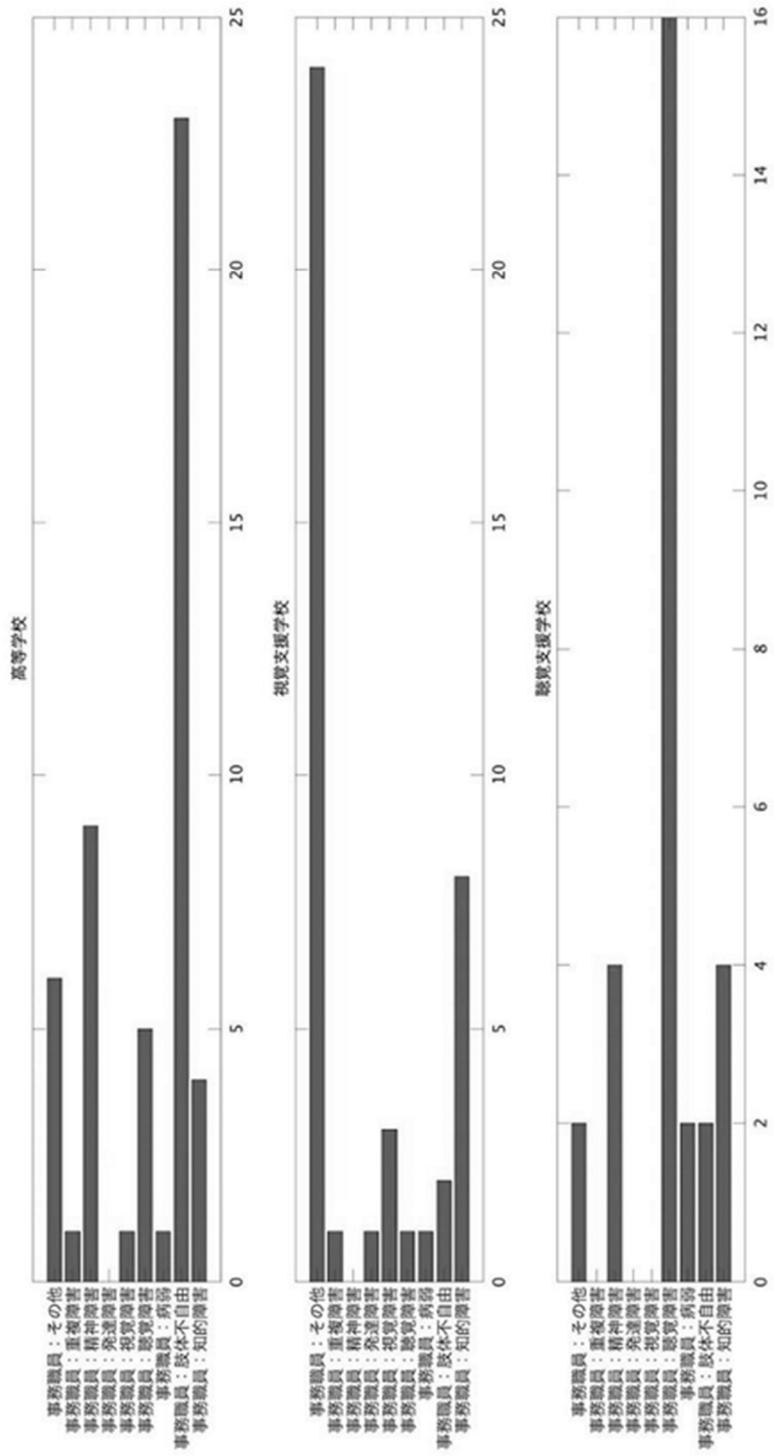


図9 事務職員 学校別 障害種別 人数

教職員について、聴覚障害特別支援学校は聴覚障害のある教職員の人数が多く、視覚障害特別支援学校は視覚障害のある教職員が多い。高等学校は知的障害以外、全ての障害種が教職員として勤務していた。聴覚障害特別支援学校、視覚障害特別支援学校では発達障害のある教職員は在職していなかった。

事務職員について、聴覚障害特別支援学校は聴覚障害のある事務職員が多いものの、視覚障害特別支援学校ではその他が多かった。高等学校では肢体不自由のある事務職員が多かった。

3. 障害のある教職員がいる場合の配慮の方法

1) 勤務時間

勤務時間の時間別の割合を図 10 に示す。

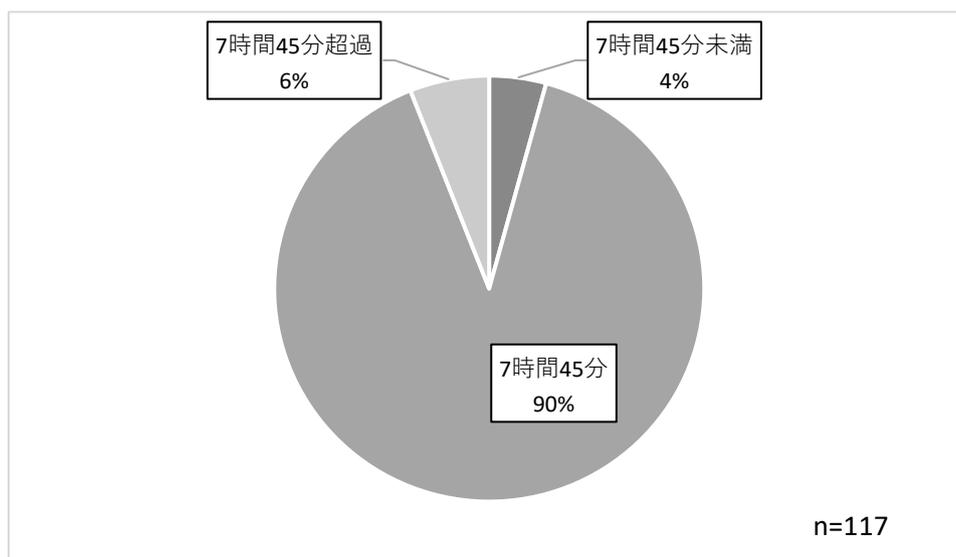


図 10 勤務時間

図 10 より、7時間 45 分が 90%であり、7時間 45 分未満の者もいた。

次に、障害のない教員と勤務時間に違いがあるかの割合を図 11 に示す。

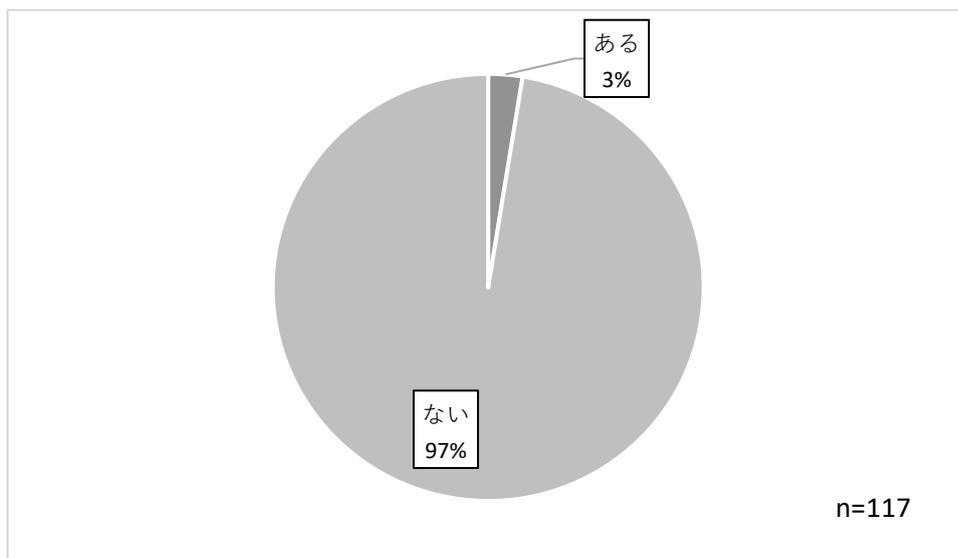


図 11 勤務時間の違い

図 11 より、「勤務時間に違いがない」が 97%であり、「勤務時間に違いがある」は 3%であった。

2) 通勤方法

障害のある教職員はどのように通勤しているかを図 12 に示す。

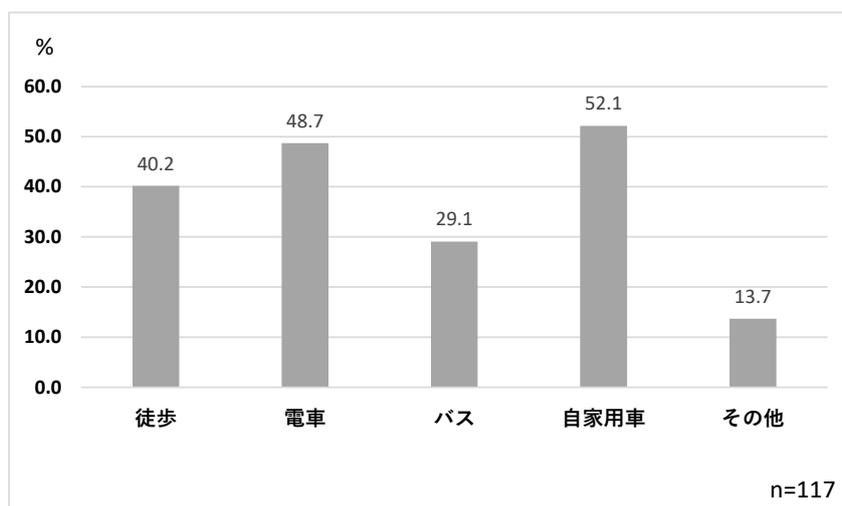


図 12 通勤方法

図 12 より、「自家用車」での通勤が 52.1%と最も多く、次いで「電車」48.7%、「徒歩」40.2%という結果になった。

通勤について所属先として配慮をしているかを尋ねた結果を図 13 に示す。

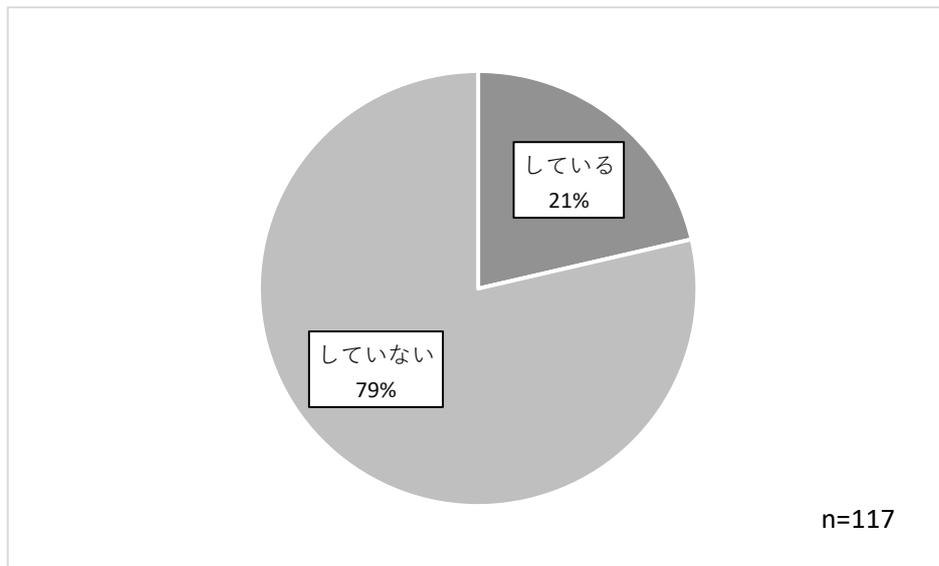


図 13 通勤の配慮

図 13 より、「通勤について所属先として配慮していない」が 79%と多く、「通勤について所属先として配慮している」は 21%であった。配慮しているとした場合、「勤務開始時間を変更している」「自家用車の使用を認めている」「タクシー通勤を認めている」などがあつた。

3) 勤務内容

勤務内容について、授業作成、実施等で配慮していることはあるか尋ねた結果を図 14 に示す。

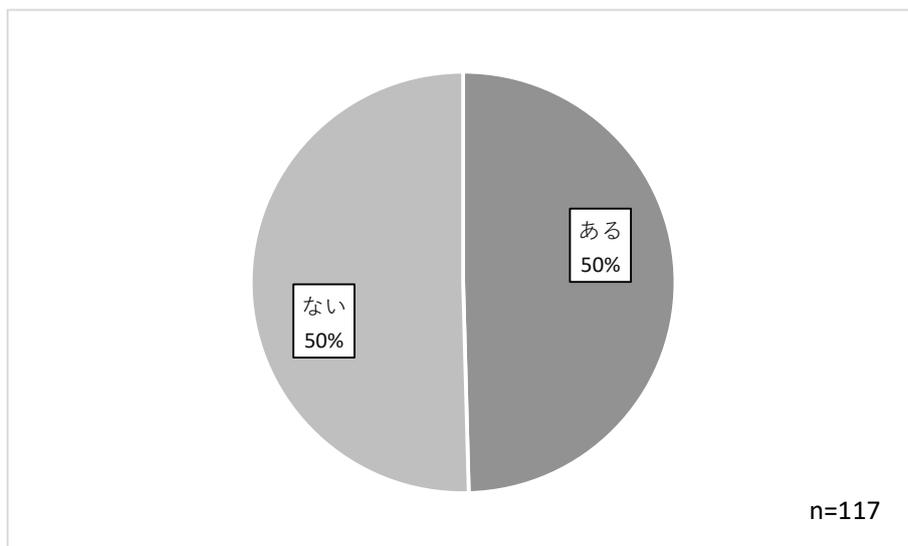


図 14 授業作成等での配慮

図 14 より、「授業作成、実施等で配慮していることがある」が 50%、「授業作成、実施等で配慮していることがない」が 50%という結果であった。

次に、勤務内容について、授業作成、実施等で配慮していることがある場合、どのような配慮をしているかを尋ねた結果を、図 15 に示す。

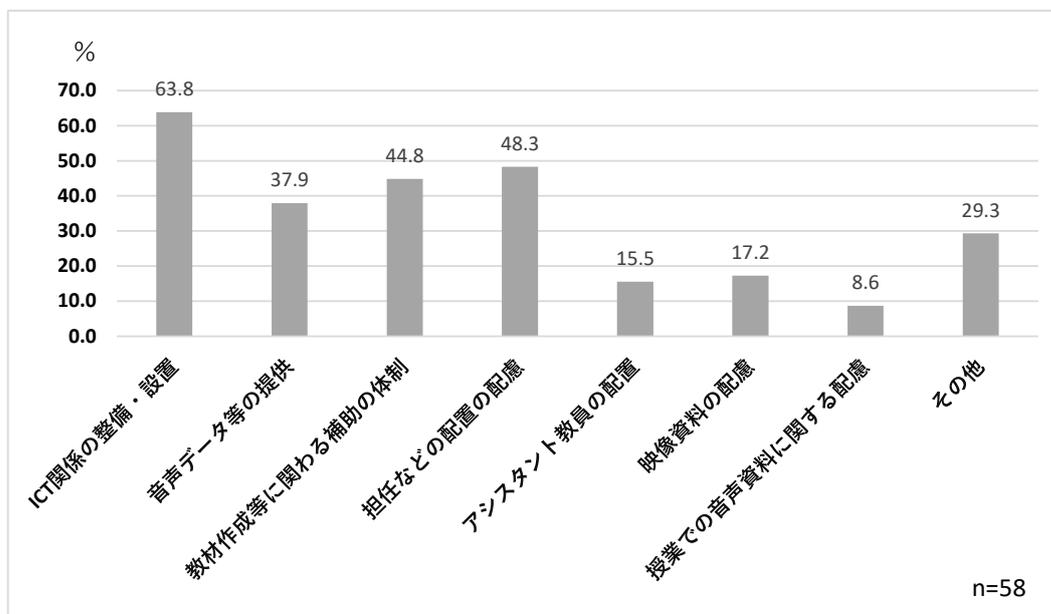


図 15 授業作成時の配慮の方法

図 15 より、授業作成、実施等での配慮の方法としては、「ICT 関係の整備・設置」が 63.8%と最も多く、次いで「担任などの配置の配慮」が 48.3%、「教材作成等に関わる補助の体制」が 44.8%という結果であった。

また、校務分掌・委員会で配慮していることはあるか尋ねた結果を図 16 に示す。

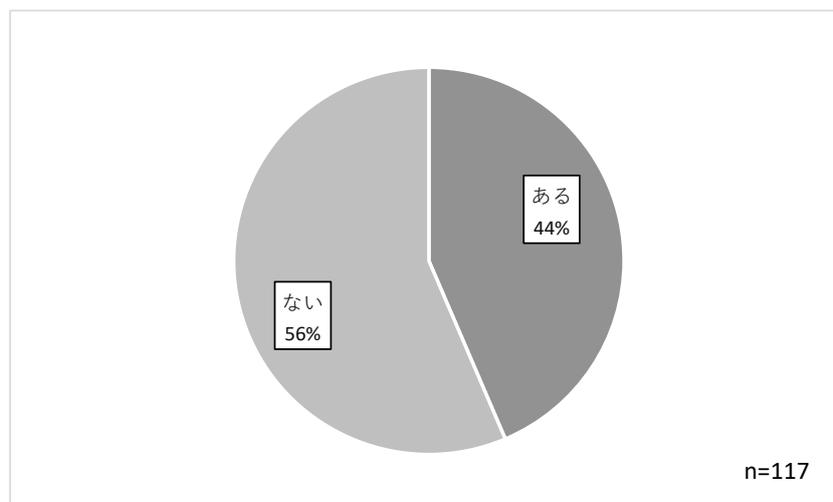


図 16 校務分掌・委員会での配慮

図 16 より、校務分掌・委員会で配慮していることは「ない」が 56%、「ある」は 44%であった。

次に、校務分掌・委員会で配慮していることがある場合、どのような配慮をしているのか尋ねた結果を図 17 に示す。

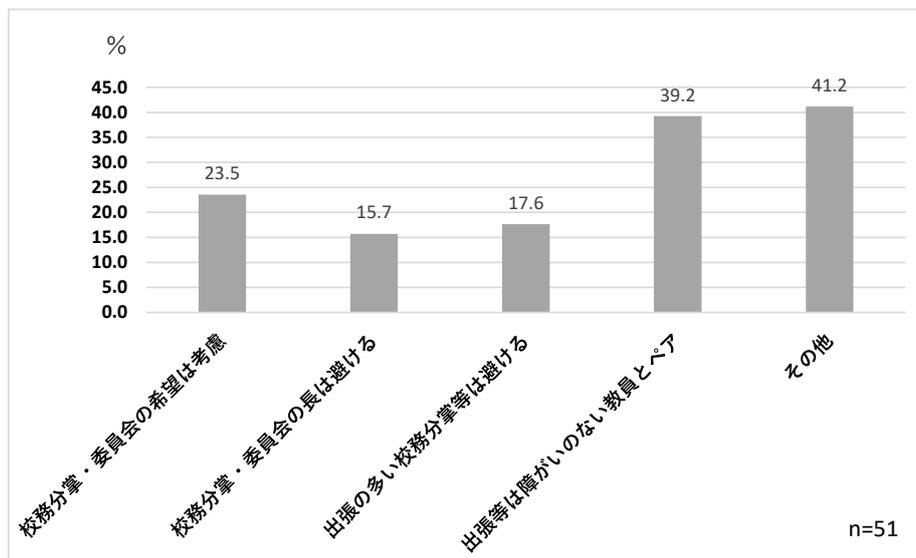


図 17 校務分掌・委員会での配慮の方法

図 17 より、「その他」が 41.2%と最も多く、次いで「出張等は障害のない教員とペア」が 39.2%、「校務分掌・委員会の希望は考慮」が 23.5%であった。最も多かった「その他」の詳細として例を挙げると、「他の実習教員とペアで分掌の役割を担当」「本人にとって、身体の負担にならないような分掌配置をしている」「舎監の免除、会議等での情報保障」「会議等での手話通訳」などの配慮の方法がみられ、特に手話通訳の回答が多くみられた。

次に、部活動・クラブ活動で顧問を持つ際に配慮していることはあるか尋ねた結果を図 18 に示す。

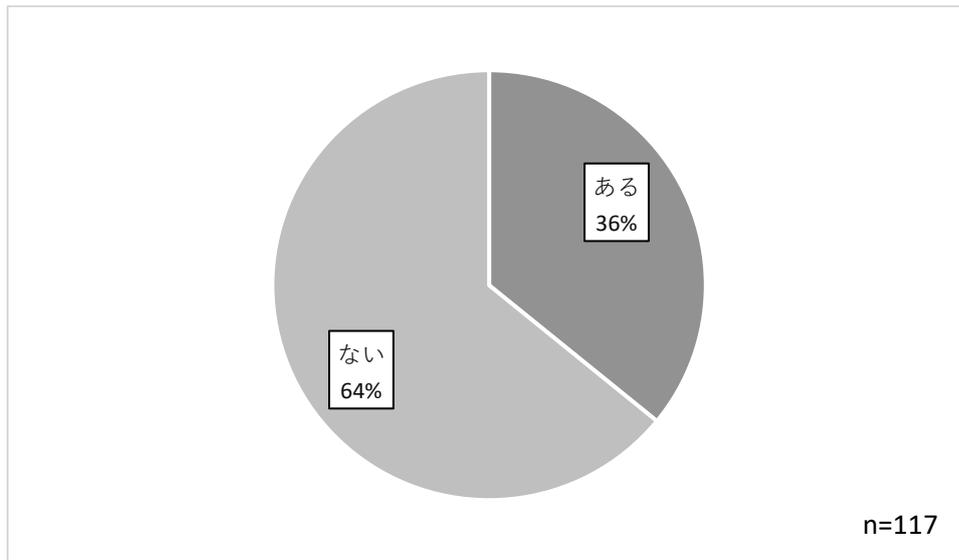


図 18 顧問を持つ際の配慮

図 18 より、部活動・クラブ活動で顧問を持つ際に配慮していることは「ない」が 64%、「ある」が 36%であった。

次に、部活動・クラブ活動で顧問を持つ際に配慮していることがある場合、どのような配慮をしているのか尋ねた結果を図 19 に示す。

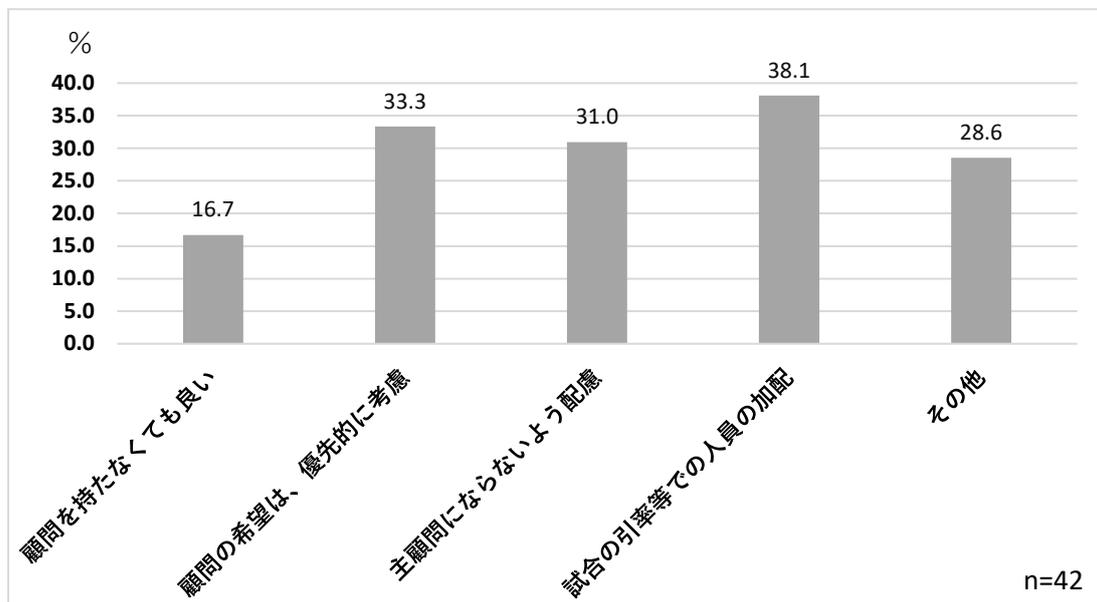


図 19 顧問を持つ際の配慮の方法

図 19 より、「試合の引率等での人員の加配」が 38.1%と最も多く、次いで「顧問の希望は、優先的に考慮」が 33.3%、「主顧問にならないよう配慮」が 31.0%という結果であった。

次に、学校外の引率（校外学習や修学旅行等）に際して配慮していることはあるかを尋ねた結果を図 20 に示す。

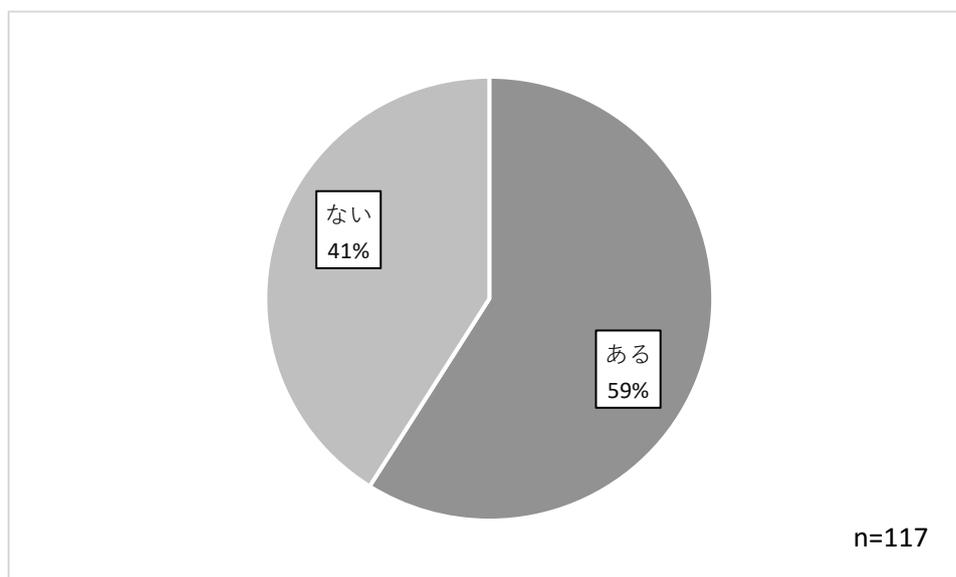


図 20 引率に際しての配慮

図 20 より、学校外の引率（校外学習や修学旅行等）に際して配慮していることは「ある」が 59%、「ない」が 41%であった。

次に、学校外の引率（校外学習や修学旅行等）に際して配慮していることがある場合、どのような配慮をしているか尋ねた結果を図 21 に示す。

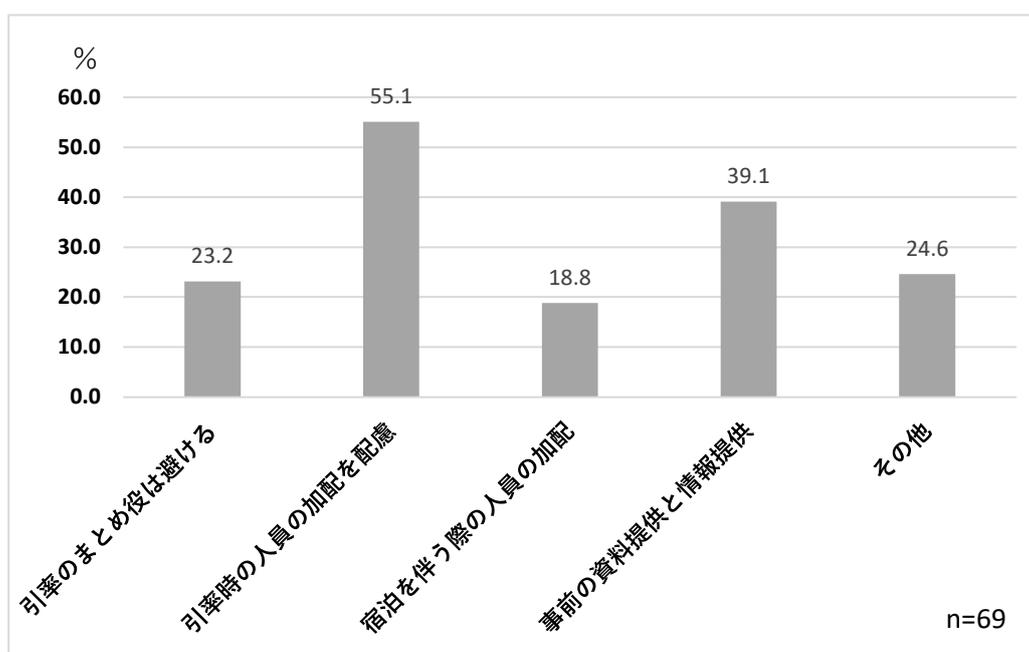


図 21 引率の際の配慮の方法

図 21 より、学校外の引率（校外学習や修学旅行等）に際しての配慮の方法として、「引率時の人員の加配を配慮」が 55.1%と最も多く、次いで「事前の資料提供と情報提供」が 39.1%、「その他」が 24.6%であった。その他と答えた中には、「希望する場合を除き引率しない」「移動の少ない役割分担を与える」「学級担任を外している」「情報保障の徹底」「長時間の歩行や登り下りをさせないよう配慮」などの回答がみられた。

4) 研修（学校内）について

研修（学校内）時で配慮していることはあるかを尋ねた結果を図 22 に示す。

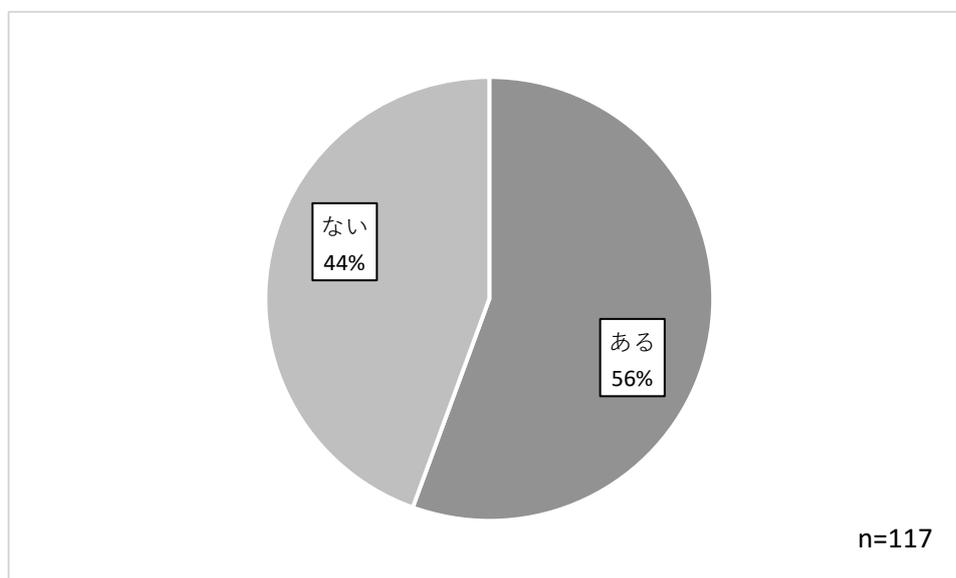


図 22 研修（学校内）時の配慮

図 22 より、研修（学校内）時で配慮していることは「ある」が 56%、「ない」が 44%であった。

次に、研修（学校内）時で配慮していることがある場合、どのような配慮をしているか尋ねた結果を図 23 に示す。

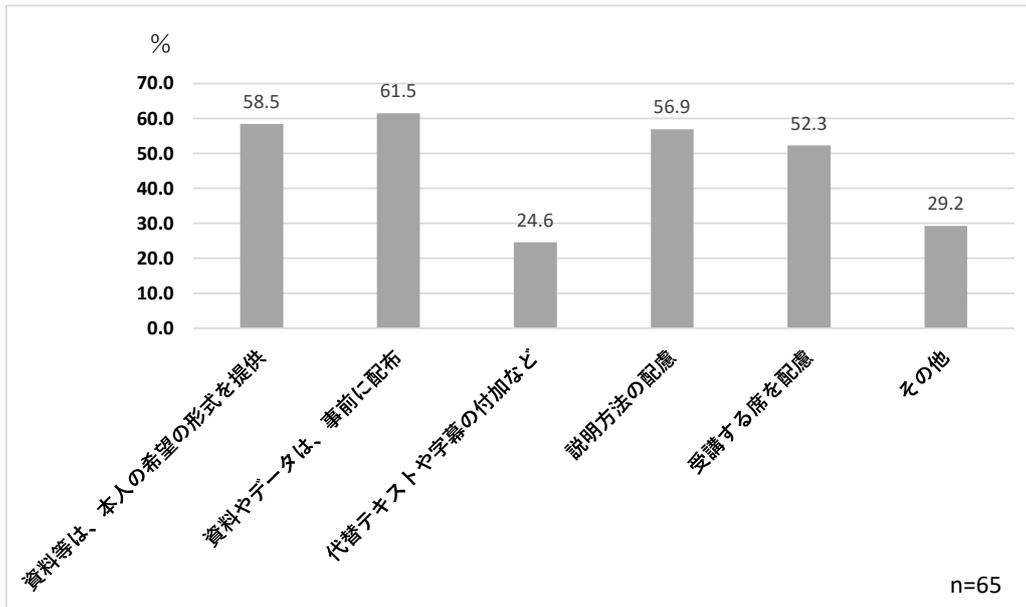


図 23 研修（学校内）時の配慮の方法

図 23 より、研修（学校内）時の配慮として、「資料やデータは、事前に配布」が 61.5% と最も多く、次いで「資料等は、本人の希望の形式を提供」が 58.5%、「説明方法の配慮」が 56.9% という結果であった。

5) 研修（学校外）について

次に、研修（学校外）時で配慮していることはあるか尋ねた結果を図 24 に示す。

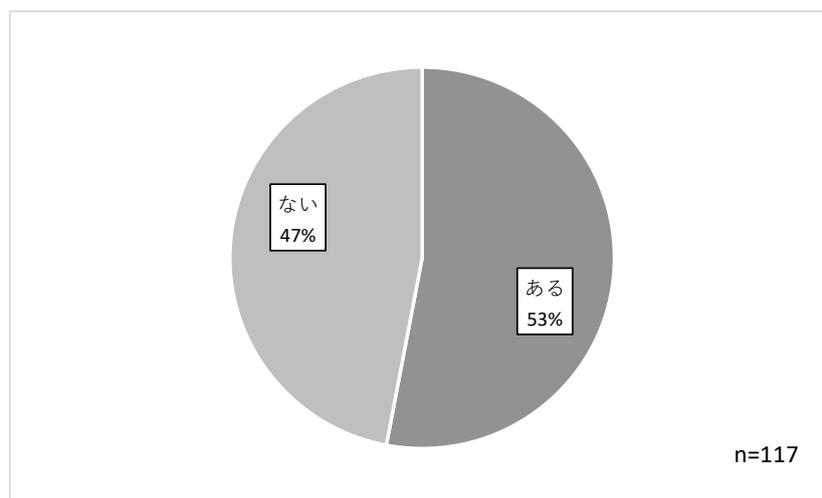


図 24 研修（学校外）時の配慮

図 24 より、研修（学校外）時で配慮していることは「ある」が 53%、「ない」が 47% であった。

次に、研修（学校外）時で配慮していることがある場合、どのような配慮をしているのか尋ねた結果を図 25 に示す。

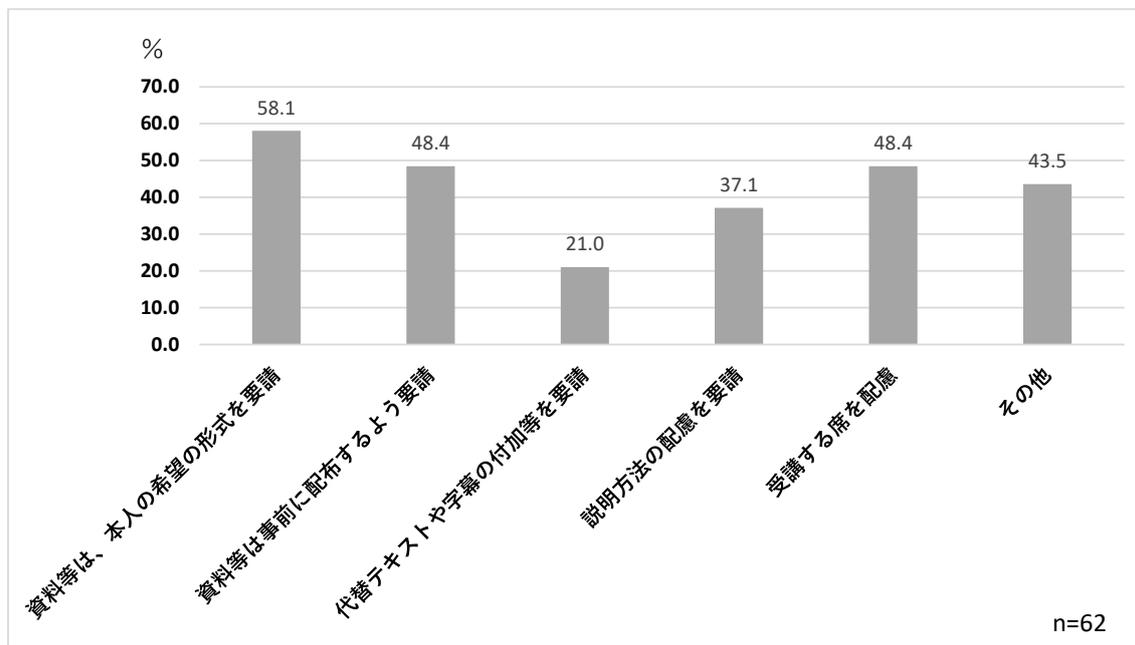


図 25 研修（学校外）時の配慮の方法

図 25 より、研修（学校外）時の配慮として、「資料等は、本人の希望の形式を要請」が 58.1%と最も多く、次いで「資料等は事前に配布するよう要請」が 48.4%、「受講する席を配慮」も 48.4%であった。

4. 障害のある事務職員がいる場合の配慮の方法

1) 勤務時間

障害のある事務職員の、勤務時間の時間別の割合を図 26 に示す。

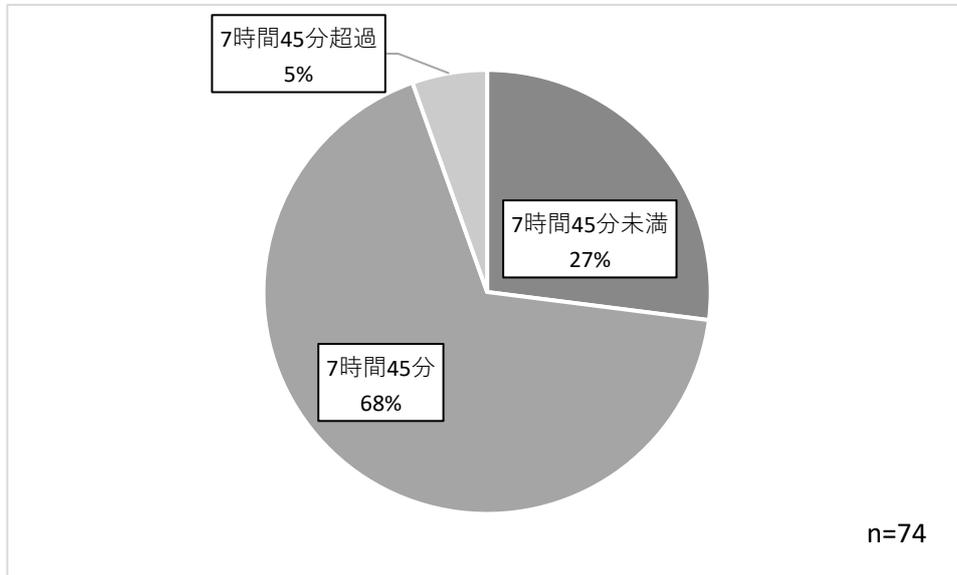


図 26 勤務時間

図 26 より、7時間45分が68%、7時間45分未満が27%であった。7時間45分を超過する者も5%みられた。

次に、障害のない事務職員と勤務時間に違いがあるかの割合を図 27 に示す。

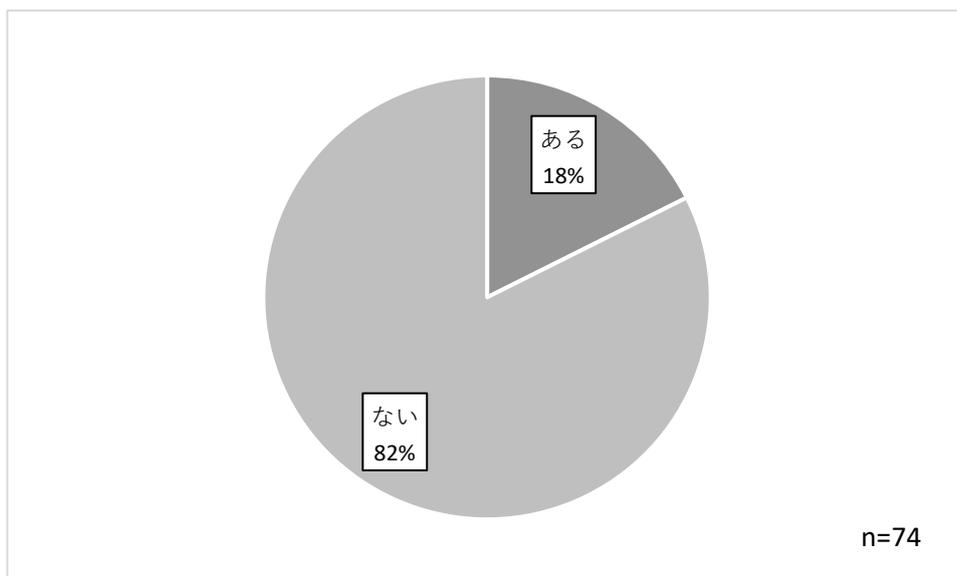


図 27 勤務時間の違い

図 27 より、「勤務時間に違いがない」が82%であり、「勤務時間に違いがある」は18%であった。

2) 通勤方法

障害のある事務職員は、どのように通勤しているかを図 28 に示す。

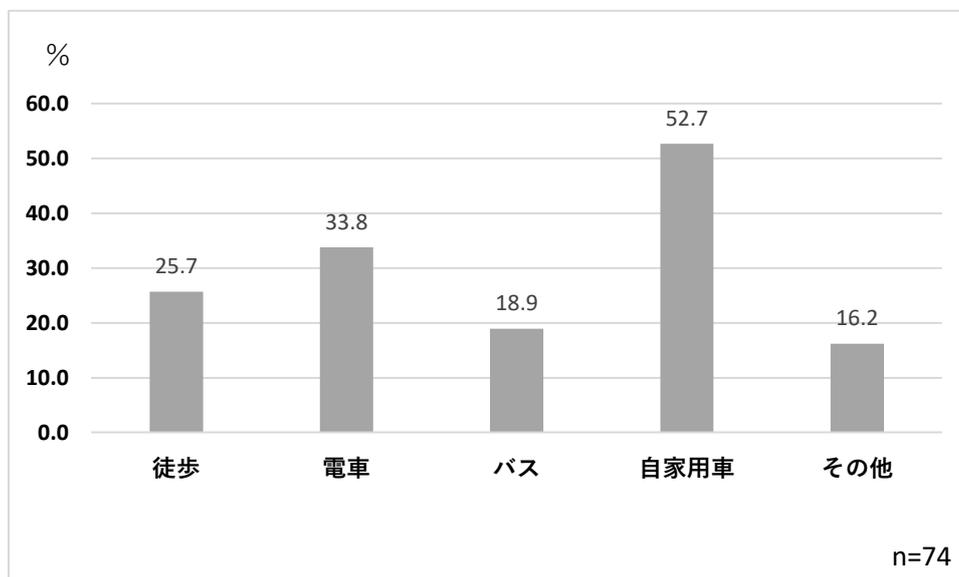


図 28 通勤方法

図 28 より、「自家用車」が 52.7%と最も多く、次いで「電車」が 33.8%、「徒歩」が 25.7%であった。

次に、通勤について所属先として配慮をしているかを尋ねた結果を図 29 に示す。

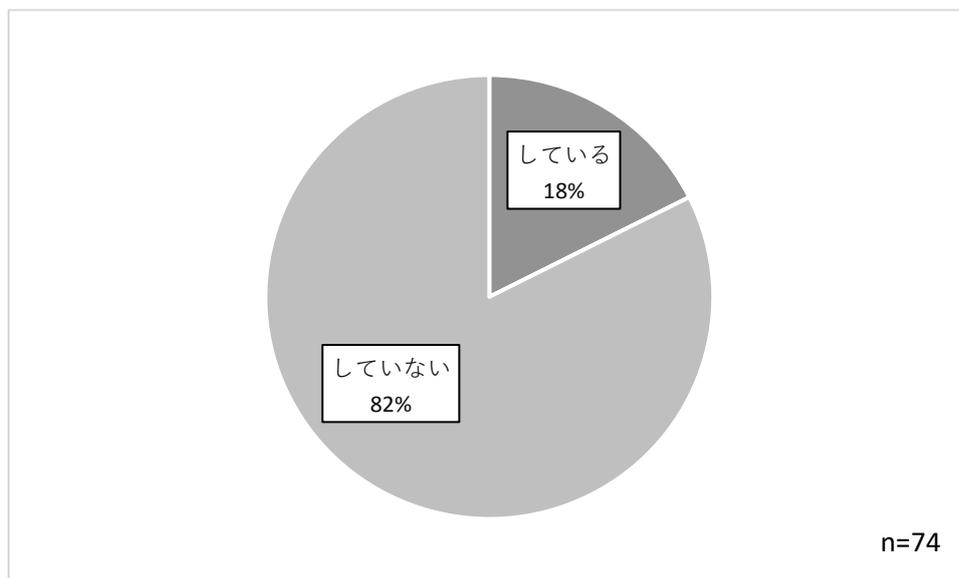


図 29 通勤の配慮

図 29 より、「通勤について所属先として配慮していない」が 82%と多く、「通勤について所属先として配慮している」は 18%であった。

3) 勤務内容

勤務内容について、障害のある事務職員はどのような内容に従事しているか尋ねた結果を図 30 に示す。

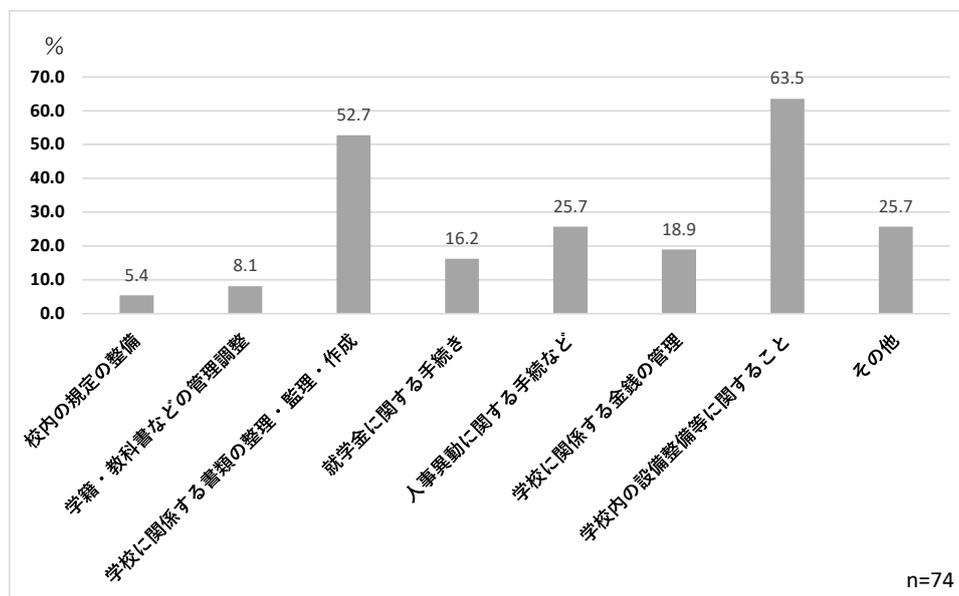


図 30 勤務内容

図 30 より、「学校内の設備整備等に関すること」が 63.5%と最も多く、次いで「学校に關係する書類の整理・監理・作成」が 52.7%、「人事異動に関する手続など」が 25.7%、「その他」も 25.7%であった。その他の回答の中には、「事務補助」「物品購入事務」「給食・舎食の調理」などがあった。

次に、従事している内容に関して配慮はあるか尋ねた結果を図 31 に示す。

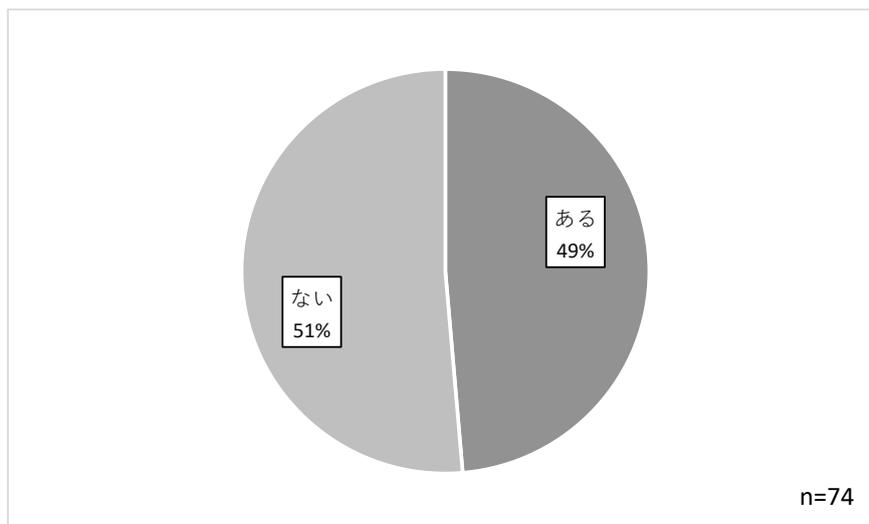


図 31 従事している内容に関する配慮

図 31 より、従事している内容に関して配慮は「ない」が 51%、「ある」が 49%であった。配慮をしている場合の理由としては、「障害特性として、理解力にやや欠ける面がある」「業務量が負担にならないようにしている」「本人の意思を尊重」「疲れやすい」などがあった。

4) 研修（学校内）について

研修（学校内）時で配慮していることはあるか尋ねた結果を図 32 に示す。

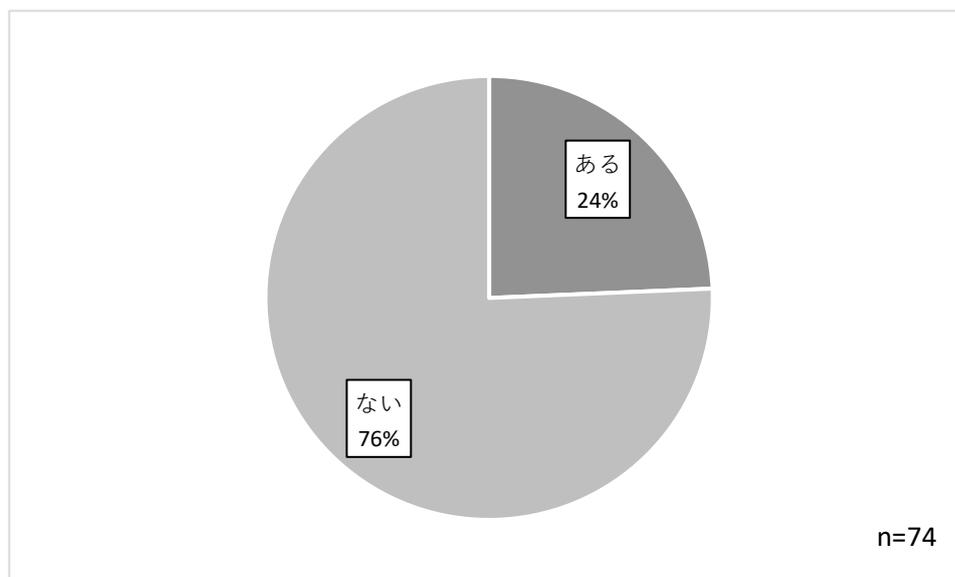


図 32 研修（学校内）時の配慮

図 32 より、研修（学校内）時で配慮していることは「ない」が 76%、「ある」は 24%であった。

次に、研修（学校内）時で配慮していることがある場合、どのような配慮をしているのか尋ねた結果を図 33 に示す。

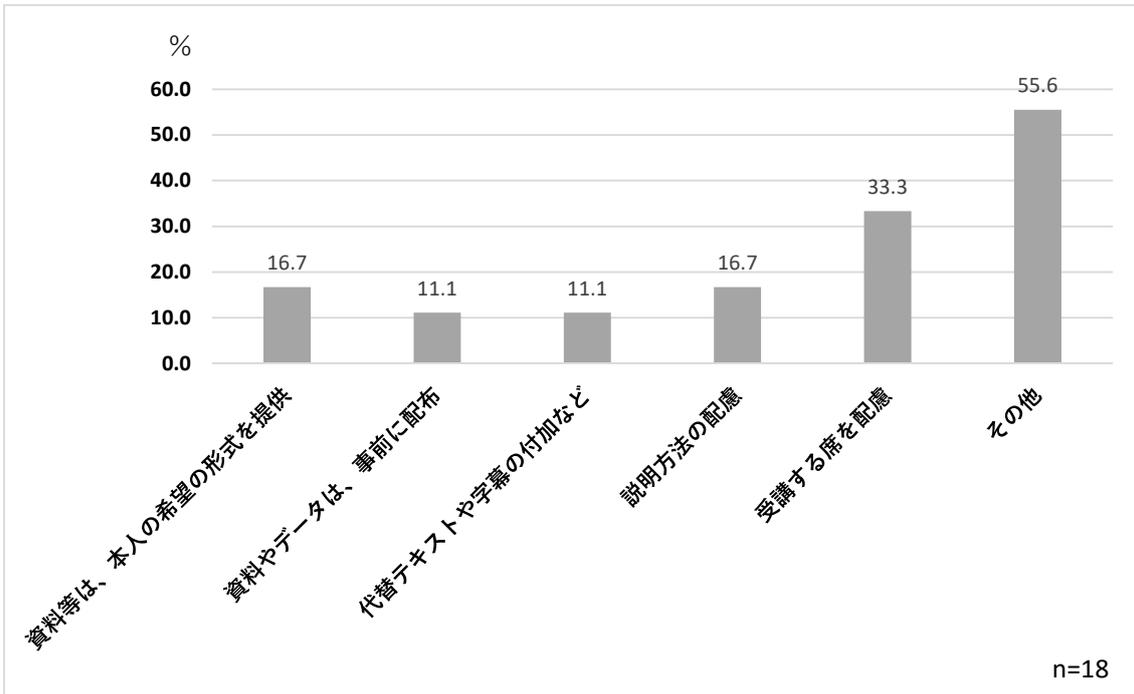


図 33 研修（学校内）時の配慮の方法

図 33 より、研修（学校内）時の配慮として、「その他」が 55.6%と最も多く、次いで「受講する席を配慮」が 33.3%、「資料等は、本人の希望の形式を提供」が 16.7%、「受講する席を配慮」も 16.7%であった。その他の配慮としては、「研修の受講に関しては、本人の意思に任せている」「手話通訳をつける」「別メニューの実施」「情報保障」などがみられた。

5) 研修（学校外）について

研修（学校外）時で配慮していることはあるか尋ねた結果を図 34 に示す。

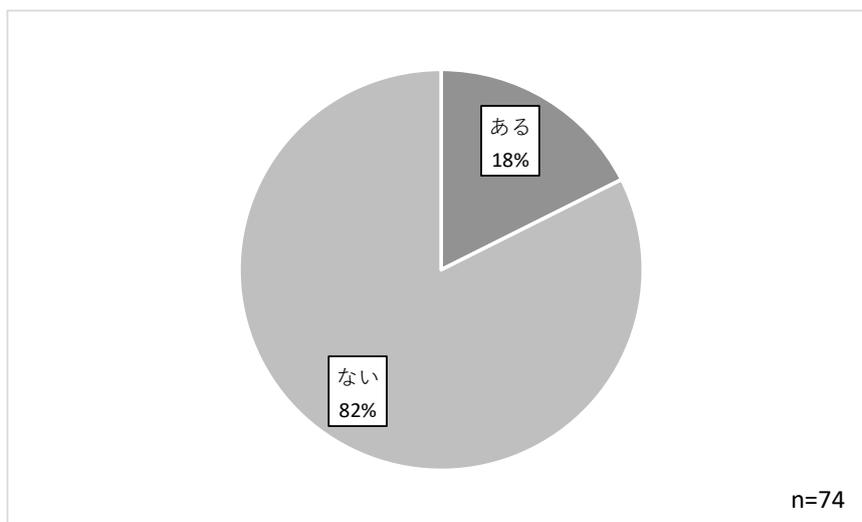


図 34 研修（学校外）時の配慮

図 34 より、研修（学校外）時で配慮していることは「ない」が 82%、「ある」が 18%であった。

研修（学校外）時で配慮していることがある場合、どのような配慮をしているかを図 35 に示す。

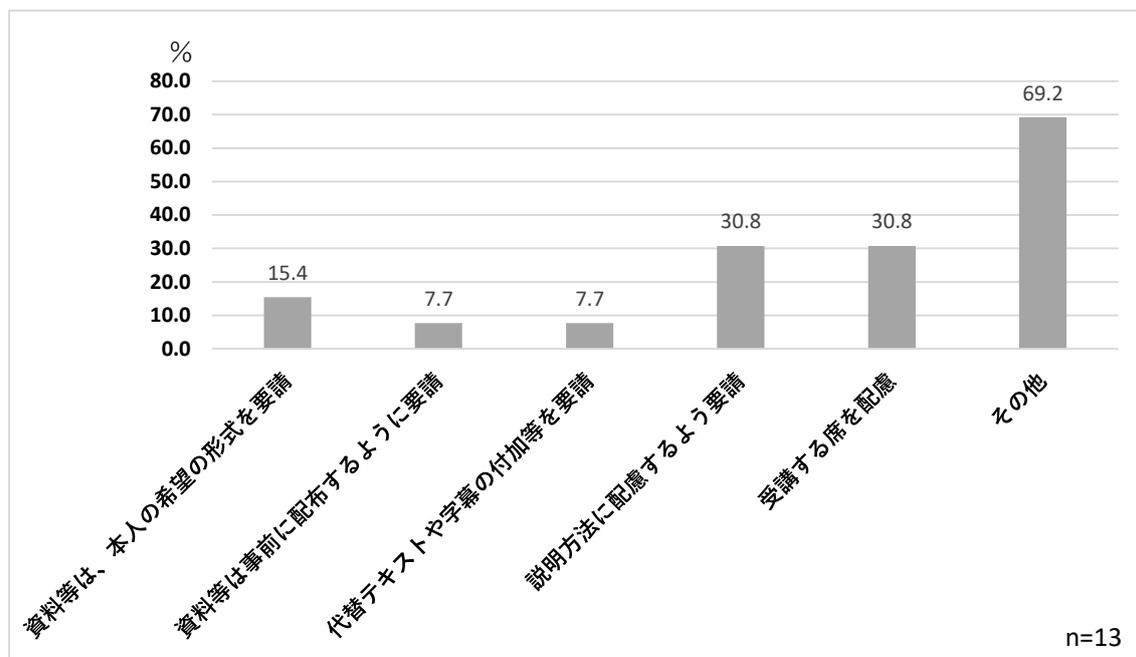


図 35 研修（学校外）時の配慮の方法

図 35 より、研修（学校外）時の配慮として、「その他」が 69.2%と最も多く、次いで「説明方法に配慮するよう要請」が 30.8%、「受講する席を配慮」も 30.8%であった。その他の配慮として、「交通手段」「情報保障」「可能な範囲で本人との事前打ち合わせを要請」「通訳」などがみられた。

5. 校内の相談支援体制について

障害のある教育関係職員の勤務等について、どのように相談を受けているか尋ねた結果を図 36 に示す。

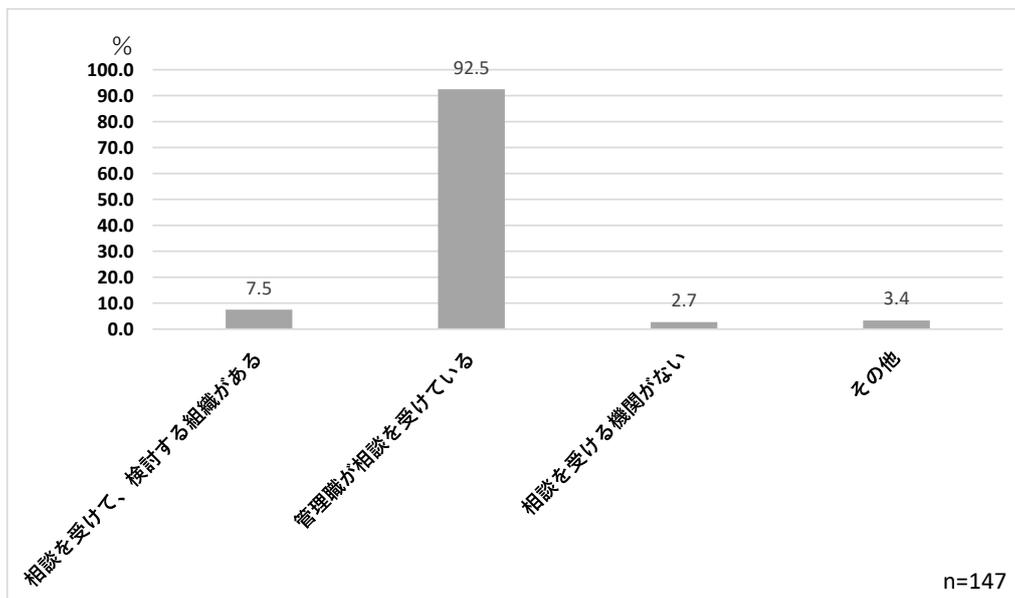


図 36 相談を受ける方法

図 36 より、「管理職が相談を受けている」が 92.5%と最も多く、次いで「相談を受けて、検討する組織がある」が 7.5%、「相談を受ける機関がない」が 2.7%であった。

次に、調査記入時、相談支援を行う組織や管理職が相談を受けたことはあるかを尋ねた結果を図 37 に示す。

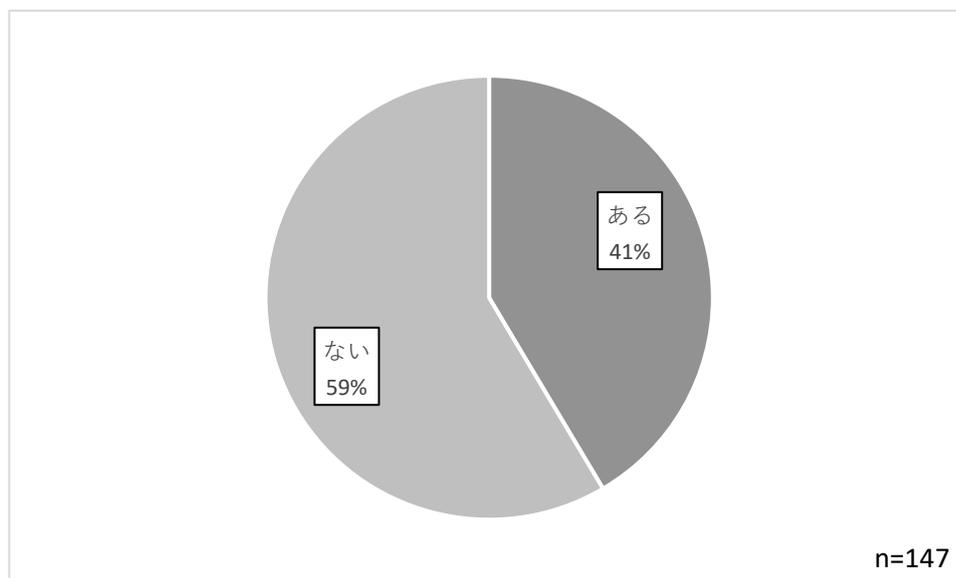


図 37 相談の有無

図 37 より、相談を受けたことは「ない」が 59%、「ある」は 41%であった。

次に、相談があった場合、どのような相談内容であったかを図 38 に示す。

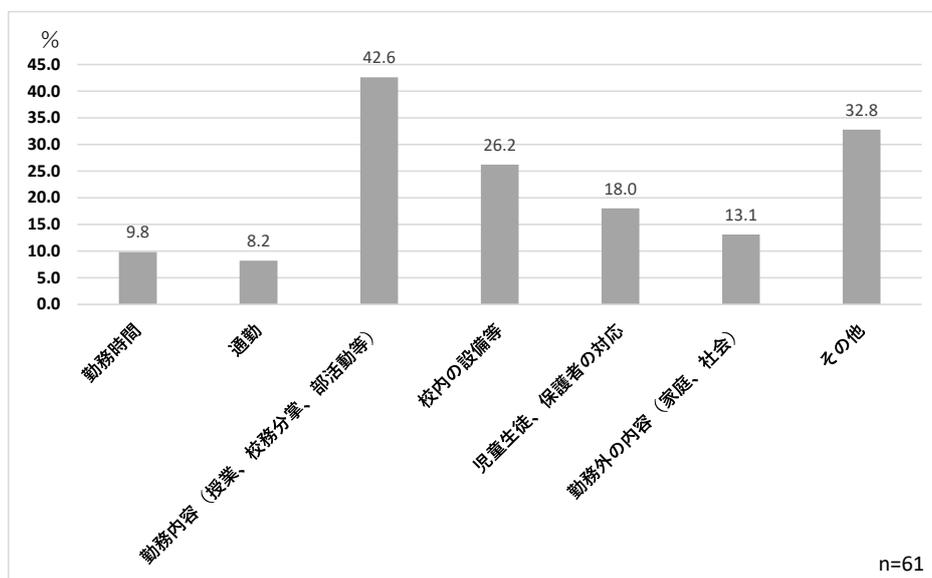


図 38 相談内容

図 38 より、相談内容は「勤務内容（授業、校務分掌、部活動等）」が 42.6% と最も多く、次いで「その他」が 32.8%、「校内の設備」が 26.2% であった。その他の相談内容としては、「教職員間における人間関係」「対人関係」が多くみられ、「体調不良、欠勤について」「情報保障」「入院時の代替措置」などもあった。

6. 関係機関との連携の有無

障害のある教育関係職員の勤務等について関係機関と連携しているか尋ねた結果を図 39 に示す。

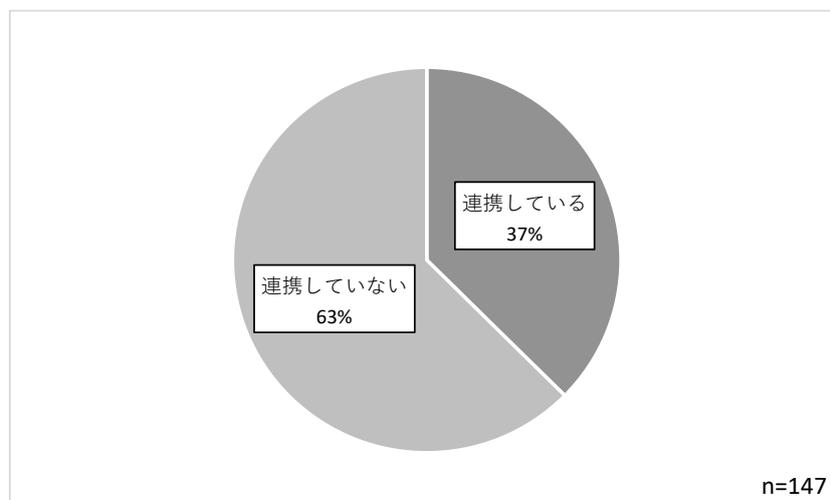


図 39 連携の有無

図 39 より、障害のある教育関係職員の勤務等について、関係機関と「連携していない」が 63%、「連携している」は 37%であった。

次に、連携している場合の連携先を尋ねた結果を図 40 に示す。

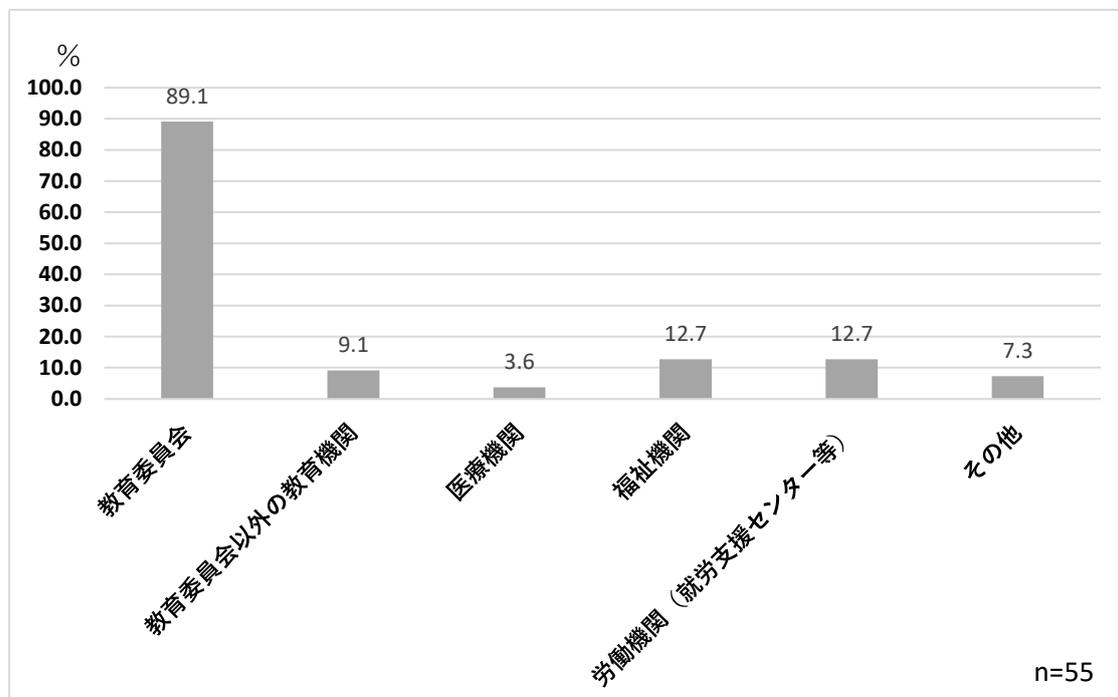


図 40 連携先

図 40 より、連携先として「教育委員会」が 89.1%と最も多く、次いで「福祉機関」が 12.7%、「労働機関（就労支援センター等）」も 12.7%であった。

7. 障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査

障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査の 14 項目について、聴覚障害特別支援学校、視覚障害特別支援学校、高等学校の平均値及び標準偏差を算出した結果を表 1 に表す。また、項目ごとに平均値の高い順に並べたものを表 2 に表す。

表1 障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査

校種別 平均値（標準偏差）

項目	聴覚障害	視覚障害	高等学校
①障害のある教育関係職員が働くことは、他の教育関係職員にも良い影響がみられる	4.53(0.60)	4.67(0.62)	4.04(0.80)
②障害のある教育関係職員が働くことは、児童生徒にも良い影響がみられる	4.66(0.48)	4.67(0.55)	4.11(0.78)
③障害のある教育関係職員が働くことは、保護者にも良い影響がみられる	4.42(0.64)	4.52(0.70)	3.74(0.87)
④障害のある教育関係職員が働くためには、勤務時間・通勤方法・勤務内容について、配慮が必要である	3.38(0.92)	4.44(0.64)	4.44(0.73)
⑤障害のある教育関係職員が働くためには、校務分掌・部活動・出張や引率について、配慮が必要である	3.57(0.93)	4.48(0.64)	4.49(0.65)
⑥障害のある教育関係職員が働くためには、ICT環境の整備が必要である	4.26(0.79)	4.78(0.51)	4.02(0.84)
⑦障害のある教育関係職員が働くためには、相談支援体制の整備が必要である	4.08(0.78)	4.33(0.68)	4.32(0.69)
⑧障害のある教育関係職員が働くためには、関係機関との連携が必要である	3.73(0.87)	3.93(0.73)	4.14(0.76)
⑨障害のある教育関係職員が働くためには、教育関係職員全体の啓発と理解が必要である	4.62(0.55)	4.78(0.42)	4.44(0.67)
⑩障害のある教育関係職員が働くためには、児童生徒への啓発と理解が必要である	3.84(0.87)	4.11(0.75)	4.14(0.79)
⑪障害のある教育関係職員が働くためには、保護者への啓発と理解が必要である	4.00(0.85)	4.15(0.66)	3.96(0.85)
⑫障害のある教育関係職員が働くためには、教育委員会や研修機関等への啓発と理解が必要である	4.53(0.73)	4.41(0.64)	4.02(0.92)
⑬障害のある教育関係職員が働くためには、予算が必要である	3.73(0.90)	4.04(0.72)	3.81(1.01)
⑭障害のある教育関係職員が働くためには、配慮に時間が必要な場合がある	3.43(0.90)	4.15(0.53)	3.95(0.97)

聴覚障害＝聴覚障害特別支援学校、視覚障害＝視覚障害特別支援学校

表2 障害のある教育関係職員が働くことに対する意識調査

平均値 順位

項目	1位	2位	3位
①障害のある教育関係職員が働くことは、他の教育関係職員にも良い影響がみられる	視覚障害	聴覚障害	高等学校
②障害のある教育関係職員が働くことは、児童生徒にも良い影響がみられる	視覚障害	聴覚障害	高等学校
③障害のある教育関係職員が働くことは、保護者にも良い影響がみられる	視覚障害	聴覚障害	高等学校
④障害のある教育関係職員が働くためには、勤務時間・通勤方法・勤務内容について、配慮が必要である	高等学校	視覚障害	聴覚障害
⑤障害のある教育関係職員が働くためには、校務分掌・部活動・出張や引率について、配慮が必要である	高等学校	視覚障害	聴覚障害
⑥障害のある教育関係職員が働くためには、ICT環境の整備が必要である	視覚障害	聴覚障害	高等学校
⑦障害のある教育関係職員が働くためには、相談支援体制の整備が必要である	視覚障害	高等学校	聴覚障害
⑧障害のある教育関係職員が働くためには、関係機関との連携が必要である	高等学校	視覚障害	聴覚障害
⑨障害のある教育関係職員が働くためには、教育関係職員全体の啓発と理解が必要である	視覚障害	聴覚障害	高等学校
⑩障害のある教育関係職員が働くためには、児童生徒への啓発と理解が必要である	高等学校	視覚障害	聴覚障害
⑪障害のある教育関係職員が働くためには、保護者への啓発と理解が必要である	視覚障害	聴覚障害	高等学校
⑫障害のある教育関係職員が働くためには、教育委員会や研修機関等への啓発と理解が必要である	聴覚障害	視覚障害	高等学校
⑬障害のある教育関係職員が働くためには、予算が必要である	視覚障害	高等学校	聴覚障害
⑭障害のある教育関係職員が働くためには、配慮に時間が必要な場合がある	視覚障害	高等学校	聴覚障害

表より、学校別の特徴を見てみると、視覚障害特別支援学校、聴覚障害特別支援学校は障害のある教育関係職員が働くことは他の教職員、児童生徒、保護者にとって、良い影響があると考えられる傾向にあった。また、視覚障害特別支援学校は障害のある教育関係職員が働くためには、ICT環境の整備、それに伴い予算が整備、時間等が必要であると考えていた。聴覚障害特別支援学校は視覚障害特別支援学校と比較すると、配慮に対する予算や時間等が必要とは考えておらず、視覚障害特別支援学校とともに教育委員会や研修期間等への啓発が必要と考えていた。また、高等学校は全般的に、視覚障害特別支援学校とともに、「通勤方法」「部活動等での出張」などの「移動」に関して配慮が必要であると考えていた。また、予算の整備や、配慮の時間等の必要性も聴覚障害特別支援学校よりも高い点であった。

第 2 部 インタビュー調査

I. 調査概要（インタビュー調査編）

1. 調査対象

全国の聴覚障害特別支援学校、視覚障害特別支援学校、高等学校に在職する障害のある教育関係職員 49 名であった。内訳は聴覚障害のある教職員は 19 名、視覚障害のある教職員は 26 名、肢体不自由のある教職員は 1 名、視覚障害のある事務職員は 3 名であった。

2. 調査項目

障害のある教職員については、「基本情報」「大学入学から採用までの過程」「入職後の配慮」について問うた。障害のある事務職員については、「基本情報」「入職後の配慮」について問うた。

「基本情報」は①教育歴、②職歴、③勤務年数、④資格の有無、⑤教職員、事務職員を目指した動機、⑥疾病と障害者手帳の種類等を問うた。「大学入学から採用までの過程」は、①大学の進学にあたり考慮した要因、②教職を志望したきっかけ・要因、③大学の講義の履修時の合理的配慮、④教育実習時の合理的配慮、⑤教職課程の履修時の満足度、⑥採用以前の取組を問うた。「入職後の配慮」は①勤務内容、②勤務体制、③研修、④相談体制での配慮と要望の有無を問うた。

3. 調査方法

オンライン、もしくは所属する学校への訪問による半構造化面接によるインタビュー調査を行った。事前に依頼状とともに調査項目を送付した。調査は対象者の有する障害に詳しい大学教員が実施した。

4. 調査期間

2021 年 11 月～2022 年 2 月であった。

5. 手続き

1) 分析対象

対象者数を鑑み、聴覚障害のある教職員は 19 名、視覚障害のある教職員は 26 名、視

覚障害のある事務職員は3名を分析対象とし、それぞれで「基本情報」と「入職後の配慮」について分析した。

「基本情報」は①教育歴と⑦疾病と障害者手等について、それぞれ細項目の割合を算出した。「入職後の配慮」は、インタビュー調査結果の記述から、①配慮の現状を分析するとともに、②配慮の要望を抽出した。個人情報に関わる内容は分析上、削除した。

6. 倫理的配慮

依頼状にて、所属長、調査対象者に対して、調査の主旨を説明後、①調査への参加は自由意志であり、調査回答中であっても回答者の意思で中止をすることができること、②プライバシーは固く厳守し、全ての結果を統計的に一括処理するため、個人名等に関する情報は一切公表しないことを誓約し、同意を求めた。データの保存期間を示した。所属長、調査対象者の調査の主旨の同意後に調査を実施した。

Ⅱ. 結果

1. 対象者の基本情報について

以下、個人情報保護を鑑み、代表的なもののみ示す。

1) 聴覚障害のある教職員

(1) 教育歴

対象者の教育歴について、幼稚園段階、小学校段階、中学校段階、高等学校段階、大学等の割合を算出した。

幼稚園段階について、通常の幼稚園・保育園に通園していたのは42.1%、聴覚障害特別支援学校幼稚部に通学していたのは47.3%、幼稚園・保育園から聴覚障害特別支援学校幼稚部に転籍したのは10.5%、行っていなかったのは7.6%であった。

小学校段階について、通常の小学校（通級による指導、特別支援学級含む）に通学していたのは57.9%、視覚障害特別支援学校小学部に通学していたのは42.1%であった。

中学校段階について、通常の中学校（通級による指導、特別支援学級含む）に通学していたのは52.6%、聴覚障害特別支援学校中学部に通学していたのは47.4%であった。

高等学校段階について、通常の高等学校に通学していたのは57.9%、聴覚障害特別支援学校高等部等に通学していたのは42.1%であった。

大学について、一般の大学を卒業したのは73.6%であった。聴覚障害者を対象とした大学を卒業したのは10.5%であった。うち、大学院に進学、修了したのは36.7%、特別支援教育特別専攻科に進学、修了したのは10.4%であった。

(2) 疾病と障害者手帳等

①身体障害者手帳の種類

身体障害者手帳の種類は1種2級が68.4%、1種3級が10.5%、持っていない者は10.5%であった。

②聴覚障害の状態と失聴時期

失聴時期について、先天性の者が68.4%、後天性の者が15.7%、不明の者が15.7%であった。聴覚障害の状態について、感音難聴が94.7%であった。

③補強機器等

補聴器等について、補聴器等を使用している者は78.9%、人工内耳を使用している者は10.5%、何も装用していない者は5.2%であった。

④主なコミュニケーション手段

主なコミュニケーション手段として、口話・手話・その他の手段を用いている者が42.1%で、口話・手話を用いている者が36.8%、手話もしくは、手話・指文字を用いている者が15.7%であった。

2) 視覚障害のある教職員

(1) 教育歴

対象者の教育歴について、幼稚園段階、小学校段階、中学校段階、高等学校段階、大学等の割合を算出した。

幼稚園段階について、通常の幼稚園・保育園に通園していたのは65.3%、視覚障害特別支援学校幼稚部に通学していたのは11.5%、幼稚園・保育園から視覚障害特別支援学校幼稚部に転籍したのは11.4%、行っていなかったのは7.6%であった。

小学校段階について、通常の小学校（通級による指導、特別支援学級含む）に通学していたのは49.9%、視覚障害特別支援学校小学部に通学していたのは42.3%であった。通常の小学校から視覚障害特別支援学校に転籍したのは7.6%であった。

中学校段階について、通常の中学校（通級による指導、特別支援学級含む）に通学していたのは46.1%、視覚障害特別支援学校中学部に通学していたのは53.8%であった。

高等学校段階について、通常の高等学校に通学していたのは42.3%、視覚障害特別支援学校高等部等に通学していたのは53.8%であった。

大学等は複数回答であるものの、一般の大学を卒業したのは53.8%であった。視覚障害者を対象とした大学(短期大学時代も含む)を卒業したのは7.7%であった。理療科教員養成機関に進学、修了したのは65.4%であった。大学院に進学、修了したのは3.8%、特別支援教育特別専攻科に進学、修了したのは15.3%であった。

(2) 疾病と障害者手帳等

①身体障害者手帳の種類

身体障害者手帳の級数について、1種1級の者は50.0%、1種2級の者は34.6%であった。

②視覚障害の状態

疾病の状態について眼疾患以外の疾病がある者は23.2%であった。盲の者は53.8%、弱視の者は42.3%であった。盲の場合の状態として、全盲が19.2%、光覚がある場合は

26.9%であった。視野障害のある者は50.0%、羞明や明暗順応障害がある者は38.4%であった。

③歩行の状態

歩行の状態について、白杖を使用している者は57.6%、盲導犬とともに活動している者はいなかった。夜間時にフラッシュライトを使用している者は15.3%であった。また歩行時に特に配慮を必要としていない者は11.5%であった。

④文字の読み書きの状態

点字を使用している者は46.1%であった。点字・墨字を併用しているのは15.3%であった。補助具については複数使用している者が26.9%で、中でもルーペ、拡大読書器を使用している者は11.5%であった。

⑤ICT 機器の状況

コンピュータ等の使用状況について、画面音声化ソフトを使用している者が61.5%、画面音声化ソフトと画面拡大ソフトを使用している者が19.2%であった。使用していない者は7.6%であった。

その他の機器として、補助機器を複数使用している者が53.8%おり、点字ディスプレイ（ブレイルメモ）と視覚障害者用ポータブルレコーダー（プレクストーク）を使用している者が42.3%、点字ディスプレイ（ブレイルセンス）と視覚障害者用ポータブルレコーダー（プレクストーク）を使用している者が7.6%等であった。視覚障害者用ポータブルレコーダー（プレクストーク）のみを使用している者は19.2%であった。使用していない者は11.5%であった。

3) 視覚障害のある事務職員

(1) 教育歴

対象者の教育歴について、幼稚園段階、小学校段階、中学校段階、高等学校段階、大学等の割合を算出した。

幼稚園段階について、通常の幼稚園・保育園に通園していたのは100.0%であった。小中学校段階について、通常の小学校・中学校（通級による指導、特別支援学級含む）、に通学していたのは100.0%であった。高等学校段階について、通常の高等学校に通学していたのは66.7%、視覚障害特別支援学校高等部等に通学していたのは33.3%であった。

(2) 疾病と障害者手帳等

① 身体障害者手帳の種類

身体障害者手帳の級数について、1種1級の者と、2種5級の者がいた。

② 視覚障害の状態

弱視の者は100.0%であった。視野障害のある者は66.7%、羞明や明暗順応障害がある者は66.7%であった。

③ 歩行の状態

歩行の状態について、白杖を使用している者、夜間時にフラッシュライトを使用している者、また歩行時に特に配慮を必要としていない者がいた。

④ 文字の読み書きの状態

墨字を使用している者、ルーペと単眼鏡を使用している者、ルーペと拡大読書器を使用している者がいた。

⑤ ICT 機器の状況

コンピュータ等の使用状況について、画面音声化ソフトを使用している者、画面音声化ソフトと画面拡大ソフトを使用している者がいた。

その他の機器として、視覚障害者用活字文書読上げ装置（読むべえ）や視覚障害者用ポータブルレコーダー（プレクストークリンクポケット）を使用している者がいた。

2. 入職後の配慮について

1) 聴覚障害のある教職員

(1) 勤務内容について

①授業について

授業時には基本的に手話のサポートがあること、口話中心の幼児児童生徒が在籍している場合でもタブレット端末を用いる、他の教職員に手話で通訳を依頼するなどしてコミュニケーションをとっていること、字幕のついた映像を用いて授業を行っている、字幕がなくともすぐに他の教職員が手話通訳をしてくれる、などの回答があった。要望として、①新型コロナウイルス感染症の予防でマスクをするため、口形が読み取りにくい、マスクを外して会話するか、透明マスクを使用してほしい、②放送（避難訓練に関するものなど）にも字幕をつけるなど、視覚化してほしい、③学校で用意する映像は他の先生が字幕をつけているため、字幕をつける担当者がほしい、④デジタル教科書はほとんど字幕がないため、字幕がほしい、⑤聴覚障害のない教員の手話向上、などが挙げられた。

②校務分掌・委員会について

校務分掌等の会議について、手話を使って会議を行ってくれているという回答が多数を占めた。各校務分掌・委員会で手話のできる教職員を必ず一人配置するという回答も見られた。また、職員会議ではUDトークを導入しており、情報保障担当の先生が修正してくれているという回答も見られた。電話の時は聴覚障害のない教員に依頼したり、メールでのやりとりに変更してもらったりしている、会議の記録担当から外してもらっている、自分の長所を生かした分掌配置をしてもらっている、情報保障で困ったことはないという回答した教職員も見られた。要望としては、①会議の際は一人ずつ話してほしい、②教職員の手話の向上、③会議参加者以外の手話通訳者の配置や専門的な用語を手話通訳できる者を配置してほしい、④資料を配布してから会議を開始してほしい、などが挙げられた。また、出張の際は手話通訳がつくか事前に確認するが、手話通訳がつかない場合、聴覚障害のない教職員が代わりに出張に行くことがあったという回答が見られた。

③校外学習等について

校外学習や研修などは聴覚障害のない教職員と一緒にいく、また施設等で打ち合わせをする時などは聴覚障害のない教職員が通訳してくれているという回答が多かった。また、校外学習で、下見でペア活動する際も、ペアに配慮がなされている、役割を決めて

もらっている、という回答が見られた。校外学習の下見時に、公共交通機関が止まった時は、手話を介してこまめに教えてもらっているという回答も見られた。要望として、①校外学習先の施設との連絡手段について、FAX やメール等も採用してほしい、②手話通訳する教職員の負担になるため、手話通訳者を配置してほしい、③電車等が遅れた際の情報共有をしてほしい、④聴覚障害のある教職員も含めて時程を調整してほしい、などが挙げられた。また宿泊行事で子どもと寝ている時に何が起こるかわからないため、聴覚障害のない教職員も同じ部屋に泊まってほしいという回答も見られた。

(2) 勤務体制について

①勤務時間について

聴覚障害のない教職員と同じ勤務時間の者が多数を占めた。要望として、補聴器が故障した時に困るため、休暇などの措置がほしいという回答が見られた。

②通勤方法について

電車等が遅延している場合等は管理職にメールをするなどの対応している、という回答が見られた。要望として、災害時に電車が止まった時の学校への連絡に対して、学校側から返信がほしいなどが見られた。また、学校への要望ではないものの、交通各社に災害時の情報保障を要望する回答が多数見られた。

(3) 研修

①学内（資料）について

研修について、必要な資料は事前にもらえている、手話通訳をしてもらえているという回答が複数見られた。要望も聞いてくれるとの回答もあった。要望としては、①研修時に校内の教職員が手話通訳をしている場合があるが、手話通訳士にしてほしい、②音声認識ソフトを活用したいので、Wi-Fi 環境を整備してほしい、③読み原稿をつけてほしい、④資料を読む時間がほしい、⑤PC テイクをしてほしい、⑥資料の内容と同じ話をしてほしい、⑦手話通訳があるもののビデオにも字幕をつけてほしい、などが挙げられた。また、聴覚障害のある教職員同士で話し合い、さまざまな配慮がある中で、聴覚障害のない教職員の負担にならないように手話通訳のみの配慮をお願いしたという回答も見られた。

②学内（障害への配慮）について

こちら研修時は手話通訳をつけてもらえているという回答が多数を占めた。その他にも、ビデオへの字幕付与、話者の透明マスクの着用、PC テイクの実施、座席の配慮

などが挙げられた。UD トーク使用時も誤変換を修正する教員がいるとの回答が見られた。要望としては、①資料を読みながら手話通訳を見るのが難しいので、資料を読む時間がほしい、②手話通訳士を配置できる予算がほしい、③聴覚障害のない教員の負担が大きいことに関して改善してほしい、④資料にない内容は事前に教えてほしい、⑤比較的大規模な研修には手話通訳士が配置されるが、小規模な研修にも手話通訳士の配置がほしい、などが挙げられた。また、新型コロナウイルス感染症のため、オンライン研修が実施されているが、①パソコン音声聞き取りづらいため、対面で実施してほしい、②研修を行う画面と手話通訳の2画面で視聴しているが、できれば1画面で確認したい、という回答が見られた。

③学外（資料）について

必要な資料は事前に受け取っていると回答が多数を占めた。また、主催者側とのやりとりも適切に行われているという回答が多かった。要望として、①資料（ハンドアウトのようなもの）は準備してほしい、②ビデオは字幕をつけてほしい、③要約筆記でなく、PC テイクで受けたい、④主催者によっては、手話通訳がつかない場合があるのでつけてほしい、などが挙げられた。

④学外（障害への配慮）について

手話通訳をしてもらえているという回答が多かった。また、UD トークの利用、座席の配慮も挙げられた。また、研修に参加する際に、同僚の教職員が配慮をしてくれているという回答も見られた。オンデマンドの動画を視聴する際は、読み原稿を一緒に付与されているとのことであった。新型コロナウイルス感染症拡大が関係して、研修を聴覚障害のない教職員がオンラインで受講できるのに対し、聴覚障害のある教職員は一ヶ所に集まり、受講するよう伝えられたが、話し合いの結果、手話通訳士が来校し、校内にてオンラインで受講できるようになったという回答もあった。要望として、①機器トラブルを解消してほしい、②誰が話しているのか、わかりやすくしてほしい、③オンラインで発言する際に配慮してほしい、③動画（eラーニング教材）に字幕を付与してほしい、などが挙げられた。

⑤学外研修の出張

上記の校外学習時の配慮・要望、研修時の配慮・要望で挙げた内容以外を見てみると、要望として、①自分で申し込んだ研修については、自分で手話通訳士に依頼したが、公的に手話通訳士を配置してほしい、②施設見学の際にロジャーを担当者に渡すことが困

難であるため配慮してほしい、③専門的な研修は手話通訳士でも手話通訳が困難であるため、他の情報保障を検討してほしい、などが挙げられた。

⑥職員への障害理解について

教職員の理解はあると答えた教職員よりも（7名）、障害理解はまだまだと思うと答えた教職員の方が多かった（10名）。理解があると答えた場合は、①会話の際にマスクを外したり、透明マスクを装着してくれたりする、②必要な情報を手話で伝えてもらっている、③手話が読み取りづらい場合、他のコミュニケーション手段を用いてくれる、④保護者対応も配慮してくれる、などが挙げられた。他の障害種の特別支援学校から来る教職員に対して、新聞を発行するなどの理解・啓発に向けた取組も挙げられた。要望としては、①授業中、日常の会話であっても手話を使用してほしい、②教職員の手話の向上、③大事な事項を後から伝えられることがあるため、その都度伝えてほしい、などが挙げられた。また新型コロナウイルス感染症の予防のためマスクをすることが多いが、会話の際はマスクを外してほしいという要望も多数見られた。

（４）相談体制について

①学校内について

管理職、学部主事、聴覚障害のある教職員等が個人的に相談を聞いてくれるという回答が多数を占めた。一方で、相談をする組織、体制はないとの回答が多かった。相談体制があるものの、相談に時間がかかるという回答も見られた。また、管理職等についても、気軽に相談をできるという回答と、管理職等は忙しくて、なかなか相談できないという回答が見られた。要望として、管理職には手話を覚えて、コミュニケーションをとってほしいという回答が見られた。

②その他の関係機関の連携

その他の機関に相談したことはない、利用したことはないという回答が多数を占めた。管理職がその役割を果たしているため、特に必要ないという回答がある一方で、相談できる場があれば良いという回答も見られた。こうしたその他の機関への相談を考えたことがないという回答も複数見られた。関係機関に相談した場合、その相談先として、市町村の福祉機関、手話のできるカウンセラー、親戚などが挙げられた。

（５）その他

支援体制が充実していると回答したのは3名であった。要望として、①文字放送があるとうれしい、②校内放送の視覚化をしてほしい、③管理職の聴覚障害、聴覚障害のあ

る教職員の理解が進んでほしい、④透明マスクの購入、配布してほしい（少ないので増やす）、⑤音声認識ソフト、タブレット端末等の ICT 機器、ソフトの整備をしてほしい、⑥手話通訳士が常駐してほしい、⑦電話代行サービスを利用してほしい、⑧パトライト等を設置してほしい、⑨テレビ電話の設置や FAX を増設してほしい、⑩保護者との連絡手段の確保をしてほしい、などが挙げられた。災害の際の不安を訴える教職員も見られた。

2) 視覚障害のある教職員

(1) 勤務内容について

①授業について

教材作成について、レイアウトやコピー機の使用なども含めて、視覚障害のない教職員や実習助手の方に支援を受けているという回答が多くを占めた。要望として、①教科書に関してテキストデータでほしい、②教科書ガイドや指導書、教科書の図や写真などもデータでほしい、③児童生徒が使用している点字教科書を提供してほしい、④立体コピーや弱視の児童生徒への教材作成など、専門的な知識をもつ支援者を配置してほしい、などの回答が見られた。また、ICT 機器（点字ディスプレイ（ブレイルメモ）など）を自身で購入していることがあるため、予算補助をしてほしいという回答も見られた。

②校務分掌・委員会について

校務分掌等の業務についても、視覚障害のない教職員等の支援を得ながら務めているという回答が複数見られた。また、校務分掌等に関わる会議で使用する資料は、データを事前にもらっていることが多い、出張に関しても全盲の場合、弱視の教職員や視覚障害のない教職員と一緒にいくなどの配慮がある、会議資料や起案書の確認について、実習助手の先生に支援してもらっている、などの回答も複数見られた。また、自分の特徴に合わせた校務分掌配置になっているという回答も複数見られた。こうした校務分掌の希望を聞いてもらえるかは回答が分かれた。要望としては、①起案の文書の様式の簡略化、②外部の人とのやりとりに支援者がほしい、などが挙げられた。

③校外学習等について

視覚障害のない教職員とペアで引率体制が組まれており、そのための予算が確保されているという回答が複数見られた。しかし、校外学習等の移動を伴う場合に、自分が行くことで他の人に負担や迷惑をかけてしまうのではないかと思い、積極的に手を挙げにくく、また、それがいつも手を挙げないような誤解を生むのではないかという不安もあるため、そのようなことを考えなくても良いように環境整備してほしいという回答も複数見られた。その他の要望としては、①移動の際に支援者（再任用教員を専門職で雇うなど）をつけてほしい、②出張入力を簡易化してほしい、③修学旅行など、金銭的、人間的に余裕のある体制を組むようにしてほしい、などが挙げられた。

(2) 勤務体制について

①勤務時間について

視覚障害のない教職員と同じ時間で勤務していた者が多数を占めた。フレックスタイム制による勤務が認められている教職員（自治体）もあれば、認められていない教職員（自治体）もあった。フレックスタイム制が導入されている場合は、通勤ラッシュを避けるなどの理由が挙げられた。認められていない教職員（自治体）の場合、導入を希望している場合も見られた。配慮として、①災害発生時の招集は自宅待機してもよい、②災害発生時には全体メールで通知が来る、などが挙げられた。要望としては、①病院への通院では病気休暇を認めてほしい（認められている場合もある）、②障害の状態によって、冬季の暗い中帰ることが困難であるため、配慮してほしい、③災害発生時は年次休暇を取得して休む以外に方法がないため、特別休暇がほしい、④災害が発生しそうな時の配慮（早く帰るなど）がほしい（配慮がある場合もある）、⑤フラッシュライトの購入の補助をしてほしい、⑥出張入力の簡易化、などが挙げられた。

②通勤方法について

大雨などで危険を感じる際は出勤しないで良いという配慮があるという回答が見られた。要望として、タクシー代の補助が多数挙げられた。その理由として、人身事故、大雪、大雨で電車が動かない時はやむを得ずタクシーを使う場合があることが挙げられた。職員用のバスの整備もしてほしいという意見も挙げられた。通勤手段について、電車、バスの本数が少なくなっているため、配慮がほしいという回答も見られた。また、けがをした際の補償について医療費だけでなく、通勤に関わる交通費も補償してほしいという回答が見られた。

(3) 研修

①学内（資料）について

学内研修において、テキストデータなど必要な資料を受け取っているという回答が多数を占めた。また、研修資料はデータでもらいタブレット端末で確認するという回答も見られた。データ提供については、年度初めに伝える機会があり、近年になって改善されているという回答も見られた。要望として、①テキストデータの提供はなされるが、点訳された資料もほしい、②パワーポイント資料もテキストデータ化してほしい、③資料の事前提供を守ってほしい、④PDF資料はテキスト化してほしい、⑤教材作成や資料作成に特化した人員がほしい、などが挙げられた。また、資料の事前提供がなされてい

でも、音声化が難しい仕様で提供されている場合や、テキストデータが提供された場合でも、テキストにスペースや改行マークが入っているとうまく音声化できない等の課題があり、資料提供の理解を求める回答が見られた。救命救急法の講習などは実技が見ることができないため、個別対応があるとありがたいという回答も見られた。

②学内（障害の配慮）について

学内研修の配慮について、行き届いているとの回答が多数を占めた。要望としては、①パワーポイントを使用する研修の際は、スライドが進む時に説明や音、またデータ上ではスライド番号を入れてほしい、②図表やグラフ、写真などは言葉で説明してほしい、③指示語を少なくしてほしい、④外部講師を招く場合も資料提供を早くしてほしい、などの回答が見られた。話し方やパワーポイントへの配慮について研修が必要という回答が複数見られた。

③学外（資料）について

学外の研修について、適切なデータや資料が事前に提供されているという回答が多数を占めた。要望としては、①事前にテキストデータがほしい、②点字資料がほしい、③PDF ファイルなどが音声で読めない時があるため、配慮してほしい、などが挙げられた。

④学外（障害の配慮）について

配慮されていると感じるという回答が多数見られた。要望としては、学内研修と同様に話し方（指示語を少なくする）やパワーポイントの資料への配慮を学んでほしいという回答も見られた。また、①支援者を配置してほしい、②KJ 法を用いるなどのグループワークの配慮、③研修アンケートのメール提出、などが挙げられた。

⑤学外研修の出張

学外研修で出張の際も、視覚障害のない教職員等とともに出張できるように配慮されているという回答が多数見られた。会場についても、玄関から誘導があるなどの配慮があったという回答も見られた。要望として、①初めての場所は誘導や事前にヒアリングをしてほしい、②会場入り口での支援をしてほしい、③雨天時などに迎えがあるなどの対応をしてほしい、④タクシー代などの補助を出してほしい、⑤同行援護が断られたことがあるので、それに代わる制度がほしい、⑥遠い場所は前泊をお願いしたい、などが挙げられた。予算等の関係で、出張や配慮を依頼すること自体戸惑うこともあるという回答も複数見られた。また、必修研修は配慮を依頼しやすいが、任意研修の場合、配慮を依頼しづらい雰囲気があるという回答も見られた。

⑥職員への障害理解について

視覚障害のある教職員への理解はあると思われる（８名）、理解はあると思われるが支援は人それぞれである（８名）、障害に対する理解が不足している（５名）という回答が見られた。障害に対する理解について、「廊下で立ち話をしない」「すれ違う時に名前を名乗る」「返事をする」などの配慮がほしいという回答がある中で、初任の教職員や事務職員への研修を要望する回答が見られた。配慮されているという回答の中には、職員室の座席が窓際にならないようにしてもらっている、などが見られた。

（４）相談体制について

①学校内について

管理職や学部主事、クラス担任に相談にのってもらえる体制・雰囲気があるという回答が多数を占めた。一方で、相談できる組織や窓口はないという回答も多数を占めた。相談する場合も①仕事面の内容であるため、個人的な内容は相談しにくい、②対応が対応者の人柄によることがある、③学校によって差がある、などの回答が見られた。相談しやすいようなシステム、何でも相談できる組織・窓口があると良い、という回答が複数見られ、そうした組織・窓口は第三者機関であることが望ましいとのことであった。

②その他の関係機関の連携

教育委員会や外部機関が、相談窓口を設置してくれたり、ヒアリングの機会を作ってもらったりすることで安心して働ける、という回答が多数を占めた。また、匿名で就業相談やカウンセリングなどを受けられる機会を第三者機関が設置してほしい、という回答も多数を占めた。性別にも配慮した窓口がほしいとの回答も見られた。個人的に相談窓口の必要性を感じたことはないという回答も見られた。

（５）その他

ICT環境が整備されており、点字ディスプレイ（ブレイルメモ）、タブレット端末（iPad）の付与されている場合も見られた。要望としては、①教職員用のパソコンは音声ソフト等を入れると動作が遅くなるため、スペックの高いパソコンを準備してほしい、②教職員用のタブレット端末（iPad）も付与してほしい、③学校の多くのパソコンに音声ソフトを入れてほしい、④ブレイルメモの学校での付与、もしくは購入費用の助成がほしい、⑤白杖、もしくは部品交換に関わる費用の助成がほしい、⑥個人用の消毒アルコールの購入の付与、もしくは購入費用の助成をしてほしい、⑦点字教科書を置く机を付与してほしい、などの回答が見られた。

3) 視覚障害のある事務職員

(1) 勤務内容について

主な勤務内容として、事務的な作業（給与、旅費、福利厚生など）、来客対応、電話対応、主に学校の予算配分、消耗物品の購入、修理の依頼などが挙げられた。事務作業の際は、画面の大きいモニターが設置されており、画面拡大ソフトもインストールされているという回答も見られた。要望として、①事務作業の際に用いるパソコンについて、OS のアップロードが遅いことがあり、学校全体で同じ OS を用いてほしい、②モニターなどの機器を要望する際の担当部署（都道府県か、学校か）を明確にしてほしい、③モニターを置くので、作業する際のスペースを広くしてほしい、④事務作業に用いるシステムが音声化ソフトに対応していないことが多いので対応してほしい、などが挙げられた。

(2) 勤務体制について

①勤務時間について

勤務時間は障害のない職員と同じであった。要望として、①公共交通機関の関係で時差出勤を認めてほしい、②年休は1時間単位ではなく、柔軟な時間設定ができるようにしてほしい、③定期的な通院のための欠勤を病気休暇で取れるようにしてほしい、などが挙げられた。

②通勤方法について

要望としては、①タクシーを何度も使用しているため、タクシー代金について柔軟に対応してほしい、②通勤における危険のリスクを踏まえてほしいため、人事異動の際も考慮してほしい、などが挙げられた。通勤時間、方法について問題に感じていないという回答も見られた。

(3) 研修

①学内（資料）について

研修では、資料は拡大したものを配布されているという回答が見られた。今まで学内の研修はないという回答も見られた。

②学内（障害の配慮）について

障害への配慮がなされているという回答が見られた。要望について、研修中に指示語が多いので、改善してほしい、などが挙げられた。

③学外（資料）について

学外研修については、資料等についてもこまめにやり取りし、図などを大きくしてもらっていたり、事前にタブレット端末などに資料を入れて、端末を持参し、研修に臨んでいたりと、という回答が見られた。また、研修時は、前列に座ることができる、研修修了の試験として、口頭試験が認められた場合もあるという回答も見られた。こうした配慮を利用していないという回答も見られた。要望として、①録音を認めてほしい、②担当者間で配慮を共通理解してほしい、などが挙げられた。

④学外（障害の配慮）について

学外の研修では、支援者がついてくれて、資料を探したり、ホワイトボードの内容を白紙に書いてくれたりして助かったという回答が見られた。要望としては、①資料から内容を探すのに時間がかかることがあるので、ゆっくり話してほしい、②指示語をなるべく少なくしてほしい、③パワーポイント上のテキストの文字数を配慮してほしい、などが挙げられた。

⑤学外研修の出張

公共交通機関を使用するため、時間がかかることが多かったり、研修先に行き来すること自体が難しいと感じたりすることはある、という回答が見られた。要望として、研修会場において案内役の人が配置されているなどの配慮が少しほしい、などが挙げられた。また、盲導犬とともに移動したいと考えることもあるが、盲導犬に職場のどこで待ってもらえるかなども考えるため、そうした配慮もほしいという回答も見られた。

⑥職員への障害理解について

全体的に障害の理解がなされていると感じているという回答であった。記入が必要な書類も代筆などの対応をしてもらっているという回答が見られた。要望として、移動の際にぶつかってしまうので、廊下に物を置かないようにしてほしいことを全校で徹底してほしいという回答が見られた。

（４）相談体制について

①学校内について

相談にのってもらえているという回答が見られた。なかには、個人的なことを相談する機会がない、などの回答が見られた。

②その他の関係機関の連携

障害があることで、困った時にどこに相談して良いかわからない現状があり、相談す

るにしても現実的にどこまで相談して良いのか迷う、制度上の内容を変更してもらう要望は伝えにくい、といった回答が見られた。要望として、①人事について少し早くから相談できるようにしてほしい、②障害のある事務職員同士の情報交換ができる場がほしい、などが挙げられた。

入職後の配慮について、項目ごとに障害種別の要望有の割合を整理したものを表3に表す。

表3 入職後の配慮について 障害種別 要望有の割合

項目	教職員全体	聴覚障害	視覚障害	
(1) 勤務内容	①授業について	76.1%	47.4%	96.2%
	②校務分掌・委員会	52.2%	47.4%	57.7%
	③校外学習等	56.5%	52.6%	61.5%
(2) 勤務方法	①勤務時間	54.3%	21.1%	80.8%
	②通勤方法	47.8%	10.5%	73.1%
(3) 研修	①学内（資料）	52.2%	36.8%	65.4%
	②学内（障害の配慮）	54.3%	47.4%	61.5%
	③学外（資料）	45.7%	26.3%	61.5%
	④学外（障害の配慮）	50.0%	26.3%	69.2%
	⑤学外研修の出張	60.9%	31.6%	84.6%
	⑥職員への障害理解	67.4%	73.7%	65.4%
(4) 相談体制	①学校内	41.3%	31.6%	50.0%
	②その他の関係機関の連携	60.9%	31.6%	80.8%
(5) その他	89.1%	89.5%	88.5%	

聴覚障害＝聴覚障害のある教職員、視覚障害＝視覚障害のある教職員

聴覚障害のある教職員で最も配慮の要望が高かったのは、その他を除くと、「職員への障害理解」であった。次に「校外学習等」、「授業について」「校務分掌・委員会」「学内研修における障害に対する配慮」が続いた。視覚障害のある教職員で最も配慮の要望が高かったのは、「授業について」であった。次に「その他」、「学外研修の出張」、「勤務時間」「その他の関係機関の連携」が続いた。「職員への障害理解」「その他」以外の項目は視覚障害のある教職員の方が配慮を要望する割合が高かった。

第 3 部 ま と め

まとめでは、質問紙調査は多数の障害種が含まれている中での配慮の現状、インタビュー調査は主に聴覚障害のある教育関係職員、視覚障害のある教育関係職員を対象とした調査結果という違いはあるものの、それぞれで明らかになったことを総合的に記述していく。

質問紙調査の配慮の実施状況について、表3の項目を変更・整理し、教職員と事務職員別に分類したものを表4に表す。

表4 質問紙調査における入職後の配慮について

	項目	教職員	事務職員
勤務内容	授業作成・実施	50%	
	校務分掌・委員会	44%	40%
	部活動の顧問	36%	
	校外学習等の引率	59%	
勤務方法	勤務時間	3%	18%
	通勤方法	21%	18%
研修	校内研修	56%	24%
	校外研修	53%	18%

* 事務職員は勤務内容全般の配慮の割合

表4より、教職員の配慮事項としては校外学習等の引率が最も高く、次に校内研修、校外研修、授業作成等が50%以上であった。事務職員の配慮事項としては勤務内容が最も高かった。教職員の勤務時間や通勤方法は他の項目と比較して低かったものの、表3（入職後の配慮について 障害種別 要望有の割合）と比較すると、勤務時間、通勤方法に対する要望は、他の項目と同程度の割合で挙げられていた。特に、障害種別で見ると視覚障害のある教職員に関しては、勤務時間については「災害時の配慮」「フレックスタイム制の導入」、通勤方法については「タクシー代の補助」などを要望として挙げていた。これらは今後、配慮の検討が必要である項目であると言える。

次に、授業作成に対する配慮が実施されている場合、ICT関係の整備・設置、担任などの配置、教材作成の補助、音声データ等の提供、などが比較的实施されているという結果であった。インタビュー調査でも同様の内容が実態として挙げられており、さらに要望として、「教科書のテキストデータの支給」やICT関係の整備の中でも「音声認識

ソフトの整備」「タブレット端末等の付与」などが挙げられた。

また、研修（校内・校外）に対する配慮が実施されている場合、本人の希望の形式で資料を事前に配布されている割合が比較的高かった。インタビュー調査でも同様の内容と実態が挙げられているものの、要望として、「手話通訳士への通訳依頼」「パワーポイント資料のテキストデータ化」「講師の話し方の工夫」などが挙げられていた。研修等に関わる学外出張を行う際については、視覚障害のある教育関係職員の要望が高く、「事前のヒアリング」「タクシー代の補助」などが挙げられていた。

相談体制について、質問紙調査の結果では、校内で相談を受けるのはほとんどが管理職であり(93%)、相談組織があるのは8%であった。そうした中で、相談を実際に受けたのは41%であった。相談内容で最も多かったのは勤務内容についてだが、次はその他で内容は対人関係に関するものが多くを占めていた。インタビュー調査でも、校内の相談支援体制の実態はほぼ同様の結果であり、要望として、「相談しやすいシステムの整備」「第三者機関が運営する組織、窓口の設置」などが挙げられた。勤務内容以外に対人関係に関わる内容が相談として挙げられているため、こうした相談窓口の設置について検討が必要であると言える。

インタビュー調査における入職後の配慮の要望については、多くの項目で視覚障害のある教職員の方が、配慮を要望する割合が高かった。視覚障害のある教職員の配慮を要望する割合の高い内容から見ると「授業について」では「テキストデータの支給」などであり、「その他」は「スペックの高いパソコンの整備」「タブレット端末の付与」などであり、「学外研修の出張」は「事前ヒアリング」「タクシー代の補助」などであった。聴覚障害のある教職員は「その他」「職員への障害理解」が視覚障害のある教職員より配慮を要望する割合が高かった。「その他」では「文字放送の導入」「校内放送の視覚化」「管理職の理解の促進」「透明マスクの購入、配布」が挙げられた。「職員への障害理解」では、様々な配慮の実態が挙げられるものの、要望として、「手話の使用の促進」などが挙げられた。よって、障害種別に特徴が見られたと言える。視覚障害のある教職員でも「職員の障害理解」は配慮の要望として65.4%の教職員が挙げており、決して低くない割合であるものの、それぞれの障害種別の傾向を踏まえ、配慮を検討していく必要があると言える。

質問紙調査における障害のある教育関係職員が働くことに対する意識について、視覚障害特別支援学校、聴覚障害特別支援学校は障害のある教育関係職員が働くことは他の

教職員、児童生徒、保護者にとって、良い影響があると考えられる傾向にあった。よって、障害のある教育関係職員が障害のある児童生徒へのロールモデルとしての役割を果たしているという傾向が明らかになった。また、インタビュー調査では「職員への障害理解」の要望が高かったが、意識調査でも「⑧障害のある教育関係職員が働くためには教育関係職員全体の啓発と理解が必要である」という項目は、視覚障害特別支援学校で平均値が最も高く、聴覚障害特別支援学校でも2番目に高かった。よって、教育関係職員全体への理解・啓発は障害のある教育関係職員が働く上で、学校全体で検討する事項と言える。視覚障害特別支援学校では教育関係職員が働くことに対して、他の学校種より予算や配慮に時間が要すると答えていた。これは通勤等での移動（タクシー代の補助）や校務における ICT 機器の使用（パソコン等の整備）の問題が関係していると推察され、それに関わる項目（項目④、⑤、⑥）も平均値が高かった。障害のある教育関係職員が勤務する上で必要な機器等が整備されるよう、適切な予算を組む必要があると言える。

今後の課題として、本事業のインタビュー調査で対象となったのは多くが聴覚障害、視覚障害のある教育関係職員であったため、今後、他の障害種の教育関係職員を対象に調査を行っていく必要がある。また、本事業の結果を踏まえ、大学入学から入職後まで、一貫した、障害のある教育関係職員の合理的配慮に関する支援システムを構築していく必要がある。

なお、事務職員に関わる勤務内容に関わる配慮事項については、質問紙調査を見ると、全体的に「その他」が多く、今回の結果を踏まえ、項目を新たに抽出し、職種ごとに問う必要があると言える。

おわりに

本事業では、高等学校及び特別支援学校質問紙調査やインタビュー調査を通して、障害のある教育関係職員の勤務における合理的配慮の実態を明らかにすることを目的とした。双方の調査を通して、障害のある教育関係職員のさまざまな配慮が明らかになると同時に、要望等の分析から障害のある人々が教職員、事務職員で働く際の課題を明らかにすることにもつながったと言える。

個人情報保護の観点から今回、報告書に掲載できなかった個別の実態や要望、入職するに至る過程等についても、今後の我が国の障害者支援に生かす必要があるものばかりであった。分析に携わった者として、最後にこの場を借りて記しておきたい。

本事業の結果が、今後、障害のある教育関係職員の方々に対する必要な支援の拡大につながれば幸いである。また、支援の拡大を契機に、障害のある児童生徒、学生が一層、学校で働きたいと思うようになることで、学校が障害のある人々の社会参加の場になることにつながれば幸いである。

最後に、改めて質問紙調査、インタビュー調査にご協力いただいた方々、連携いただいた大阪府教育庁に厚く御礼を申し上げるとともに、本報告書が全国の学校関係者等に広く読まれることを願っている。

文責 今枝 史雄

調査実施担当者

須田 正信	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	特任教授
富永 光昭	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	教授
井坂 行男	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	教授
正井 隆晶	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	特任准教授
湯浅 哲也	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	特任講師
岩崎 弘	大阪教育大学附属特別支援学校		教諭	
	大阪教育大学大学院連合教職実践研究科		講師	

分析担当者

大内田 裕	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	特任准教授
今枝 史雄	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	講師
平見 理江	大阪教育大学	総合教育系	特別支援教育部門	職員
柏原 加奈	大阪教育大学	学校教育教員養成課程	特別支援教育専攻	
田村 未佳	大阪教育大学	学校教育教員養成課程	特別支援教育専攻	
中西 雄飛	大阪教育大学	学校教育教員養成課程	特別支援教育専攻	
西角 史帆	大阪教育大学	学校教育教員養成課程	特別支援教育専攻	
山口 智子	大阪教育大学	学校教育教員養成課程	特別支援教育専攻	

資 料 編

質問紙調査 項目

I. 基本情報について

1. 学校名
2. 回答者職名
3. 回答者の教員年数
4. 貴校の創立年
5. 児童生徒数 (調査回答時点)
6. 教職員数 常勤○名 非常勤○名 (調査回答時点)
7. 事務職員数 常勤○名 非常勤○名 (調査回答時点)

II. 障害のある教育関係職員について

1. 障害のある教育関係職員は在職されていますか? →いない場合はVIへ
2. 在職されている場合、障害のある教育関係職員の人数を教えてください。
3. 障害種別の人数を教えてください。

III-1. 障害のある教職員がいる場合の配慮の方法 (全般)

1. 勤務時間 → 勤務時間と配慮について
2. 通勤方法 → 通勤の方法と配慮について
3. 勤務内容

3-1. 授業作成、実施等で配慮していることはありますか?

配慮している場合、どのような配慮をしていますか? (複数回答可)

- ①ICT 関係の整備・設置
- ②教科書などのデータや音声データの提供
- ③教材作成等に関わる補助の体制
- ④担任などの配置では、障害のある教員と障害のない教員をペアにするなどの配慮
- ⑤アシスタント教員の配置
- ⑥映像資料における字幕及び手話通訳動画の付与
- ⑦音楽科の鑑賞活動や英語科のリスニング等、音声資料に関する配慮
- ⑧その他 自由記述

3-2. 校務分掌・委員会で配慮していることはありますか？

配慮している場合、どのような配慮をしていますか？（複数回答可）

- ①校務分掌・委員会の希望は、障害のある教員の希望を優先的に考慮するよう配慮
- ②希望する場合を除き、校務分掌・委員会の長は避けるように配慮
- ③出張の多い校務分掌・委員会は避けるよう配慮
- ④出張等の場合は障害のない教員とペアを組むように配慮
- ⑤その他 自由記述

3-3. 部活動・クラブ活動で顧問を持つ際に配慮していることはありますか？

配慮している場合、どのような配慮をしていますか？（複数回答可）

- ①希望する場合を除き、部活動・クラブ活動で顧問を持たなくても良いように配慮
- ②顧問の希望は、障害のある教員の希望を優先的に考慮するよう配慮
- ③希望する場合を除き、基本的には主顧問にならないよう配慮
- ④対外試合の引率等では、障害のない教員とペアが組めるように人員の加配を配慮
- ⑤その他 自由記述

3-4. 学校外の引率（校外学習や修学旅行等）に際して配慮していることはありますか？

配慮している場合、どのような配慮をしていますか？（複数回答可）

- ①希望する場合を除き、学校外の引率のまとめ役は避けるように配慮
- ②引率時には障害のない教員とペアが組めるように人員の加配を配慮
- ③宿泊を伴う場合は同性の障害のない教員とペアが組めるように人員の加配を配慮
- ④事前の資料提供とともに現地での情報提供を小まめに行うよう配慮
- ⑤その他 自由記述

4. 研修（学校内）について

配慮している場合、どのような配慮をしていますか？（複数回答可）

- ①資料等は、本人の希望の形式を提供するように配慮
- ②資料やデータは、当日ではなく、事前に配布するように配慮
- ③図や写真には代替テキストの付加、ビデオには字幕の付加などを配慮
- ④視覚的または聴覚的な理解のみを前提とした説明方法に終始しないように配慮
- ⑤受講する席を配慮
- ⑥その他 自由記述

5. 研修（学校外）について

配慮している場合、どのような配慮をしていますか？（複数回答可）

- ①資料等は、本人の希望のものを提供するよう学校側から要請
- ②資料等は、当日ではなく、事前に配布するように学校側から要請
- ③図や写真には代替テキスト、ビデオには字幕の付加等を、学校側から要請
- ④視覚的な理解や聴覚的な理解のみを前提とした説明方法に終始しないよう、学校側から要請
- ⑤受講する席を配慮
- ⑥その他 自由記述

6. 配慮に関して課題は何ですか？（配慮依頼方法や予算の負担など） 自由記述

Ⅲ－2 障害のある**事務職員**がいる場合の配慮の方法

1. 勤務時間 → 勤務時間と配慮について

2. 通勤方法 → 通勤の方法と配慮について

3. 勤務内容：従事している勤務内容など

- ①校内の規定の整備
- ②学籍・教科書などの管理調整
- ③学校に関係する書類の整理・監理・作成
- ④就学金に関する手続き
- ⑤人事異動に関する手続、給与や勤怠・休業、旅費、福利厚生管理
- ⑥学校に関係する金銭（学費・給食費、予算や修繕費）の管理
- ⑦学校内の設備整備等に関すること
- ⑧その他 自由記述

4. 研修（学校内）について →教職員と同じ

5. 研修（学校外）について →教職員と同じ

6. 配慮に関して課題は何ですか？（配慮依頼方法や予算の負担など） 自由記述

VI. 障害のある教育関係職員が働くことに関する意識調査

1. とてもそう思う、2. まあまあそう思う、3. どちらともいえない、
4. あまりそう思わない、5. 全然そう思わない で回答

- ①障害のある教育関係職員が働くことは、他の教育関係職員にも良い影響がみられる
- ②障害のある教育関係職員が働くことは、児童生徒にも良い影響がみられる
- ③障害のある教育関係職員が働くことは、保護者にも良い影響がみられる
- ④障害のある教育関係職員が働くためには、勤務時間・通勤方法・勤務内容について、配慮が必要である
- ⑤障害のある教育関係職員が働くためには、校務分掌・部活動・出張や引率について、配慮が必要である
- ⑥障害のある教育関係職員が働くためには、ICT環境の整備が必要である
- ⑦障害のある教育関係職員が働くためには、相談支援体制の整備が必要である
- ⑧障害のある教育関係職員が働くためには、関係機関との連携が必要である
- ⑨障害のある教育関係職員が働くためには、教育関係職員全体の啓発と理解が必要である
- ⑩障害のある教育関係職員が働くためには、児童生徒への啓発と理解が必要である
- ⑪障害のある教育関係職員が働くためには、保護者への啓発と理解が必要である
- ⑫障害のある教育関係職員が働くためには、教育委員会や研修機関等への啓発と理解が必要である
- ⑬障害のある教育関係職員が働くためには、予算が必要である
- ⑭障害のある教育関係職員が働くためには、配慮に時間が必要な場合がある

インタビュー調査項目（聴覚障害のある教職員版）

I. 基本情報について

I-1. 教育歴

I-2. 職歴

I-3. 勤務年数（現任校まで、および現任校での勤務年数）

I-4. 資格の有無（教員免許とそれ以外の資格）

I-5. 教員を目指した動機

I-6. 疾病と身体障害者手帳等

- 失聴時期…先天性・後天性（ ）歳（ ）か月
- 聴覚障害の種類…感音難聴・伝音難聴・混合難聴・その他（_____）
- 裸耳平均聴力レベル…右（ ）dB・左（ ）dB
 - *きこえの状態（例：高校の時から急に聴力が低下した 等）
- 身体障害者手帳 種 級（級の重なりなど：___）持っていない
- 補聴機器（現在活用している機器）
 - 右…補聴器・人工内耳・装用していない・その他（_____）
 - 左…補聴器・人工内耳・装用していない・その他（_____）
- 現在の主なコミュニケーション手段（*複数回答）
 - 口話・手話（日本手話・中間手話・日本語対应手話）・指文字・身振り・
 - キューサイン・筆談・音声認識ソフト・その他（_____）
- 手話を覚えた時期…（ ）歳ごろから

II. 大学入試から採用まで

II-1. 大学の進学にあたり考慮した要因

II-2. 教職を志望したきっかけ・要因

II-3. 大学の講義の履修時の合理的配慮の有無とその内容

（教職課程の講義と専攻の講義との配慮の違いの有無）

II-4. 教育実習時の合理的配慮の有無とその内容（大学、受入学校ごとに質問する）

II-5. 教職課程の履修時の満足度とその理由

II-6. 採用以前の取組（合理的配慮を相談するタイミング、大学、教育委員会との連携方法）

Ⅲ. 入職後 入職後の勤務内容、勤務体制、合理的配慮、相談体制等の要望の有無と内容

Ⅲ-1. 【勤務内容】

- ①授業について(例：教材への配慮⇒視覚化への ICT 環境・ビデオなどへの字幕化(教材作成の補助してくれる人)
- ②校務分掌・委員会(例：分掌部長や委員長への配慮/希望の事前聴取/出張や仕事内容への配慮など)
- ③校外学習・宿泊行事(例：手話通訳を含めた健常教員とのペアや性別や男女比、金銭的なことも含めた配慮など)

Ⅲ-2. 【勤務体制】

- ①勤務時間(例：時間は同じですか/少し早く帰るなど(台風が近いなど)/通院などへの配慮など)
- ②通勤方法(例：通勤でなにか困ったり、職場として啓発も含めて動いて欲しいことなどがあれば)

Ⅲ-3. 【研修】

- ①学内⇒資料(例：事前の資料提供/必要な資料の希望を聞いてもらえるなど)【
- ②学内⇒障害への配慮(手話通訳者の配慮/ビデオなどへの字幕の付加/座席の配慮〔みんなが見えるようになど〕)
- ③学外⇒資料(例：事前の資料提供/必要な資料の希望を聞いてもらえるなど)
- ④学外⇒障害への配慮(手話通訳者の配慮/ビデオなどへの字幕の付加/座席の配慮〔みんなが見えるようになど〕)
- ⑤学外研修の出張(例：手話通訳を含めた健常教員とのペアや性別や男女比/金銭面への配慮など)
- ⑥職員への障害理解(例：障害理解が十分と思うか/障害を理解してさりげないサポートがあると感じるなど)

Ⅲ-4. 【相談体制】

- ①学校内(例：相談の組織ありますか/組織があればその対応/無くても学部主事・管理職が相談にのってもらえるなど)
- ②その他の関係機関との連携(例：教育委員会や就業相談、カウンセリングなどを含めて、学校とは別の相談の利用あるか)

Ⅲ－５．【その他 勤務に必要な物品や購入、ICT 環境への配慮に対する要望など】

※例：勤務のために必要な物品購入等に対する補助など⇒パソコン・ソフト（音声認識）・補聴援助システム（FM マイク等）・FAX・パトライト（お知らせランプ）・電光掲示板・ループアンテナ・筆談器（筆談ボード）・口元が見えるマスクの購入・個人用の消毒アルコール

インタビュー調査項目（視覚障害のある教職員版）

I. 基本情報について（年齢 ）

I-1. 教育歴

I-2. 職歴

I-3. 勤務年数（現任校まで、および現任校での勤務年数 年 ）

I-4. 資格の有無（教員免許とそれ以外の資格）

I-5. 教員を目指した動機

I-6. 疾病と身体障害者手帳等

○疾病名と受障時期：（_____）

眼疾患以外の疾病の有無等：（_____）

○身体障害者手帳 種 級（級の重なりなど：_____）

盲・弱視 ⇒ 盲（全盲・光覚・手動弁・指数弁）

弱視①左右および両眼の矯正視力（右： 左： 両眼 ）

②視野障害の状態 あり・なし（ありの場合 右 °左 ° ）

③羞明や明暗順応障害の状態（具体的記入 ）

○歩行の状態：白杖使用 盲導犬使用 夜間時のフラッシュライトの使用など

○文字の読み書き等：点字使用 墨字使用（ルーペ 拡大読書器 単眼鏡）など

○コンピュータ等の使用：画面音声化ソフト使用 画面拡大ソフト使用 その他 など

○iPad・iPhoneの使用状況（具体的記入_____）

○その他の機器の使用状況（具体的記入_____）

II. 大学入試から採用まで

II-1. 大学の進学にあたり考慮した要因

II-2. 教職を志望したきっかけ・要因

II-3. 大学の講義の履修時の合理的配慮の有無とその内容

（教職課程の講義と専攻の講義との配慮の違いの有無）

II-4. 教育実習時の合理的配慮の有無とその内容（大学、受入学校ごとに質問する）

II-5. 教職課程の履修時の満足度とその理由

II-6. 採用以前の取組（合理的配慮を相談するタイミング、大学、教育委員会との連携方法）

Ⅲ. 入職後 入職後の勤務内容、勤務体制、合理的配慮、相談体制等の要望の有無と内容

Ⅲ-1. 【勤務内容】

- ①授業について(例：教材〔教科書〕への配慮/教材作成への配慮〔補助してくれる人の存在〕/パソコンやソフトへの配慮など)
- ②校務分掌・委員会(例：分掌部長や委員長への配慮/希望の事前聴取/出張や仕事内容への配慮など)
- ③校外学習・宿泊行事(例：晴眼教員とのペアや性別や男女比、下見の参加、金銭的なことも含めた配慮など)

Ⅲ-2. 【勤務体制】

- ①勤務時間(例：時間は同じですか/少し早く帰るなど(災害時・冬場など)/通院などへの配慮/逆に残れないなど)
- ②通勤方法(例：大雨の時などのタクシー代などの配慮など)

Ⅲ-3. 【研修】

- ①学内⇒資料(例：事前の資料提供/必要な資料の希望を聞いてもらえるなど)
- ②学内⇒障害(視覚障害への配慮や、配慮した話し方など、パワーポイントへの配慮〔音をいれるなど])
- ③学外⇒資料(例：事前の資料提供/必要な資料の希望を聞いてもらえるなど)
- ④学外⇒障害(視覚障害への配慮や、配慮した話し方など、パワーポイントへの配慮〔音をいれるなど])
- ⑤学外研修の出張(例：晴眼教員との性別や男女なども含めたペアの配慮/遠方出張/金銭面への配慮など)
- ⑥職員への障害理解(例：障害理解が十分と思うか/障害を理解してさりげないサポートがあると感じるなど)

Ⅲ-4. 【相談体制】

- ①学校内(例：相談の組織ありますか/組織があればその対応/無くても学部主事・管理職が相談にのってもらえるなど)
- ②その他の関係機関との連携(例：教育委員会や就業相談、カウンセリングなどを含めて、学校とは別の相談の利用あるか)

Ⅲ－５．【その他 勤務に必要な物品や購入、ICT 環境への配慮に対する要望など】

※例：勤務のために必要な物品やその購入等に対する補助など⇒パソコン・ソフト（画面音声化・画面拡大・点字・理療辞書）・白杖・盲導犬・フラッシュライト・光学機器（拡大読書機・電子ルーペ・ルーペ・単眼鏡）・個人用の消毒アルコールの配布やワクチンなどのコロナの情報提供等

インタビュー調査項目（障害のある事務職員版）

I. 基本情報について

I-1. 教育歴

I-2. 職歴

I-3. 勤務年数（現任校まで、および現任校での勤務年数）

I-4. 資格の有無

I-5. 職員を目指した動機

I-6. 疾病と障害者手帳等 →障害によって項目が違う

II. 勤務状況について

II-1. 勤務内容の詳細（勤務における配慮など）

II-2. 勤務体制（時間、通勤方法など）

II-3. 研修（学内・学外）における配慮点

※学外：知事部局が実施する研修等 学内：学校内で実施する障害理解研修等

II-4. 相談体制の有無

III-5. 【その他 勤務に必要な物品や購入、ICT 環境への配慮に対する要望など】

令和3年度教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業
障害のある教師等の教育関係職員の活躍推進

障害のある教師等の雇用状況に関する調査研究 実施報告書

発行日 2022年3月11日

発行者 国立大学法人 大阪教育大学

〒582-8582 大阪府柏原市旭ヶ丘4-698-1