

【原著論文】

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—

横山 順一, 山田 千紘, 北島 洋美

社会福祉学研究室

Discussion on Hiring of Teachers with Disabilities

—Viewed from the perspective of establishing legislation pertaining to the rights of persons with disabilities and trends in the appointment of teaching staff by the Board of Education—

Junichi YOKOYAMA, Chihiro YAMADA and Hiromi KITAJIMA

Abstract: In April 2016, legislation was enacted to ban unjust discrimination against people with disabilities, with the aim of creating a society where all citizens, regardless of disabilities, will be able to coexist without prejudice while respecting each other's personalities and individuality. This legislation has resulted in demands for specific measures to be taken to prohibit unfair discriminatory treatment and the non-provision of "reasonable accommodation" for such individuals.

Enacted by the various Boards of Education, the special selection examination for candidates with disabilities applying for teaching positions only processes an extremely small number of both applicants and new hires. It cannot be said that sufficient consideration has been given to establishing adequate candidacy qualifications for such examinations or for the actual implementation of the examination.

This study firstly compares the legislative situation regarding the rights of people with disabilities and the hiring trends of teachers with disabilities appointed by Boards of Education. Furthermore, the study traces changes in the legislative system, while pinpointing issues encountered by the various Boards of Education when hiring teaching staff with disabilities. In addition, with advancements being made in the rights of people with disabilities, the study also attempts to discuss methods that will address individual issues, to further promote the hiring of teaching staff with disabilities in the future.

(Received: October 31, 2016 Accepted: January 17, 2017)

Key words: rights of persons with disabilities, reasonable accommodation, employment of persons with disabilities, teacher employment examinations

キーワード：障害者の権利, 合理的配慮, 障害者雇用, 教員採用試験

1. はじめに

障害のある者に対して、差別的な取り扱いをしないことや配慮を行うことは、社会一般には当然のことであると認識されている。しかしながら、何が差別に該当するのか、配慮とは何をすべきなのかを理解していなければ、無意識のうちに差別を行っているということも十分にありえる。2012（平成24）年8月に内閣府が20歳以上の日本国籍を有する者を対象に実施した人権擁護に関する世論調査¹⁾では、「障害者に関し、現

在、どのような人権問題が起きていると思うか」との問いに対して、「就職・職場で不利な扱いを受けること」の回答割合が47.0%と最も多く、「差別的な言動をされること」の回答割合も39.8%を占めていた。しかしながら、多くの人が意識的に差別を行っているとは考えにくい。

2013（平成25）年6月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下「障害者差別解消法」）が成立し、2016（平成28）年4月に施行された。この法律は、すべての国民が障害の有無によって分け隔て

られることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげることを目的としている。そして、この法律によって障害者に対する「不当な差別的な取り扱い」と「合理的配慮の不提供」を禁止するための具体的な対応をとることが求められるようになった。

また、障害者差別解消法の成立と時を同じくして「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、2016（平成28）年4月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」）が改正された。この法改正により、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）が定められた。

これらの法律の制定や改正は、2006（平成18）年12月の第61回国連総会において「障害者の権利に関する条約」（以下「障害者権利条約」）が採択され、翌年9月にわが国がこの障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約に署名したことに伴い、同条約の批准に向けて整備されたものである。このように国際的な障害者権利施策に基づく国内の法整備は着実に進んできている。

しかしながら、2012（平成24）年7月に内閣府が20歳以上の日本国籍を有する者を対象に実施した障害者に関する世論調査²⁾の結果、「差別や偏見の改善状況」は、5年前（2009年2月）の調査結果との比較によると、「改善されている」の回答割合（57.2%→51.5%）が低下し、「改善されていない」の回答割合（35.3%→40.8%）が上昇していることから、障害者の権利に対する国民の理解は進んでいるとは言いがたい。今後、国民の理解を高めていくためには、子どもの頃からの教育環境を含めて国民へ知識を普及していくための機会が不可欠といえる。障害者権利条約には、障害のある子どもが障害のない子どもと共に教育を受けるといったインクルーシブ教育システムの構築の理念が示されている。これを受けて2012（平成24）年7月に、中央教育審議会初等中等教育分科会より「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）」³⁾が提出された。この報告書には、教職員への障害のある者の採用・人事について、その期待される効果や高等教育の教員養成課程における障害のある学生のための環境整備についても触れられている。

障害者雇用促進法では、教育委員会に2.2%の法定雇用率を定めているが、その雇用率を達成できていない都道府県・指定都市教育委員会は実に4割を超えている。法の順守に向けて様々な取り組みは行われているようであるが、各教育委員会における障害者雇用率の

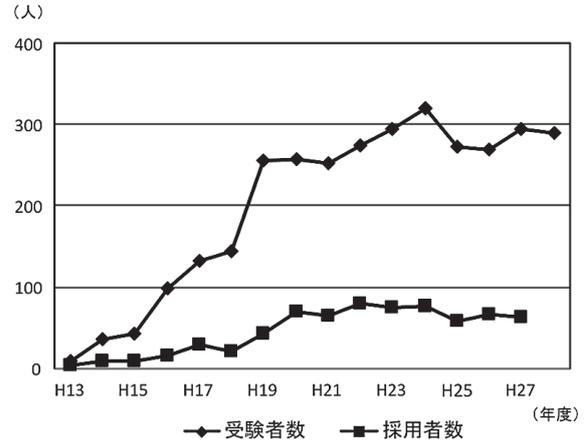


図1 全国の教育委員会における障害のある者の特別選考の受験者数及び採用者数の推移（文部科学省「教員採用等の改善に係る取組事例」平成15～28年度版より作成）

上昇と障害のある者の教員採用数は連動しているかについては定かでない。近年、教育委員会が実施する教員採用候補者選考試験（以下「教員採用試験」）において「障害のある者を対象とした特別選考」が実施されているが、図1のとおり実際の採用者数はごく少数となっている。

障害のある者の教員採用数が増えないことに関する教育委員会の見解ととれる内容が、県議会での質問に対する教育長の答弁内容として議事録に残されている。鳥取県議会の平成18年6月定例会⁴⁾では、「障害のある方の教員採用試験への応募が少ないというのが一番大きな理由」であると、埼玉県議会の平成21年2月定例会⁵⁾では、「教員の採用には教員免許状等の資格要件がございますので、教員採用選考試験に障害者の志願者が少なく、結果として採用者数も少なかったため」との答弁がされている。このような教育長の答弁内容からも、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。

国際社会は1981年の国際障害者年以降、一貫して障害を疾病や欠損という医学モデルに捉えるのではなく、社会との関係で生じるものであるとして社会モデルへの転換を提唱してきた。そして障害者権利条約は、障害を個人の固有のものだけではなく社会との関係で生じるものであると定義した。障害のある者が社会に参加するために必要なことは、自らの努力により障害を克服することではなく、障害のある者が社会に参加しやすいように社会の側が変化しなければならないということである。

わが国における障害のある者の教員採用に関する先

行研究を概観してみると、2009年以降に数件見受けられる。田中ら⁶⁾は、身体障害のある人の教員採用の現状について検証し、採用試験のあり方に言及している。上林ら⁷⁾は、北海道の教員採用の現状を中心に、全国の障害のある者の教員採用試験の現状と課題を提示している。また、中村⁸⁾は、障害者が教員になるまでの過程を広く検討し、障害者の教員への採用が進まない要因を障害当事者の視座から抽出している。しかしながらこれらは、障害者差別解消法の成立・施行前に行われたものであることや、特定の障害のある教員へのインタビューにより採用が進まない要因を検討したものであり、各教育委員会の状況に応じた個別の課題への対応策には触れられていない。

本研究では、障害者の権利に関する法整備の状況とそれに連動してきたと考えられる教員採用の動向等を対比し、障害のある者の教員採用にみられる各教育委員会の課題を抽出する。そして、その課題を踏まえたうえで、解決の方法について考察を行う。

2. 障害者の権利に関する法整備等の状況

1) 障害者権利条約への批准

2006（平成18）年12月、障害者権利条約が国連総会本会議で採択され、2008（平成20）年5月に発効した。この条約は、障害者への差別禁止や障害者の尊厳と権利を保障することを義務づけた国際人権法に基づく人権条約であり、2016（平成28）年8月現在、すでに世界138か国が批准している。

政府は、2007（平成19）年9月に同条約に署名し、2009（平成21）年12月には、同条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとする障害者制度の集中的な改革を行うために、内閣に障がい者制度改革推進本部を設置した。条約の締結に向けて、4つの法整備が進められ、2011（平成23）年の障害者基本法改正により、障害を理由とした差別を禁止し、障害の有無にかかわらず個人として尊重され共生する社会の実現が明記された。さらに、2012（平成24）年には障害者総合支援法が成立し、基本理念として基本的人権を持つ個人としての尊厳を支援するとされた。そして、2013（平成25）年に障害者差別解消法が成立し、同年、障害者雇用促進法が改正された。

このような法整備に6年以上を費やして、2013（平成25）年12月の参議院本会議において条約の批准が承認され、2014（平成26）年1月に障害者権利条約を批准し、同年2月より効力を発することとなった。

2) 障害者差別解消法の制定

障害者権利条約の締結に向けて政府が内閣に設置した障がい者制度改革推進本部の下、障害当事者、学識

経験者等からなる障がい者制度改革推進会議が開催された。さらに、差別禁止部会が開催され、20回以上にわたり「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」（以下「差別禁止法」という。）の制定に向けた検討が行われた。その後、差別禁止法のあり方の検討の場は障害者政策委員会へと引き継がれ、意見が取りまとめられた。政府は、この意見をもとに「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案」を作成し、第183回通常国会に提出して原案のまま2013（平成25）年6月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が成立、公布された。障害者差別解消法は当初、障害者差別禁止法という名称で検討されてきたが、差別を禁止することだけでなく、差別のない社会を実現していくことを目的としたことにより、解消法という名称が使用されることとなった。

障害者差別解消法は、障害者基本法の第4条に差別の禁止として規定している①障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止、②社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止、③国による啓発・知識の普及を図るための取り組みを具体的に進めるための法律である。差別を解消するための措置として、「不当な差別的取扱いの禁止」については国・地方公共団体等、事業者に対して法的義務を課し、「合理的配慮の提供」については国・地方公共団体等に法的義務を、事業者にも努力義務を課している。

この法律は2016（平成28）年4月に施行されたが、施行後3年を目途に、合理的配慮のあり方等の法律の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは見直しが行われることが定められている。

3) 障害者雇用促進法の改正

障害者権利条約⁹⁾の第27条に「労働及び雇用」として次のことが謳われている。

締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

障害者雇用促進法は、1960（昭和35）年7月に身体障害者の雇用の促進に関する法律として制定され、昭

和62年6月の題名変更を含めて改正を重ねてきた。これまでは障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的に制定され、事業主に対して、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づけてきた。

障害者権利条約の締結に向けて、前述の第27条の条文を順守するべく、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずることを目的として、10回目の改正が行われた。この改正により、新たに①障害者に対する差別の禁止、②合理的配慮の提供義務、③苦情処理・紛争解決援助の項目が加えられ、それらは2016（平成28）年4月より施行されることとなった。

4) 地方自治体における差別解消にかかわる条例の制定

国が行う障害者差別解消法の成立に向けた動きとは別に、都道府県や市町村などが差別のない社会をつくろうと独自の条例を制定している。2006（平成18）年10月に制定された「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」を皮切りに、2009年3月には「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例」が成立、その後も岩手県、埼玉県さいたま市、熊本県と続き、2016（平成28）年7月までに24の自治体が条例を制定している。

こうした条例の多くは、自治体が障害者差別事例等の収集や障害の当事者との意見交換、ワークショップやシンポジウム等を積極的に実施して成立に漕ぎつけており、国の障害者差別対策にも大きな影響を与えている。

3. 障害のある者の教員採用試験の動向

1) 教員採用試験の改善状況

1996（平成8）年4月、文部省教育助成局長より各都道府県・指定都市教育委員会教育長宛に「教員採用等の改善について（通知）」¹⁰⁾が出された。この通知の中には「その他留意すべき事項」として「身体に障害のある者への配慮」という見出しにより次の内容が提示されている。

身体に障害のある者について、単に障害があることのみをもって教員採用選考において不合理な取扱いがなされることのないよう、選考方法上の工夫など適切な配慮を行うとともに、その工夫の内容等に

ついて広く教職を目指す者が了知しうるよう広報周知に努めること。

この通知から3年後の1999（平成11）年12月に出された、教育職員養成審議会第3次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」¹¹⁾では、採用の改善の具体的方針として「障害者の受験に対する配慮」という見出しで、次の内容が示された。

多様な人材を確保する観点から、例えば、点字での試験問題の作成や手話による面接等の実施により受験の機会の拡大を図るなど、教員を志望する障害者の受験に対する配慮が必要である。

このような通知や審議会答申を受けて、2001（平成13）年度の教員採用試験から教育委員会にも動きが出始めた。まずは、三重県と広島県・広島市が全国に先駆けて一般選考とは別に、身体障害のある者を対象とした特別選考を実施した。

その後、2002（平成14）年度は8県市が、翌2003（平成15）年度は10県市の教育委員会が障害のある者を対象とした特別選考を実施した。この年より文部科学省初等中等教育局教職員課が「教員採用等の改善に係る取組事例」¹²⁾として、「身体に障害のある者への配慮」という見出しにより、①教員採用選考試験時の配慮の周知方法、②教員採用選考試験時の配慮の具体例、③身体に障害のある教員への人事上の配慮について公表を始めた。

障害のある者を対象とした特別選考を実施する教育委員会は、その開始から約10年の時を経てほぼ全域に拡大されていった。

2008（平成20）年12月に文部科学省初等中等教育局教職員課長より各都道府県・指定都市教育委員会教職員人事主管課長宛に出された「平成21年度教員採用等の改善に係る取組事例の送付について（通知）」¹³⁾の中で、以下の内容が提示されている。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第81号）における衆議院厚生労働委員会及び参議院厚生労働委員会の附帯決議等を踏まえ、障害者の採用拡大に向けて、なお一層の取組を進めるよう必要な措置を講ずること。特に平成19年10月31日付け厚生労働省発職高第1031001号により、厚生労働大臣から身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画の適正実施について勧告を受けた教育委員会はもとより、法定雇用率を下回る教育委員会は、適切な実態把握と他の都道府県等の取組を参考にするなどして、教職員全体で

表1 教育委員会における障害者雇用率の推移

実雇用率	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
1.10 ～ 1.19%	1	0	0	0	0	0	0
1.20 ～ 1.29%	2	1	0	0	0	0	0
1.30 ～ 1.39%	0	1	0	0	0	0	0
1.40 ～ 1.49%	6	3	7	2	0	0	0
1.50 ～ 1.59%	8	6	4	1	0	0	0
1.60 ～ 1.69%	3	7	9	5	0	0	0
1.70 ～ 1.79%	11	8	5	5	4	0	0
1.80 ～ 1.89%	6	5	6	5	7	4	1
1.90 ～ 1.99%	4	3	2	5	5	3	4
2.00 ～ 2.09%	2	8	8	18	13	10	10
2.10 ～ 2.19%	2	4	4	4	5	9	5
2.20 ～ 2.29%	2	0	2	2	10	18	23
2.30 ～ 2.39%	0	1	0	0	2	1	3
2.40 ～ 2.49%	0	0	0	0	1	0	0
2.50 ～ 2.59%	0	0	0	0	0	1	0
2.60 ～ 2.69%	0	0	0	0	0	1	0
2.70 ～ 2.79%	0	0	0	0	0	0	1
法定雇用率達成	6	13	14	24	13	21	27
法定雇用率未達成	41	34	33	23	34	26	20

点線は法定雇用率のライン、数値は該当する都道府県教育委員会の数

の計画的な採用の改善に努めること。

また、教職員のうち、教員の採用選考においては、障害を有する者を対象とした特別選考を行うなど、身体に障害のある者について、単に障害があることのみをもって不合理な取扱いがされることのないよう、選考方法上の工夫等適切な配慮を行うとともに、そうした配慮を実施することやその内容について広く教職を目指す者が了知できるよう広報周知に努めること。

なお、このことについては、文部科学省として、今後とも折りに触れてフォローアップ調査、ヒアリング等を継続的に実施する予定である。

この通知では、教員採用選考の工夫に加えて、遅々として改善が進まない法定雇用率の順守(表1を参照)についても新たに触れられた。さらには、「配慮を実施することやその内容について広く教職を目指す者が了知できるよう広報周知に努めること。」までが示された。

2011(平成23)年12月には、文部科学省初等中等教育局長より各都道府県・指定都市教育委員会教育長宛に「教員採用等の改善について」¹⁴⁾が出され、「障害者の採用拡大等」という見出しにより、以下の内容が示された。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成17年法律第81号)における衆議院厚生労働委員会及び参議院厚生労働委員会の附帯決議等を踏まえ、障害者の採用拡大に向けて、なお一層の取組を進めるよう必要な措置を講じること。特

に法定雇用率を下回る教育委員会は、適切な実態把握と他の都道府県等の取組を参考に法定雇用率の改善に努めること。

また、教員の採用選考においては、障害を有する者を対象とした特別選考を行うなど、身体に障害のある者について、単に障害があることのみをもって不合理な取扱いがされることのないよう、選考方法上の工夫等適切な配慮を行うとともに、そうした配慮を実施することやその内容について広く教職を目指す者が了知できるよう広報周知に努めること。

さらに、2014(平成26)年5月に文部科学省初等中等教育局教職員課長より各都道府県・指定都市教育委員会教職員人事主管課長宛に「障害者の採用拡大等について(通知)」¹⁵⁾が出された。この通知では、2014(平成26)年3月に厚生労働省職業安定局長より法定雇用率を満たしていない都道府県教育委員会に対して、法定雇用率達成への要請が行われたことを受けて、法定雇用率達成と障害のある者への教員採用選考方法上の工夫等適切な配慮の実施に関わる努力が要望された。

2) 受験者数および採用者数の推移

各教育委員会では、中長期の採用計画に基づいて教員採用試験を実施している。このため、単純に前後の年度を比較するだけでは、受験者数や採用者数の推移を把握することは困難である。そこで、データが公表されている2015(平成27)年度までの6年間の教員採用試験(平成21～26年度の実施分)の状況¹⁶⁾¹⁷⁾¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰⁾²¹⁾について、3年毎に集計した値により各教育委員会を比較して受験者数及び採用者数の増減の状況を確認した(表2を参照)。

一般選考を含む全体での状況では、受験者数が1.6%の増加を、採用者数は8.2%の増加を示していた。これに対して、障害のある者を対象とした特別選考では、受験者数が7%減少を、採用者数は15.8%減少していた。

障害のある者を対象とした特別選考の状況については、道県と共同で採用試験を実施している複数の指定都市等もあることから、47都道府県の教育委員会のデータに限定して推移の状況を確認した。その結果、受験者が増加していたのは全体の40.4%で、減少の51.1%を下回り、前後3年間で変化が見られなかったのは4県であった。また、採用者数では、増加していたのは全体の31.9%で、減少の55.3%を下回り、前後3年間で変化が見られなかったのは6県で、そのうち2県については6年間を通じて0人であった(表3を参照)。

障害のある者の教員採用における一考察

表2 教育委員会が実施する教員採用試験における受験者数と採用者数の増減

一般選考を含む全体	H21	H22	H23	H24	H25	H26
受験者数	166,747	178,380	180,238	180,902	177,820	174,976
3年間の合計	525,365			533,698		
3年毎の増減(割合)	8,333(101.6%)					
採用者数	26,886	29,633	30,930	31,107	31,259	32,244
3年間の合計	87,449			94,610		
3年毎の増減(割合)	7,161(108.2%)					

障害のある者の特別選考	H21	H22	H23	H24	H25	H26
受験者数	336	334	338	297	300	340
3年間の合計	1,008			937		
3年毎の増減(割合)	▲71(93.0%)					
採用者数	88	79	80	68	71	69
3年間の合計	247			208		
3年毎の増減(割合)	▲39(84.2%)					

平成21年度からの3年間と平成24年度からの3年間の実績を対比（文部科学省「教員採用等の改善に係る取組事例」平成22～27年度版をもとに作成）

表3 都道府県教育委員会における障害のある者の受験者数と採用者数の増減

対象	推移状況	該当する教育委員会の数
受験者数	増加	19 (40.4%)
	増減なし	4 (8.5%)
	減少	24 (51.1%)
採用者数	増加	15 (31.9%)
	増減なし	6 (12.8%)【2】
	減少	26 (55.3%)

平成21年度からの3年間と平成24年度からの3年間の実績を対比。()内は割合、【 】内の数字は受験者数や採用者数が0のままの教育委員会の数（文部科学省「教員採用等の改善に係る取組事例」平成22～27年度版をもとに作成）

表4 障害のある者を対象とした特別選考の受験資格の変遷

実施年度	特別選考実施数	課されている受験資格	
		障害者手帳保有	自力通勤 介助者不要
平成21年度	61	60	55
平成22年度	64	63	59
平成23年度	65	64	59
平成24年度	65	63	57
平成25年度	67	66	58
平成26年度	67	66	55
平成27年度	67	65	55

数値は該当する教育委員会の数（文部科学省「教員採用等の改善に係る取組事例」平成22～28年度版より作成）

4. 結 果

障害者の権利に関する法整備等の状況や文部科学省からの通知、そして各教育委員会の動向を時系列に対比してみた結果、次のような課題が抽出された。

1) 特別選考における「受験資格」に関わる課題

障害のある者の特別選考については、2001（平成13）年に初めて開始された際に三重県が提示した受験資格¹²⁾が、その後に他の教育委員会が特別選考を始める際の参考になってきたものと考えられる。特別選考の開始から15年を経過した現在も受験資格は横並びの状態になっており、一部の地域でしか見直しが行われてきていない（表4を参照）。

2) 採用試験における「配慮」に関わる課題

文部科学省で集約した各教育委員会の教員採用試験時における障害のある者への配慮の状況については、

大部分が配慮を実施していると回答されていた。

教員採用選考時における障害のある者への配慮の周知方法について、68の教育委員会における2016（平成28）年度の実施状況²²⁾を確認してみる。募集要項等はすべてで用意しており、ホームページによる周知の実施率は86.8%、受験説明会も79.4%が実施していた。また、パンフレットは60.3%が配布しておらず、その他の周知方法を活用しているのは11.8%に過ぎなかった。

筆記試験における配慮では、視覚障害者と聴覚障害者にはすべてで行われていたが、肢体不自由者に対しては3つの教育委員会が実施していなかった。

筆記試験以外の実技試験と面接試験における配慮については、22の教育委員会が「受験者の希望に対応」という趣旨の記載をしていたが、一部には「原則として実技試験における配慮事項はなし」という記載もあった。

3) 「法定雇用率の順守」に関わる課題

厚生労働省は、一律に法定雇用率を適用することに

表5 適正実施勧告が出された都道府県教育委員会の推移

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
機関数	—	(38)	37	—	(22)
年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
機関数	18	(6)	0	0	0

()は採用計画の中間時点の状況を踏まえて実施されたもの(厚生労働省「平成27年度障害者の雇用状況に関する企業名公表」より転載)

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。教育委員会が所管している業種としては、特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)と小学校がこれに該当している。

教育委員会に適用される法定雇用率は、2012(平成24)年度まで2.0%であったが、2013(平成25)年度より2.2%に改正された。法定雇用率が達成されず障害者の雇用状況に改善が見られない場合、障害者採用計画を提出してその計画期間終了後に適正実施を勧告できることになっている。都道府県教育委員会では表5のとおり2012(平成24)年度まで毎年勧告が出されていた。以降、勧告は出されていないが、一定の改善はみられているものの、依然として法定雇用率を達成できていない教育委員会も見受けられる。

1994(平成6)年6月まで当時の労働省は、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取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たものと考えられる。

5. 考 察

1) 受験資格に関する考察

現在も大多数の教育委員会が横並びに適用している受験資格である「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の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定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、障害のある者に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」に該当することにはならないだろうか。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。一部では既に見直しを行い、要件から外す動きも出ているが、今後、障害のある者の受験者を増やしていくためには、この要件の見直しは必須であると考えられる。

表6 採用選考の実施方法「障害のある者への配慮」(文部科学省のコメント)

平成21～25年	障害のある者を対象とした特別選考を59県市で実施している。また、ほぼ全ての県市において、筆記試験又は筆記試験以外の試験で障害のある者への配慮が行われている。
平成26年	障害のある者を対象とした特別選考を67県市で実施している。また、多くの県市において筆記試験や実技試験等実施時における配慮、会場等の配慮が行われている。
平成27・28年	障害のある者を対象とした特別の選考を67県市で実施している。また、筆記試験や実技試験等実施時における配慮、会場等の配慮が行われている。

(文部科学省「公立学校教員採用選考試験の実施方法について 4. 障害のある者への配慮」(平成22～27年版)より転載)

2) 配慮に関する考察

採用選考試験における配慮については、文部科学省初等中等教育局教職員課が年度毎に「教員採用等の改善に係る取組事例」の中で公表している。そこに記載されている障害のある者への配慮の状況に関する内容は表6のとおりである¹⁶⁾¹⁷⁾¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰⁾²¹⁾²²⁾。

この内容は教育委員会全体を見渡した文部科学省からのコメントと捉えられるが、ここ数年で記載されている内容に微妙な変化がみられる。配慮について、平成21年から25年度は「ほぼ全ての県市において行われている」との記載があったが、平成26年度は「多くの県市において行われている」に、平成27年度と28年度は「行われている」の表記になっていた。このような表現方法の変化にも、障害者差別解消法の影響が窺える。

教員採用試験で求められる配慮とは、端的に言って「受験者の希望に対応すること」なのではないだろうか。つまり、個別の障害の状況に合わせた対応こそが合理的配慮だといえる。まずは、これまで試験において行われてきた配慮が、当事者に確認しないまま行われてきていないかを点検して見る必要がある。文部科学省のコメントにある「配慮している」との表現をもってして、配慮が十分であるという認識をもってはならない。

3) 法定雇用率と教員採用に関する考察

法定雇用率の順守に向けた勧告に対して、この対応に追われた多くの教育委員会では法定雇用率の達成に向けて、障害のある者を教員以外の職種で採用することや人事異動による配属替え等で在籍数を確保し、法定雇用率を満たしてきたことが窺われる。

各教育委員会の法定雇用率の達成に向けた動向と障害のある者の教員採用との関係について、雇用率の達成度合いを100%以上、75%以上、75%未満の3つに

障害のある者の教員採用における一考察

表7 法定雇用率の達成状況と障害のある者の教員採用との対比による推移

法定雇用率	障害のある者の 教員採用	属性別分類	21年度 (2.0%)	22年度 (2.0%)	23年度 (2.0%)	24年度 (2.0%)	25年度 (2.2%)	26年度 (2.2%)
達成している	採用している	A	2	8	8	12	4	10
	採用していない	B	4	5	6	12	6	11
達成していない (75%以上の達成)	採用している	C	24	20	18	16	20	20
	採用していない	D	8	8	7	5	17	6
達成していない (75%未満の達成)	採用している	E	6	3	2	1	0	0
	採用していない	F	3	3	6	1	0	0

() 内は法定雇用率, 数値は該当する教育委員会の数(厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」平成21～26年度版及び文部科学省「教員採用等の改善に係る取組事例 V. 障害のある者への配慮 1(2) 障害のある者の受験者・採用者数」平成22～27年度版をもとに作成)

表8 都道府県教育委員会における法定雇用率及び障害のある者の教員採用の移行状況

移行パターン	該当教育委員会数
A → A	3 (6.4%)
B → A	3 (6.4%)
C → A	4 (8.5%)
A → B	2 (4.3%)
B → B	3 (6.4%)
C → B	2 (4.3%)
D → B	4 (8.5%)
B → C	1 (2.1%)
C → C	12 (25.5%)
D → C	7 (14.9%)
C → D	3 (6.4%)
D → D	3 (6.4%)

数値は平成25～26年度における法定雇用率の達成状況と障害のある者の教員採用との対比に基づく属性別分類による移行パターン別の該当教育委員会数(表7をもとに作成)

分類し, 表7のとおりまとめてみた。

各教育委員会の動向について, 属性別分類をもとに, 数年間の移行パターンに着目して特徴を抽出してみると, ①Aであったものが翌年度以降もAであるA→A, 同様にC→A, E→Aの移行パターンは, 障害のある者の教員採用を積極的に行っている群, ②B→B, C→B, E→Bの移行パターンは, 法定雇用率の達成が優先すべき目標となっていて, 法定雇用率達成後は障害のある者の教員採用に消極的な群, ③C→C, E→Eの移行パターンは, 法定雇用率の達成に向けて障害のある者の教員を採用しているが, 目標の達成には届いていない群, ④D→D, F→Fの移行パターンは, 障害のある者の採用に消極的である群に分類できる。平成25～26年度の移行パターンの状況は, 表8のとおりである。

これらの特徴別に課題の解決方法を検討してみると, ②, ③, ④の群に共通しているのは, 障害のあるものを教員として採用することの意味合いへの理解を深めることにより, 積極的に教員採用を行う姿勢が必

要であるということではないだろうか。特に④の群については, 文部科学省から障害者の採用拡大に向けた通知が出されてから数年を経過しているにもかかわらず, 一向に改善がみられない状況であり, 大きな意識改革が必要であるといえる。なお, ①の群のA→Aであっても, 前述のとおり事務職員等の数に頼っての法定雇用率達成であり, さらに教員の割合が増えるような取り組みが求められる。

4) 全体に関する考察

前述の内閣府による人権擁護に関する世論調査¹⁾において, 「人権課題の解決に向けて, どのようなことに力を入れていけばよいと思うか」との問いに対して, 最も高い割合を示した回答が「学校内外の人権教育を充実する」(55.3%)であった。

インクルーシブ教育環境への関心が高まってきているが, インクルーシブ教育の鍵でもある「合理的配慮」について, 教育現場の理解は決して高いとは言えない。小中学校は, 地域そして社会の縮図であるべきである。地域には, 障害のある子どもも障害のない子どもも, 健康な人も病弱な人も含めて様々な人々が暮らしている。当然のことながら障害のある教員もいることが自然である。この当たり前の環境の中で子どもたちの人権意識を育むことが重要なのではないだろうか。

既に国際障害分類(ICF)の考えについては特別支援学校の学習指導要領²³⁾に取り入れられているが, 教育を先導していく立場にある教育委員会が, 障害を生み出す原因は社会にあること, そして, 社会環境を改善することが必要であることの認識をさらに深めていくことが求められる。

文部科学統計要覧(平成27年版)²⁴⁾に掲載されている小学校, 中学校, 高等学校, 特別支援学校の学校数と教員数をもとに, 算出してみると, 教員のみで法定雇用率の2.2%を満たすには, 障害のある者を各学校に1.73人配置する必要がある。但し, 障害の程度によっては1人で2人分の換算もあることから, 実際の配置

人数はそれよりも少なくなると考えられる。今後、障害のある教員の採用を進めていくには、各教育委員会の採用計画において、何時までに何人をどのような方法で採用・配置するという具体性が必要なのではないだろうか。

教員採用試験の受験者としては、採用実績のない教育委員会が実施する教員採用試験に受験者が集まりにくいのは当然のことである。直近に採用実績のある教育委員会に受験者が集まり、また翌年度も受験者が集まるという傾向が窺われることから、受験者が少ないという課題を抱えている場合には、そうした悪循環から抜け出すために、各都道府県及び区市町村教育委員会で策定している特別支援教育推進計画に教員として障害者の雇用の計画を位置づける等、新たな取り組みが求められる。

6. まとめ

各教育委員会が実施している障害のある者を対象とした特別選考については、文部科学省の意向に反して多くの教育委員会が二の足を踏んでいるようであり、残念ながら前向きな取り組みとは感じ取ることができなかった。

しかしながら、先行研究でも取り上げられているように、障害のある教員からのメッセージを教育委員会のホームページで紹介しているなど、教員を目指す者に対しての広報活動を積極的に行っている事例や他の教育委員会とは異なった取り組みをしている事例もあった。無難に他と同じことを実施していればという考えだけではなく、このような独自の取り組みの拡がりが望まれるところである。

これまで、障害のある者に対して、多くの人が当たり前前に考え、行ってきたことが「差別」に該当し、それが彼らの選択や行動を限定してきたという事実が存在する。本年から施行された障害者差別解消法が機能し、インクルーシブ教育と相まって差別のない社会が実現されることを願いたい。

本稿では、障害のある者の権利として、当たり前前に教員という職業を選択することができる社会の実現に向けて、その障壁となっている課題に焦点を当てて考察を行った。なるべく全体に共通していることよりも個別の課題にこだわって論じてきたが、障害者差別解消法が施行されて半年余りということもあり、期待していたような教育委員会の動きを確認するには至らなかった。今後も引き続き問題意識をもって、障害のある者の教員採用に注目していきたい。

文 献

- 1) 内閣府：「人権に関する世論調査報告書（平成 24 年 8 月調査）」、2012.
- 2) 内閣府：「障害者に関する世論調査報告書（平成 24 年 7 月調査）」、2012.
- 3) 中央教育審議会初等中等教育分科会：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）、2012.
- 4) 平成 18 年鳥取県議会 6 月定例会（第 5 号）議事録、10、2006.
- 5) 平成 21 年埼玉県議会 2 月定例会議事録、124、2009.
- 6) 田中宏史・船橋篤彦：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(2)、67-75、2009.
- 7) 上林宏文・池田浩明：障害のある者の教員採用における現状と課題、教師教育研究 24、95-100、2011.
- 8) 中村雅也：障害者が教員になることを阻む社会的障壁、立命館人間科学研究 34、1-17、2016.
- 9) 外務省：障害者の権利に関する条約。（http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html）
- 10) 文部省教育助成局長：教員採用等の改善について（通知）、1996.
- 11) 教育職員養成審議会第 3 次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」、1999.
- 12) 文部科学省：平成 15 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2003.
- 13) 文部科学省初等中等教育局教職員課長：平成 21 年度教員採用等の改善に係る取組事例の送付について（通知）、2008.
- 14) 文部科学省初等中等教育局長：教員採用等の改善について（通知）、2011.
- 15) 文部科学省初等中等教育局教職員課長：障害者の採用拡大等について（通知）、2014.
- 16) 文部科学省：平成 22 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2010.
- 17) 文部科学省：平成 23 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2011.
- 18) 文部科学省：平成 24 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2012.
- 19) 文部科学省：平成 25 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2013.
- 20) 文部科学省：平成 26 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2014.
- 21) 文部科学省：平成 27 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2015.
- 22) 文部科学省：平成 28 年度教員採用等の改善に係る取組事例、2016.
- 23) 文部科学省：特別支援学校学習指導要領解説 自立活動編（幼稚部・商学部・中学部・高等部）、2009.
- 24) 文部科学省：文部科学統計要覧（平成 27 年版）、2015.

〈連絡先〉

著者名：横山順一
住 所：東京都世田谷区深沢 7-1-1
所 属：社会福祉学研究室
E-mail アドレス：yokoyama@nittai.ac.jp