

# 視覚障害のある教員・教職課程学生の合理的配慮に関する研究

藤谷 哲<sup>†</sup> 阿久津 美紀<sup>†</sup> 渡邊 はるか<sup>†</sup> 小林 恭子<sup>†</sup> 藤田 朱音<sup>†</sup>

<sup>†</sup> 目白大学人間学部 〒161-8539 東京都新宿区中落合 4-31-1

E-mail: <sup>†</sup> {fujitani, m.akutsu, h.watanabe, kyo.kobayashi }@mejiro.ac.jp

あらまし 視覚障害のある教員の勤務や教員採用試験の実態については、最近であっても、公務員・教育公務員在籍数の調査や、当事者のライフストーリーを集約する研究がわずかにみられる程度である。そこで本研究では、調査実施時点の勤務校が盲学校・視覚特別支援学校ではない学校の教員である視覚障害教員から直接情報提供を受け、関係者数名で意見交換を行うラウンドテーブルの形式で得られた情報から、視覚障害教員・教職課程学生の勤務・雇用や合理的配慮に関する経験的な知見を集約し、それを公表することを目指す調査研究を行うことを、研究の目的とする。

キーワード 視覚障害, 障害のある教員, 教職課程学生, 合理的配慮

## Reviewing Reasonable Accommodation for Teachers and Teacher-Training Course Students with Visual Impairments

Satoru FUJITANI<sup>†</sup> Miki AKUTSU<sup>†</sup> Haruka WATANABE<sup>†</sup> Kyoko KOBAYASHI<sup>†</sup>  
and Akane FUJITA<sup>†</sup>

<sup>†</sup> Faculty of Human Studies, Mejiro University 4-31-1 Naka-ochiai, Shinjuku-ku, Tokyo, 161-8539 Japan

E-mail: <sup>†</sup> {fujitani, m.akutsu, h.watanabe, kyo.kobayashi }@mejiro.ac.jp

**Abstract** Concerning the working situation of visually impaired teachers and the teacher recruitment process for visually impaired teachers, only a few studies have been conducted on civil service and education civil service enrolments, as well as studies that consolidate their life stories.

The purpose of this study is therefore to conduct a fact-finding survey that aims to consolidate and publish our empirical findings on the work, employment and reasonable accommodation of visually impaired teachers and teacher-training course students from information obtained at the round table. All the participating visually impaired teachers are working at schools which are not the special-needs school for the visually impaired at the time of the surveys conducted.

**Keywords** Visual Impairment, School Teachers with Disabilities, Teacher-Training Course Student, Reasonable Accommodation

### 1. 背景と目的

#### 1.1. 障害者差別解消と勤務・雇用

障害者基本法が、障害のある方に関する国の施策の基本理念を定めている。2004年の改正ではここに『障害を理由とした差別や権利侵害の禁止』が明記された。障害者基本法第4条に定める「障害を理由とした差別や権利・利益侵害の禁止」の規定を具体化するために2016年に施行された、障害者差別解消法に基づいて、2024年からは障害のある方に対する合理的配慮を行うことが、公務員・民間企業を問わず、自治体や事業者の義務になった。

一方、働き始めること、すなわち雇用については、障害者雇用促進法という法律がある。国や自治体、すべての事業主に、障害のある方の雇用が義務付けられている。

アファーマティブ・アクション（差別による不利益に対し、実質的な機会均等のために講じる措置）が図られることは、それを通じた障害者差別解消を希求することへと繋がる。これは、現代の趨勢であるといえよう。

#### 1.2. 視覚障害者の教職勤務・教員採用

本研究ではこのような状況下の障害者のうち、視覚障害者に着目する。

研究組織のメンバーが所属する目白大学人間学部児童教育学科は小学校教職課程を有し、学生の多くが小学校教諭免許状の取得を目指し学修を進めている。そして、現在、視覚障害のある教職課程学生が在籍している。教員採用試験を通じた教員採用、ならびに教職勤務の実際は、当事者としてのその学生にとって大変重要な関心である。

視覚障害のある教員の勤務や教員採用試験の実態については、最近であっても、東京都内の当事者団体でもある社会福祉法人が行った、全都道府県・政令指定都市教育委員会を対象にした公務員・教育公務員在籍数の調査[1]や、当事者の教員になるまでの過程のライフストーリーを半構造化インタビューで集約する研究[2]、視覚障害学生の経験のナラティブをまとめた研究[3]がわずかにみられる程度である。このような状況下では、同様な状況に置かれる当事者が、たとえば採用試験の受験先教育委員会にどのような合理的配慮を要望すればよいか、また逆に自治体等採用側が、どのような対応を行うのが合理的・妥当なのかが、お互いに見通せないまま、障害者があるとみられる社会的障壁が課題として残り続けることとなる。この社会的障壁が、視覚障害教職課程学生の大学から教職へのトランジション[4][5]における課題であるという状況は、それ自体が障害者基本法の基本理念からみても看過できない。そこで研究組織では、むしろこの状況を踏まえて、視覚障害教職課程学生がこの状況を克服する過程という視座を以て、視覚障害者の教職勤務・教員採用について考察を行うことには、意義があるのではないかと考えるに至った。

### 1.3. 視覚障害教員の合理的配慮

また、視覚障害教員にあたっての合理的配慮のあり方は、大変重要な検討課題である。視覚障害教員の労働環境について半構造化インタビューを行った希少な研究[6][7]がわずかにみられる。

中村[6]は、視覚障害教員 6 名のインタビュー調査から、職務上の困難とサポート体制を調査した。職務上の困難を解消するための物的サポートと人的サポートに分け、特に、公的な人的サポートの有効な体制について考察している。中村の整理によると教員の職務は、一つは専門性、すなわち専門職としての知識や技能が求められること、もう一つは共同性、すなわち同僚との連携協力が欠かせないことであるという。そして、共同性の観点からはサポート職員と職場全体のサポート体制との関係の問題が提起される。サポート職員を専属化することは、視覚障害教員の困難が本人とサポート職員との問題という域に留められ、職場全体の問題として共有されにくくなるという。そして、有効で望ましい人的サポートの体制を保障した上で、共同性を保障する組織に専門性を保障する人材を組み込んだサポート体制の構築が必要であるとしている。

### 1.4. 研究の目的

そこで本研究では、視覚障害教員から直接情報提供を受け、関係者数名で意見交換を行う「ラウンドテーブル」の形式で得られた情報から、視覚障害教員・教職課程学生の勤務・雇用や合理的配慮に関する経験

的な知見を集約し、それを公表することを目指す調査研究を行うことを、研究の目的とする。

## 2. 調査研究の方法・内容

### 2.1. 調査の対象

本研究は、学校で教職に就いた経験のある視覚障害がある方で、協力の申し出に対し本人の同意及び勤務先所属長の承諾が得られた方を対象の研究協力者とする、調査研究である。

調査研究開始にあたっては、研究組織から、研究組織メンバーが知りうる方、あるいは当事者団体を通じてご紹介いただいた方に対し依頼し、任意で協力者を募集した。調査は、後述する倫理的配慮に沿った依頼手続きを行い、応募に対し実施への同意を得て行う。

研究組織では本稿執筆までに、視覚障害教員計 4 名を対象に、研究組織を交えた関係者数名に対し情報提供を受け、それを踏まえた意見交換を行う「ラウンドテーブル」の形式での調査を行っている。

本稿執筆までの研究協力者は次の通りである。

教員①：公立高等学校英語科教員・男性

教員②：公立中学校国語科教員・男性

教員③：公立高等学校数学科教員・男性

教員④：公立小学校教員（音楽科専科）・男性

全員、調査実施時点の勤務校が、盲学校・視覚特別支援学校ではない学校の教員である。

教員②は、晴眼者として教員採用された後に視覚障害者となった。教員①③④は、教職課程学生であった頃から視覚障害者であった。

### 2.2. 研究組織

研究組織は、小学校教職課程を設置する学科の教員と、視覚障害（重度・弱視・視野狭窄）の状況である同学科教職課程学生からなる。なお教員組織は、教育工学・教育実習指導・障害者教育・音楽教育の分野の知見を持つ。

### 2.3. 研究組織による調査内容の検討

調査を実施するに先立ち、2021年12月に、視覚障害のある教職課程学生を含めた研究組織のなかで、当該学生が学校体験活動（学校インターンシップ）・模擬授業などの小学校教職課程の学修を進めていて思うことに関する聞き取り調査を行った。その中で、いくつかの調査内容としての視点を得た。その例を示す。

- 活動中の安全管理が確実にできない学習活動・教科がある。
- 指導の事前に、提出物等をデータ化して端末に入れておき、手元で端末の画面拡大機能を用いる等して見ることができるとよい。
- 学生が教える立場になったときにどういうことがあれば教員として指導ができるかを明らかに

したい。

## 2.4. 調査の内容

前述の検討や先行研究を踏まえた結果を、「ラウンドテーブル運営計画[情報提供を受ける事項]」としてまとめた。

1. 現在の仕事の内容
2. 視覚障害になるまでの経緯と現在の状況
3. 仕事で同僚と比べ苦手だという部分
4. 仕事が確実にあったり早くなったりする支援、苦手を克服した改善方法
5. 働く上で大切にしていることや考え
6. 特に自身が主体的に働く上で大切にしていることや考え
7. 自身と似た状況の学生が教員採用試験を受験する場合の合理的配慮
8. 働く上で「大学でもっと学べていれば困難が少なかった」と思うこと

ラウンドテーブルでは、研究協力者へ事前にこの運営計画を提示しておいた。そして「この中から10分間程度でご自身のことをご発表下さい。無理にすべての内容を話そうとせず、残りは意見交換の中でお話し下さい。」との案内を行い、意見交換を1回につき60分前後の時間で行った。この意見交換を通じて、全体を通してこれらの事項についての情報提供を受けるといった方法を執った。

ラウンドテーブルは、原則としてカメラ越しに討議ができるビデオ会議システムを利用した。ラウンドテーブルは、研究協力者と、少なくとも視覚障害教職課程学生を含む研究組織の一部メンバーが参集できる日時を選んで実施した。例外的に、研究協力者が研究組織を学校に招いて下さった場合は、研究組織の一部メンバーが学校を訪問して実施した。

## 2.5. 倫理的配慮

本研究の遂行にあたっては、その倫理的配慮に留意した。さらに、研究の方法について、目白大学人文社会科学系研究倫理審査委員会による研究倫理審査を受け、承認の判定（承認番号：21人-036）を得て研究を実施した。

調査にあたっては、研究協力者に対し、研究目的と研究方法、自由意志での参加、実施時間とその配慮、精神的負担とその配慮、データの取扱・保護、について事前の説明と調査当日の説明を行い、それぞれ研究協力者の同意を得てから調査を行った。

## 3. 教職の勤務・雇用や合理的配慮に関する経験的知見

以下本稿では、研究組織がラウンドテーブルによって経験的に得た、教職に関する研究協力者（視覚障

害教員）から得た知見について、速報的なものとして、その発言を用いながら説明する。

### 3.1. 視覚障害教員がいることの価値

研究協力者からは、視覚障害教員として自身が勤務していること自体の価値についての言及がみられた。代表的なプロトコルは以下の通りである。

教師②は、視覚障害教員が学校にいて児童生徒と接することは、児童生徒にとり役に立つと言及した。

②：私の思いとしては、障害のある教員に子どもたちが触れるのは、若ければ若いほどいいと思う。どうしてかっていうと、対応ができるから。子どものほうが順応性があるので。中学より小学校のうちに、障害のある教員に接することは、子どもたちの将来の成長に大変、役に立つ

教師①は、障害当事者として講話を行うことができると言及した。

①：それから、私は障害当事者ということがありますので、人権講話を学校の中でやるときは担当させてもらったりとか、あと、近隣の学校に出掛けて行って、視覚障害の話をしたりとか。あとは、福祉科のある高校から呼ばれることもありますね。あとは、大学もありますし、小学校もあります。中学校もあります。（中略）学校で必要とあれば、出掛けて行ってお話をしています。

### 3.2. 主体的に働くために大切にしていること

研究協力者は、視覚障害に起因する様々な状況の中にあっても、自らが主体性をもって職場で活動ができることの意義を自覚していて、そのために大切にしていることに関する意見を持っていた。

代表的なプロトコルは以下の通りである。

教師①は、他の教員の例も挙げながら、得意分野を持つことの意義を指摘した。

①：あとは、得意分野を持っておくといいかないと考えていて。私、それもちよっとまだあまりないんですけど、（中略）これも、他の学校も視覚障害の先生の事例を見ると、合唱指導が上手とか、英語のスピーチ指導ができるとか。あと、百人一首に詳しいとか、そういうことで、学校内で自分にできる仕事を見つけて、ポジションをつくってくる人もいます。

また教師④は、

④：いろんな方法を考える。やりたいことがあったら、それは実現できる方法を考えるということが大切かなと思うんですね。

と述べた上で、自身が児童生徒と共に取り組んだ課外活動やボランティア活動について、さらにはその実施における安全確保に配慮して実現方法を模索していっ

たことや、ボランティア活動に対して感謝の意が伝えられたことについてのエピソードを話された。

### 3.3. 合理的配慮としての人的・物的サポート

すべての研究協力者から、合理的配慮としての人的サポートが不可欠であることについての言及があった。教師②は、視力低下後の復職に向けた自身の取り組みが、いわゆる合理的配慮の考え方が勤務に持ち込まれるより前の時期であったことを踏まえ、

②：全盲の人を受け入れるにはどうしたらいいかって、皆さんで、受け入れる前から真剣に考えてくださったってことは、ありました。合理的配慮ができる2010年より前か、10年前ですから、20xx年にXXX（勤務先学校名）、入ったんで、やっとここ、追いついてきたかなというので

と述べた上で、会ったこともないという教科書点訳ボランティアの存在なども含めた、他の教員や地域のボランティア人材など授業を実現するための人的サポートがあったことに関する言及があった。

物的サポートについても、点字ディスプレイ、パソコンのソフトウェアである音声スクリーンリーダーをはじめ、自治体の備品として導入を受け授業の場に持っていくことの実現がなされていることについて言及があった。

### 3.4. 晴眼者の学習過程に関する学修の必要性

研究協力者からは、大学で教職課程を履修している頃に、晴眼者の学習過程について学ぶ機会をもっと多く持つことが必要であったという認識が示された。

教師③は、自身が授業を行うにあたって晴眼者の学習過程のことを理解しておく必要があるという視点を、雇用され勤務に就いた後にはっきりと持つようになったという主旨で、次のように言及した。

③：大学で、授業で、とかいうわけではないんですけども、他の人がどういうふうに学んでいるか、先ほども、自分が視覚障害、盲学校でずっとやっていたから、やっぱり環境が違かったということを申し上げたと思うんですけども、どういう過程で学んでいるか、式を理解しているかとか、実際の高校の授業を見る機会が多ければ（中略）もうちょっと早く気づけたかなという気がしました。

その上で、問題集を用いた高校数学の学習、宿題の学習量が自身の学習過程と大きく異なっていたことを説明した。

## 4. 今後の展望

本稿は、研究組織が取り組んできた調査研究の成果を速報的に伝えたに過ぎない状況である。障害者権

利条約が謳うインクルーシブ教育の理念に照らし合わせる時、児童生徒の学びの機会のあり方、教育を受ける権利のあり方だけでなく、障害者の雇用・勤務の機会のあり方が当然議論されるべきである。社会的障壁とともに、障害の当事者である視覚障害教職課程学生が今後どのように自身のアイデンティティの構築を目指してゆくべきかを整理することで、障害者教育の成果の一つとしての教員養成が図られるものと研究組織は考えている。本研究のあり方に関する忌憚のないご意見を賜りたい。

## 付 記

本研究のために調査にご協力下さった教員の方々に、記してお礼申し上げます。

本研究の実施にあたり、利益相反はない。

## 文 献

- [1] 社会福祉法人視覚障害者支援総合センター，視覚障害公務員調査—平成28年度—，2016.
- [2] 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，No.34，pp.1～17，July 2016.
- [3] Elizabeth Cassidy Parker, Tami J. Draves, “A Narrative of Two Preservice Music Teachers with Visual Impairment,” *Journal of Research in Music Education*, Vol.64, No.4, pp.385-404, January 2017.
- [4] 溝上慎一，松下佳代編，高校・大学から仕事へのトランジション—変容する能力・アイデンティティと教育，ナカニシヤ出版，京都，2014.
- [5] 峯村恒平，渡邊はるか，藤谷哲，枝元香菜子，“若手教員へのインタビュー調査からみる大学から教職へのトランジション，”日本教育工学会研究報告集，2022，4，pp.284-291，December 2022.
- [6] 中村雅也，“視覚障害教員の労働環境，”立命館人間科学研究，No.30，pp.1～14，July 2014.
- [7] Sylvia Obany, Provision of reasonable accommodation for teachers with visual impairment in government schools in Soroti municipality, Masters Degree Dissertations in Graduate School of Kyambogo University, November 2019. <https://kyuspace.kyu.ac.ug/handle/20.500.12504/804>