

令和4年度

修士論文要旨録

第32号



2023年7月

琉球大学大学院教育学研究科(修士課程)

目 次

学校教育専攻 学校教育専修

QOL向上の観点を踏まえた障害のある教員の雇用推進評価指標の開発 The Development of Indicators to Promote Employment of Teachers with Disabilities from the Viewpoint of the Quality of Life. 宮城 明奈	... 1
---	-------------	-------

QOL 向上の観点を踏まえた障害のある教員の 雇用推進評価指標の開発

The Development of Indicators to Promote Employment of Teachers with Disabilities from the Viewpoint of the Quality of Life.

学校教育専攻

学校教育専修 宮城明奈

1. 研究背景と目的

2012年、中央教育審議会（以下、中教審）によって出された「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育の推進（報告）」の中で「共生社会」とは、これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障害のある者等が、積極的に参加・貢献していくことができる社会であり、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。」と述べている。しかし、教職員の障害者雇用について、文部科学省（2019）は「都道府県等の教育委員会における障害者雇用の状況は、都道府県の機関に比べて不十分なものとなっている。（中略）学校現場において障害のある教師等がいることは、いわゆる「隠れたカリキュラム」となりうるものであり、教育委員会における障害者雇用を積極的に意義付けて、取組を推進することが適当である。」と述べ、その重要性が指摘されている。

中村（2020）は、障害のある教師の聞き取り調査を行い、今後の重要な課題について障害教師の業務支援については、個々の障害教師の支援システムを計画し、実際の学校現場で試行し、有用性と問題点を検証し、支援システムを修正していく必要がある、と述べている。しかし、学校現場における障害者雇用促進に関する研究や雇用システムへの客観的な評価に関する研究は見当たらなかった。このことから、障害のある教師の学校現場で雇用に関する現状と課題を把握し、客観的な評価ができる指標や尺度が必要ではないかと考えた。さらに、障害者雇用に関する客観的な評価における観点として、権（2016）は「障害者の雇用における「質」的側面の整備は、障害者の雇用の安定性につながり、障害者のQOLの向上の観点から取り組んでいくべきではないかと考える。」と述べている。このことから、障害のある教師が安定的に職務を遂行するためにも、教育現場においても生活の質を客観的に評価する必要があると考える。

そこで、本研究は、QOL向上の観点を踏まえた障害のある教員の雇用推進のための評価指標の開発を行うことを目的とする。

2. 方法

本研究では、「QOL向上」の観点から障害のある教員の雇用について検討していく必要があるため、教育分野におけるQOLに関する先行研究及び、障害の

ある教員の雇用に関する先行研究を収集し、整理していくことで領域の設定を行う。

まず、教育分野における QOL に関する先行研究については、論文検索データベース CiNii や J-STAGE, Google Scholar を用いて、「学校」、「教師」、「教育」、「QOL」をキーワードに検索を行った結果に基づき、先行研究や文献を中心に収集する。次に、障害のある教員の雇用に関する先行研究については、同じく、論文検索データベース CiNii や J-STAGE, Google Scholar を用いて、「学校」、「教師」、「障害」、「雇用」をキーワードに検索を行った結果に基づき、先行研究や文献、当事者の書籍などを中心に収集する。

次に項目執筆においては、領域が設定された後に、関連する先行研究や信頼性・妥当性が検証されている尺度、関係法令を参考に項目内容を作成する。

3.結果

3.1.障害のある教員の雇用と QOL との観点

本指標の観点としては、「WHOQOL26」、「SF-36」などの QOL 尺度や教育分野における QOL に関する先行研究を、相澤（2007）の「職業準備性ピラミッド」に照らし合わせた領域・項目設定を行っていくことが妥当であると考えた。

3.2.領域と項目の設定

領域と項目の設定では、「3.1.障害のある教員の雇用と QOL との観点」の内容を踏まえ、相澤（2007）の「職業準備性ピラミッド」の 5 領域と教育分野における QOL に関する先行研究を照らし合わせた結果、「心身の健康」領域、「職場環境」領域、「職業適性」領域の 3 領域 36 項目に決定した。

3.2.1.「心身の健康」領域と項目について

「心身の健康」領域では Q1～Q12 の 12 項目が抽出された。この領域における心身の健康の状態とは、「身体の不快や痛み」、「情緒の安定性」に関する内容を含めた。この「身体の不快や痛み」の身体面と「情緒の安定性」の情緒面の 2 つの観点は、障害者雇用に関する職業準備性ピラミッド（相澤，2007）においても、第 1 領域の「健康管理」にも設定され、重要な土台としても設定されている。また、平成 27 年 12 月に施行された「ストレスチェック制度」において、厚生労働省が推奨する「職業性ストレス簡易調査票（57 項目）」や、平成 16 年 6 月に厚生労働省が公表した、過重労働による健康障害を防止するための「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を参考に、QOL を観点に「心身の健康」について共通して問われている項目を抽出し、「心身の健康」領域と項目が設定された。

3.2.2. 「職場環境」領域と項目について

「職場環境」領域では、Q13～Q22の10項目が抽出された。「職場環境」では、人的環境に関するソフト面に加え、施設や設備等のハード面も含まれることが予想される。しかし学校においては、小学校設置基準（平成十四年三月二十九日文科省令第十四号）が定められており（中学校も同様）、ハード面に関する項目は少数となった。ソフト面では、「快適職場調査（ソフト面）」を参考に「領域2.人間関係」、「領域6.休暇・福利厚生」、「領域7.労働負荷」の3領域のみ抽出した。また、障害者雇用対策基本方針を参考に、障害及び障害者についての職場全体での理解の推進に関する項目を設定している。加えて、奥沢（2017）を参考に、「管理職との関係性」「同僚との関係性」を分けて問う項目が設定されることが妥当であると考えた。

3.2.3. 「職業適性」領域と項目について

「職業適性」領域ではQ23～Q38の15項目が抽出された。職業準備性ピラミッドでは、5領域目の「職務への適性」の領域にあたり、ここでは、職務遂行に必要な知識・技能の内容が設定されている。教職員における「職務遂行に必要な知識・技能」とは、文科省が示す「教師に求められる資質・能力」とみなせる内容であったことから、文科省（2021）は、「教師に求められる資質・能力」の土台となるものとして「学習指導」と「生徒指導」の2つが示されていたことから、この2つの観点をもって設定している。

「学習指導」と「生徒指導」の2つの内容については、文科省による小学校学習指導要領（平成29年告示）、中学校学習指導要領（平成29年告示）、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領（平成29年4月告示）、高等学校学習指導要領（平成30年告示）の総則、各都道府県の教育委員会や教育センターにおいて、「教師力チェックシート」や「キャリアアップシート」、「教員養成指標活用ガイドブック」等で、「学習指導」と「生徒指導」の具体的内容が項目として問われていたため、それを参考に設定した。また、2016年より全国すべての自治体に義務付けられた「教職員評価システム」において、評価の視点として「学習指導」と「生徒指導」が項目設定されていたため、そこから内容抽出を行った。「学習指導」に関しては、授業設計、授業実践、授業評価、授業改善の4つの観点で抽出された。「生徒指導」に関しては、生徒指導提要における定義を参考に「生徒指導の3機能」を項目に設定する必要があると考えた。

4.全体考察

本研究では、QOL向上の観点を踏まえた障害のある教員の雇用推進評価指標の開発を目的に行い、結果として3領域36項目が抽出された。本研究で開発された指標は、障害者と限定せずとも、様々な背景を持った教員の雇用推進に関する指標として活用できるものにもなったのではないかと考えた。「学校現場に

は多様な教員が働いている。妊娠中であつたり、乳幼児の養育や親族の介護をしていたりして勤務時間を柔軟にしたい先生がいる。(中略)トランスジェンダーの先生も、たとえば男女別トイレや更衣室の使用について、職場内の合意形成をしながら働きやすい環境をつくったりしている。また外国ルーツがあつたり、宗教上のマイノリティであつたりする先生等も、働きにくさを感じることがありそうだ(波田野, 2018)」とあることから、学校現場で雇用される教員は様々なニーズを抱えている。相澤(2007)は、「アセスメントやプランニングは、自己理解と自己決定を支援する過程であらゆる視点で書いています。この視点は、障害者のある人に限らず、さらには、障害のあるなしに関わらず、どんな人にも当てはまる原則である。(中略)適切な雇用管理が本人の力を引き出すことを強調しましたが、これも障害のあるなしにかかわらず、多くの人に当てはまることです。このように、障害種別にかかわらず、場合によっては障害のあるなしにかかわらず、雇用支援の基本的な考え方は一緒である」と述べている。

また、本研究の3領域36項目の評価指標は、これまで教員のストレスチェックや教員評価制度等の一部で評価されていたものを包括して評価できる指標となった。

上記で述べたように、QOL向上の観点を踏まえた障害のある教員の雇用推進評価指標の開発をしたことから、教育の現場において、障害のある教員のみに限定されるものではなく、教育の現場で働く障害のない教員も含めた評価指標になりうる可能性もあるだろう。

5.今後の展望

本研究は、QOLの向上の観点を踏まえた障害のある教員の雇用に関する包括的に評価する指標を提示することができた。しかし、本研究で示した評価指標の内容的妥当性の検証まではされておらず、評価指標の内容、言葉の表記が妥当であるかを検証する必要があると考えられる。

また、本研究で参考とした、韓(2017)の教育分野における成果評価の観点に基づいたQOL概念の再定義である「人間がおかれている客観的な状況の中における主観的な質のレベルである」ということ前提条件として、身体的、情緒的、社会・経済的など、人間の生活に関わるあらゆる領域のレベルを主観的かつ段階的に評価するもの」に則り、今後は、主観的かつ段階的に評価する尺度開発の研究が必要になってくるだろうと考える。

(指導教員 照屋晴奈)