

琉球大学学術リポジトリ

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開発のための基礎的研究

メタデータ	言語: ja 出版者: 琉球大学教育学部 公開日: 2023-10-17 キーワード (Ja): 障害者雇用, 教員, 指標 キーワード (En): QOL 作成者: 照屋, 晴奈, 宮城, 明奈, 下條, 満代, 權, 偕珍, 矢野, 夏樹 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24564/0002020023

QOL向上の観点を踏まえた障害のある教員の 雇用推進評価指標開発のための基礎的研究

照屋 晴奈¹⁾・宮城 明奈²⁾・下條 満代¹⁾・權 偕珍¹⁾・矢野 夏樹¹⁾

Basic Study for Development of Indicators to Promote Employment of Teachers
with Disabilities from the Viewpoint of the Quality of Life.

Haruna TERUYA¹⁾, Akina MIYAGI²⁾, Mitsuyo SHIMOJO¹⁾,
Haejin KWON¹⁾, Natsuki YANO¹⁾

要 約

文部科学省(2019)は、「児童生徒にとって、障害のある教師等が身近にいることの教育効果が期待され、教育委員会における障害者雇用を積極的に義務付け、取組を推進することが適当。」と述べている。しかしながら、厚生労働省(2022)令和4年障害者雇用状況の集計結果の発表によると、公的機関において雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る結果となったが、市町村と教育委員会のみ未達成となり、実雇用率は2.27%(法定雇用率2.5%)と、依然不十分な結果となっている。学校教育の現場における障害者雇用に関する雇用の現状の改善の取組に関しては、2019年度以降からであり、現時点ではどこに課題があるのか等、ほとんど明らかにされていない、と下條ら(2020)が指摘している。障害のある教員の雇用を促進していくためには、学校現場における障害のある教員が必要な配慮や課題がどこにあるのかを、客観的に評価するための指標や尺度が必要だと考えた。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のために、先行研究を基に指標の領域及び項目の検討を行う。抽出の観点として、教育分野のQOLに関する先行研究及び職業準備性ピラミッドを基に検討を行った。その結果として「障害のある教員の雇用推進評価指標」は、「心身の健康」、「職場環境」、「職業適性」の3領域36項目が抽出された。しかし「職業適性」領域に課題が残り、今後は、本研究で抽出された領域・項目の内容的妥当性の検証を行い、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。

キーワード：QOL，障害者雇用，教員，指標

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。この要因の一つに、都道府県等の教育委員会における雇用の大部分を占めている、教師の障害者雇用が進んでいないことが考えられる。児童生徒等にとって、障害のある教師等が身近にいることは、①障害のある人に対する知識が深まる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などの教育的効果が期待されるところである。」と述べている。さらに、「新しい学習指導要領において対話的な学びの実現が求められる中、

¹⁾ 琉球大学 教育学部 特別支援教育専修

²⁾ 合同会社トラスト 共同生活援助 グループホーム日月

障害のある教師等との対話は、児童生徒等にとって、共生社会に関する自己の考えを広げ深める重要な教育資源となることも期待される。こうしたことも含め、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。

しかし、厚生労働省（2022）令和4年障害者雇用状況の集計結果の発表によると、公的機関において雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る結果となったが、市町村と教育委員会のみ未達成となり、実用雇用率は2.27%（法定雇用率2.5%）と、依然不十分な結果となっている。早急に教育現場において障害のある教員を増やすことが求められるが、下條ら（2020）は、障害のある教員の雇用の状況の改善の取り組みに関しては、2019年度以降から検討や実態把握が行われているため、障害のある教員の雇用についてのどのような状況・課題があるか等、現時点ではほとんど明確にされていない、と指摘している。

このことから、学校現場における障害のある教員のための雇用環境づくりが必要であるが、障害者雇用対策基本方針では、「事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。」としている。加えて、厚生労働省（2021）は、障害者を雇用する際に障害者雇用促進法に基づき、すべての事業主に対して、募集・採用時に障害者差別を行っていないか、必要な配慮がなされているかなど、事業主が自主点検するための資料を作成している。しかし、この資料は、事業主側の主観的な評価のみで、「はい」の1択で点検するだけである。そして、事業主側の主観的な視点に任せられ、雇用される側のニーズや課題をはかるものではない。それゆえ、事業主側にとっても障害者を雇用する

ことにおいてどこに課題があるかを把握し評価することが難しく、障害のある者を雇用することへの困難さを感じる要因となっているのではないか。そのため、主観的な評価だけでなく、客観的な評価ができる指標や尺度が必要と考えられる。

これまで、障害者雇用促進に関する客観的な評価に関しては、限定的な職種分野における研究が一部見受けられた。しかし、学校現場における障害者雇用促進に関する評価や尺度に関する研究は見当たらなかった。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。このことから、障害のある教師の学校現場で雇用を促進していくためにも、客観的な評価ができる指標や尺度が必要ではないか。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向上の観点から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のための基礎的研究として、先行研究を基に指標の領域及び項目の検討を行う。

2. 方法

評価指標作成においては、構成概念（領域）の検討、項目執筆の順序を経て開発する。構成概念の検討は、試案や尺度作成過程の第一段階であり、かつ最も重要な作業であり、理論的実態を説明したものである（横内、2007）。また、質問項目の考案には、定義や背景となる理論に基づいて関連する文献や尺度などを参照していく必要がある（横内、2007）。

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、関連する先行研究より項目内容や信頼性・妥当性が検証されている尺度や、関係法令を参考に作成する。

3. 結果と考察

3.1. 障害のある教員の雇用とQOLとの観点

韓 (2017) は、教育分野における成果評価の観点に基づいた QOL 概念の再定義を行い、「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と再定義した (矢野・韓, 2020)。本研究ではこの定義に加え、QOL の観点に関し、「WHOQOL26」と「SF-36」に着目した。

WHOQOL26は、回答者の生活の良質さや健康さを評価する指標として、国際連合世界保健機関 (WHO) が定義する「健康」(身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること) の概念に沿って作成されている (菅原, 2011)。この WHOQOL26は、教育分野での QOL 研究ではしばしば使用されており、佐藤・金子 (2012) は、WHOQOL26の定義を参考に、教師の職業生活の側面に焦点をあて、教師のプライベートな生活側面を切り離して学校という枠組みの中で、教師の QOL を、「教師が日常の職務にあたる中で、その教師がもつ教育目標や期待及び関心などに関連する自身の教育活動全体の状況についての認識」と定義し、研究を行っている。加えて、教

師 QOL 尺度の開発を行い、最終的には、「教師適正領域」、「協働や連携領域」、「子どもと関わる楽しさ領域」、「職務環境領域」の 4 領域 24 項目の尺度を開発している。また、松崎 (2004) は、WHOQOL26 を使用し、小学校における教員の QOL と、教員の職場におけるストレスを把握し、児童の QOL との関連の検討を行っている。その結果として、教員の QOL 得点の高低と職場のストレスとの間に関連がみられたことを明らかにしている。

竹谷・小野 (2013) は、包括的な健康関連 QOL の国際的指標の一である、日本語版 MOS 36-item Short-Form Health Survey (以下、SF-36) における 8 下位尺度 (「身体機能」・「日常役割機能 (身体)」・「体の痛み」・「全体的健康感」・「活力」・「社会生活機能」・「日常役割機能 (精神)」・「心の健康」) を用い、教員の QOL を探索的に検討した。SF-36 は、医療評価やアウトカム評価の研究において患者の視点に立った主観的アウトカムの指標の中でも代表的な評価表である (五木田, 2008)。竹谷・小野 (2013) の研究結果によると、教員群の SF-36 の 8 下位尺度得点は、「心の健康」得点よりも、「日常役割機能 (身体)」得点と「日常役割機能 (精神)」得点が、日本人平均値 50 点をより下回ったことを明らかにしている。「日常役割機能 (身体)」は、身体的な状態を反映し、「心の健康」は精神的な側面が強い。この 2 つは「日常役割機能 (精神)」の状態に影響を受けると解釈されている (斎藤ら, 2004)。

また、下條・照屋・権 (2020) は、日本における障害のある教員の雇用の現状と課題に関する研究動向を把握するため、QOL-EPAI (Employment Promotion System Assessment Promotion System Assessment Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life, 以下、QOL-EPAI) を用いて、日本の学校現場における障害者雇用に関わる先行研究分析を行っている。その結果、「心身の健康」領域に関し、研究等が進んでない状況を明らかにしている。

韓 (2017) の定義や上記 QOL 尺度に関する先行研究にも共通してあるように、本研究でも「身体面」、「情緒面」、「社会面」に関する領域及び項

目抽出を、回答者の主観的視点で評価を行うことが妥当であると考えた。また、この「身体面」、「情緒面」、「社会面」のQOLの視点と障害のある教員の雇用の関連については、相澤（2007）の職業準備性ピラミッドに着目した。

職業準備性ピラミッドとは、働くために必要な力が5段階に整理され、安定した職業生活のためには、①健康管理、②生活リズム、③対人スキル、④基本的労働習慣、⑤職業適性の5段階の力が必要であり、特に土台部分が重要であることが示されている（市川ら、2021）。前原（2021）は「就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック」において、職業準備性とは、「職業生活に必要な個人的な諸能力が用意されている状態（松為、2020）」であり、これは、個人と環境の関係性を観点として持つ就労支援において重要な視点です、と述べている。また、檜垣・赤澤・落合（2020）によると、事前準備の観点から「個人の側に職業生活を始めるために必要な条件が用意されている状態」とされているが、就職後の環境変化への対応の視点も加味して「全生涯にわたる職業への対応能力の準備」ともいわれている。雇用される能力（Employability）を備えることが重要で、職業準備性ピラミッドがそれをよく表

している。個々の職業準備性を検討する際には、職業準備性をハードルとするのではなく、支援や受入れ環境との相互関係の中で対応していくことが重要である、としている。矢野・韓（2020）は、QOLの指標自体が、自身のおかれた環境においてどのように適用するかという目標にもなるという横断的な側面を併せ持っている、としていることから、雇用される側と環境との相互関係について見ていくことは重要な視点であることがわかる。

以上のことから、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・項目抽出を行っていくことが妥当であると考えた。

3.2. 領域と項目の抽出

領域と項目の抽出では、「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項目を抽出した（表1）。

表1. 領域・項目抽出に関する参考文献一覧

領域及び項目	参考にした尺度や資料等
「心身の健康」領域 12項目	<ul style="list-style-type: none"> ・WHOQOL26（世界保健機関） ・SF-36v2（福原・鈴嶋、2011） ・EQ-5D（EuroQolグループ、1987） ・職業性ストレス簡易調査票57（厚生労働省） ・労働者の疲労蓄積自己診断チェックリスト（厚生労働省） ・みんなのメンタルヘルス（こころの病気の初期サインに気付く）（厚生労働省） ・教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）（文部科学省、2013） ・教職員の心の健康づくりのための手引き（福島県教育委員会（2012）） ・教職員のメンタルヘルス対策に関する研究－ラーン体操研究－（石原・濱本・浦（2017））
「職場環境」領域 10項目	<ul style="list-style-type: none"> ・WHOQOL26（世界保健機関） ・OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2018 ・障害者雇用対策基本方針（厚生労働省） ・職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省） ・快適職場調査チェックシートI（ソフト面）（中央労働災害防止協会） ・職場環境評価表（ハード面）第二段階評価表（3疲労回復支援施設）（中央労働災害防止協会） ・教員のメンタルヘルス対策（最終まとめ）（文部科学省、2013）

領域及び項目	参考にした尺度や資料等
	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な対策について（中間まとめ）（中央教育審議会，2017） ・教員のソーシャル・キャピタルとバーンアウトの関連について（杉浦，2020） ・聴覚障害のある教員の就労の実態と心理社会的影響，および関連する要因の検討（奥沢・廣田，2017） ・小学校教員の職務の負担感と多忙感・危機感の関連：教育員の視点に立った働き方改革の実現に向けて（品田ら，2020） ・学校は変わるのか一職員室の内と外から教師の働き方を考える（内田，2021） ・労働者の疲労蓄積自己診断チェックリスト（厚生労働省）
<p>「職業適性」領域 14項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・WHOQOL26（世界保健機関） ・生徒指導提要（文部科学省，2010） ・小学校学習指導要領（平成29年告示）（文部科学省） ・中学校学習指導要領（平成29年告示）（文部科学省） ・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）（文部科学省） ・高等学校学習指導要領（平成30年告示）（文部科学省） ・教師に求められる資質能力の再整理（文部科学省） ・北海道における教員育成指標（北海道教育委員会） ・教職員の人事評価制度の手引き（青森県教育委員会） ・教職員評価制度標準職務遂行能力（別添）（栃木県教育委員会） ・新潟県教員等育成指標について（新潟県教育委員会） ・校長及び教員としての資質能力の向上に関する指標（別紙①）教諭版（三重県教育委員会） ・鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標（教諭等）（鳥取県教育委員会） ・とくしま教員育成指標（改訂版）（徳島県教育委員会） ・市町村（学校組合）学校教員育成指標（福岡県教育委員会） ・育成・評価記録書Ⅰ（申告書）（沖縄県教育委員会）

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」領域と項目が抽出された。

八尋ら（2022）によると、日本における学校教員の精神的健康状態は悪化し、健康管理が課題としてあげられている。文部科学省が公表した「精神疾患による休職者の推移（教職員）」によると、2019年に精神疾患により休職した教職員が5,478人で、病気休職者のうちの約7割が精神疾患によるものであった。ここ数年は5,000人前後を推移しているが、2001年は2,503人であったことから高い水準であることが明らかである、としている。また、文部科学省（2013）によると、教職員の中でも教諭はストレスを感じる頻度が比較的高いことが報告されている。教職員のメンタルヘルス不適応の初期症状の例として、身体面に、頭痛、腹

痛、めまい、吐き気、行動面では、遅刻、欠勤、早退、口数が少なくなることやお酒やギャンブルに興じて仕事の能率の低下、精神面では、情緒が不安になることや、今までより意欲が低下すること、やたら卑下するようになる、と示されている（文部科学省，2013）。ストレスマネジメント研究において、ストレスに対する身体症状との関連については、石原（2017）により整理されている。ストレスに対する身体的反応として、「頭痛、動悸、喉のつまる感じ、胃痛、腹痛、めまい、尿が近い、微熱、息苦しさ、咳、吐き気、下痢、便秘、生理不順、背部痛」が挙げられ、心理的反応として、「不安、イライラ、怒り、集中力低下、持続力低下、抑うつ、自己評価の低下、無気力」、行動面での反応として、「過食、飲酒量の増加、過眠、多動、多弁、引きこもり、遁走」の3観点で分類されている。

文部科学省（2013）は、学校教育は、教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるものであることから、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるようにすることがきわめて重要である、としている。また、八尋ら（2022）は「教員のメンタルヘルスが悪化することで、教員の健康だけでなく、生徒の教育に悪影響を及ぼすことが明らかにされているため、登校拒否の生徒の増加や学力低下に繋がると考えられる。」と述べている。このことから、本指標においては「心身の健康」領域及び項目抽出に、具体的な身体的・心理的な症状や行動に関する内容を加えることが妥当であると考えた。

3.2.2. 「職場環境」領域と項目について

「職場環境」領域では10項目が抽出された。この領域では、職業準備性ピラミッドにおいて、3領域目の「対人技能」及び4領域目の「基本的労働習慣」の領域にあたる。「対人技能」領域については、感情のコントロールや謝罪、苦手な人への挨拶などが含まれ、「基本的労働習慣」領域には、あいさつ・返事、報告・連絡・相談などが含まれている。この2領域は教職員間の人的環境に関連する内容であることが分かる。本研究では、この2領域をまとめ「職場環境」領域としたが、「職場環境」とは、上述したような人的環境に関

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。厚生労働省が公開している職場環境改善ツールにおいても、中央労働災害防止協会が作成した「職場環境評価（ハード面）」と「快適職場調査（ソフト面）」の2つを並列して紹介されている。しかし、「職場環境評価（ハード面）」に関しては、温熱条件や音環境などの作業環境に関する内容や、給油設備や食堂などの職場生活の内容が含まれているため大半を除外することとなった。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部科学省令第十四号）により設置基準が定められており、中学校も同様となっている。そのことから、ハード面においては、「疲労回復」に関連する設備の活用ができていないかを問うのみとし、項目抽出としては少数となるのではないかと考えた。

「快適職場調査（ソフト面）」では、構成として「領域1. キャリア形成」、「領域2. 人間関係」、「領域3. 仕事の裁量性」、「領域4. 処遇」、「領域5. 社会とのつながり」、「領域6. 休暇・福利厚生」、「領域7. 労働負荷」の7領域（35項目）が設定されており、そのうち、先行研究に照らし合わせ、「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領域のみ抽出し参考にした。

障害者雇用対策基本方針では、「障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める（厚生労働省，2019）」と明記され、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抽出している。

また、奥沢（2017）は、聴覚障害教員では、ストレスサーとしては、聴覚障害による制約、保護者との関係の関与が大きい傾向を示しており、児童生徒、同僚、保護者とのコミュニケーション上の障害の関与が大きいことが指摘された。就労上の課題への対応行動（コーピング）としては、同僚教師との関係作りが有効と認識されており、円滑な人間関係の構築に関する項目が上位を占めていた。聴覚障害教員の就労際のストレスを軽減するためには、就労上の情報保障と周囲との円滑なコミュニケーション、周囲との人間関係の形成

が欠かせないことが、改めて確認された、と述べられ、その重要性が指摘されている。このことから、ソフト面においては、「管理職との関係性」「同僚との関係性」を分けて問う項目が抽出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、文部科学省が示す「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、文部科学省（2021）の「教師に求められる資質能力の再整理」を参考に、領域と項目を抽出した。「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つの観点をもって抽出した。

「学習指導」と「生徒指導」の2つの内容については、文部科学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3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、それを参考に抽出した。各校種の学習指導要領の総則は、今回は小学校の総則を参考文献に表4にまとめている。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。抽出方法については、北海道地方、東北地方、関東地方、中部地方、関西地方、中国地方、四国地方、九州地方、沖縄地方の9地方に分け、各地方の都道府県番号の始めにあたる、北海道、青森県、茨城県、新潟県、三重県、鳥取県、徳島県、福岡県、沖縄県の9都道府県の教育委員会に絞り、「教職員評価システム」で実際に使用されている指標から「学習指導」と「生徒指導」の項目を整理し、共通した項目を抽出した。

理し、共通した項目を抽出した。

「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つが抽出された。関係法令、学習指導要領の中では子どもたちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うことが求められており、学習者中心の授業を創造することができる教師が求められている（文部科学省、2021）。そのことから、学習指導の項目に「主体的」「対話的」というワードを入れて項目を抽出する必要があると考えた。

「生徒指導」に関しては、生徒指導提要における定義として、「生徒指導は、一人一人の児童生徒の個性の伸長を図りながら、同時に社会的な資質や能力・態度を育成し、さらに将来において社会的に自己実現ができるような資質・態度を形成していくための指導・援助であり、個々の児童生徒の自己指導能力の育成を目指すものです。そのために、日々の教育活動においては、①児童生徒に自己存在感を与えること、②共感的な人間関係を育成すること、③自己決定の場を与え自己の可能性の開発を援助することの3点に特に留意することが求められている（文部科学省2010）」としている。特に、後者の3点の留意点は、学校現場では、「生徒指導の3機能」として様々なところで言及されていることから、この3点を項目に抽出する必要があると考えた。また、「教師に求められる資質能力の再整理」では、「教育相談の意義や理論を理解し（中略）個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行う」ことが求められていた。この「人格」については、須藤（2022）は、「人間は、人間性として備わっているいろいろな性質・能力・要求を、外からいたわり育てられるだけでなく内に自らの力、自由な意思と責任を持って統一し、はたらかせる事ができる。これが人間の人間たる資格で、人格とよばれるものである」と定義している。さらに、教育では子どもたちの人格形成のプロセスにおいて「自分の人生・人格は、自分の責任で創造することを自覚させ、何のための活動なのか、自己決定で何を重視したのか等を振り返りながら活動できるよう指導・援助することが重要と考える。」と述べ、「自己決定の連続が人格を形成する」としていることから、生徒指導においては、特に

子どもたちの「自己決定」の機会や場を設定することについて重要であると考えた。加えて、「生徒指導を進めるに当たっては、全教職員の共通理解図り、学校としての協力体制・指導体制を築くことは欠くことのできない大切なことです。しかし、学校全体で進める生徒指導とは、学校の中だけで完結するものではありません。家庭や地域社会及び関係機関等との連携・協力を密にし、児童生徒の健全育成を広い視野から考える開かれた生徒指導の推進を図ることが重要です(文部科学省, 2010)。」とあり保護者や他の教職員との連携した項目を抽出する必要があると考えた。

保護者との連携では「生徒指導を円滑に進めていくため、家庭と一致協力した体制を築くことや、地域の教育力を積極的に活用していくことなどが問われているといえます(文部科学省, 2010)。」とあることから、家庭の状況と学校で様子について情報の交換を行った連携について問う項目を抽出した。教職員との連携については、「生徒指導の問題を一人で抱え込まず、組織的な取組が必要であり、教職員間の信頼関係や温かい人間関係を常に心がけておくことが大切です(文部科学省, 2010)。」とあり他の職員との情報共有だけでなく、意見交換を含めた連携に関する項目を抽出した。地域・関係機関との連携については、「児童生徒の問題行動が学校内で対応できるか、他の機関にゆだねる方がよいか、あるいは、他の機関・専門家等との連携・協働によるのがよいかの判断は大変重要です。また、必要があると判断した場合は迅速に連携・協働し専門機関の助言を求める姿勢も必要です。そのためにも、家庭・地域、専門家や関係機関と連携・協働を進める上で、学校が自らの役割を率先して行うとともに、常に情報共有できるシステムを構築するなど、円滑に連携の図られる体制を構築し、その連携体制の中で全体をコーディネートしていく視点が必要です。(文部科学省, 2010)。」とあり、情報共有だけでなく、地域資源を活用することを含めた連携に関する項目を抽出した。

3.3. 全体考察

本研究では、QOL向上の視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のため

に、先行研究を基に指標の領域及び項目の検討を行った。その結果として3領域36項目が抽出され、今後の指標開発における領域と項目の候補となった。しかし、「職業適性」領域においては、以前課題が残る。本研究では、この領域及び項目抽出の観点を、「教師に求められる資質・能力」の土台となる「学習指導」と「生徒指導」の2つに絞って行った。抽出された項目より、教職員の校務分掌や雇用形態の偏りが生じるのではないかと予想もされた。今後、領域設定及び項目抽出の検討のために、学校現場で実際に働く障害のある教師や管理職、専門家への聞き取り調査や、項目の内容的妥当性の検証が必要だと考える。

しかしながら、本研究はQOLを観点とした障害のある教員の雇用推進について概観してきたが、先行研究から分かったこととして、本指標が開発に至った際には、障害のある教職員と限定せずとも、様々な背景を持った教職員の雇用推進に関する指標としても活用できるものにもなるのではないだろうか。「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。本研究はQOLと相澤(2007)の職業準備性ピラミッドを観点に領域・項目抽出に至ったことから、障害者と限定せ

様々な背景を持つ教員を含めた、全ての教員が活用することが出来る包括的な評価指標となる可能性が示唆されたのではないかと考える。

4. 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して、包括的に評価する指標を提示するための基礎的研究を行った。しかし、課題が残る結果となったため、今後は、本研究で抽出された領域・項目の内容的妥当性の検証を行い、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。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。

引用文献

1. 中央教育審議会（2012）教育社会の形成に向けたインクルーシブ教育の推進（報告）
2. 文部科学省（2019）「文科省 障害者活躍推進プラン6 「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～」. URL: https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/gakusyushien/1413121.htm（最終閲覧日：2023年3月20日）.
3. 厚生労働省（2022）令和4年 障害者雇用状況の集計結果. URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29949.html（最終閲覧日：2023年3月20日）
4. 下條満代・照屋晴奈・権偕珍（2020）日本における障害のある教員の雇用の現状と課題に関する研究動向—QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価指標（QOL-EPAI）を観点として. Total Rehabilitation Research, 8, 39-50.
5. 厚生労働省（2018）障害者雇用対策基本方針

6. 厚生労働省（2016）自主点検資料～障害者の差別禁止・合理的配慮の提供のために～. URL:<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouan-teikyoku/0000115765.pdf>（最終閲覧日2023年3月15日）
7. 中村雅也（2020）障害者教師—インクルーシブ教育と教師支援の新たな射程—. 株式会社学文社
8. 権偕珍（2016）日・韓の障害者雇用促進法制の評価分析および比較—QOL—EPAIを用いた評価分析を中心に—. 立命館大学経済学会, 64 (3), 284-305.
9. 横内光子（2007）心理測定尺度の基本的理解. 日本集中治療医学会雑誌, 14 (4), 555-561.
10. 韓昌完（2017）教育分野における成果評価の観点に基づいたQOL（Quality of Life）の再定義. 琉球大学教育学部紀要, 90. 157-162.
11. 矢野夏樹・韓昌完（2020）教育心理学に基づいた教育成果評価尺度開発のための基礎的研究. Journal of Inclusive Education, 8, 1-13.
12. 菅原ますみ（2011）第6章 家族のQOLの特徴. ベネッセ教育総合研究所報, 9, 106-117.
13. 佐藤広崇・金子智栄子（2014）教育現場におけるQOLと教師が求める援助（1）—小学校における教師QOLの尺度構成—. 教心第56回総会, 752.
14. 松崎くみ子（2004）教員のQOLと学校の職場のストレス—および児童のQOLとの関連「健やか親子21推進のための学校における思春期の心の問題に関する相談システムモデルの構築」報告書, 68-75.
15. 竹谷怜子・小野久江（2013）教員の生活の質（QOL）の現状報告—SF-36の3因子モデルによる探索的検討—. 学校メンタルヘルス, 16 (1), 42-46.
16. 五木田和枝・高島尚美・渡部節子・菅野洋・山本勇夫（2008）脳腫瘍患者における SF-36を活用したQOL評価. 横浜看護学雑誌, 1, 50-58.
17. 佐藤功・伊南富士子・池辺淑子・森脇千夏（2004）健康関連QOLの向上を目指した健康づくり

- の展開。厚生省の指標, 51 (7), 22-27.
18. 相澤欽一 (2007) 現場で使える 精神障害者雇用支援ハンドブック. 金剛出版.
 19. 市川夢太・村松舞子・仲嶺春平・高橋美佐紀・香野毅 (2021) 知的障害教育における主体的な進路選択のための自己理解支援について: 職業準備性ピラミッドの活用. 静岡大学教育実践総合センター紀要, 31, 10-19.
 20. 檜垣高史・赤澤祐介・落合亮太 (2020) 成人先天性心疾患 (ACHD) 患者の自立への不安と就業支援プログラム. 循環器専門, 29, 35-42.
 21. The WHOQOL Group (1995) The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): Position Paper from the World Health Organization. Social Science of Medicine.
 22. Fukuhara S, Ware JE, Kosinski M, Wada S & Gandek B (1998) Psychometric and clinical tests of validity of the Japanese SF-36 Health Survey. Journal of Clinical Epidemiology, 51, 1045-53.
 23. 池田俊也・土屋有紀・久繁哲徳・西村周三・池上直己 (1998) 日本語版EuroQolの開発. 医療と社会, 8 (1), 109-123.
 24. 厚生労働省 (2005) 職業性ストレス簡易調査票57.
URL: https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/stress-check_j.pdf (最終閲覧日: 2023年3月3日)
 25. 厚生労働省 (2004) 労働者の疲労蓄積自己診断チェックリスト.
URL: <https://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html> (最終閲覧日: 2023年3月3日)
 26. 厚生労働省HP. 知ることからはじめようみんなのメンタルヘルス こころの病気の初期サインに気づく. URL: https://www.mhlw.go.jp/kokoro/first/first03_1.html
 27. 文部科学省 (2013) 教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ)
 28. 福島県教育委員会 (2012) 教職員の心の健康づくりのための手引き
 29. 石原昌子・濱本飛鳥・浦雄介・野坂見智代 (2017) 一教職員のメンタルヘルス対策に関する研究—「ラーン体操」の実施を通して—. 広島県立教育センター, H29研究報告書.
 30. 国立教育政策研究所 (2018) 教員環境の国際比較: OECD国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018報告書—学び続ける教員と校長—. (株)ぎょうせい.
 31. 中央労働災害防止協会 安全衛生情報センター. 継続的かつ計画的に快適な職場環境の形成に取り組むために「ハード・ソフト両面からのアプローチ」.
URL: http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/sho/sho_07.html (最終閲覧日: 2023年3月3日)
 32. 中央教育審議会 (2017) 新しい時代の教育に向けた持続可能な学習指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な対策について (中間まとめ)
 33. 杉浦健 (2020) 教員のソーシャル・キャピタルとバーンアウトの関連について. 近畿大学教育論叢, 32 (1), 25-4.
 34. 奥沢忍・廣田栄子 (2017) 聴覚障害のある教員の就労の実態と心理社会的影響, および関連する要因の検討. AUDIOLOGY JAPN, 60 (1), 72-82.
 35. 品田瑞恵・萬羽郁子・小宮山利恵子・佐々木裕子・松田恵示・中田幸夫・田嶋大樹・山内朋也・酒井春名・金子嘉宏 (2020) 小学校教員の職務の負担感と多忙感・危機感の関連: 教員の進展に立った働き方改革の実現に向けて. 学校教育学研究論集, 41, 1-13.
 36. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2022) 独立行政法人高齢・障害求職者雇用機構 令和4年度版 就業ハンドブック.
URL: <https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/handbook.html> (最終閲覧日: 2023年3月20日).
 37. 江澤和雄 (2013) 教職員のメンタルヘルスの現状. レファレンス (744), 3-28.
 38. 文部科学省 (2013) 教職員のメンタルヘルス対策健康会議の最終まとめについて.
URL: https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfi

- le/2013/03/29/1332655_03. pdf (最終閲覧日：2023年2月20日)
39. 八尋風太・杉山佳生・萩原悟一・久保昂大・當山貴弘 (2022) 教員におけるワーク・エンゲイジメントと職業性ストレスに関する検討：運動部顧問，文化部顧問，担当無し教員に着目して. 教育医学, 67 (3), 192-198.
40. 内田良 (2021) 学校は変わるか:職員室の内と外から教師の働き方を考える. 日本労働研究雑誌, 63 (5), 38-49.
41. 前原和明 (2021) 就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック. 令和2年度厚生労働科学研究費補助金 (20GC1009) 研究報告書.
42. 文部科学省 (2010) 生徒指導提要
43. 文部科学省 (2017) 小学校学習指導要領
44. 文部科学省 (2017) 中学校学習指導要領
45. 文部科学省 (2017) 特別支援学校小学部・中学部学習指導要領
46. 文部科学省 (2018) 高等学校学習指導要領
47. 文部科学省 (2021) 「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会 (第3回)・教員免許更新新制小委員会 (第4回) 合同会議添付資料. URL: https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/2021/1422489_00018.html (最終閲覧日：2023年2月14日)
48. 北海道教育委員会 (2017) 北海道における教員育成指標.
URL: <https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/kks/sihyou.html> (最終閲覧日：2023年2月15日)
49. 青森県教育委員会 (2020) 教職員の人事評価制度の手引き.
URL: <https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e-kyoin/jinjiyouka.html> (最終閲覧日：2023年2月15日)
50. 栃木県教育委員会 (2022) 教職員評価制度標準職務遂行能力 (別添).
URL: <https://www.pref.tochigi.lg.jp/m04/r4hyouka/r4hyouka.html> (最終閲覧日：2023年2月15日)
51. 新潟県教育委員会 (2019) 新潟県教員等育成指標 教諭指標 (共通指標)
URL: <https://www.pref.niigata.lg.jp/site/kyoiku/1356878105294.html> (最終閲覧日：2023年2月15日)
52. 三重県教育委員会 (2018) 校長及び教員としての資質の向上に関する指標 (別紙①) 教諭版.
URL: <https://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/m0044700018.htm> (最終閲覧日：2023年2月15日)
53. 鳥取県教育委員会 (2019) 鳥取県公立学校教員としての資質の向上に関する指標 (教諭等)
URL: <https://www.pref.tottori.lg.jp/92077.htm> (最終閲覧日：2023年2月15日)
54. 徳島県教育委員会 (2020) とくしま教員育成指標 (改訂版) (徳島県教育員会)
URL: <https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippanokata/kyoiku/gakkokyoiku/5026572> (最終閲覧日：2023年2月15日)
55. 福岡県教育センター (2022) 県立学校教員育成指標.
URL: http://www.educ.pref.fukuoka.jp/one_html3/pub/default.aspx?c_id=511 (最終閲覧日：2023年2月15日)
56. 沖縄県教育委員会 (2020) 教職員評価システム (人事評価制度) について. URL: <https://www.pref.okinawa.jp/edu/jinji/joho/sonota/hyoka/index.html> (最終閲覧日：2023年2月15日)
57. 高橋淳 (2018) 障害のある先生たちー「障害」と「教員」が交錯する場所でー. 株式会社生活書店.