

論文

## 在職中に重度視覚障害となった教員の復職過程

——「辞める」から「続ける」への転換に焦点を当てて——

中 村 雅 也\*

### 1 目的

本稿の目的は、在職中に視覚障害となった教員が休職を経て復職するまでの過程を明らかにし、その過程に作用する復職を促進する要因と阻害する要因を検討することである。

インクルーシブ教育を標榜する障害者権利条約の批准に向けて、2012年7月、中央教育審議会初等中等教育分科会特別支援教育の在り方に関する特別委員会は、「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）」を発表した。この中で、共生社会の実現に向けて、障害者が学校の教員となることの積極的な効果と役割が明示され、専ら障害者雇用政策において扱われてきた障害者の教員への雇用が、教育政策においても扱われることが明確にされた（中村 2015）。

一方、障害者の雇用の促進等に関する法律には、事業主が雇用義務を負う障害者の雇用率（法定雇用率）が定められている。都道府県等の教育委員会の法定雇用率は2.2%であるが、2014年6月1日現在、教育委員会全体の障害者雇用率は2.09%で、法定雇用率を下回っている。法定雇用率を達成している都道府県教育委員会は47機関中22機関（46.8%）に過ぎず、市町村教育委員会においても73機関中58機関（79.5%）である。国、都道府県、市町村などの他の公的機関に比して、教育委員会のみが全体としても法定雇用率を達成しておらず、達成機関の割合も低い（厚生労働省 2014）。共生社会の実現に向けて、障害者が教員として働くことの意義が打ち出される中、教育分野での障害者雇用は依然として立ち遅れている。

教員への障害者の雇用促進には、採用数の拡大と採用後の勤務継続が必要となる（中村 2014）。採用数の拡大については、上林・池田（2011）と田中・船橋（2009）が教員採用試験の現状を分析し、障害者の採用を拡大する方策を提示している。また、谷合（1993, 1997）は視覚障害者に対する点字による採用試験の適正化と採用数拡大の必要性を指摘している。

他方、採用後の勤務継続については、中村（2014）が労働環境整備の必要性を指摘し、視覚障害のある教員が勤務を継続するためのサポート体制を提示している。また、視覚障害者支援総合センター（2012）はすべての都道府県と政令指定都市の教育委員会に郵送による質問紙調査を行い、視覚障害のある教員に実施した人的サポートと物的環境整備について明らかにしている。

ところで、障害のある教員には2つのパターンがある。1つは障害者が採用されて教員となっているパターン、もう1つは教員が在職中に障害者となったパターンである。2014年度の全国の公立学校教員の採用者総数は31,259人（文部科学省 2015a）、そのうち障害者は71人（文部科学省 2015b）で、採用者数に占める障害者数の比率は0.23%である。一方、2014年6月1日現在、全国の教育委員会全体の障害者雇用率は2.09%である（厚生労働省 2014）。過去に採用者数に占める障害者数の比率が大幅に増加したことはないので、障害のある教員の大多数は在職中に障害者となったと考えられる。

---

キーワード：障害のある教員、視覚障害、復職過程、障害者雇用

\*立命館大学大学院先端総合学術研究科 2009年度入学 公共領域

教員に限らず、在職中に障害者となった場合、従来と同様の勤務が困難になり、転職や退職を余儀なくされることも少なくない（中途視覚障害者の復職を考える会 2003; タートルの会 1998）。中途障害者の勤務継続のためには、労働環境整備も重要であるが、まずは勤務に復帰することが必要である。そこで、本稿では、在職中に視覚障害となった教員の障害発生から復職までの過程を描出し、そこに作用する復職を促進する要因と阻害する要因を検討する。

## 2 方法

### 2.1 調査協力者

本研究では、視覚障害のある教員を対象として調査を行った。筆者はかつて視覚障害をもちながら教員として勤務した経験があり、視覚障害のある教員の当事者団体である全国視覚障害教師の会に参加している。このことにより、筆者は視覚障害のある教員を対象として調査を進めるために必要な背景知や、調査協力者との信頼関係をもっている。そこで、全国視覚障害教師の会を通じて、調査協力者を募った。

調査協力者は、中学校、または高等学校（以下、「高校」という）の在職中に重度視覚障害となった男性教員4名である。中学校が1名、高校が3名で、4名とも10年以上の教職歴の後に休職している。

調査協力者には、研究目的、調査内容、公表方法を電子メールと口頭で伝え、協力の承諾を得た。インタビュー調査の過程で答えたくない質問は拒否できること、協力を中止したり、撤回したりできること、公表に際しては原稿を事前に提示し、了承が得られなければ修正、あるいは公表を中止することを口頭で説明し、承諾を得た。なお、調査協力者の名前はすべて仮名である。調査協力者のプロフィールを表1に示す。

表1. 調査協力者のプロフィール

名前	インタビュー時の年齢	障害の状態	勤務校種	教職歴など
鈴木さん	80歳代前半	40歳代後半に中途失明	中学校	1960年代前半に30歳代前半で公立学校に音楽科教諭として採用された。1970年代後半に40歳代後半で中途失明し、1年間のリハビリテーションを経て中学校に復職。その後、同校に10数年間勤務し、1980年代後半に定年退職。
小林さん	70歳代後半	40歳代後半に中途失明	高校	幼少時から弱視だった。1960年代前半に20歳代前半で私立高校の社会科教諭として採用された。1980年代前半に40歳代後半で網膜剥離により失明。1年余りの治療と静養の後、同校に復職。10数年間勤務し、1990年代後半に定年退職。
田中さん	70歳代前半	30歳代後半から40歳代は重度弱視、その後はほぼ全盲	高校	幼少時から弱視だった。1960年代前半に20歳代前半で公立高校の数学科教諭として採用された。1970年代後半に30歳代後半で内臓疾患のため1年間休職。その間に視力が急激に低下した。復職を機に同僚や生徒に弱視であることを公表。2000年代前半に定年退職。
渡辺さん	60歳代前半	40歳代は重度弱視、その後はほぼ全盲	高校	1970年代後半に20歳代後半で公立高校の社会科教諭として採用された。視力低下のため、1990年代前半に40歳代前半で1年間休職し、リハビリテーション訓練を受けた後に復職。その後、1度の転任を経て、2010年代前半に定年退職。

### 2.2 調査方法

調査協力者に半構造化インタビューを実施した。本稿は、「障害者教師の教育実践とそれを促進する要因・阻害する要因の解明」という研究テーマで実施している研究の一部である。このテーマのもと、障害のある教員としての経験全般を調査するために、インタビューガイドは、生き立ち、障害の発生と復職の経緯、職務上の困難とサポート体制、生徒たちとのかかわりの4項目で構成した。インタビューはこれらの項目に沿って行い、適宜、詳細について尋ねながら、調査協力者に自由に語ってもらった。本稿では、このうち障害の発生と復職の経緯についての語りを取り上げて検討した。

インタビュー調査の実施期間は、2010年10月から2011年2月までの間である。インタビューの場所は、3名は調査協力者の自宅、1名は喫茶店であった。インタビューは調査協力者と筆者が1対1で面接して行った。インタビュー

内容は、調査協力者の承諾を得て、全部をICレコーダーで録音した。この録音データから、調査協力者と筆者のすべての発話を逐語的に書き起こしてトランスクリプトを作成した。作成したトランスクリプトはそれぞれの調査協力者に提示し、聞き違いや誤認がないことを確認した。

## 2.3 分析方法

調査協力者それぞれについて、インタビューのトランスクリプトから、障害の発生から復職に至る経過についての語りを抽出した。次に、抽出したトランスクリプトを、事象のまとまりごとに切片化し、内容を表すラベルをつけた。KJ法（川喜田 1967）に準じて、切片をグループ化し、統合を重ねて、6つのカテゴリーを析出した。6つのカテゴリーのラベルは、「障害が発生する」、「休職する」、「将来の見通しがもてない」、「教職継続への展望が開ける」、「復職を決断する」、「復職を実現する」である。それらを障害の発生から復職に至るまでの時系列に配列し、調査協力者それぞれについて、復職経過のトランスクリプトを再構成した。それらを精読し、各カテゴリーの主な事象と、障害と教職の関係性を示す語りを中心に、それぞれの事例として復職過程を描出した。それらの事例から、調査協力者の教員を続けることについての意識と、それに作用する事象を検討した。

## 3 結果と考察

本節では、第1項から第4項で4名の調査協力者の事例を提示し、第5項でそこに見られる彼らの教員を続けることについての意識と、それに作用する要因を検討する。

### 3.1 鈴木さんの事例

鈴木さんは40歳代半ばに緑内障と診断された。医師に眼圧が下がらなければ失明することもあるといわれたが、「そのときは、ただ単に言葉としてえらいこっちゃいうだけのことでね、まあ、こんななるとは思わへんだけど」と、実際に失明することまでは考えなかった。診断から3年ほど経った頃、急激に視力が低下した。生徒が書いた細い鉛筆の文字も読めなくなってきた。週を追うごとに視力が低下していくのが自覚できた。

病院に行くと、医師に失明するかもしれないと告げられた。手術すれば何とか現状を維持できる可能性はあるが、そのまま失明する可能性もあることが説明された。手術しなければ、いずれ失明するといわれた。鈴木さんは、このまま視力が低下し続けたら、見えなくなるのも時間の問題だと思った。手術が失敗しても、今、見えなくなるか、先に見えなくなるかの違いなら、手術で現状を維持できる可能性に賭けてみようと思った。

手術後、眼帯を外したが、何も見えなくなっていた。しばらくは、手術の結果ははっきりとは知らされなかった。鈴木さんはわずかな希望を捨てていなかったが、4、5日後に医長から手術は成功せず、失明したことを告知された。

そのとき、鈴木さんは視覚障害のために退職した音楽教員のことに思い当たったという。大学時代からの知り合いだったその教員は、視力が低下し、教科書の文字を読むこともできなくなった。同僚、管理職、教育委員会などが支援の方法を考えたり、職務を調整したりしたが、いろいろと手を尽くしてもうまくいかず、追い詰められて、結局、退職していった。その話を聞いたときは、他人事のように思っただけだが、自分が失明したら、その教員のことを自分のことのように思えた。「彼が辞めた以上、やっぱり自分も、復職できるかできないかわからないし、もう辞めなければしょうがないかな」と思ったという。

また、同じ病院で手術を受けた高校教員が、視力も戻らず、復職もできずに、自殺したという話も聞いた。自殺した教員の前例があったからか、病院は鈴木さんにリハビリテーション施設で訓練を受けるように勧め、すぐに入所できるように手配してくれた。鈴木さんは、いつまでも入院しているわけにもいかないし、復職できるかどうかはわからないが、とにかくリハビリテーションを受けてみようと思った。

3月に手術をし、新年度の4月から、鈴木さんは大阪市にある日本ライトハウス職業・生活訓練センター（現・日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター。以下、「訓練センター」という）に入所した。そこで、大阪府立天王寺高校定時制で非常勤講師をしていた全盲の楠敏雄さん<sup>1</sup>の存在を知らされる。また、訓練センターは、以前に中途失明した高校教員の復職訓練を計画していたが、その教員の自殺によって、実施がかなわなかった。その

経験があったため、訓練センターは鈴木さんの復職訓練に力を尽くしてくれたという。

復職訓練を受ける中で、鈴木さんは自分が現場復帰する目的は何かと自分に問いかけた。まずは生活の糧を得ることがあるが、単にそれだけの問題ではない。今まで教員として生徒たちと織りなしてきた経験は、視覚障害になったからといって失われるものではない。また、障害者の教師が健常者の生徒たちと作る人間関係に教育的な意義もある。鈴木さんは、今までの経験を活かし、教員として働き続けることに大きな価値があると考えようになった。

復職を支援しようとする訓練センターと復職への意志を固めた鈴木さんの意向がかみ合い、順調に訓練は進んだ。12月頃には白杖による歩行や点字もかなり習得できた。そこで、鈴木さんは新年度から復職しようと考えた。訓練センターの賛同も得て、学校に復職願を提出した。

年度末も近づいた頃、市の教育委員会から復職審査の結果が伝えられた。休職事由である障害が解消されていないため、審査の対象にはならないというものだった。

鈴木さんは障害があっても復職したいと強く訴えた。市教委は試行授業の実施を求めてきた。市教委や支援団体、マスコミなどが参観する中、鈴木さんは市教委から指定された内容の授業をして見せた。市の教育長は授業を肯定的に評価した。マスコミが生徒たちに授業の感想をたずねたところ、失明前と変わらない授業だったという声が多く聞かれた。試行授業の様子は県の教育委員会に報告された。

しばらくすると、次は県教委から試行授業を求められた。鈴木さんは県教委から指定された内容の授業をして見せた。授業後の話し合いで、県教委の担当者から、もう少し点字の訓練を受けてから復職してはどうかという提案があった。だが、鈴木さんは、これからは学校現場で勤務することが訓練になるのだと強く復職を訴えた。試行授業の結果は県教委にもち帰られた。その後、復職が許可された。

### 3.2 小林さんの事例

小林さんは幼少時から強度近視だったが、40歳代後半に、突然、網膜剥離を起こした。数日後に手術を受け、医師は手術は成功し、網膜はついたといった。しかし、視力はもどらなかつた。医師ははっきりとした失明告知はせず、時間をかければ少しは見えるようになるかもしれないという。小林さんはなすすべもなく、退院後も自宅で「藁にもすがる気持ち」でなるべく安静にし、療養を続けた。だが、このまま見えないままなのか、見えるようになるのか、見えるようになるにしても、教科書の文字は読めるのか、まわりの様子ぐらいはわかるのか、全く見通しがもてなかつたという。

病気休暇で療養しながら、視力が回復しないことを前提にして、小林さんは今後のことを考えた。まだ小学生と高校生の二人の子どもを養育しなければならず、無職になるわけにはいかない。だが、視覚障害者に開かれた仕事であるマッサージの資格を取るにしても、3年間の職業教育を受けなければならない。転職のために苦勞するなら、教員の仕事を続けるために苦勞したほうが苦勞のしがいがあると思った。そのような考えに行きつくまでに、半年ぐらいはかかったという。だが、小林さんは復職できるという確信はなかつたし、そのための方法もわからなかつた。

復職を模索しはじめた小林さんは、まず中途失明した教員の前例を調べた。教育委員会や障害年金を扱う共済組合、教職員組合の厚生関係などに問い合わせたが、そんな事例は把握されていなかった。

病気休暇から半年以上が経ち、引き続き休職に入る頃には、小林さんは視力の回復はもうないだろうと考えていた。そんな折、全盲の教員が高校に着任したという新聞記事<sup>2</sup>を、知人が教えてくれた。小林さんはその記事にあった署名の記者に手紙を出してみた。手紙には、自分は中途失明で休職中だが、なんとか高校教員として復職したいと考えていることを書いた。間もなく、その記者から電話があり、視覚障害のある教員の情報を教えてくれた。

記事にあった大阪府立白菊高校の英語教諭（当時）、有本圭希さんにも手紙を送った。有本さんからは、墨字は見えず、点字も読めない小林さんに対して、返事を録音したカセットテープが送られてきたという。その頃、関西を中心に数名の視覚障害のある教員たちが連絡を取り合っており、小林さんも他の視覚障害のある教員ともつながりができた。彼らとの「いろんなやり取りの中で、何とかかなりそうだなという、そういう光が見えて」きたという。丁度、休職をさらに延長するか、学校に復職の意向を伝えるかを決めなければならない時期でもあった。

小林さんは大阪で視覚障害のある教員の集会が開催されると聞き、はじめて参加した。何人かの視覚障害のある

教員たちの話を聞き、自分が困っていることは、他の視覚障害のある教員も同じように困っていることがわかった。同じような状況の人たちも教員をやっているのだから、自分も何とかなると確信できた。「見えなくなったから、もう教師の仕事はだめということにはならないというふうには私は考えていたわけだけれども、それは正しかったなど。だから、その方向は追求しなければならぬ方向だ」と、小林さんは教員を続けられることを確信し、復職の方針を固めた。

小林さんは管理職に復職希望を伝えたが、管理職は視力回復がないままで復職希望が出るとは思っていなかったようだった。同僚たちについても、「大体、一般的な雰囲気としては、見えなくなったんだからもうこれで終わりだろうなというふうに見ていた人がほとんどでしょうね」と小林さんはいう。小林さんは全盲となっても教員はできるということを、まわりに説得することからはじめなければならなかった。学校に出かけて、管理職と面談したり、職員室で同僚に復職の意向を話したりした。同僚たちに教室で板書できるところを見てもらったこともあった。

小林さんは学校当局との復職交渉よりも、教職員組合への協力依頼を先に考えた。教職員のほとんどが加入している組合が復職を支持すれば、管理職もそれを突っぱねることはできないだろうという見通しがあった。組合は小林さんの復職について、総会を開いて討議した。小林さんも総会で関西の視覚障害のある教員の事例などを報告した。復職に否定的な意見もあったが、小林さんができるというのなら復職させるべきだという意見に落ちついた。

小林さんは他校への人事異動がない私立高校で20年以上勤務しており、教職員の中でも長期間の勤務実績を積んでいた。組合の役員を務めたこともあった。学校は教職員の互選で教頭を決めており、小林さんは選出されて、2期6年間、教頭を務めた。3期目の教頭を固辞して、教務主任を務めていたときの失明だった。それまでの小林さんの学校での働きや、同僚との信頼関係が決め手となって、組合は復職決議を上げてくれた。小林さんの予想通り、管理職は教職員の意向を尊重して、復職を許可した。

### 3.3 田中さんの事例

田中さんは子どもの頃から視力が低く、夜盲もあった。教員になってからも、宿直や宿泊を伴うクラブ活動の引率など、夜間の勤務には不自由を感じていた。しかし、目が見えにくいことは隠していた。学校からの帰路、夜道で溝に落ちたことがあったが、同僚にはつまずいたと言って、見えないことをごまかした。目が不自由なことが知られると、あの人には仕事を頼めないと思われるかもしれない。「一番、自分がマイナスに評価されるのはいやだったよね」という。また、仕事を外され、退職に追い込まれるのではないかとという危惧もあった。田中さんは周囲のマイナス評価や退職勧告を恐れて、「見えるふり」をしていた。「できんのにできるふりを、見えんのに見えるふりをする」ことが、かえって「ふりをするのはきつかった」と、職業生活に困難をもたらす要因となっていた。

田中さんは見えにくいながらも勤務を継続していたが、30歳代後半に内臓疾患で倒れ、治療のために休職した。休職中に、それまで低いながらも安定していた視力が、急激に落ちてきた。「当時だから、目が見えなかったら辞めるしかないわというんが普通だった」という時代背景の中で、田中さんは「もう、ここまで見えにくくなったら、今まで通り教壇には立てんのじゃないかなと思って、悶々とした」という。退職することは考えたが、転職することは考えられなかった。転職といっても、目が不自由ではそう簡単にはできないと思った。

田中さんは急激な視力低下で教員を辞めなければならないという思いを抱えながら、内臓疾患の療養を続けていた。そんな折、新聞に障害者問題総合誌『そよ風のように街に出よう』<sup>3</sup>創刊の案内が載っているのを見つけて購読した。「偶然、その記事に気がついてね。その日の新聞を読んでおらんかったら、今のわしはなかったかも知れんわね」という。その雑誌で、大阪府立天王寺高校定時制で非常勤講師をしていた全盲の楠敏雄さんの存在を知った。雑誌の相談コーナーに、視覚障害になって仕事を辞めなければならないと悶々としていることを投稿した。雑誌の紙面でもアドバイスを受けたが、編集部で電話をして、楠さんと直接に連絡が取れるようになった。

楠さんに授業を見に来るようにいわれ、田中さんはすぐに大阪に会いに行った。そこで、楠さんから、中途失明の後、中学校に復職していた鈴木さん（本節第1項参照）を紹介され、その授業も見に行った。二人とも全盲なのに教壇に立っているのを見て、田中さんは自分にもできるかもしれないと思った。

間もなく、楠さんが会いに来てくれた。田中さんは教員を続けるように励まされた。「これで、わしも復職しようという気になったんだね。いやあ、全く見えん人が教壇に立っているのを見せてもろうてね、その上に、続

けろって言われて、よっしゃって、それじゃあ、続けよう」と決心したという。田中さんは、二人の全盲の教員との出会いがなければ、退職していたという。

田中さんの休職事由は内臓疾患だったので、その治療が終了した旨の診断書を出せば、復職は許可された。田中さんは復職と同時に地元高校の定時制に転勤となった。

復職に際し、田中さんは楠さんから視覚障害を公表するようにアドバイスを受けていた。だが、障害を公表するには非常に抵抗があった。最初の職員会議でどのように話そうかと悩み、話すときには背筋に汗が流れたという。目が見えにくいことを告白し、力を貸してほしいと頼んだ。同僚たちの反応は好意的で、困ったときにはいつでも声をかけてくれとってくれた。田中さんも困ったときには遠慮なく助けを求めるようになった。生徒たちにも見えにくいことを話し、協力を頼んだ。

同僚や生徒に障害を公表することで、障害を隠すストレスから解放され、サポートが受けられるようになった。「それからはもうほんと、気持ちが楽になったね。周りの人がみんな知っとってくれてるからね。隠しとかんでいいんだから。隠しておくのはしんどかったよ。堂々と公表したというのはよかった」と田中さんはいう。

### 3.4 渡辺さんの事例

渡辺さんは大学時代から夜盲があった。教員になってからも、通勤時の夜道は見えづらかったが、通常の職務には差し障りはなかった。渡辺さんが職務に差し障りを感じはじめたのは、40歳代前半だった。成績記録用のいわゆるエンマ帳に記入するのが困難になった。出勤簿への押印も難しくなったため、まわりの人たちに見えにくいことを話し、押印してもらった。

渡辺さんは視力の低下を自覚し、病院の眼科を受診した。数日後に結果を聞きに行くと、網膜色素変性症と診断された。医師は、治療方法はなく、進行性で、今後さらに悪化すると説明し、仕事を続けていくのは大変だといった。渡辺さんは全身の血が逆流するような感じに襲われ、「これからとんでもないことになるんじゃないか」とパニック状態になったという。仕事についても、「これで、もう、クビになっちゃうんじゃないかなという、そういう不安」を感じた。だが、同時に、事故や病気で障害をもった人がリハビリテーションを受け、中には復職した人もいるということが頭をかすめたという。

渡辺さんは診断を受けた後も、出勤し、従来通りに授業を行っていた。同僚や生徒には目が見えにくいことを公表し、協力を依頼した。同僚が出勤簿に押印してくれたり、生徒が大きくて見やすいエンマ帳を作ってくれたり、日常的にサポートをしてくれた。

だが、それで当面の困難はしのいでも、限界がある。不安を抱えて悶々とする中、渡辺さんは仕事上の知人や障害者など、さまざまな人たちに相談した。渡辺さんの同僚に障害者の職業リハビリテーションに携わっていた人がおり、埼玉県所沢市にある国立身体障害者リハビリテーションセンター（現・国立障害者リハビリテーションセンター、以下、「リハビリセンター」という）を紹介してくれた。リハビリテーションのことはずっと頭にあったが、具体的なことはよく知らなかった。渡辺さんはリハビリセンターに相談に行き、リハビリテーションを受ければ、視覚以外の他の感覚を活用して、勤務を継続するための技能が習得できることを知った。

渡辺さんはリハビリセンターで訓練を受けるために、病気休暇を願い出た。管理職は、本来は病気休暇中にリハビリテーションを受けることはできないといった。だが、リハビリテーションのための休暇制度は整備されておらず、管理職が黙認するかたちで、渡辺さんは病気休暇を取り、リハビリテーションに通った。

6か月でリハビリセンターでの訓練を終えたが、引き続き6か月間の休職を取った。その間、自費で定期券を買って通勤の練習をしたり、画面読み上げソフトをインストールしたパソコン（以下、「音声パソコン」という）を使って授業準備をしたり、リハビリテーション訓練で習得した技能を、復職に向けて、実際に活用できるように練習した。

また、スキルアップのために訪ねた東京都新宿区にある日本盲人職能開発センターで、全国視覚障害教師の会と中途視覚障害者の復職を考える会という2つの当事者団体の情報を教えてもらった。渡辺さんは全国視覚障害教師の会に電話し、入会した。

休職期間も終わりに近づき、渡辺さんは視覚障害のために失いかけた技能を回復した手ごたえを得て、予定通りに新年度からの復職願を提出した。しかし、管理職は目が悪くなったら授業は無理だとか、前例がないなどといって、

復職に難色を示した。教職員組合が復職問題を取り上げ、管理職との交渉に入ってくれた。

管理職は教育委員会の指示を受け、春休み中に模擬授業をすることを渡辺さんに求めてきた。生徒のいない模擬授業だったが、多くの同僚が参観した。同僚たちは模擬授業についてのコメントを書き、管理職に提出した。管理職は、模擬授業の録音と写真、同僚たちのコメントを教育委員会に提出した。同僚たちは模擬授業に協力的で、模擬授業の評価も肯定的だったという。新年度がはじまった4月1日に、管理職から電話で渡辺さんに復職許可が伝えられた。

### 3.5 考察

前項までに、4名の調査協力者の障害発生から復職までの過程を事例として提示した。本項では、復職過程の時系列に沿って、事例に見られる彼らの教員を続けることについての意識と、それに作用する要因を検討する。

まず、視覚障害が発生した当初の4名の様子を見てみよう。

鈴木さんは失明の告知を受けたとき、視覚障害になって退職した教員のことを思い出した。その教員のことを自分のことのように思え、自分も教員を辞めなければならないかもしれないと考えている。退職した前例は、自分も同様の経過をたどることを予測させ、教職継続への展望を抑制する力として作用している。また、中途失明して自殺した高校教員の話も聞いている。このことも、教職を継続することの困難さを、鈴木さんに突きつけたと思われる。

治療の終結後、鈴木さんは病院の勧めでリハビリテーションを受けることにする。病院が鈴木さんをリハビリテーションへ途切れなく移行させたことは、結果的に鈴木さんを復職に向かわせる要因となっている。だが、この時点では、鈴木さんはまだ復職への見通しはもっていない。

小林さんは、手術後、失明したが、視力回復に望みを託して療養していた。その間に、視力がどうなるかの見通しがもてないまま、回復しないことを前提にして、今後の仕事について考えている。教員として復職することの困難を予想し、マッサージ業などへの転職も検討している。半年ほど考え抜いた末に、転職のために苦勞するのなら、教員を続けるために苦勞するほうがよいという考えに行きついている。転職の困難さが、転職に向かうことを阻害する要因となっており、そのことが復職に向かわせる力として作用している。そこには、教員を続けるための苦勞なら苦勞のし甲斐があるというように、教員を続けたいという志向が潜在している。だが、この時点では、小林さんは復職できるという見通しをもっているわけではない。

田中さんは内臓疾患での休職中に、視力が急激に低下した。視力が低下して、今までと同様に授業ができなくなったため、退職せざるをえないと考えている。「目が見えなかったら辞めるしかない」という社会通念を、田中さんは内在化しており、そのことが復職に向かうことを阻害する力として作用している。この時点では、田中さんは復職への展望がもてず、退職しなければならないと考えている。

渡辺さんは医師から障害の告知を受け、今後、仕事を続けていくのは大変だといわれた。渡辺さんはパニック状態の中で、解雇されるかもしれないという不安を感じている。その後も、渡辺さんは勤務を続けていたが、将来への不安を抱えて、いろんな人に相談している。この時点では、渡辺さんは漠然とリハビリテーションへの期待をもちながらも、勤務継続への見通しはもっていない。

視覚障害が発生した当初は、程度の差はあれ、4名とも教員を辞めることを意識している。そこには、視覚障害があると教員はできないという通念が作用していると考えられる。

次に、教職継続への展望が開ける転機となるできごとについて見てみよう。

鈴木さんはリハビリテーションに入った当初は、復職への強い意志や復職できるという確信はもっていない。だが、訓練センターは他の全盲の教員の存在を把握しており、目が見えなくても教員として復職することは可能だと考えていた。また、復職に向けた訓練を提供する準備もできていた。このようなりハビリテーション施設に入所したことが、鈴木さんが復職へ向かう転機となっている。

鈴木さんも復職訓練を受ける中で、今までの教職経験を活かし、視覚障害のある教員として働き続けることに大きな価値があるようになるようになった。このようにして、鈴木さんに復職への明確な意志が生じている。

小林さんは復職への道を模索して、中途失明した教員の前例を調べている。有効な情報が得られない中、新聞で全盲の高校教員を知ったことが転機となる。他の視覚障害のある教員たちとのやりとりによって、復職への展望が

開かれる。

田中さんは障害者雑誌で全盲の高校教員を知ったことが転機となり、雑誌に相談を投稿したり、編集部で電話をしたり、教員を続ける方向へと意識が転換している。すぐに全盲の教員の授業を見に行くという積極的な行動を取り、復職の可能性に目を開かれる。

渡辺さんは、同僚からリハビリセンターを紹介されたことが転機となり、リハビリテーションを受ければ、勤務継続が可能になるという見通しをもつ。

視覚障害が発生して、将来への見通しがもてない中で、鈴木さんと渡辺さんはリハビリテーションが、小林さんと田中さんは視覚障害のある教員との出会いが転機となって、教職継続への展望が開かれる。

そして、復職を決断することになるが、その様子は次のとおりである。

鈴木さんは復職に向けて訓練センターとの意向がかみ合い、順調に訓練が進んだ。白杖による歩行や点字の技能を習得したことが、鈴木さんに教員の職務遂行が可能だという見通しを与えた。このことが、鈴木さんが復職を決断する要因となっている。

小林さんは同じような状況で教員を続けているロールモデルと出会い、目が見えなくても教員はできることを確信する。このことが、小林さんが復職への意志を固める要因となっている。

田中さんは全盲の教員からアドバイスと励ましを受け、退職を思いとどまる。全盲の教員の授業を参観し、励ましを受けることで、田中さんの視覚障害になったら教員はできないという認識が覆され、自分も教員を続けられるという考えへと転換している。

渡辺さんは白杖による歩行や音声パソコンの訓練を受け、訓練終了後も、復職に向けて、習得した技能を通勤や授業準備に活用できるように練習している。勤務に必要な技能を習得したことで、渡辺さんは教員の職務を遂行する見通しを得て、復職を願い出ている。

鈴木さんと渡辺さんは、歩行（白杖歩行、通勤）や情報処理（点字、パソコン）の技能を習得したことが、復職する決断を促す要因となっている。他方、小林さんと田中さんは、視覚障害のある教員のピア・サポートを受けたことが、復職への意志を固める要因となっている。

最後に、復職を実現する様子について見てみよう。

鈴木さんは復職願を提出するが、障害が解消されていないため、復職審査の対象とはならないとされる。教育委員会には視覚障害があると教員の職務はできないという認識があり、休職制度も障害をもちながら復職することを想定していない。このことが復職を阻む壁となる。試行授業が2度にわたり行われ、鈴木さんは授業を問題なく遂行した。教育委員会に授業ができることを示したことが、復職が許可される大きな要因となっている。

小林さんは管理職に復職の意向を伝えたが、管理職も同僚たちも、全盲では教員はできないと思っていた。失明したら教員はできないという通念が、復職を阻む壁となっている。小林さんは教職員組合で同僚たちと協議し、復職支持を取りつける。全盲では教員はできないという同僚たちの認識を、失明以前の実績と説得により、小林さんならできるかもしれないという理解へと転換させている。このことが、小林さんの復職を支える大きな力となっている。

渡辺さんは復職願を提出するが、管理職は視覚障害があると授業ができないという認識をもっており、これが復職を阻む壁となっている。授業ができるかどうか復職の判断材料とされたが、渡辺さんは模擬授業を問題なく遂行した。管理職や教育委員会に授業ができることを示したことが、復職を許可される大きな要因となっている。

他方、田中さんは外力に復職を阻まれることはなかった。しかし、現場復帰はしても、安定して勤務を継続できなければ、真に復職を実現したことにはならない。田中さんは復職に際して、隠していた視覚障害を公表する。それに対するまわりの好意的な反応により、障害のために否定的な評価をされたくないという田中さんの意識が、障害への理解を求め、サポートを受けるほうがよいという意識へと転換する。このことが、視覚障害をもちながらも安定して勤務することを支える要因となっている。

以上に見てきたように、中途障害となった教員にとって、技能の回復とロールモデルとの出会いは、自らの障害があると教員はできないという認識を転換させ、復職に向かわせる要因となる。教育委員会、管理職、同僚に対しては、授業を見せたり、障害への理解を促したりして、職務遂行の可能性を示すことが、彼／彼女らの障害がある



と教員はできないという認識を変容させ、復職が受け入れられる要因となる。

復職阻害要因の底流には、障害があると教員はできないという社会通念がある。在職中に視覚障害となった教員の復職過程は、彼ら自身がこの通念を脱却し、まわりの認識を変えていく過程として捉えることができる。

#### 4 まとめと課題

前節までで、在職中に視覚障害となった教員の個別の復職過程を検討してきた。本節では、個別の事例から浮かび上がった復職過程の基本的な流れを素描して、まとめとしたい。

復職過程から析出したカテゴリーに従えば、まず、「障害が発生する」というできごとがあり、「将来の見通しがもてない」という時期がある。多くの人たちにとって、人生の途中で障害者になることは思いがけないできごとである。もともと弱視であった人や、以前から眼疾を抱えていた人であっても、それが仕事に支障をもたらす障害となることは、必ずしも想定していない。途中で視覚障害となった教員は、教員を辞めなければならないかもしれないと考える。それまで視覚を使って行ってきた授業やその他の職務が、視覚に頼らずに行えるとは思えない、視覚障害者で教員をしている人を見たことはないし、そのような前例についてもあまり聞いたことがない。

このような状況は、事例の1980年代、1990年代に限らない。現在でも、視覚障害のある教員の情報に触れる機会が少ないことは変わりはないだろう。1997年に全国視覚障害教師の会が発行した書籍のタイトルは、『目は見えなくとも教師はできる』（三宅編1997）というものであり、これは目が見えなければ教員はできないという社会通念を逆説的に物語っている。

教員を辞めることを意識させられながら、まだ辞める決断には至らず、かといって、教員を続けられる展望もない。中途障害となった教員の多くは、そのような将来への見通しがもてない状況に陥ることになる。

次に、「教職継続への展望が開ける」というできごとがある。それは、視覚障害があっても教員を続けることは可能なのだと認識を大きく転換させるできごとである。

その1つには、復職に向けたリハビリテーション訓練を知るということがある。それまで視覚を使って行っていた職務が、視覚を使わなくてもできるようになることがわかり、教員を続ける方向に大きく舵がきられる。ただ、地方公務員の教員がリハビリテーションを受けるための制度は整っていない、国家公務員については、2007年1月に人事院が「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）」を発出し、「病気休暇における療養」と「研修」の双方でリハビリテーションを受けることができることを示した、地方公務員の教員や私立学校の教員にも本通知を準用し、休暇や研修としてリハビリテーションを認めるべきであろう。

また、1つには、視覚障害をもちながら教員をしている人の存在を知ることがある。同じような状況にある人が、実際にどのように仕事をしているのかに学べば、自分も教員を続けられるのではないかと考え、他の視覚障害のある教員と連絡をとるための行動がはじめられる。

前例が復職への展望をもたらすということからすると、1973年に楠敏雄さんがおそらくは日本初の全盲の高校教員として登場したことは大きな意味をもつ。その後、視覚障害のある教員の事例が蓄積され、全国視覚障害教師の会という当事者団体へと発展する。当事者団体の存在は、前例が復職への展望を開くという意味で非常に重要であろう。

最後に、「復職を決断する」ことを経て、「復職を実現する」ことになる。リハビリテーションによって技能を回復することや、視覚障害のある教員のピア・サポートを受け、ロールモデルを得るといったような経験により、職務遂行の見通しが立ち、復職が決断される。

しかし、本人が復職を希望しても、復職を阻まれる場合がある。管理職や教育委員会は、障害が回復しないままでは職務遂行は不可能だと推測し、復職許可に難色を示す。障害が回復しない教員は、いつまでも復職が許可されず、休職が最長年限に達した時点で、退職を余儀なくされる。これが、1980年代以前の一般的な状況であった（三宅編1997:7）。

一律に障害の回復がないと復職は許可されないというのは、現在では障害を理由とする差別ということになろうが、復職許可に際して、職務遂行の可否が問題にされることは考えられる。職務遂行の可否を判断するために、教

育委員会から授業をやって見せることを求められる場合もある。教員の本質的な職務は授業だと考えられており、授業ができなければ教員はできないと判断される。授業ができれば、教員として復職することが認められることになる。

ただし、授業ができるというのが、どのような状態を指すのかは検討する必要がある。事例に見た2名は、独力で授業を行うことを求められたが、現在では、アシスタント職員のサポートのもとに授業を行ったり（栗川 2012）、チーム・ティーチングなど複数体制で授業を行っている事例もある（視覚障害者支援総合センター 2013: 271-341; 全国視覚障害教師の会 2007）。

2013年に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律では、雇用分野における障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務が定められた。事業主は、障害者の能力の発揮の支障となる事情を改善するため、施設整備、援助者の配置などの必要な措置を講じなければならないとされている。

中途障害となった教員は、元来、授業を行う能力をもっている。ただ、障害のために、その能力を発揮することが困難になっているのである。能力の発揮の支障となる事情を改善するために必要な措置が提供されれば、障害のために授業ができないということはなくなるはずである。能力も経験もある現職教員が、障害のために辞めてしまうことは、教育現場にとっても大きな損失であろう。障害者が能力を十分に発揮し、教員としての職務を遂行するために、十全な合理的配慮が提供されることが望まれる。

本稿では、在職中に障害となった教員の勤務継続を確保するために、障害発生から復職までの過程を解明することを試みた。だが、検討した事例は4名と限られており、多様な復職過程を個別に解明したに過ぎない。また、復職促進要因として、リハビリテーションによる技能回復やピア・サポートが、復職阻害要因として、障害があると教員はできないという通念が、共通的に抽出されたが、これらも復職を促進する要因、阻害する要因の一部に過ぎない。

障害のある教員の復職過程には、文化的、社会的、歴史的背景が作用する。本稿の調査協力者はすべて中等教育に従事したベテランの男性教員である。中途障害となった教員の勤務した校種、教職歴、ジェンダー、復職した時代などの違いにより、復職過程にも差異が見られるだろう。また、本稿は視覚障害の事例であったが、障害種別の違いが、復職過程に影響することは推察される。中途障害となった教員の復職過程を解明するためには、さらに多様な事例を蓄積することが必要である。それらを検討することで、多様な復職過程を類型化して捉えたり、復職促進要因、復職阻害要因の全体像を構造的に解明したりすることができるだろう。

本稿では復職を促進する要因と阻害する要因について検討を加えたが、復職を促進する具体的な方策や、復職阻害要因を排除する具体的な方策を提示するまでには至らなかった。中途障害となった教員の勤務継続を確保するためには、より掘り下げた調査を行い、復職支援の有効な方策を解明することが必要である。

## [註]

- 1 楠敏雄（1944-2014）は、京都府立盲学校を卒業後、点字受験で龍谷大学に入学し、1973年4月、大阪府立天王寺高校定時制の英語科の非常勤講師に着任した。以後、1986年3月まで同校で非常勤講師を務めた。全盲の視覚障害者としては、日本ではじめて高校の教員となった事例だと考えられる（中村 2013）。
- 2 小林さんによると、朝日新聞全国版の記事だったという。1983年1月17日の朝日新聞朝刊第4面に「一般校で教える全盲教師——大阪の二人を訪ねて」という記事が確認できた。この記事では、1982年に大阪府立盲学校から大阪府立白菊高校に転任した有本圭希と、同年に大阪府箕面市立第二中学校に新規採用された高田剛が紹介されている。
- 3 『そよ風のように街に出よう』の第0号は1979年8月に発行されている。田中さんは新聞でこの情報を得て、創刊にかかわっていた楠敏雄の存在を知ったと考えられる。第1号（1979年12月発行）では、楠が「創刊によせて」の中で田中さんの復職問題に触れている（楠 1979）。同号の相談コーナーには、復職問題についての田中さんからの投稿が見られる。また、第3号（1980年6月発行）には、田中さんからの復職報告の投稿が見られる。

[文献]

- 中途視覚障害者の復職を考える会, 2003, 『中途失明Ⅱ——陽はまた昇る』中途視覚障害者の復職を考える会.
- 上林宏文・池田浩明, 2011, 「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.
- 川喜田二郎, 1967, 『発想法——創造性開発のために』中央公論社.
- 厚生労働省, 2014, 「平成26年障害者雇用状況の集計結果」, 厚生労働省ホームページ, (2015年11月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html>).
- 栗川治, 2012, 『視覚障害をもって生きる——できることはやる, できないことはたすけあう』明石書店.
- 楠敏雄, 1979, 「創刊によせて——誰にとって必要な雑誌となるか」『そよ風のように街に出よう』1: 8.
- 三宅勝編, 1997, 『目は見えなくとも教師はできる——視覚障害教師たちは, いま』全国視覚障害教師の会.
- 文部科学省, 2015a, 「平成26年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」, 文部科学省ホームページ, (2015年11月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1354821.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1354821.htm)).
- 文部科学省, 2015b, 「平成27年度教員採用等の改善に係る取組事例」, 文部科学省ホームページ, (2015年11月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1354816.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1354816.htm)).
- 中村雅也, 2013, 「視覚障害教師たちのライフストーリー」立命館大学大学院先端総合学術研究科2012年度博士予備論文.
- , 2014, 「視覚障害教員の労働環境——有効なサポート体制の構築に向けて」『立命館人間科学研究』30: 1-14.
- , 2015, 「視覚障害教師の障害の経験と意味づけ——生徒とのかかわりを中心に」『立命館人間科学研究』32: 3-18.
- 視覚障害者支援総合センター, 2012, 『視覚障害公務員調査——「視覚障害地方公務員, 普通科教員の採用状況とその配属先についての全国調査」報告書』視覚障害者支援総合センター.
- , 2013, 『視覚障害公務員調査Ⅱ——35人の事例集』視覚障害者支援総合センター.
- 田中宏史・船橋篤彦, 2009, 「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: 67-75.
- 谷合侑, 1993, 『広げよう公務員への道——全国点字試験実態調査と視覚障害公務員10人の事例集(平成5年度版)』盲学生情報センター.
- , 1997, 『なぜ広がらない?! 公務員への道——全国点字試験等実態調査(平成9年度版)』視覚障害者支援総合センター.
- タートルの会, 1998, 『中途失明——それでも朝はくる 第2版』タートルの会.
- 全国視覚障害教師の会, 2007, 『教壇に立つ視覚障害者たち』日本出版制作センター.

# The Reinstatement Processes of Teachers Who Became Severely Visually Disabled During Their Educational Career: Focusing on the Process of Overcoming the Common Idea of Giving-up into Reinstatement

NAKAMURA Masaya

## Abstract:

Teachers who become visually disabled during their educational career face difficulties to continue their work and often give up their job even when they want to continue and their reinstatement can encourage inclusive education and employment of disabled persons. This paper studies the reinstatement processes of teachers who became visually disabled during their educational career to reveal the promoting and obstructing factors which led to their successful reinstatement. Interviews with four visually disabled teachers are analyzed focusing on the change in their thinking. Two of the four received rehabilitation, and had acquired skills of mobility, Braille, and computer, which promoted their process toward reinstatement. The other two received peer supports by visually disabled teachers, which promoted their process toward reinstatement. On the other hand, the obstructing factors in their reinstatement came from the common idea among themselves and others that disabled teachers cannot carry out their duties properly. This paper argues that their reinstatement processes were the process of overcoming this common idea by themselves and of changing this common idea among their coworkers, administrators, and boards of education.

Keywords: teacher with disability, visual disability, reinstatement process, employment of disabled persons

## 在職中に重度視覚障害となった教員の復職過程 ——「辞める」から「続ける」への転換に焦点を当てて——

中 村 雅 也

### 要旨：

在職中に視覚障害となった教員は、従来と同様の勤務が困難となり、退職を余儀なくされることがある。だが、インクルーシブ教育の観点からも、障害者雇用の観点からも、彼／彼女らの勤務継続が望まれる。本稿では、在職中に視覚障害となった教員の復職過程と、復職を促進する要因、阻害する要因を明らかにした。視覚障害のある教員4名にインタビューを実施し、彼らの復職への意識の変容に着目して復職過程を分析した。4名のうち、2名はリハビリテーションを受け、歩行、点字、パソコンの技能を習得したことが復職促進要因となっていた。他の2名は視覚障害教員からピア・サポートを受けたことが復職促進要因となっていた。一方、復職阻害要因の底流には、障害があると教員はできないという社会通念があった。在職中に視覚障害となった教員の復職過程は、彼ら自身がこの通念を脱却し、同僚、管理職、教育委員会の認識を変えていく過程として捉えられた。