

## 障害のある教員をめぐる政策の歴史と現状

——労働政策、および教育政策の側面から——

中 村 雅 也\*

### 1. はじめに

近代の日本の障害者雇用政策は、1960年に制定された身体障害者雇用促進法（現・障害者の雇用の促進等に関する法律）に始まった（手塚 2000）。その根幹をなすのが割当雇用制度で、事業主は法律で定められた一定割合（法定雇用率）の障害者を雇用しなければならない。特に公共機関は民間に率先垂範する立場にあり、国、都道府県、および市町村は、それぞれ全体として障害者雇用の法定雇用率を達成しているとされてきた。だが、2018年、障害者雇用政策の根幹を揺るがす事実が発覚した。国の機関の約8割が、法で定められた障害者に該当しない職員を雇用障害者に算入していたのだ。再調査の結果、2017年6月1日現在の雇用障害者数は6,867.5人から3,407.5人へと半減し、障害者の雇用率は2.49%から1.19%へと訂正された（厚生労働省 2018a）。当時の法定雇用率2.3%の達成にはほど遠い現状が露呈したのである。

他方、都道府県、および市町村の教育委員会も公共機関だが、こちらは全体として、同法制定以来半世紀以上にわたり一度も法定雇用率を達成したことがなかった。ところが、2017年、教育委員会全体の障害者雇用率が法定雇用率をはじめて上回る結果が公表された（厚生労働省 2017a）。しかしながら、国の“障害者水増し”を受けて、各教育委員会についても再調査が実施され、国と同様、障害者数の計上に誤りがあったケースが次々と発覚した。再調査の結果、2017年6月1日現在の都道府県の教育委員会の雇用障害者数は、1万4,644.0人から2,359.0人減少して、1万2,285.0人となった。障害者雇用率は2.22%から1.85%となり、当時の法定雇用率2.2%は依然として達成されていなかった（厚生労働省 2018b）。教育委員会の障害者雇用が進まない要因には社会構造上の問題があることが指摘されているが（中村 2016a）、直接的には障害者雇用政策、および教員に関する教育政策が重要な役割を果たしてきたことは間違いない。本稿では、長年にわたり低迷してきた教育委員会の障害者雇用の経緯を追い、障害のある教員をめぐる政策の歴史を記述する。

障害のある教員に関する国レベルの政策は、厚生労働省（2001年中央省庁再編以前は厚生省、および労働省）による労働政策と文部科学省（2001年中央省庁再編以前は文部省）による教育政策という2つの側面から進められてきた。本稿では、第2節で障害のある教員をめぐる労働政策について、第3節で障害のある教員をめぐる教育政策について、その歴史を概観し、変遷と現状を確認する。なお、障害者の労働政策に重要な位置を占める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」という）の歴史的推移については、『日本の障害者雇用——その歴史・現状・課題』（手塚 2000）、および『詳説 障害者雇用促進法——新たな平等社会の実現に向けて〔増補補正版〕』（永野ほか編 2018）を参照した。また、障害のある教員をめぐる労働政策については主に厚生労働省ホームページ、障害のある教員をめぐる教育政策については主に文部科学省ホームページから資料を収集した。

---

キーワード：障害のある教員、障害者雇用、教員採用、法定雇用率、インクルーシブ教育

\* 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  
日本学術振興会特別研究員(DC2)

## 2. 障害のある教員をめぐる労働政策

### 2-1. 障害者雇用促進の2つのアプローチ

障害者が就労することは、経済的自立、社会参加、自己実現などの有効な手段である。これに対し、国、地方公共団体、および民間事業主は、障害者の就労を支援し、意欲や能力に応じた雇用の機会を提供する責務がある。この責務を具体的に規定し、障害者の就労、および職業生活の安定を実現しようとする法律が、障害者雇用促進法である。

ところで、障害者の雇用を促進する政策には、大きく割当雇用アプローチと差別禁止アプローチの2つの方策がある。割当雇用アプローチとは、国、地方公共団体、および民間事業主に対して、一定の割合で障害者を雇用することを義務づける方策である。雇用すべき障害者の割合は法律で定められており、これを法定雇用率という。これにより、障害者の雇用の場を確保し、雇用される障害者数の増加を図るのである。

他方、差別禁止アプローチとは、採用や雇用条件で障害者と障害者でない者との機会を均等にするとともに、障害者が能力を有効に発揮できるようにする措置を義務づける方策である。これにより、障害者の就労と職務遂行を保障し、障害者雇用の拡充を図るのである。

日本では障害者雇用促進法が、1960年に身体障害者を対象とする身体障害者雇用促進法として始まった。法制定に際して、ヨーロッパの先進諸国に倣い、当時の主流であった割当雇用アプローチが採用された。

一方、第二次世界大戦以後、国際社会では人権という概念が重要な価値観として発展してきた。その潮流の中で、障害者の人権にも光が当てられ、障害者への差別の禁止が重要な課題として国際的に共有されるようになってきた。その1つの到達点で、2006年12月13日に国連総会において採択された障害者の権利に関する条約（以下、「障害者権利条約」という）である。

日本においても、同条約の批准に向けて、国内のさまざまな法令整備が進められた。その1つとして、同条約第27条（労働及び雇用）の規定と整合させるかたちで、2013年6月13日に障害者雇用促進法が改正され、雇用における差別の禁止が新たに規定された。このことにより、日本の障害者雇用政策は従来の割当雇用アプローチを維持しつつも、差別禁止アプローチを取り入れる方向へと第一歩を踏み出したのである。

とはいえ、障害者雇用促進法は制定から現在に至るまで、専ら割当雇用アプローチにより、障害者雇用の量的な確保を図ってきた。公立学校の教員を雇用する教育委員会に対しても、障害者の法定雇用率を定め、教育委員会にその達成を促すことで、教員への障害者雇用は促進されてきた。本節では障害者雇用促進法の歴史的推移を追いながら、教員への障害者雇用政策の歴史と現状を概観する。

### 2-2. 障害者雇用促進法の制定

障害者雇用促進法の前身である身体障害者雇用促進法は、1960年7月25日に公布、施行された。同法は割当雇用制度により、国、および地方公共団体に対して身体障害者の雇用義務を課し、民間事業主に対しては身体障害者雇用の努力義務を課した。このとき制定された障害者の法定雇用率は、国、および地方公共団体の非現業機関が1.5%、現業機関が1.4%、民間の事務的事業所が1.3%、現業的事業所が1.1%であった。1968年には法定雇用率がおおむね0.2ポイントずつ引き上げられ、国、および地方公共団体の非現業機関が1.7%、現業機関が1.6%、民間の事業所は一律に1.3%となった。

1976年5月28日に身体障害者雇用促進法が改正され、同年10月1日の施行により、民間事業主の身体障害者雇用が努力義務から法的義務となった。このとき、法定雇用率が0.2ポイントずつ引き上げられ、国、および地方公共団体の非現業機関が1.9%、現業機関が1.8%、民間事業所が1.5%となった。

また、このとき、除外率制度も定められた。除外率制度は障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、障害者雇用率の分母となる雇用労働者数を算定する際に、除外率に相当する労働者数を控除し、障害者の雇用義務を軽減するものである。このとき設定された私立学校に適用される除外率は、特殊教育諸学校（現・特別支援学校、以下同様）（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）が65%、小学校が75%、幼稚園が80%であった。なお、中学校、および高等学校は除外率設定業種とはなっていない。

他方、国、および地方公共団体に対しては除外率制度は適用されず、一定の職種の職員について、雇用率算定の対象となる職員数から除外する除外職員制度が適用されていた。教育委員会が任命する職員については、小学校、特殊教育諸学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）、および幼稚園の教員が除外職員とされていた。障害者が教員として初等教育や障害児教育に携わるのは困難だという観念が強固にあったことがうかがえる。なお、中学校、および高等学校の教員は除外職員とはなっていない。

1987年6月1日の身体障害者雇用促進法の改正（第3次改正）では、対象が身体障害者から精神薄弱者（現・知的障害者）、精神障害者を含むすべての障害者に拡大され、名称が障害者の雇用の促進等に関する法律に改められた。また、法定雇用率は1988年4月1日に0.1ポイントずつ引き上げられ、国、および地方公共団体の非現業機関が2.0%、現業機関が1.9%、民間事業所が1.6%となった。

### 2-3. 障害者の雇用・就業に関する行政監察結果に基づく勧告

そのような中、教育委員会への障害者雇用義務は、長年にわたり、実効性をもたない状況が続いていた。地方公共団体の非現業機関である教育委員会は、身体障害者の雇用が義務づけられていたものの、小学校、特殊教育諸学校、および幼稚園の教員については、障害者の雇用義務を免除する除外職員とされていた。のみならず、中学校、および高等学校の教員についても、労働省が実質的に除外職員と見なす特例的取扱いを行ってきたのである。しかし、1994年6月30日、労働省は中学校、および高等学校の教員を除外職員と見なす特例的取扱いを取りやめた。このときはじめて、教育委員会に障害者雇用義務が実質的に発生することになったのである。

1996年5月、総務庁行政監察局は「障害者の雇用・就業に関する行政監察結果に基づく勧告」を発出した。これには「都道府県教育委員会等における法定雇用率の達成のための環境整備」という項目が置かれ、つぎの4点の監察結果が示された。

① 1995年6月1日現在、国、都道府県、および市町村の機関のうち、都道府県の非現業機関だけが法定雇用率を達成していない。その原因は都道府県教育委員会の障害者雇用率が全国平均で0.98%と法定雇用率を大きく下回っていることによるものである。

② 労働省は、教育委員会の教職員のうち、中学校、および高等学校の教員を除外職員と見なす特例的取扱いを行ってきた。そのため、教育委員会は障害者の積極的な採用について特段の措置を講じてこなかった。労働省はこの特例的取扱いを1994年6月30日に取りやめたため、各教育委員会は、1995年1月1日を始期とし、5年以内に法定雇用率を達成するとする採用計画を作成している。しかし、47都道府県教育委員会において法定雇用率を達成するためには、新たに計約5700人の障害者の採用が必要であり、採用計画の早急な実現は困難な状況である。

③ 文部省では教職員としての障害者の採用等に関して、教員採用試験の際に障害者である受験者に対して配慮すること、採用後に障害者となった教員の職場復帰の促進を含め、障害者である教員に対して人事上・服務上適切に配慮すること等について、教育委員会を指導していくの方針はもっているが、今後必要と考えられる教員としての障害者の採用に関する啓発活動、障害者の採用に関する好事例の把握等による情報提供、障害者にも配慮した施設・設備の整備等、採用計画実現のための具体的な措置は十分講じていない。

④ 学校法人については、民間の事業所として法定雇用率1.6%が適用されるが、調査した学校法人の中には障害者雇用率が法定雇用率を大幅に上回っているものもある。

以上の監察結果から、総務庁は労働省、および文部省に対して勧告を行った。勧告の内容は、教育委員会の法定雇用率の達成を促進する観点から、①学校法人を含めた中学校、および高等学校における障害者の採用・勤務環境についての好事例の把握、②障害者にも配慮した中学校、および高等学校の施設・設備等の整備、③教員としての障害者の採用に関する啓発活動の積極的な推進、④教員採用方法の改善等、障害者の採用を促進するための方策を早急に検討し、それらを逐次実施するとともに、教育委員会に対し、障害者の採用への積極的な取組のための指導を具体的に行う必要があるというものであった（総務庁1996）。

本勧告に対して、労働省は1999年3月までにつぎの4つの改善措置を行った。①全国職業安定主務課長会議において、教育委員会の作成した採用計画の達成状況の確認、法定雇用率の達成指導の継続的な実施について指示した。②文部省から障害者の雇用対策等について聴取し、学校の施設設備等の改善の推進、教員以外の職員についても障

害者を積極的に採用すること等、障害者雇用の一層の促進を指導した。③各教育委員会の採用計画の達成状況を確認し、障害者の雇用促進について、各教育委員会を指導した。④障害者の教員採用等に係る好事例を収集した雇用管理マニュアルを作成、配布して障害者の採用の啓発に努めた（総務庁 1999）。なお、本勧告に対する文部省の対応については次節で述べる。

1997年4月9日、本勧告を反映した障害者雇用促進法の改正（第6次改正）が行われ、身体障害者のみであった雇用義務の対象が知的障害者にも広げられた。その結果、法定雇用率が見直され、1998年7月1日よりおおむね0.2ポイントずつ引き上げられた。国、および地方公共団体は現業機関、非現業機関が一本化され、2.1%となった。ただし、教育委員会だけは法定雇用率達成にほど遠い現状に鑑み、2.0%に据え置かれた。また、民間事業所は1.8%となった。

この法定雇用率がはじめて適用された1999年6月1日現在の労働省による集計結果では、国、都道府県、および市町村は全体としてそれぞれ法定雇用率2.1%を達成していたが、教育委員会全体の障害者雇用率は1.18%で、法定雇用率2.0%の達成にはほど遠い状況だった（総理府 2000）。

#### 2-4. 除外率・除外職員制度の見直し

2002年5月7日の障害者雇用促進法の改正（第7次改正）では、除外率制度が将来に向けて廃止されることとなり、第1段階として2004年4月に一律10ポイント引き下げられ、さらに2010年7月に一律10ポイント引き下げられた。その結果、私立学校に適用される除外率は、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）が45%、小学校が55%、幼稚園が60%となった。

また、国、および地方公共団体に適用される除外職員も、2004年4月から、国民の生命の保護や公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員（警察官など）に限定された。なお、旧除外職員である職種に従事する職員の多い機関については、激変緩和措置として、当該職員が職員総数に占める割合を基に除外率を設定することとなった。小学校、特殊教育諸学校、および幼稚園の教員が除外職員であった教育委員会もこれを適用されている。すなわち、2003年6月1日を基準日として、各教育委員会の職員総数に占める旧除外職員数を基に、教育委員会ごとに別個に除外率が算定され、2004年度から適用されたのである。その後、民間事業主に対する除外率と同様に、2010年7月に各教育委員会の除外率も一律10ポイント引き下げられ、現在に至っている<sup>1</sup>。

#### 2-5. 法定雇用率の未達成と適正実施勧告

教育委員会全体の障害者雇用率はわずかながら漸増するものの、依然として法定雇用率2.0%には大きく届かず、2005年6月1日現在で、教育委員会全体の障害者雇用率は1.39%であった。また、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1機関（2.1%）に過ぎず、市町村教育委員会においても87機関中64機関（73.6%）であった。合算すると、達成機関は134機関中65機関（48.5%）で、過半数の教育委員会が法定雇用率を達成していなかった（厚生労働省 2005）。

国、都道府県、および市町村などの他の公的機関に比して、教育委員会のみが障害者雇用が著しく立ち遅れている中、2005年7月6日の障害者雇用促進法の改正（第8次改正）の際には、衆参両院の厚生労働委員会の附帯決議において、「特に都道府県等の教育委員会の障害者雇用率は、依然として法定雇用率を大きく下回る水準にとどまっております。作成した採用計画の着実な実施等、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」とされた（参議院厚生労働委員会 2005; 衆議院厚生労働委員会 2005）。

しかし、各教育委員会は障害者採用計画を作成するものの、計画通りに採用は進まなかった。これに対し、厚生労働省は採用計画に基づいて障害者の採用を行うように、たびたび適正実施勧告を行っている。勧告を受けた教育委員会は47機関中、2006年に4機関、2007年に38機関、2009年に37機関、2010年に22機関、2012年に18機関、2013年に6機関であった（厚生労働省 2007、2013a）。

教育委員会全体の障害者雇用率は漸増するものの、法定雇用率は達成されないまま、2013年4月1日からは15年ぶりに法定雇用率が0.2ポイントずつ引き上げられた。結果、国、および地方公共団体は2.3%、教育委員会は2.2%、

民間事業所は2.0%となった。

法定雇用率2.2%がはじめて適用された2013年6月1日現在の厚生労働省による集計結果では、教育委員会全体の障害者雇用率は2.01%である。新たに適用された法定雇用率2.2%にはとどかないものの、前年までの法定雇用率2.0%はわずかに上回っている。また、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12機関(25.5%)、市町村教育委員会は78機関中60機関(76.9%)、合算すると、125機関中72機関(57.6%)であった(厚生労働省2013b)。

## 2-6. 障害者雇用の現状

最後に、教育委員会の障害者雇用の現状を厚生労働省による最新の集計結果で確認しておく。数値は2017年12月12日付けで発表された『平成29年障害者雇用状況の集計結果』(厚生労働省2017a)ではなく、2018年10月22日付けで発表された再調査の結果である。

2017年6月1日現在、教育委員会全体の雇用職員数(法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数)<sup>2</sup>は66万4,619.0人(都道府県58万263.5人、市町村8万4,355.5人)、雇用障害者数<sup>3</sup>は1万2,285.0人(都道府県1万592.0人、市町村1,693.0人)、障害者雇用率は1.85%(都道府県1.83%、市町村2.01%)である。法定雇用率2.2%を達成している都道府県教育委員会は47機関中15機関(31.9%)、市町村教育委員会は67機関中50機関(74.6%)、合算すると、114機関中65機関(57.0%)である(厚生労働省2018b)。

2018年4月1日からは精神障害者が雇用義務の対象となり、法定雇用率が0.2ポイントずつ引き上げられた。結果、国、および地方公共団体は2.5%、教育委員会は2.4%、民間事業所は2.2%となっている。2021年3月31日まではさらに0.1ポイントずつ引き上げられる予定だ(厚生労働省2017b)。各教育委員会は強く法令遵守を求められる立場にあり、まずは法定雇用率2.4%を達成することが喫緊の課題となっている。

## 2-7. 差別禁止アプローチの導入

以上のように、教員への障害者雇用政策は、割当雇用アプローチによる雇用障害者数の増加を基軸として進められてきた。だが、雇用障害者の人数が増えても、彼/彼女らが安定した職業生活を続けられなければ、障害者雇用政策は成功したとはいえない。このことが障害のある教員の雇用において、深刻な課題として残されているのである。すなわち、新規に採用された障害のある教員や在職中に途中で障害者となった教員が、職務を遂行するための環境整備や支援が十分に得られず、勤務継続が困難になることが少なくないのだ(中村2016b)。障害者雇用において、割当雇用アプローチは採用時には効力を発揮するが、採用後の処遇については効果を及ぼさない。従来、日本の障害者雇用政策は割当雇用アプローチであったため、障害のある教員の職務遂行を保障し、雇用継続を確保するための政策的な取り組みがほとんど行われてこなかったのである。

この状況を打開する転機となったのが、2014年1月20日の障害者権利条約の批准と、それに先立つ2013年6月13日の障害者雇用促進法の改正(第10次改正)である。これにより、雇用における障害者への差別禁止が明確に打ち出されることとなった。

改正障害者雇用促進法では、職務上の待遇について、障害を理由とした不当な差別的取扱いをしてはならないことが規定された。なおかつ、均等な待遇の確保の支障となっている事情や、障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために、職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う人の配置などの措置を講じなければならないとされている。必要な合理的配慮を提供することも法的義務とされているのである。この規定は2016年4月1日から施行されている。

障害者雇用促進法への差別禁止アプローチの導入により、割当雇用アプローチが取り残した課題を解消する基盤が整えられた。今後、差別禁止アプローチが障害者雇用政策に具現化され、障害のある教員の職務遂行と雇用継続を保障する取り組みが進展することが期待される。

### 3. 障害のある教員をめぐる教育政策

#### 3-1. 教員採用等の改善について（審議のまとめ）

国レベルの教育政策において、障害のある教員に関わる事項がはじめて取り上げられたのは、1996年4月5日付けの教員採用等に関する調査研究協力者会議による「教員採用等の改善について（審議のまとめ）」（以下、「審議のまとめ」という）だと思われる。これは教員として優秀な人材を確保するため、教員採用選考方法の改善、および受験者確保の方策等について、同会議が1994年1月から行った調査研究を取りまとめたものである。

この中に「身体に障害のある者への配慮」という項目が置かれている。そこでは、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえつつ、身体に障害のある者について、単に障害の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が必要であると指摘された（教員採用等に関する調査研究協力者会議1996）。

「審議のまとめ」を受けて、1996年4月25日付けで、文部省教育助成局長から各都道府県・政令指定都市教育委員会（以下、「各教育委員会」という）に対して、「教員採用等の改善について（通知）」が発出された。本通知にも「身体に障害のある者への配慮」という項目が置かれ、「審議のまとめ」の「身体に障害のある者への配慮」による指摘と同内容で、教員採用選考で障害者に適切な配慮を行うこと、それらを広報周知することを要請している（文部省1996a）。

#### 3-2. 教員採用等の改善に係る取組事例

1996年5月には、前節で述べた「障害者の雇用・就業に関する行政監察結果に基づく勧告」が発出され、①中学校、および高等学校における障害者の採用・勤務環境についての好事例の把握、②障害者にも配慮した中学校、および高等学校の施設・設備等の整備、③教員としての障害者の採用に関する啓発活動の積極的な推進、④教員採用方法の改善等、障害者の採用を促進するための方策を早急に検討し、それらを逐次実施することが文部省に勧告された（総務庁1996）。本勧告は、『教員採用等の改善に係る取組事例』の作成をはじめ、以下に述べる障害のある教員に関わる文部省の政策に反映されている（総務庁1999）。

文部省は「審議のまとめ」を受けて、各教育委員会の教員採用等の改善に係る主な取組事例を、「審議のまとめ」の「教員採用等の改善方策」の項目にそうかたちで取りまとめた。これは、1996年12月に『教員採用等の改善に係る取組事例』として、文部省教育助成局地方課から各教育委員会に送付された。この中には「身体に障害のある者への配慮」という項目が置かれ、各教育委員会の教員採用試験時の配慮の周知方法、採用試験時の配慮の具体例、身体に障害のある教員への人事上の配慮などがまとめられている（文部省1996b）。『教員採用等の改善に係る取組事例』はその後毎年作成され、「身体に障害のある者への配慮」（2008年度以降は「障害のある者への配慮」）の項目も継続して置かれている。

#### 3-3. 養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）

ついで、1999年12月10日付けで、教育職員養成審議会による「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」（以下、「第3次答申」という）が発表された。本答申は、1996年7月29日に文部大臣から教育職員養成審議会に諮問された「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」のうち、養成と採用・研修との連携の円滑化等について審議を行った結果を取りまとめたものである。

この中に「採用の改善」の「具体的方策」として、「障害者の受験に対する配慮」という項目が置かれた。ここでは、多様な人材を確保する観点から、教員採用選考において点字試験や手話による面接等を実施するなど、障害者の受験に対する配慮が必要であることが指摘されている（教育職員養成審議会1999）。

「審議のまとめ」では「障害者雇用促進法の趣旨を踏まえつつ」というように、障害者の教員採用を障害者雇用の文脈に置いている。一方、これに対して、「第3次答申」では「多様な人材を確保する観点から」というように、障害者の教員採用を教育上の観点から捉えている。これは答申の全体に見られる個性豊かな教員の確保という文脈に、

障害者の教員採用を位置づけたものである。障害者の教員採用を障害者雇用の観点ではなく、児童・生徒の教育の観点から積極的に捉えなおした点で、「第3次答申」は障害者の教員採用に対する認識を大きく転換させている。

「第3次答申」を受けて、2000年2月2日付けで、文部省教育助成局長から各教育委員会に対して、「教員の養成と採用・研修との連携の円滑化について（通知）」が発出された。本通知では、「第3次答申」の具体的改善方策等を参考に、教員採用の改善等に係る取組について、積極的に対応するように要請している（文部省2000）。

### 3-4. 教育委員会に対する障害者採用拡大の要請

前述の2つの通知（文部省1996a、2000）を踏まえて、2008年12月24日付けで、文部科学省初等中等教育局教職員課長から各教育委員会に対して、「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）」が発出された。本通知では、前節に記した2005年の障害者雇用促進法の改正（第8次改正）における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を要請している。特に2007年10月31日付けで厚生労働大臣から障害者採用計画の適正実施勧告を受けた教育委員会（47機関中38機関）、および法定雇用率を下回る教育委員会（47機関中43機関）に計画的な採用の改善を要請している。また、教員採用において障害者を対象とした特別選考を行うなど、選考方法上の工夫等適切な配慮を行うとともに、配慮を実施することやその内容について広報周知することとされている（文部科学省2008）。

さらに、前述の3つの通知（文部科学省2008; 文部省1996a、2000）を踏まえて、2011年12月27日付けで、文部科学省初等中等教育局長から各教育委員会に対して、「教員採用等の改善について（通知）」が発出された。本通知では留意事項を掲げて、引き続き、教員採用等の改善を図るよう要請している。留意事項の中に「障害者の採用拡大等」という項目が置かれ、前述の「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）」（文部科学省2008）における要請とほぼ同様の内容が示されている（文部科学省2011）。

### 3-5. 法定雇用率引き上げへの対応

翌年には、2012年12月21日付けで、文部科学省初等中等教育局教職員課長から各教育委員会に対して、「平成25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）」が発出された。本通知では、2013年4月1日から教育委員会の法定雇用率が2.0%から2.2%になることを踏まえ、より一層、障害者の採用拡大を進めるように要請している（文部科学省2012）。

さらに、2013年2月27日付けで、文部科学省初等中等教育局教職員課長から各教育委員会に対して、「障害者の採用拡大等について（通知）」が発出された。本通知でも、2013年4月1日から教育委員会の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられることを受けて、より一層の採用拡大への取り組みを要請している。特に、2013年2月27日付けで厚生労働大臣から適正実施勧告を受けた教育委員会（47機関中6機関）、および法定雇用率未達成の教育委員会（47機関中23機関）は、適切な実態把握と他の都道府県等の取組を参考に雇用率の改善に努めること、また、教員採用においては、障害者を対象とした特別選考を行うなど、選考方法上の工夫等適切な配慮を行うとともに、配慮を実施することやその内容について広報周知に努めることを要請している（文部科学省2013）。

### 3-6. 差別禁止への対応

翌年には、2014年1月22日付けで、文部科学省初等中等教育局教職員課長から各教育委員会に対して、「教員採用等の改善に係る取組について（通知）」が発出された。本通知では、別紙の内容を十分に留意し、教員採用等の改善を図ること、障害者雇用については、前述の「障害者の採用拡大等について（通知）」（文部科学省2013）等を踏まえ、より一層の採用拡大に向けた取組を進めることを要請している。

別紙には6つの項目が掲げられ、その中に「障害者の採用拡大等」という項目が置かれている。ここでは、2013年4月1日から教育委員会の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられたこと、2016年4月1日より施行される改正障害者雇用促進法では障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務が規定されていることを挙げ、障害者の採用拡大を一層推進すること、および教員採用において、試験の解答時間を延長、回答方法を工夫するなど適切な配慮を行うとともに、それらの配慮を広報周知することを要請している（文部科学省2014a）。

本通知においても、障害者の教員採用を法定雇用率達成という文脈に置いていることは従来通りだが、改正障害者雇用促進法の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という観点が新たに導入されている。

「障害者の採用拡大等について（通知）」は2013年に引き続き、翌年も2014年5月21日付けで発出されている。本通知では、2014年3月26日付けで厚生労働省職業安定局から法定雇用率を満たしていない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、各教育委員会においては、引き続き、教員の採用選考時に障害者に適切な配慮を行うとともに、法定雇用率未達成の教育委員会（47機関中35機関）においては、その達成に努めるよう要請している（文部科学省2014b）。

「教員採用等の改善に係る取組について（通知）」は、2014年に引き続き、2015年1月30日、および2016年2月8日に発出されている。2015年の通知（文部科学省2015）は2014年の通知（文部科学省2014a）とほぼ同様の内容である。

他方、2016年の通知では別紙の項目が9つに増え、「障害者の採用拡大等」の項目も内容を増補している。増補された内容は次の4点である。①改正障害者雇用促進法に基づき、厚生労働省が「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」、および「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」を告示した。②これを受け、法令解説資料などが厚生労働省により作成され、各地方公共団体へ送付された。③文部科学省では障害者差別解消法に基づき、「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を告示し、2016年4月1日から適用する。④これらの法令の規定等を踏まえ、障害者の差別解消、および採用拡大の観点から、教員採用における受験資格や障害のある受験者への配慮事項、配慮事項の周知方法などについて改めて見直し、必要な対応を講じるよう要請する（文部科学省2016）。

本通知では、改正障害者雇用促進法、および障害者差別解消法の2016年4月1日の施行を2カ月後に控え、教員採用においても、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮の提供を強く打ち出す趣旨となっている。障害のある教員に関わる教育政策も、差別禁止のパラダイムへとシフトしつつあることがうかがえる。

### 3-7. インクルーシブ教育の実現に向けて

以上のように、障害のある教員に関わる政策は、障害者権利条約の批准を契機として、大きな転換期を迎えている。特に、同条約の批准に向けて、2012年7月23日に中央教育審議会が発表した「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）」（中央教育審議会2012）では、障害のある教員についての画期的な提言がなされた。これは、今後の障害のある教員に関わる教育政策の指針となるものだと考えられるので、本節の最後に詳述しておく。

本報告は、障害者権利条約第24条（教育）に示されたインクルーシブ教育システムの理念を踏まえた教育制度の在り方について、中央教育審議会初等中等教育分科会の下に設置された特別支援教育の在り方に関する特別委員会において審議した結果を取りまとめたものである。本報告には、「5. 特別支援教育を充実させるための教職員の専門性向上等」の中に、「(3) 教職員への障害のある者の採用・人事配置」という項目が置かれている。

ここでは、最初に「『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」と述べられている。つまり、これまでは障害者が教員になる環境が十分に整えられておらず、共生社会の理念に照らして、社会の側の環境整備が必要なことを明確に指摘したのである。

ついで、障害のある教員が児童生徒に及ぼす効果や果たし得る役割を2点に分けて記している。1つは、「児童生徒等にとって、障害のある教職員が身近にいることは、障害のある人に対する知識が深まるとともに、障害のある児童生徒等にとってのロールモデル（具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材）となるなどの効果が期待される」というものであり、もう1つは、「助け助けられる、教え教えられる、といった関係は、双方向で立場が相対化されるインクルーシブな人間関係であり、児童生徒間で見られる関係であるが、障害のある教員は、



その関係に自ら自然に参画し実践する役割を果たすことができる」というものである。つまり、障害のある教員がもたらす障害理解、ロールモデルとしての効果、およびインクルーシブな人間関係の実践が、教育的観点からの障害のある教員の位置づけとして、はじめて例示されたのである。

そして、さまざまな学校に障害のある教員が配置されるよう採用や人事配置に配慮する必要があること、あわせて、教員の障害の特性等に考慮し、職務遂行に必要な支援を行う必要があることが明記されている。

従来、障害のある教員の雇用は、割当雇用の義務として消極的に捉えられてきた。しかし、ここではインクルーシブ社会の実現と障害のある教員の教育的意義という観点から積極的に捉えなおされている。加えて、職務遂行を保障する必要性も明示しており、割当雇用のパラダイムを超える画期的な提言だといえる。

#### 4. まとめ

以上、障害のある教員をめぐる政策の変遷を、厚生労働省による労働政策と文部科学省による教育政策という2つの側面から見てきた。

障害のある教員をめぐる労働政策は、1960年の身体障害者雇用促進法に端緒を見ることができる。このとき、教育委員会に障害者雇用義務が課せられたのである。ところが、小学校、特殊教育諸学校、および幼稚園の教員は除外職員とされ、中学校、および高等学校の教員は特例的に除外職員として取り扱われてきた。そのため、教育委員会は障害者雇用義務が実質的に免除されていた。ところが、1994年に中学校、および高等学校の教員の特例的取扱いが打ち切れ、教育委員会への障害者雇用義務がはじめて実効性をもつことになった。

他方、1996年に教員採用等に関する調査研究協力者会議による「教員採用等の改善について（審議のまとめ）」が発表された。これには「身体に障害のある者への配慮」という項目が置かれ、教員採用選考で障害者に適切な配慮を行うこと、およびそれらを広報周知することが必要であると指摘された。

また、同年に発出された「障害者の雇用・就業に関する行政監察結果に基づく勧告」では、教育委員会の障害者雇用が著しく立ち遅れている現状が指摘され、障害者の採用の促進、労働環境の整備などが勧告された。

「審議のまとめ」、および同勧告を受けて、1996年に『教員採用等の改善に係る取組事例』が作成された。この中で「身体に障害のある者への配慮」として、各教育委員会の採用試験時の配慮の具体例などが示された。以後、毎年、各教育委員会の「障害のある者への配慮」が調査、報告されるようになった。

また、1999年には教育職員養成審議会による「養成と採用・研修との連携の円滑化について（第3次答申）」も発表された。この中で、教員採用選考において点字試験や手話による面接を実施するなど、障害者に対する配慮が必要であることが指摘された。

その後も、文部科学省は教育委員会に教員採用全般の改善について通知する中で、障害者への採用試験の配慮、および障害者の採用拡大をたびたび要請してきた。

他方、厚生労働省は除外率制度の廃止に向けて、2004年に除外率の引き下げ、および除外職員制度の縮小を行った。このとき、小学校、特殊教育諸学校および幼稚園の教員が除外職員から外された。だが、その代わりに教育委員会ごとに新たに除外率が設定されることとなった。

2005年の障害者雇用促進法改正の際には、教育委員会の障害者の採用拡大が附帯決議に盛り込まれた。しかし、教育委員会の障害者雇用率に大きな改善は見られず、2006年以降、厚生労働省は多くの都道府県教育委員会に対して、たびたび障害者採用計画の適正実施勧告を行ってきた。他方、文部科学省も、特に適正実施勧告を受けた教育委員会、および法定雇用率を下回る教育委員会に対しては、改善を強く要請してきた。

そのような中、障害者権利条約の批准に向けて、教育政策はインクルーシブ教育へと大きく舵を切り、2012年に「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）」が発表された。これは障害のある教員をインクルーシブ教育の観点から積極的に評価するとともに、採用や人事配置での配慮、および職務遂行の支援の必要性を指摘する画期的なものだった。

教育委員会の法定雇用率未達成が継続する中、2013年には15年ぶりに法定雇用率が0.2ポイント引き上げられ、2.2%となった。さらに、2018年には0.2ポイント引き上げられ、2.4%となっている。

このように、1994年以來、割当雇用制度を原動力として、雇用障害者数を増やす取り組みが続けられ、教育委員会全体の障害者雇用率は漸増してきた。だが、教育委員会全体として法定雇用率を達成したことはかつて一度もなく、個別に見てもいまだなお32道府県の教育委員会が法定雇用率を達成していない。

一方、採用後の障害のある教員の処遇については、割当雇用アプローチは効果を及ぼさず、職務遂行を保障する実効性のある政策には結びつかなかった。しかし、2013年の障害者雇用促進法の改正により、差別禁止アプローチが取り入れられ、差別的な待遇の禁止、および職務遂行のための合理的配慮の提供が義務づけられた。これにより、割当雇用アプローチが取り残した課題を解消する政策の根柢が確立されたといえよう。

このように、障害者権利条約の批准に向けた制度改革と法令整備によって、障害のある教員をめぐる政策は割当雇用制度を基軸としつつも、差別禁止のパラダイムへとシフトし始めたのである。今後、割当雇用アプローチで障害者の教員への採用を促進し、差別禁止アプローチで障害のある教員の職務遂行を保障することで、障害のある教員の雇用状況が質、量ともに大きく改善されることが望まれる。

\*本稿は、筆者が2017年11月11日に日本教職員組合障害のある教職員ネットワーク第4回全国集会において行った講演の配布資料に最新のデータを追加し、書き改めたものである。

\*本研究はJSPS科研費17J00257の助成を受けたものである。

### 【註】

- 1 2017年6月1日現在、47都道府県の教育委員会において、除外率20%が12機関、25%が15機関、30%が18機関、35%が2機関である（筆者が行政文書開示請求により厚生労働省から入手した都道府県教育委員会の障害者任免状況通報書による）。
- 2 「雇用職員数（法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数）」とは、職員総数から除外職員数、および除外率相当職員数を除いた職員数である。
- 3 「雇用障害者数」は身体障害者、知的障害者、および精神障害者の計である。2017年現在、雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、または知的障害者であり、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる。なお、2018年からは精神障害者も雇用義務の対象となった。重度身体障害者、または重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者、または知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。重度身体障害者、または重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については1人分として、重度以外の身体障害者、知的障害者、および精神障害者である短時間労働者については0.5人分としてカウントされる。

### 【引用文献】

- 中央教育審議会, 2012, 「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）」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/houkoku/1321667.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/houkoku/1321667.htm)).
- 厚生労働省, 2005, 「平成17年6月1日現在の障害者の雇用状況について」, 厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/12/h1214-2.html>).
- , 2007, 「障害者の雇用の促進等に関する法律第39条第2項の規定に基づく、都道府県教育委員会に対する適正実施勧告の発出について」厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/10/h1030-3.html>).
- , 2013a, 「障害者雇用が進んでいない6都県の教育委員会に対して障害者採用計画の適正実施を勧告」, 厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002vpwf.html>).
- , 2013b, 「平成25年障害者雇用状況の集計結果」, 厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000029691.html>).
- , 2017a, 「平成29年障害者雇用状況の集計結果」, 厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>).
- , 2017b, 「民間企業の障害者雇用率を段階的に2.3%に引き上げることを了承」, 厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166129.html>).
- , 2018a, 「国の行政機関における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について資料1」, 厚生労働省ホームペー

- ジ, (2018年12月1日取得, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_01000.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01000.html)).
- , 2018b, 「都道府県の機関, 市町村の機関, 都道府県等の教育委員会及び独立行政法人等における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況等の再点検結果について」, 厚生労働省ホームページ, (2018年12月1日取得, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_01957.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01957.html)).
- 教育職員養成審議会, 1999, 「養成と採用・研修との連携の円滑化について(第3次答申)」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/old\\_chukyo/old\\_shokuin\\_index/toushin/1315385.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/1315385.htm)).
- 教員採用等に関する調査研究協力者会議, 1996, 「教員採用等の改善について(審議のまとめ)」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1256680.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1256680.htm)).
- 文部科学省, 2008, 「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)」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1243314.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243314.htm)).
- , 2011, 「教員採用等の改善について(通知)」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1329308.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1329308.htm)).
- , 2012, 「平成25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)」『平成25年度教員採用等の改善に係る取組事例』:2, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1329246.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1329246.htm)).
- , 2013, 「障害者の採用拡大等について(通知)」文部科学省.
- , 2014a, 「教員採用等の改善に係る取組について(通知)」『平成26年度教員採用等の改善に係る取組事例』:2-4, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1343165.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1343165.htm)).
- , 2014b, 「障害者の採用拡大等について(通知)」『平成27年度教員採用等の改善に係る取組事例』:452, 文部科学省ホームページ, (2018年12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)).
- , 2015, 「教員採用等の改善に係る取組について(通知)」『平成27年度教員採用等の改善に係る取組事例』:2-5, 文部科学省ホームページ, (2018年12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)).
- , 2016, 「教員採用等の改善に係る取組について(通知)」『平成28年度教員採用等の改善に係る取組事例』:2-7, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1366676.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1366676.htm)).
- 文部省, 1996a, 「教員採用等の改善について(通知)」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1243165.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243165.htm)).
- , 1996b, 『教員採用等の改善に係る取組事例』文部省.
- , 2000, 「教員の養成と採用・研修との連携の円滑化について(通知)」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月1日取得, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/senkou/1243309.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243309.htm)).
- 永野仁美・長谷川珠子・富永晃一編, 2018, 『詳説 障害者雇用促進法——新たな平等社会の実現に向けて〔増補修正版〕』弘文堂.
- 中村雅也, 2016a, 「障害者が教員になることを阻む社会的障壁——教員採用試験を点字受験した視覚障害教員の語りから」『立命館人間科学研究』34: 1-17.
- , 2016b, 「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」『Core Ethics』12: 249-260.
- 参議院厚生労働委員会, 2005, 「参議院会議録第162回国会厚生労働委員会第28号」, 参議院会議録情報, (2018年12月1日取得, <http://kokai.ndl.go.jp/SENTAKU/sangiin/162/0062/16206280062028a.html>).
- 総務庁, 1996, 「障害者の雇用・就業に関する行政監察結果に基づく勧告」総務庁行政監察局.
- , 1999, 「中央計画観察 障害者の雇用・就業に関する行政監察——改善措置状況の概要」『行政監察月報』行政管理研究センター, 480: 15-21.
- 総理府, 2000, 『障害者白書(平成12年版)』大蔵省印刷局.
- 衆議院厚生労働委員会, 2005, 「衆議院会議録第162回国会厚生労働委員会第26号」, 衆議院会議録情報, (2018年12月1日取得, <http://kokai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/162/0097/16206080097026a.html>).
- 手塚直樹, 2000, 『日本の障害者雇用——その歴史・現状・課題』光生館.

## The Review of the Policy Development for Teachers with Disabilities in Japan

NAKAMURA Masaya

Abstract:

This paper reviews the historical development of policies for teachers with disabilities in Japan. In 1960, a regulation was enacted to govern the promotion of the employment of persons with physical disabilities. This law adopted an employment quota approach, so the promotion of the employment of teachers with disabilities was undertaken by mandating that boards of education employ a minimum legally stipulated ratio of persons with disabilities. Until 1994, however, boards of education were exempted from this mandatory employment of persons with disabilities. In the late 1990s, the Ministry of Labour and the Ministry of Education requested that boards of education expand their employment of persons with disabilities. While the initially lagging rate of employment of persons with disabilities gradually increased, a state of failing to meet the stipulated rate still continues. Regarding the treatment of teachers with disabilities after they had been hired, on the other hand, the employment quota approach had no effect, and support in performing professional duties has remained an issue. In 2013 the “Act on Employment Promotion etc. of Persons with Disabilities” was revised, and a non-discrimination approach was introduced. With this revision, a policy foundation was finally established to secure support for teachers with disabilities to properly conduct their duties.

Keywords: teacher with disability, employment of persons with disabilities, recruitment of teachers, statutory employment rate, inclusive education

### 障害のある教員をめぐる政策の歴史と現状 ——労働政策、および教育政策の側面から——

中 村 雅 也

要旨:

本稿では1960年に身体障害者雇用促進法が制定されて以降の障害のある教員をめぐる政策の歴史を記述する。同法は割当雇用アプローチを採用し、教育委員会に法定雇用率以上の障害者雇用を義務づけることで、障害のある教員の雇用促進を図ってきた。しかし、1994年までは教育委員会の障害者雇用義務は免除されていた。1990年代後半から労働省（現・厚生労働省）、および文部省（現・文部科学省）は各教育委員会に障害者の採用拡大を要請するようになる。当初は大きく立ち遅れていた教育委員会の障害者雇用率は漸増したものの、法定雇用率未達成の状況は現在も続いている。一方、採用後の障害のある教員の処遇については割当雇用アプローチは効果を及ぼさず、職務遂行の支援が課題であった。しかし、2013年に障害者雇用促進法が改正され、差別禁止アプローチが取り入れられた。これにより、職務遂行を保障する政策の根拠が確立されたといえる。