

全聴教「情報保障にかかわる調査」結果に対するコメント(松崎)

I ろう学校・聴覚特別支援学校を対象にしたアンケート調査について

(1) アンケート回答について

調査研究においては、調査で得られた結果はその対象となった母集団の実態をどれほど反映したものを抑えておく必要があります。その指標となるものが回答率です。

本調査でろう学校・聴覚特別支援学校(以下、「ろう学校」とする)108校のうち回答が得られた学校は73校と回答率が約68%であり、そのうち身体障害者手帳を有するろう難聴の教職員のいる学校は73校中67校と回答率が約92%でした。本調査は、各ろう学校の情報保障の実態を明らかにするものであり、これは言い換えれば、各学校の内部事情を公開するという意味もあります。この意味を踏まえれば、この回答率は決して低くはないといえます。したがって、本調査の結果は、全国のろう学校(母集団)における情報保障の実態をある程度反映したものとして捉えてよいのではないかと思います。

特別支援学校においても障害のある教員の採用や障害のある子どもの状態像の多様化によって今後いわゆるインクルーシブ特別支援学校へと変革を進めていく必要があります。本調査の結果は、国や地方自治体の教育行政関係者への啓発資料としても活用される可能性があります。今後ともこうした調査を定期的に行うことで、回答率の向上のみならず、障害のある教員の雇用(採用だけでなく、配置後の合理的配慮や環境整備も含む)に対する教育行政や管理職の関心を高め、より良い職場環境の実現へと取り組むきっかけになればと思います。

(2) 校内の情報保障の有無と手段(現在の取組)の調査結果

手話通訳の採用率について、①～⑦の場面属性に着目すると、①～⑤は学校として行う通常業務としての場面といえます。一方、⑥～⑦は保護者や教育実習生など学外の者とやりとりする場面であり、通常業務とは別に学校運営等を進めるために付随するような業務としての場面です。一般的に、①～⑤のように情報保障の頻度が多ければ多いほど、実施日時があらかじめ決められていることが多ければ多いほど、バリアが生じないように事前に措置するといった「事前的改善措置」が行われやすいのです。一方、⑥～⑦は、その時々発生する付随業務のようなものであることから、日時がわかってから実施するまでの期間が短いため、手話通訳の確保は容易ではないことが考えられるでしょう。手話通訳を担うのは教職員か外部派遣化も含めて手話通訳の採用率の背景を分析することによって、⑥～⑦における採用率をいかに高めていくか検討が必要になると思います。

それから、⑥・⑦の場面では、ロジャー・ワイヤレスよりも筆談を選択もしくは併用することが多く、音声認識も使われることが確認されていました。筆談を行う労力は確かにあります。しかし、⑥の保護者面談で緊急度が高かったり問題が深刻であったりなど面談の内容によっては、ろう難聴の教員一人ひとりの判断にゆだねる部分が大きくなると、心身の負担も大きくなりかねません。保護者と丁寧に細部まで情報を把握してやりとりの必要性があるならば、聞き漏れや聞き間違いがないように消える性質を持つ手段(手話や音声)だけでなく、残る性質を持つ手段(文字)も併用しておく方がリスク回避の観点からも重要となるでしょう。このように複数の情報保障を組み合わせることは、決して贅沢な使い方でもわがままな使い方でもなく、より確実に細部まで情報を把握しながら慎重にやりとりを進めるために行われるものでもあるといった認識を周囲は持つ必要があると思います。

また、「教員対象の手話研修の実施」「災害発生時の緊急伝達システムの整備」の2点は全てのろう学校・聴覚特別支援学校で実施してほしいのは大変強く同意します。いずれもろう学校における情報・コミュニケーション環境がいざというときに脆弱化せず、確実に維持されるために必要です。私も、職場である教員養成大学で、ろう難聴学生に学校現場における手話使用とは何か、緊急事態における情報・コミュニケーションの方法は何かについてきちんと養成しているところです。

なお、音声認識に関することですが、音声認識アプリの安易な導入は避けるべきだと思います。高等教育機関における聴覚障害学生支援でも安易な導入による聴覚障害学生への抑圧が問題化しています。私が運営委員を務

めている日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワークでは、誤認識発生は必ずあると前提に立ち、誤認識修正とのセットで導入する必要があると各大学に啓発しているところです。ちなみに、私は、大学教員であり、専攻長(学部長の下に位置する運営組織の長)の立場にいます。専攻会議や学部運営会議等では議長を担当することが多く、参加する教職員と認識結果を共有し、誤認識に気づいた教職員が修正するといった、いわば、「巻き込み式情報保障」で進めています。特に各会議の事務にあたる職員にとっては、その認識ログが議事録としてそのまま活用できるので、誤認識修正には非常に協力的です。また、論点整理についても議長がホワイトボード等へ書き込むのではなく、参加者が自主的に Google ドキュメントに議論で出された論点を適宜入力し、私がそれを整理して議論を進める方法もとっています。

Ⅱ ろう学校・聴覚特別支援学校以外の学校で勤務しているろう難聴の教職員を対象にした調査

(1) アンケート回答について

平成19年度の特別支援教育制度以降、ろう学校以外の学校で勤務するろう難聴の教職員は増加傾向にあります。そのためどのような実態があるのかを把握し、障害のある教職員の雇用の改善・向上に取り組むことが重要といえます。しかしながら、全聴教では約90名のろう難聴の教職員がいることを把握しているにもかかわらず、回答数が6名であったことは非常に残念です。なぜそうなったのは背景分析が必要です。具体的に提案するとすれば、調査者側から任意的に該当者を複数名抽出して、インタビュー手法でどのような背景が考えられるのかを多角的に検討し、次の調査計画に反映させていく方法が考えられます。

(2) 学校現場の情報保障等について

実際に得られた結果を見ると、教育委員会の理解が進んだことで初任者研修等に情報保障が実施されています。各自治体の教育委員会は、文部科学省が策定した「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」に則って進める必要がありますから、本調査の結果は当然そのようになってしかるべきでしょう。

一方で、学校現場では情報保障がついたか否かで結果のばらつきがうかがえました。学校現場における情報保障の整備は、校長(管理職)の裁量に大きく依存します。校長には教育委員会の教職員課から上記の対応指針にもとづいた周知・指導を行う必要がありますが、実際はあまり徹底されておらず、問題が起きてからようやく事後的に周知・指導を行うところもあるほどです。ろう難聴の教職員が、異動した学校現場で情報保障にかかわる問題が起きたときにどこに相談したらよいのかといったセルフアドボカシーに関わる知識や資源が不足している可能性もあると考えられます。実際に、ろう難聴の教職員の中には、管理職以外に相談するところはないと思込んでいることが少なくないからです。

ただ、本調査では、ろう難聴の教職員6人中4人が管理職に相談している、3人は改善につながったという事例が本調査で明らかになりました。その場合は、多数を対象にした質問紙調査だけでなく、事例インタビューの調査の手法も取り入れて、改善につながった要因分析を行うとよいでしょう。そのデータをもとに、情報保障が整備されていない現場に異動された場合の対処ガイドブックのようなものを作成し、ろう難聴の教職員に還元してあげるとよいのではないのでしょうか。