HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道立盲・聾・養護学校介護職員の職務内容と教育訓練
Author(s)	飯田, 茂
Citation	北海道大学大学院教育学研究科紀要, 94, 231-264
Issue Date	2004-10
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.94.231
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/28941
Type	departmental bulletin paper
File Information	94_P231-264.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学大学院教育学研究科
紀要　第94号　2004年10月

北海道立盲・聾・養護学校介護職員の職務内容と教育訓練

飯田　茂*

Job Contents and Education and Training for Care Workers in Schools for the Blind, Deaf and Other Disabled in Hokkaido

Shigeru IIDA

【要旨】盲・聾・養護学校では，教員が行う授業・生徒指導のほかに，公務補，事務生，給食調理員など学校現業職員が担っている環境整備・財産備品管理，学校事務補助，学校給食調理の業務などがある。本研究では，学校現業職員の中でも，北海道立盲・聾・養護学校介護職員を対象として，学校教育職場における介護労働過程とその教育的機能について検討を加えた。児童生徒の介助・援助を主な業務とする介護職員の職務については，各学校の校内組織体制との関連，児童生徒の心身の状況等によって差異があるため，その内容と職務遂行上の課題について明らかにした。児童生徒が充実した学校生活を送り，健やかな発達・成長を願って遂行される職務の専門性については，他職種職員とのチーム編成による介助・援助と，スクールバス添乗のように介護職員のみによる介助・援助の両業務から検討した。職務の専門性と研修・講習など教育訓練との関連については，労働条件と地位向上を視野に入れ明らかにした。
【キーワード】盲・聾・養護学校，学校現業職員，介護職員，職務内容，教育訓練

はじめに

21世紀に入ってから，雇用情勢及び労働条件悪化など労働者にとって厳しい状況は，国家公務員，地方公務員が働く国の機関または地方公共団体を巻き込んで急速に拡大している。各省庁，各自治体では不況による税収不足，地方財政の悪化を理由としてワークシェアリングをはじめ，定員削減，業務の民間委託化などを掲げた施策が急ピッチで進められ，その具体化が図られている。こうした状況は，公立学校教育職場である小学校，中学校，高等学校及び盲・聾・養護学校など特殊教育諸学校においても例外ではなく，むしろ加速化しているのが現状である。現在，これらの学校では，教諭，実習助手，寄宿舎指導員（寄宿舎併設の学校のみ），事務職員，栄養士，公務補（用務員），事務生，給食調理員，運転技術員，介護職員，農場職員，医療職など様々な職種の職員が児童生徒の発達と成長を願って職務を遂行している。

公務員の定員削減及び民間委託の動きが更に活発化する中で，公務補（用務員），事務生，給食調理員，運転技術員，農場職員など教育職場における学校現業職員は，常にその対象の筆頭

* 北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程（教育計画講座）

候補に挙がり，年々その傾向が強まっている。定員削減及び民間委託の波が顕著な形で学校現業職員に向けられ，結果的には学校教育職場を去らざるを得ない状況に追い込まれている。また，公務員に対する評価制度についても，具体的な実施段階に入ってきているが，その延長線上で学校現業職員の職務内容の必要性自体を問う論議が活発化し，全国的にみて非正規雇用職員化，現業業務の民間委託化は，更に進行の速度を増している。

これまで公務補(用務員)，給食調理員，警備員など学校現業職員の労働条件や，その職務が児童生徒の学校生活及び発達と成長に果たしている役割に関する研究は，教育職である教員を中心とした教育労働研究や学校運営に関する研究における「他職種との連携」の項目で，若干取り上げられる程度であった。筆者が確認した学校現業職員の労働実態や労働過程そのものに焦点を当てた研究については1980年における芝田進午氏と学校職員研究グループによる学校現業労働研究，2000年の二宮厚美氏による学校給食労働研究など少数であった[1]。

とりわけ，盲・聾・養護学校で働く学校現業職員としての介護職員の研究は，職種そのものが公務補(用務員)，給食調理員より歴史が浅く，しかも小学校，中学校，高等学校に未配置であり，盲・聾・養護学校のみ配置という「職員配置上の特殊性」から対象になりにくかった。介護職員の職務は，言うなれば間接的に児童生徒の発達と成長にかかわる学校現業職員の職務と異なり，障害のある児童生徒に対する学校生活全般にわたる直接的な介助・援助にあたる比率が非常に高い。しかし，介護職員の配置から30年経過した現在も，他職種との労働編成の中で遂行されている介助・援助業務をはじめとした職務内容，専門性と教育訓練，労働条件に関する研究は，未研究のまま今日に至っている[2]。今日，介護職員を含めた学校現業職員の業務内容が「民間委託化されても児童生徒にとって問題がない業務」あるいは「民間委託として十分に活用でき，児童生徒の学校生活に支障がない業務」として扱われ，これに一層の拍車がかけられている。こうしたことから，本稿では障害のある児童生徒の発達と成長及び学校生活活動を支援するため，創意工夫しながら子どもたちと意思疎通を図り，職務を遂行している北海道立盲・聾・養護学校介護職員に焦点を当てて，学校介護労働過程，職務内容，教育訓練などを中心として検討することとした。筆者は昨年9月，北海道の介護職員50名を抽出して「北海道盲・聾・養護学校介護職員調査」(以下，「調査」と略す)を実施した[3]。この調査で得た児童生徒の発達保障にかかわる職務内容を分析，整理する中で，介護職員のみならず，今後の学校現業職員全体の諸問題を明らかにしながら地位・身分の確立，職務内容の見直し，専門性を重視した教育訓練の方向性について探るとともに，介護職員の職務そのものの再構築の可能性についても検討したい。

1．北海道の介護職員及び雇用形態・定員配置

北海道には，道立盲・聾・養護学校が56校ある。国立，札幌市立，私立合わせて5校を含めると61校となる。道立盲・聾・養護学校56校の障害種別内訳は，盲学校5校，聾学校8校，知的障害養護学校33校(うち分校7校)，肢体不自由養護学校8校，病弱養護学校2校である。

これらの道立盲・聾・養護学校56校では，合計127名(2003年9月1日現在)の介護職員が勤務し，障害のある児童生徒のために介護・援助等を中心とした職務を担っている。このうち，「調査」に協力してくれた介護職員の回答者50人の基本属性については次の通りである。まず，回答者50人の介護職員の性別及び年齢については，男性28人(56.0%)，女性22人(44.0%)

であり，年齢層が低くなるとともに人数も減少していた（表1）。また，回答者50人のうち配偶者の有無については，「有り」が30人（60.0%），「なし」が19人（38.0%），「未回答」1名（2.0%）であった。女性の場合は，「有り」が8人（36.4%），「なし」が13人（59.1%）と女性全体で「なし」が約6割となり，男女合わせた「有り」と「なし」の割合に比べて大きな差があった。「主たる生計者はだれか」という問いに対しては，「本人」と答えた人が36人（72.0%）となり，介護職員の賃金収入を生計の中心としているケースが7割以上に達していた。これに続く項目は「本人・配偶者」が6人（12.0%），「配偶者または親」が5人（10.0%）となり，低い数値を示した。同居家族の有無と家族数については，「有り」とした回答者が38人（76.0%）に上った。その内訳は，2人家族が最も多く14人（36.8%），続いて3人家族が10人（26.3%），4人家族が9人（23.7%）の順であった。この調査結果から回答者である50人の介護職員のうち7割以上は，同居家族と暮らし，自らの賃金収入を主収入として生計を立てていることが分かった。

道立盲・聾・養護学校介護職員としての経験年数については，表2の通りである。これらの介護職員のうち人事異動経験者は，「経験年数10年以下の職員」が22人中3人，「経験年数11年から20年以下の職員」が8人中3人，「経験年数21年以上の職員」が20人中3人であった。これを合計すると，回答者50人のうち人事異動経験者は，わずか9人（18.0%）であった。このように人事異動経験者が比較的少ないのは，採用区分が現地採用であるため北海道職員の身分であるにもかかわらず，本人の特殊的事情や強い異動希望がない限り，広域人事異動の対象者になりにくかったという理由による。ただ，近年，こうした状況は，職場の人事停滞による学校教育活動への弊害を解消する意味で薄まる傾向にある。

介護職員の最終学歴は，高等学校卒業が25人（50.0%）と最も多く，中学校卒業者6人（12.0%），専門学校卒業者4人（8.0%），短期大学・大学卒業者12人（24%）まで幅広く，現職でありながら通信制大学で学んだり，教員免許状取得のためスクーリングを受けたりするケースも増加している。教育，福祉関連資格の所持者については，幼稚園（保育士免許も取得），小学校及び中学校の教員免許取得者4人，高等学校教員免許取得者2人，養護教諭免許取得者1人，介護福祉士の国家資格取得者1人の計8人（16.0%）であった。

(1) 介護員の配置基準

北海道立盲・聾・養護学校介護職員は，昭和49年度に配置され，既に30年が経過した。全道介護職員の配置基準は北海道教育委員会によると「障害種別やスクールバスの有無など各学校の実情に応じ配置される」としており，各校1人から6人となっている[4]。なお，障害種別からみた学校への介護職員の配置は，児童生徒数，児童生徒の障害状況，学校職員数などにかかわらず，盲学校，聾学校が1人，知的障害高等養護学校が1校を除いて2人となっている。ただ，スクールバス添乗業務があり，比較的障害の重い児童生徒が通う学校では，4人から6人が配置されている。

介護職員をはじめ北海道立盲・聾・養護学校道費負担教職員の給与が支出される教育費の科目は「特殊学校費」であり，他の北海道学校職員の給与と同様に人件費の項目に含まれている。この「特殊学校費」は，平成14年度当初予算額が513億9,930万円，平成15年度第2回北海道議会定例会議決予算額494億4,911万円（前年度比較19億5,019万円：3.8%減）となっている。それに関連して，平成16年度北海道一般会計予算額のうち北海道職員にかかる人件費の

総額は，260億円（3.3%）減となっている[5]。

介護職員を含めた学校現業職員配置は，他の教職員と同様に地方交付税の積算単価として計上し予算措置されているが，学校教育法に明記されず教職員定数法に基づく配置から除外されているなど法的な位置づけがなされていない。このため，各都道府県の配置基準は一定していないのが現状である。しかも，介護職員の配置は，各県が平均的な盲・聾・養護学校の介護職員の現配置を参考にしながら，算定方式に基づいて計上し予算措置されている地方交付税が一般財源に入るシステムとなっているため，配置基準，雇用形態についても各自治体の財政事情や裁量に任されている。このことは，児童生徒の成長・発達にかかわる職務を担う介護職員の身分や地位が軽視される要因にもなっている。そもそも地方交付税は各都道府県，各市町村が教育・土木・社会福祉などの住民サービスが等しく提供するため全国どこでもサービスが一定の水準を確保するための財政保障を図ることをその目的としている[6]。北海道における正規雇用としての介護職員の給与は，前述したように地方交付税が一般会計予算の財源として組み入れられ，それが教育費の科目である「特殊学校費」から支出されていることから，北海道の単独予算として措置されている部分がかなり大きいと考えられる。しかし，平成16年度以降，北海道では，全国的傾向である学校現業職員の定数削減，民間委託化推進と北海道経済の長期低迷を理由とする緊縮財政による，一般会計予算，教育予算の縮小と，それに伴う人件費，特殊学校費も減少によって，更に介護職員の定数削減，退職者不補充が現実化してきている。

(2) 介護職員の雇用

介護職員の職種は，学校現業職員として位置づけられ，雇用形態は，再任用職員，産休代替職員，スクールバス添乗パート職員などを除きほとんど正規雇用である。「調査」の回答者50人の雇用形態については，男性27人，女性17人合計44人（88.0%）が正職員だった。また，正職員以外の雇用形態で働く介護員の内訳は，臨時職員1人，非常勤職員3人，再雇用1人の計5人で，未回答が1件あった。

介護職員の給与・勤務条件は他の学校職員と同様に「北海道学校職員の勤務時間，休暇に関する条例」及び「北海道学校職員の給与に関する条例」が適用され，毎月，実績に基づき介護業務手当が支給されている。すなわち介護職員は北海道職員（北海道学校職員）の身分であると同時に，採用区分は行政職の現業職員（行政職給料表適用職員）となる。なお，年齢が53歳に達し，勤務年数が20年以上経過した介護職員は，職名が「介護員」から「業務主任」へと変更になり，毎月，主任業務手当が支給されている。ただし，職務内容に変更はない。

北海道介護職員新規採用については，欠員に応じ公共職業安定所を通して求人募集を行い，配置される学校において作文検査及び面接検査を実施され採用している。「介護職員への志望動機」については，「調査」によると，介護職員への任用替希望を含めて「障害のある児童生徒にかかわる仕事がしたかった」が24人（48.0%）になり，また「求職活動の中で学校介護職を知った」が22人（44.0%）であった（表3）。こうしたことから，志望者の約半数は，障害のある児童生徒にかかわる仕事を探し求めていたことになり，また，求職活動の中ではじめて学校介護職の存在を知って応募してきた人が多かったことは，学校現業職員としての介護職員が一般的に存在感の薄い職業，職種であることを裏付けている。ただ，「公務員としての介護職に魅力を持った」の項目が11件（22.0%）と少なかったのは，長期に及んでいる現在の不況の前に採用された職員が多いためと思われる。なお，近年における介護職員採用試験の応募者をみると

1名枠に数十人から百数十人というケースも少なくない。

表1　介護職員の性別・年齢

項　目	男　性	女　性	計(人)	割合(%)
20歳代	4	2	6	12.0
30歳代	6	4	10	20.0
40歳代	7	5	12	24.0
50歳代	10	5	15	30.0
60歳代	1	4	5	10.0
未回答	0	2	2	4.0
合　計	28	22	50	100.0

(出所)「2003年　北海道盲・聾・養護学校介護職員調査」

表2　介護職員の経験年数

項　目	男　性	女　性	計(人)	割合(%)
5年未満	6	4	10	20.0
5～10年	9	3	12	24.0
11～20年	7	1	8	16.0
21年以上	6	14	20	40.0
合　計	28	22	50	100.0

(出所) 表1に同じ

表3　介護職員への志望動機（任用替を含む）（複数回答）

項　目	計（件）	割合(%)
障害のある児童生徒が通う学校で働きたかった	9	18.0
障害のある児童生徒の支援・援助にかかわる仕事がしたかった	15	30.0
公務員としての介護職に魅力	11	22.0
自らの専門性（知識・技能・技術）を生かしたかった	4	8.0
これまでの体験・経験を介護職に生かしたかった	4	8.0
介護職としての専門性（知識・技能・技術）を身につけたかった	3	6.0
求職活動の中で学校介護職を知った	22	44.0
その他	9	18.0
未回答	2	4.0
合　計	79	－

(出所) 表1に同じ

(3) 介護職員の全国的配置状況

北海道立学校のような正規雇用形態としての盲・聾・養護学校介護職員の全国的な配置状況及び雇用[7]に関しては，三重県，石川県をはじめとした県立学校や特定の市立学校に絞られている。したがって，札幌市立など，介護職員を配置している多くの学校は，非正規雇用の短時間雇用のパート職員，臨時(非常勤)職員である。また東京都，大阪府に代表されるように，盲・聾・養護学校介護職員自体を配置していない県も相当数にのぼる。正規職員である北海道立盲・聾・養護学校介護職員や三重県立学校介護職員の職務内容は，食事介助や比較的障害の重い児童生徒の移動，排泄，学習中の介助・援助が中心であるが，石川県立学校介護職員は，スクールバス乗降・車内介助・援助が主な業務である。また，東京都，大阪府，札幌市を除く県・政令指定都市及び全国各市町村において雇用されている短時間雇用介護職員の業務は，スクールバス添乗業務のみであるケースが多い。

北海道唯一の政令指定都市である札幌市における市立学校介護職員の身分は，札幌市教育委員会によって「学校に置く非常勤職員のうち，第2種非常勤職員」と定められ，非正規の雇用形態による非常勤職員である。職務内容については，「児童生徒の移動，食事，排泄その他の介助及び介護」としている。勤務を要する日及び勤務時間については，「1日6時間以内1週30時間以内で校長が割り振る日または定める時間」とし，休憩・休息時間及び報酬の区分については「札幌市立学校に勤務する非常勤職員設置要綱」の中で規定されている。このように，非正規雇用職員の職務内容は勤務時間と児童生徒の登下校の時間がほぼ重なり合っていたり，スクールバス添乗業務のみのパートであったりしていることから児童生徒の移動，食事，排泄その他の介助及び介護内容を明文化しているケースが多い。

近年，スクールバスでの添乗介助は，非正規雇用の短時間雇用のパート職員，臨時(非常勤)職員から更に民間委託するケースが増加している。大阪府は「府立盲・聾・養護学校では，基本的に正規，非正規雇用にかかわらず介護職員の配置はない。登下校のスクールバスは，ほとんどを民間に委託しており，その会社で，介助員を雇って任せている（アルバイトが主)」(大阪府教育センター教育企画部：人権・教育課題研究室　障害教育グループ）という回答の通り民間委託を推進している。また，東京都でも「都立あきる野学園養護学校の例に代表されるように，スクールバスは，地域の民間バス会社へ委託している。スクールバス乗降及び車内の介助は，バス会社が雇用した職員が行っている。」(東京都立A養護学校）とし，介護職員は配置していない。これらの回答に示されるように民間委託の場合，学校の登下校においては，玄関横に停車しているバス乗降場所が学校と民間バス会社の責任の境界線になっている。児童生徒は，スクールバスのステップに乗った時点で民間バス会社の責任となり，乗務員の指示に従って自宅へ向っている。

2．学校介護職員の法的位置づけ

学校現業職員である介護職員の法的側面については，学校教育法，地方公務員法，地方公営企業労働関係法等の法律と密接に関連していることから，これらの法律での規定を含めながらその法的状況について検討したい。まず，学校教育法・第2章（小学校)・第28条の2では，「小学校には，前項のほか，必要な職員を置くことができる。」と規定している。そして，第28条の6から同条の11までは，各学校職員の職務について規定している[8]。したがって，学校現業

職員として法的位置づけられている介護職員は，第28条の2において「学校には，前項のほか，必要な職員を置くことができる。」と規定している条文の「必要な職員を置くことができる」という範疇での職員といえる。これらの職員には，介護職員に限らず，現業職員，給食調理職員，スクールバス運転技術員などが含まれる。ただ，学校教育法施行規則・第2章（小学校）・第5節・職員〔学校用務員〕第49条では，「学校用務員は，学校の環境の整備その他の用務に従事する」と規定しているにとどまっている。学校用務員の職務内容は多岐にわたっているにもかかわらず，これ以外に詳しい規定はないことから，当然にも介護職員を含む他の学校現業職員に関する規定もない。すなわち学校現業職員は，学校教育法の中で公立学校の教職員としての規定からはずれているため，職員の配置基準も各都道府県，各市の裁量によるところが大きい。また，職種及び職名が一様でなく，かつ雇用形態や身分も多様化しているのが現状である。こうしたことから各労働組合では身分確立運動の一環として学校現業職員を学校教育法及び教職員定数法の中に学校現業職員の位置づけを課題に挙げている。介護職員はこのことに加えて自らの職種を行政職から教育職への移行や福祉職の新設移行についても課題として挙げている。ただ，学校教育法は，私立学校にも適用されている法律であることから，こうした学校の現業職員の配置状況を考慮すると単に公立学校だけの問題としてだけではなく，私立学校と共通する問題として捉えられるが，国公私立学校の学校現業職員が共通のスタンスで現状を把握して問題解決に向かうまでに至ってないのが現状である。

他方，学校現業職員の労働関係，身分については，地方公務員法及び地方公営企業労働関係法等の法律も適用されている。すなわち，地方公務員法・第4章・補則（特例）の第57条では，「職員のうち，公立学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する公立学校をいう。）の教職員（同法に規定する校長，教員及び事務職員をいう），単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするものについては，別に法律で定める。但し，その特例は，第1条の精神に反するものであつてはならない」と規定している部分である。しかし，「単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするもの」についての法律は，現在に至っても定められていない。

したがって，「単純な労務に雇用される者」の規定については，すでに失効となっている「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令」が判断基準として運用されている。なお，労働関係，身分については，地方公営企業労働関係法の適用関係を定める附則4項「労働関係，その他身分の取り扱いについては，特別の法律が制定施行されるまではこの法律及び地方公営企業法第37条から39条に基づいて行う」が準用されている。ただし，地方公営企業労働関係法のうち，第17条「地方公営企業法の準用」は除外されている。なお，地方公営企業法第37条から第39条は「第4章　職員の身分取扱」の部分で，第37条「職階制」，第38条「給与」，第39条「他の法律の適用除外」について定められている[9]。こうした日本の学校現業職員のおかれている状況の中にあって，1966年9月21日から10月5日まで開催されたユネスコ特別政府間会議において採択された「教員の地位に関する勧告（抄）：前文1・定義「教員（teacher）という語は，学校において生徒の教育に責任を持つすべての人々をいう」は，学校教育に携わる全ての教職員を指すものであり，とりわけ学校現業職員にとっての意味は大きいと考える。

3．盲・聾・養護学校における介護職員の労働

(1) 学校介護職員の労働の特質

近年，児童生徒の移動介助，食事介助など日常生活活動は車椅子や固定式食事用机・椅子など福祉機器の進化がめざましく，その知識や操作技術も複雑化している。今後，福祉機器は技術開発によって進化を遂げ障害児者の学校生活活動でも，これまで以上に活用されることになると思われる。ただ，最新の福祉機器などを駆使した介護職員の働きかけは，やはり，児童生徒との信頼関係に裏付けられた相互交流を前提にしてはじめて成立する。介護職員と児童生徒の関係は，一方通行的関係ではなく精神的な交互関係であり，その介助・援助過程自体が両者による共同労働という性格と独自性を持っている。また，児童生徒への働きかけは，言語的，または非言語的コミュニケーション技術及び技能を用いることがその特徴である。障害のある児童生徒との信頼関係を築くために，その媒体としてのコミュニケーション技術及び技能が重要であることは言うまでもない。

この労働過程において，学校介護労働者と児童生徒との関係性を確立するためには労働者側の資質，受容・共感力をはじめとした人格性，社会福祉観，人権・生存権に対する考えなどが重要な役割を果たすといえる。このことは，「調査」における「介護職（介護職員）としての資質及び適性（複数回答可）」に関する質問において，50人中，42人（84.0%）が「人間性（人間的豊かさ）があり，相手の立場を思いやる気持ちがある」ことを挙げ高い回答率を示していることからも明らかである(表4)。なお，この調査結果は，学校介護労働の担い手である介護職員の資質として「人間性の豊かさ」を最優先に挙げているが，人権の尊重と発達を促す介護労働は，学校介護労働に限らず社会福祉施設をはじめとした介護福祉労働に関する研究会においても明文化されている[10]。ただ，学校介護労働者である介護職員自らがそれを侵害するような姿勢や立場で働きかける場合は信頼関係や交互関係とそれに基づく共同労働を築くことが困難になるなど労働過程そのものに大きな影響を及ぼすと思われる。

表4　介護職（介護職員）としての資質及び適性（複数回答）

項　　目	計（件）	割合(%)
人間性（人間的豊かさ）があり，相手の立場を思いやる気持ちがある	42	84.0
児童生徒（子ども）とかかわることが，好きである	29	58.0
介護の知識・技術・技能を持っていること	26	52.0
その他	9	18.0
合　　計	106	—

（出所）表1に同じ

(2) 教育的視点を重視した学校介護労働

盲・聾・養護学校で働く様々な職種の労働者はその労働特性を生かし，公務労働としての「障害のある児童生徒の発達と成長にかかわる業務」を計画的かつ有機的に結合させながら職務を

遂行している。既に述べたように，学校における公務労働は教育職である教員のみで行われるものではなく，児童生徒が安全かつ健康的に充実した学校生活を送るうえで必要不可欠である介護職員，公務補(用務員)，事務生，給食調理員などの学校現業職員の労働と連動してはじめて成立するものである。とりわけ介護労働者としての介護職員はそれぞれの職務を遂行する中で，児童生徒の発達・成長を願い，介護福祉の視点に立脚しながらも教育的視点を重視し，生活・心理・医療面にも配慮して，登下校を含めた学校生活における学習活動・日常生活活動の介助・援助業務をその内容とする介護労働に携わっている。言い換えると介護職員の介護労働は，障害のある児童生徒の発達保障に主眼をおいた介助・援助を中心とした介護福祉をその内容とする労働であると同時に，児童生徒に対して直接的に学校教育の場で介助・援助にあたるという意味からも，「教育的な性格と機能を併せ持つ介護労働」であるといえる。介護労働は，高齢者及び障害者が利用している社会福祉施設の介護労働者の介護労働と同様に人間発達を目標にしている[11]。ただ，対象が障害のある児童期，青年期の児童生徒であることから盲・聾・養護学校における固有の労働であり，それぞれの段階や障害の状況を的確に把握した上で，卒業後の地域社会生活及び施設生活を展望しながら遂行されているところにその特質を持つ。学校教育職場で働く介護労働者の労働は，一人一人の心身の状況が多様化・重度化傾向にあるため，健康安全面の配慮の必要性による，短い時間における適切な介助・援助が求められると同時に，福祉機器，介護福祉用品の取り扱い技術・技能と熟練を要する。しかも，職務の遂行にあたっては，職場内で圧倒的多数を占める教育労働者の配置と労働編成に規定されながら，介護の専門性を発揮することが求められる（表５)。

これら介護職員が児童生徒一人一人の発達・成長を目標として遂行される労働は，学校生活の範囲に止まらず，スクールバス添乗介助・援助を例にとるまでもなく，家庭生活，地域生活など学校以外の生活の場との連携の中で成り立っている。更に介護職員の労働は，児童期及び青年期の健やかな発達支援にかかわる性格を持つと同時に，児童生徒と密接にかかわる家族構成員，福祉・医療・保健・労働関連機関などとの連携と，居住地区の住民であり地域社会を構成する障害児者の教育・福祉を保障し，地域住民の共同利益及び教育・福祉の向上を担うものである。特に，学校介護労働は，社会的にも教育的にも不利を被りやすい立場にある障害のある児童生徒が，地域とのつながりの中での教育・福祉を保障する性格を持つと同時に，その障害のある児童生徒の人権を擁護する役割も担っている。

４．介護職員の職務内容と業務遂行上の課題

(1)　職務内容

北海道立盲・聾・養護学校に勤務する介護職員の任命権を持つ北海道教育委員会は，介護職員の職務内容を「学校内での児童生徒に関わる業務」と「スクールバス添乗中の業務」の二点に分類し具体的業務内容を示している。一点目は「教室での児童生徒の介助」「児童生徒の移動にかかわる介助」「排泄介助」「学校行事等における介助」等，学校内での児童生徒にかかわる業務である。二点目は，スクールバス添乗における「乗降時の介助」「乗車中の安全確保」の業務であり，いずれも障害のある児童生徒へのきめ細かい介助・援助をベースとした職務である。

学校における介護職員の具体的業務については，「調査」によると児童生徒の介助・援助を中心として多岐にわたり，学校によっては寄宿舎業務，事務部に関する業務も介護職員が行って

表5　教育的視点を重視した介護労働

肢体不自由障害のある児童生徒に対する排泄介助・援助業務

NO	児童生徒の動き	介護職員の介助・援助	配慮事項
1	排泄サインを出す	排泄サインを見逃さず読み取る	
2	排泄の意思を伝える	排泄の意思を確認	本人の意思尊重
3	トイレへの移動準備	トイレに行くことを説明	
4	自ら車椅子を動かす意欲を持つ	車椅子移動介助・援助	車椅子の安全操作
5	車椅子からの降車準備	車椅子の背もたれ角度調整	安全ベルトを外す
6	身体の緊張をゆるめる	車椅子からの降車介助	頭部を保護
7	気分を落ち着ける	リラックス出来る雰囲気づくり	
8	脱衣（自ら出来る部分は自分で行う）	脱衣介助・援助	汚れた下着の処理
9	排尿・排便	便器から脱落防止の介助	てんかん発作注意
10	排尿・排便終了の意思表示	排尿・排便終了の確認	言葉かけ・サイン
11	ペーパーを持って後始末をする	後始末への介助・援助	衛生面への配慮
12	水洗レバーで排泄物を流す	レバーに手を添え援助	
13	着衣（自ら出来る部分は自分で行う）	着衣（紙おむつ・尿とりパット着用）	おむつの着用方法
14	車椅子への乗車準備	車椅子の背もたれ角度調整	
15	身体の緊張をゆるめる	車椅子への乗車介助	安全ベルトを装着
16	手洗いのため移動する	手洗いのため移動することを説明	
17	清潔動作を行う（石鹸による手洗い）	清潔動作への介助・援助	介護職員の清潔動作
18	車椅子を動かし教室へ移動	車椅子移動介助・援助	車椅子の安全操作
19		汚物・洗濯物の処理	
20		便器・トイレ床・マットの清掃	消毒液の使用方法

盲重複障害のある児童生徒に対する食事介助・援助業務

NO	児童生徒の動き	介護職員の介助・援助	配慮事項
1	食事準備・食事への意欲を持つ	食事への意欲を引き出す	
2	食事準備・食事のための清潔動作	手洗い・消毒・衛生面の介助	消毒液の使用方法
3	エプロン・帽子着衣	エプロン・帽子の着衣介助・援助	介護職員の清潔動作
4	テーブル拭き・食缶運搬	テーブル拭き・食管運搬・移動介助	安全面の配慮
5	配膳を行う	食器へのおかずの盛りつけ介助	盛りつけ方法
6	食事始まりのあいさつ	あいさつが出来るよう援助	
7	テーブルの食器位置・メニュー確認	食器位置・メニュー確認援助	段階的指導
8	食事（水分・牛乳などを含む）	フォーク・スプーンでの食事介助	楽しい雰囲気づくり
9	リラックスした雰囲気の中で食事	個々に応じたコミュニケーション	言語・非言語
10	食事終了のあいさつ	あいさつが出来るよう援助	
11	食後の清潔動作（手洗い・歯磨き）	手洗い・歯磨き・衛生面の介助	介護職員の清潔動作
12	エプロン・帽子脱衣	エプロン・帽子脱衣の介助・援助	介護職員の脱衣
13	下膳・掃除・食缶運搬移動	後片づけ・掃除・食缶運搬移動介助	掃除機の使い方
14	排泄	排尿・排便の介助	意思確認・サイン

（出所）「2003年介護職員への職場訪問（養護学校・盲学校）による聞き取り調査」

いるケースもあった。これを大まかに分類すると12項目になる（表6）。また，ケースとしては5件と少ないが「部・クラブ活動」を担当して児童生徒とともに汗を流し，ともに地域のスポーツ大会に出場したり，全国スポーツ大会に教員とともに引率したりすることによって児童生徒の学習効果を上げ社会の人々とかかわる力を培っている介護職員もいた。児童生徒の障害状況が，重度化，多様化している中で，介護職員は，各学校における校内組織及び他職種との労働編成に規定されながらも，常に学級の枠を超えた児童生徒の日々の心身状況を捉えながら，学習・日常生活活動における介助・援助業務，スクールバス添乗業務をはじめ，寄宿舎での介助・援助，病院付き添い介助など，広い守備範囲の場所で業務を推進している（図1−1・図1−2）。

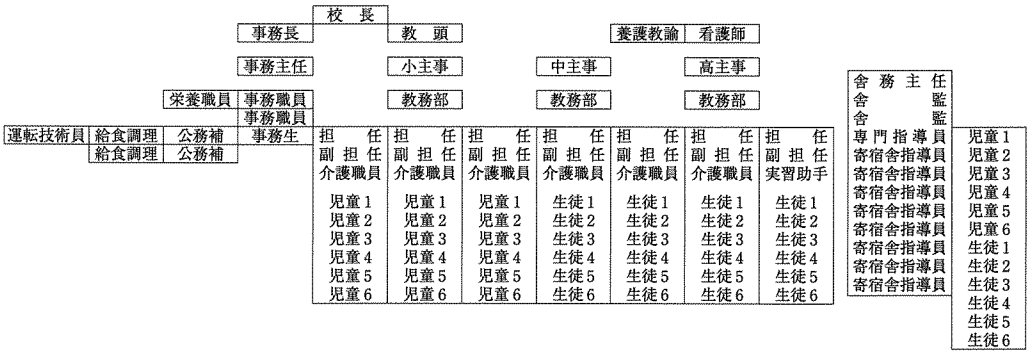
ただ，表6からも分かるように「登下校介助・衣服の着脱介助・援助」(80.0%)，「授業場面・校外学習の介助・援助」(98.0%)，「排泄介助・援助」(82.0%)，「食事介助，食事の準備後始末」(86.0%)は高率を示していることから，介護職員の通常の日常的な業務として位置づけられているとみてよい。他方，「スクールバス乗降・車内介助・援助」(40.0%) 業務の有無は，学校においてスクールバス登下校を実施しているか否かによる。また，「体調面・行動面に配慮を要する児童生徒への介助・援助，通院介助・援助」(54.0%)，「教材・教具・備品など整理整頓」(46.0%)業務などは，ともに50%前後であるが学校生活の範疇において通院しなければならない児童生徒数や心身状況，他職種の配置状況・職務内容など，いわゆる学校校務組織体制によって決定されるケースが多い。介護職員の職務内容は，児童生徒の障害種別・障害の程度，学校規模，学校管理職の職務命令によって，業務として位置づいたり，あるいは位置づかなかったりするなど，各学校において統一していないのが現状である。いずれにしても，介護職員は，日々，通常日課や非常に込み入った変則的日課に沿った業務スケジュールの中で，児童生徒の

表6　介護職員の業務内容（複数回答）

項　　目	計（件）	割合(%)
スクールバス乗車介助・車内介助	20	40.0
登校介助（下校介助）・衣服の着脱	40	80.0
授業場面における介助・移動介助 学校外での学習の介助	49	98.0
排泄介助（排泄事前事後介助）	41	82.0
食事介助・食事の準備後始末	43	86.0
体調面・行動面に配慮を要する児童生徒への介助・通院介助	27	54.0
教材・教具・備品など整理整頓業務	23	46.0
授業・学習の準備後始末(含：授業中)	29	58.0
打ち合わせ・引き継ぎ	24	48.0
帳簿・日誌など関係書類記入・整理	18	36.0
事務部に関する業務	10	20.0
その他の業務	10	20.0
合　　計	334	−

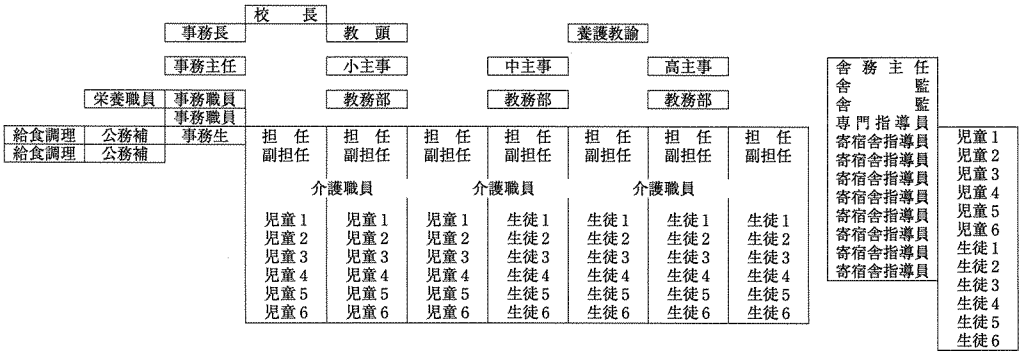
（出所）表1に同じ　※表中の「介助」は，「援助」を含む

図 1−1　介護職員の児童生徒介助・援助業務における他職種とのチーム編成(1)



1．学級単位でチームを組むが，心身の状況や日常生活の課題によって学級枠を超え個別的介助援助に当たるケースもある
2．スクールバス添乗業務，登下校介助・援助業務は，学級に関係なくすべての児童生徒の状況を把握しながら行っている
(注) 図における配置職員数・生徒数については，チーム編成を分かりやすくするため，実際の数と異なっている
(出所) 2003 聞き取り調査

図 1−2　介護職員の児童生徒介助・援助業務における他職種とのチーム編成(2)



・学級に所属せずに，複数の学級の児童生徒にまたがって，児童生徒の実態に即して，学習中の介助・援助を行っている
(注) 図における配置職員数・生徒数については，チーム編成を分かりやすくするため，実際の数と異なっている
(出所) 2003 聞き取り調査

心身状況に応じて介助・援助を行っている。スクールバス添乗業務がない介護職員とスクールバス添乗業務がある介護職員の各々の業務に要する時間は，表 7−1，表 7−2 の通りであり，項目である業務の内容は，次の通りである。

まず，スクールバスのない学校の登下校介助については，靴を脱ぐ介助・援助からはじまって玄関から教室までの移動介助，衣服の着脱，排泄介助から成り立っている。また，「スクールバス添乗介助・援助」は，登下校時の保護者との引き継ぎ，登校後の担任との引き継ぎ業務が含まれる。「授業時間・休み時間介助・援助」とは，授業時間及び「授業時間と授業時間との間の休み時間」における介助・援助のことである。もっと具体的にいうと学習時間全般の介助・援助，移動介助・援助，排泄介助・援助，給水介助・援助，教材教具などの準備・後始末など，介助・援助のための間接業務も含まれる。したがって，表 7−1 の「授業準備」「清掃・洗濯作業」項目は，生徒登下校前後，これらの業務が日常的に時間設定されているケースである。

表7−1　スクールバス添乗業務がない介護職員の業務等に要する時間

（単位：時間）

NO	登校介助	授業時間・休み時間介助・援助	食事準備食事介助	下校介助	授業準備	打合わせ	清掃・洗濯作業	部活動	寄宿舎業務通院介助	合計
1	0.5	3.5	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	6.0
2	0.5	5.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	7.5
3	0.5	4.5	1.0	0.5	0.5	0.5	−	−	−	7.5
4	0.5	4.5	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	7.0
5	0.5	5.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	7.5
6	0.5	3.5	1.0	0.5	0.5	0.5	−	1.0	−	7.5
7	0.5	4.5	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	7.0
8	0.5	3.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	5.5
9	0.5	4.0	1.0	0.5	−	0.5	1.0	−	−	7.5
10	0.5	4.0	1.5	0.5	−	0.5	−	−	−	7.0
11	0.5	3.0	1.5	0.5	0.5	1.0	−	−	−	7.0
12	0.5	4.5	1.0	0.5	−	0.5	0.5	−	−	7.5
13	0.5	3.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	2.0	7.5
14	0.5	4.0	1.0	0.5	−	0.5	1.0	−	−	7.5
15	0.5	4.0	1.0	0.5	−	1.5	−	−	−	7.5
16	0.5	3.0	1.0	0.5	−	1.0	−	1.0	−	7.0
17	0.5	4.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	6.5
18	0.5	3.5	1.0	0.0	−	0.5	−	−	1.5	7.0
19	0.5	4.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	6.5
20	0.5	3.0	1.0	0.5	−	1.5	0.5	−	−	7.0
21	0.5	4.5	0.0	0.5	−	1.5	−	−	−	7.0
22	0.5	3.5	1.5	1.0	−	0.5	−	−	−	7.0
23	0.5	4.0	1.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.0
24	0.5	4.0	1.0	0.5	−	0.5	−	−	−	6.5
25	0.5	3.0	0.0	0.5	−	0.5	1.0	−	2.0	7.5
26	0.5	3.0	1.0	0.5	−	1.5	0.5	−	−	7.0
27	0.5	3.5	1.0	0.0	−	0.5	−	−	2.0	7.5
28	0.5	2.5	1.0	0.0	1.0	1.0	0.5	−	1.0	7.5
平均業務時間	0.5	3.8	1.0	0.5		0.7				7.1

（出所）表1に同じ

食事準備，食事介助は，実際の食事介助の他に，食事専用机･椅子のセット，食事エプロン･食事用具のセット，後始末，食事中の排泄介助・援助が含まれている。なお，表の業務項目の中には，行事前など不定期に行っている業務，夏季・冬季休業中に行っている事務部関係の業務，環境整備業務は含まれていない。「打ち合わせ」については，職員朝会，小学部･中学部･高等部ごとの打ち合わせ，グループごとの打ち合わせに加え，介護部のある場合，介護部打ち合わせなどである。業務に要する時間の合計のうち，5.5時間，6時間，6.5時間というケースについては，スクールバス職員会議，学部会議，教員を主体とした職員研修へ参加しているためである。なお，介護職員の職務内容の時間的な割合は，この表からも明らかなように児童生徒の介助・援助が圧倒的に多い。

介護職員の中には，こうした各学校の実情に伴う柔軟性のある職務内容を逆手に取られ，児

表7−2　スクールバス添乗業務がある介護職員の業務等に要する時間

（単位：時間）

NO	スクールバス乗降介助・援助	授業時間・休み時間介助・援助	食事準備食事介助	授業準備	打合わせ	清掃・洗濯作業	部活動	寄宿舎業務通院介助	合計
1	2.5	2.5	1.0	−	1.0	−	−	−	7.0
2	2.5	3.5	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
3	4.0	2.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
4	2.5	4.0	0.0	−	0.5	−	−	−	7.0
5	3.0	3.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
6	3.5	2.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.0
7	4.0	2.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
8	3.0	3.5	0.5	−	0.5	−	−	−	7.5
9	4.0	2.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
10	3.5	2.5	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
11	4.0	2.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
12	4.5	1.5	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
13	4.5	2.0	0.5	−	0.5	−	−	−	7.5
14	4.0	2.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
15	3.0	3.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
16	3.0	3.0	1.0	−	0.5	−	−	−	7.5
平均業務時間	3.5	2.5	0.9		0.5				7.4

（出所）表1に同じ

童生徒の介助･援助業務が軽視され，もっぱら他の学校業務に就くケースや，「管理職が変わるたび，職務内容の方針が変更になる。元に戻ることもある」という回答のように，数年ごとに職務内容が変更されるケースもあった。勤務時間の大半を事務室で事務補助業務を命じられたり教育環境整備の業務を命じられたりするケースはその典型例である[12]。調査によると，これらの介護職員は，「一日の業務内容」項目の記載こそなかったが，自由記述欄において「スクールバス以外，介護員としての仕事が決まっていない」「事務職でも教育職でもない中途半端な職種」「範囲，責任，内容ともあいまいで何をすべきなのか，どこまでやってよいのかを自分なりに確立するまで大変。しかも，管理職や一緒に学級に入る先生も立場を理解していない事が多く常に悩む」「責任は結構重い。範囲が広すぎる」と回答している。

また，介護職員は学校管理職をはじめ他職種から職務に関する共通理解が得られにくい環境の中でもチームを組み業務を推進しているが，専門性を持った職種として捉えられていないため，児童生徒の介助・援助に支障を来しているケースも多い。ある道央の養護学校男性介護職員は，こうしたケースに対して「前回言っていたことと，今回と違ったりするので『これがいいな』と思って行動すると，また違うことを言われたりする。スクールバス以外の業務確立，見直し」と回答している。また，複数の道南・道北養護学校に勤務する男性介護職員は「介護職の仕事内容がそれぞれの学校によって違っていて，他校の方と話をしてもなかなか同じ内容の話にはならない。自校においてもどこまで仕事なのか，気がついた事からしているが，仕事が増えるばかりに思える。教師にも理解されていないと思う」という悩みや「介護職員としての業務としては，色々な仕事をしている。介護職員を自由にその学校に任せすぎる。学校側のいいように使われている」と現在の学校体制における業務を疑問視する回答を寄せている。

前述したように介護職員の職務は，北海道教育委員会の規定によって，その内容が「児童生

徒の介助・援助にあたること」となっている。ただ，事務部，寄宿舎が所管する事務補助業務や庶務的業務，他職種の学校現業職員とともに行う定期的な一般業務，学校行事前や夏季・冬季休業中などに学校職員が分担して行う環境整備業務などは，児童生徒の学習活動にとって欠かせない業務にもなっている。しかし，学校体制の中で組織として全職員が行う定期的業務はさておき，児童生徒が登校しているときの事務部，寄宿舎が所管する業務遂行は，あくまでも児童生徒の直接的な介助・援助業務の優先が前提条件になる。こうして職務内容の基本的規定及び合意がなされているにもかかわらず，日常的に児童生徒の介助・援助業務より事務補助業務や庶務的業務を担わされているケースもあった。このように学校管理職を含めた他職種の学校職員が介護職員に対する職務内容を十分に理解していないケースや，学校内において職務内容が確立されておらず不安定な立場にあるケースは，介護職員の身分や地位を後退させ，結果的に児童生徒の発達と成長にマイナスの影響として現れている。

(2) 業務遂行上の課題

こうして各学校間のみならず職場内においても，介護職員の職務内容が明確化されていない状況は，日々における具体的業務の指示系統にも現れている。「調査」の「業務指示」項目では，50人中31人（62.0%）が教育職（教務部・担任など）の指示を受けながら業務を遂行している（表8）。そして，50人中47人（94.0%）の介護職員は，教務部・担任からの指示を受けているが，盲・聾・養護学校の場合，担任が一クラス平均で2人から4人いることから，授業場面における介助・援助業務では，同時間帯に複数の担任からそれぞれ質の異なる指示があったり，同じ事柄に対して複数の担任から処理の仕方が違う指示があったりすることが多い。そのほか不定期ではあるが，教務部・担任以外の他職種職員から介助・援助に関する業務指示が出されることもあり，担任の指示同様に各々の格差が非常に大きい中で遂行する場面もある。また，業務遂行の指示は，当日の朝に決定することも少なくない。しかし，介護職員はこうした状況

表8　介護職員に対する業務指示

項　　目	計（件）	割合(%)
事務職（事務長・事務主任）	1	2.0
教育職（教頭）	1	2.0
教育職（教頭）・その他	1	2.0
教育職（教務部・担任など）	31	62.0
教育職（教務部・担任など）・介護職	2	4.0
教育職（教務部・担任など）・事務職	2	4.0
教育職（教務部・担任など）・（自分）	1	2.0
教育職（教頭・担任など）	6	12.0
教育職（教頭・担任など）・事務職	2	4.0
教育職（教頭・担任など）・事務職	1	2.0
教育職（教頭・担任・養護教）・事務職	1	2.0
教育職（教頭・担任）・寄宿舎指導員	1	2.0
合　　計	50	100.0

（出所）表1に同じ

下でも臨機応変に対応しているが，常に児童生徒に視点を当てて責任を持って業務を推進していく上での限界も感じている。「指示がバラバラ。どの指示に従えばよいか分からない」（道南養護学校女性介護職員），「子ども一人一人に指導計画があるが，それに基づいた援助という行為が体系的な中でとれていない」（道央養護学校男性介護職員），「児童生徒に対するアプローチの仕方に対しては，ともすると複数の教員から，複数の指示となって表れることもめずらしくない」（道北養護学校女性介護職員）とする介護職員の意見からは，系統性に乏しく単発的な業務指示の様子を読み取ることができる。一方，業務の指示は「事務職（事務長・事務主任）」「教育職（教務部・担任など）・事務職」「教育職（教頭・担任）・事務職」など各職場の職務内容によって異なる傾向も見られた。介護職員の中には，業務内容に応じて教育職（教頭・担任・養護教）・事務職など一日に4職種から指示を受けているケースもあった。

このように盲・聾・養護学校は，様々な職種の職員が共同して障害のある児童生徒の発達と成長の支援・援助する場であるにもかかわらず，介護職員が介助・援助業務を中心とした職務を遂行する過程で，「介護職員と職務とその専門性に関する共通理解の欠如」や「複線的で混線しがちな業務指示系統」などの問題が明らかになった。したがって，こうした問題が専門性を生かし他職種との連携の中で推進されることが少なく，それが，長期にわたって未解決状態が続くケースも多いことから，介護職員の職務遂行に対する自信と責任にも比較的大きな変化を生じさせている。

以下，「調査」の「他職種と連携するうえでの配慮事項」を問う項目に対する回答は，次の三点に分類することができる。第一には，密接な連携が必要である他職種としての教員に対して「指示，指導にしたがう」「余計なことは言わない」という介護職員の職務遂行上のスタンスである。「何をすればよいかよく聞き指導を仰ぐ」または「担任の指導のもとに動く」という回答や「余計なことはせず，教員の指導に対して迷惑にならないようにふるまう」という意見は，その代表例である。これはある意味において介護職員の知識，技術，技能といった専門性と特性が他職種職員の担う職務と連動させて計画的な学校教育活動の中で十分に生かされていないことを意味している。第二には，未だ多くの学校で介護職員の職務内容について共通理解が図られていないため，職場内で多数を占める教員などの他職種職員が学校組織運営上における最小限の基本的指示系統を拡大解釈して，業務全体に対する一方的指示に終始しがちな実態である。こうした結果が，「説明を聞いてから意見する。クラスの中では裏方に徹する」「教員の指示に従い教員より偉そうにしない。自分の立場を考える」「あくまでも先生方の教育に対する考え方に添う」という意識を介護職員に持たせたといえる。また，「余計なことは言わない，聞かない。それぞれの領域に踏み込まない」という回答や「たとえどんな教員でも立てます。謙虚にそれぞれの立場をたてていく」という回答に見られるような姿勢が連携の配慮事項になることで，その延長線上に，介護職員は「意見を持たない職員」というイメージが作り上げられてきたことも事実である。第三には，連携にあたり介護職員が現業職員を除く他職種の職員に対して，遠慮しがちに控え目に業務に取り組まざるを得ない現状である。このことが「介護職員は意見・考えを言う立場にない」という固定観念を作りだしたともいえる。すなわち，「教員との価値観の違いを知り，少しでも近づくようにしている」という声のように，介護職員はこれまで他職種の職員と対等のテーブルにつき，自らの身分，地位，職務内容や児童生徒の介助・援助のあり方などに関して意見を述べ，責任と自信を持って職務を遂行する機会を与えられてこなかったのである。ある知的障害養護学校では，意見を言う機会があっても，「子どものこと

について必死で勉強し，医学・福祉・教育的視点から対等に先生と意見交換してきたが，最後は議論が十分でないまま，担任の権限で事が進められることが多いです」（道東の養護学校男性介護職員）というケースもあった。

ただ，一方では，全国的に学校現業職員の定数削減，民間委託が推進される中，介護職員が置かれている状況を改善し，意見が言える雰囲気作りや民主的な職場改革に取り組んであるケースもある。表8の業務指示のうち，「教育職（教務部・担任など）・介護職」の「介護職」とは，業務に関して教育職（教務部・担任など）から，「本日の予定」「週間予定」「月間予定」に関する大枠の指示を受けた後，介護職員が他職種学校職員と並列的立場で連携しながら計画的に業務を推進しているケースである。すなわち，業務内容に関する概括的な指示・連絡を受けた後は，介護職員同士が主体的に判断しながら児童生徒の介助・援助にあたっている。この実施校であり，道央の中心校でもあるT養護学校では，介護職員の長年にわたる職場改革によって校務分掌の中に「介護員部」が位置づけられ，教育職の指示を受けながらも，他方において介護職員の主体性と専門性が発揮しながら業務を推進している[13]。介護職員の多くは，職場内で同職の仲間が少なく四面楚歌的な環境のもと，働く意欲を失いがちな状況の中にあって，T養護学校のように他職種からの理解を含めた職場の民主的改善を視野に入れながら，障害のある児童生徒の介助・援助にあたっている。既に数校の介護職員は自らの職場において教員との間で「どんな小さなことでも，連絡を密にし，児童生徒のことに関しては，共通理解を深める」「共通理解の上で活動にかかわる」「協力。チームワーク。生徒第一」を確認しながら業務を進めている実践も報告されている。

介護職員が，職場内で自らの意見・考えを言う場の確保は，表9からも読みとれるように50人中，「十分確保されている」が4人（8.0%），「ほぼ，確保されている」が13人（26.0%）であり，合計17人（34.0%）と低い数値を示しているものの，道南・道東養護学校の介護職員は「以前に比べ，少しずつ広がりを見せ始めている」として評価している。ただ，そうした反面「あまり意見・考えを言う場が確保されていない」が9人（18.0%），「ほとんど意見・考えを言う場が確保されていない」が5人（10.0%），「意見を言う場すらない」が1人（2.0%）と，合計15人（30.0%）に達している調査の結果は，未だ，一定数の職場において職務遂行上の意見が出せない状況になっていることを示している。

表9　職場における意見・考えを言う場の確保

項　　目	計（件）	割合(%)
十分確保されている	4	8.0
ほぼ確保されている	13	26.0
ふつう	16	32.0
あまり確保されていない	9	18.0
ほとんど確保されていない	5	10.0
その他（意見を言う場すらない）	1	2.0
未回答	2	4.0
合　　計	50	100.0

（出所）表1に同じ

5．児童生徒への介助・援助とその専門性

様々な職種の学校職員が担っている職務は，教員が教室において児童生徒を対象に行う授業のみではなく，それぞれの分担の中で児童生徒の登校時から下校時に至るまでの学校生活全体にわたっている。とりわけ，介護職員の職務内容は児童生徒に対して直接的な介助・援助が大部分を占める業務である。したがって，児童生徒から学校生活にとって欠かせないスタッフとして慕われ，信頼関係を築きながら学校生活全般において，コミュニケーション能力をはじめとした援助技術を駆使して遂行される介護職員の職務は，高い専門性が求められることは言うまでもない[14]。こうしたことから，介護職員の職務は，安全で快適な学習場所並びに居場所としての学校において，児童生徒がのびのび個性を発揮することを援助する専門的な発達支援業務として捉えることができる。介護職員の職務おける専門性は，排泄介助，食事介助，スクールバス添乗介助など児童生徒の学校生活活動のあらゆる場面で発揮されている。以下，こうした日々の介助援助業務をベースとして，介護職員への聞き取り調査によって明らかになった専門性を①学習及び登下校における介助・援助の専門性，②学校生活活動全般にわたる専門的知識と援助技術，③家庭・地域と学校をつなぎ支援する専門性，④卒業後の地域生活，福祉施設生活を視野に入れた作業学習・職場実習への援助，の4点の視角から検討したい[15]。

(1) 学習及び登下校における介助・援助の専門性

盲・聾・養護学校の介護職員は，表7のように午前・午後における業務のうち，かなりの時間にわたって授業時間の援助に入っている。授業中の業務である児童生徒への援助・アプローチについて，ある介護職員は，「授業は，当然，教員が組み立てる立場にあると思う。授業内容についての組み立ても同様だと思う。介護職員が授業に入る場合はあくまでも援助である。教員は指導案を書いて授業を行うことになるが，介護職員は，児童生徒が楽しく参加できるお膳立てすることであると思う」と語っている。こうした授業中における役割分担態勢の中で介護職員は，教員など他職種の職員，そして時には教室でわが子に医療ケアを行う保護者の動きを総合的に見極め，的確で迅速な判断をしながら，児童生徒の心身の状況を把握しながら効果的な援助を行っている。

授業場面では，心身の状況を把握しながら学習効果を上げるために，児童生徒とともに雰囲気を盛り上げながら，他方では，体調不調サインや排泄サインなどの情報をリアルタイムで察知している。例えば，健康面から定期的にトイレに行く必要性のある養護学校の重複障害児童生徒に対しては，途中で教室を抜ける時の気持ちを十分に受け止めながら，その気持ちを尊重して援助にあたっている。また，当日の心身の状況から長時間の学習に課題があり，トイレが近い生徒については，訴えに応じるかたちで「排泄」と気分転換を図ることを目的とした「おはなし」に一定の時間を費やし，気持ちを切り替えてから教室に戻り効果が上げているケースもある。

介護職員が学校外において教育的視点を視野に入れた職務として，児童生徒の生命の安全に責任を持ちながら遂行している業務には，登下校・放課後介助，スクールバス介助及び援助がある。児童生徒は心身状況，体調等によって前日と全く違っていたり，あるいはその日の登校後，ちょっとした出来事による心身の変化が引き金となって，精神的に不安定な状況になったりするケースが多い。こうした心身の変化については，寄宿舎から学校へ登校する児童生徒の

場合，寄宿舎指導員から引き継ぎを受けて対応している。また，スクールバスで登校してくる生徒の心身の状況については，保護者からの引き継ぎのほか，スクールバス乗降及び乗車中のきめ細かい介助･援助を行っている（表10）。特に，引き継ぎについては，日常生活活動全般の援助技術，健康安全への配慮事項が含まれているため，寄宿舎指導員や保護者との児童生徒の心身状況を把握するための専門性が求められる。そして，介護職員が担っているスクールバス添乗及び登下校の業務は，児童生徒の生命・健康・安全を左右させるための介助・援助であることから，その心身の微妙な変化に気づき，学級担任，養護教諭に引き継ぐなど適切に対処できる総合的判断力を有していることが不可欠である。介護職員は，スクールバス添乗中に，児童生徒の健康状態が急変したときは，救急車を呼ぶときもある。

また，登校中のスクールバスの中で少し気持ちが沈みがちであると思われる児童生徒に対しては，話を聞いて励ましの言葉がけをしたり，肩に手を添えてリズムをとりながら耳元で好きな歌を口ずさんだり，一人一人に合った介助・援助を行っている。こうした個々に対する場面に応じたコミュニケーションやスキンシップなど援助技術を駆使したアプローチは，帰りのスクールバスの中でも同様である。学校の中で楽しい出来事があった児童生徒はスクールバスの中で介護職員に向かい，「今日，こんないいことがあったんだよ」と話しかける。これに対して介護職員は「そうなの。本当によかったね」と心から共感する。また，学校の中である失敗をして，それを気にして沈みがちな児童に対しては「先生だって，失敗することもあるよ」「先生も失敗するの」「そうだよ」とさり気ない会話の中で気持ちをほぐし，スクールバスを降りる頃には，笑い顔になっていることもある。こうしたスクールバスでの介護職員の働きかけは，児童生徒にとっては「明日も，明るく学校へ行こう」「明日もがんばるぞ」という内面から湧く意

表10　スクールバス添乗業務の原則的チェックポイント

項　　目	チェック事項・配慮のポイント
指定場所到着	・一定時間以上，暑い所または寒い所で待たなかったか ・顔色，体調はどうか
送迎車乗車時	・危険がないように介助しているか
送迎車発車前	・座席に確実に座ったか ・座位バランスのとれる姿勢で座っているか ・安全確認は確実に行ったか ・生徒個々に合った言葉がけができたか
移動時（車内）	・車内の温度は適温か ・姿勢に無理はないか ・緊張感はないか ・体調に変化はないか ・乗車時間は所定の時間を超えていないか
学校到着時	・乗り物酔いなど体調に変化はないか ・移動による心身の状況に変化はないか
送迎車降車時	・危険のないように介助しているか
送迎車降車後	・学校内の安全な場所まで移動介助ができたか ・車内を出発前と同じ状態になるよう確認したか

こうした配慮事項を基礎にして，生徒一人一人に応じたコミュニケーションをとり，きめ細かくかかわりあいながら，介助・援助を行っている
（出所）「2003年介護職員への職場訪問による聞き取り調査」

欲につながっている。

(2) 学校生活活動全般にわたる専門的知識と援助技術

障害のある児童生徒の多くは，医療面の課題を抱え，ともすると極度の不安を要因として心理的に不安定となり，日々の学習や学校生活そのものへの意欲が薄れていくケースもある。介護職員は，食事介助，排泄介助をはじめとした日常生活活動全般にわたる援助によってともに過ごす時間も多く信頼関係を築いていることから，児童生徒から相談を受けることが多い。こうした児童生徒の不安に対する内面的な発信としての素直な気持ちや想いを的確に察した相談・援助は，以下の養護学校における2事例のように心理面における専門的アプローチの方法及び児童期，思春期における相談援助技術が必要になってくることは言うまでもない。

① 心理的安定を図るための専門的アプローチ

療育センターを併設している肢体不自由養護学校を中心とした盲・聾・養護学校では，入退院を繰り返し，手術後の児童生徒が多い。また，様々な医療的配慮を要する児童生徒も学んでいる。こうした児童生徒は両親から離れて治療に専念しながらも，小学生・中学生・高校生として意欲的に学校生活を送っているケースが多い。ただ，住み慣れた故郷や家族から離れて，整形外科を中心とした大きな手術を繰り返しているため，寂しくて心が沈みがちになったり，精神的に不安定症状が現れたりするケースが多くみられる。こうした児童生徒の心身状況に対して，介護職員は，「こうした緊張と不安を抱く児童生徒に対しては，心理的なフォローが必要であり，カウンセラー的な手法で接することが重要になってくる」(石狩管内肢体不自由養護学校：20歳代女性介護職員）と話すなど，学校生活を送る上での前提となる緊張と不安の緩和を目指した援助の必要性を強調している。また，「抵抗力が弱く，体調が悪いケースもあるので，時には養護教諭的なスタンスに立たなければならないこともある」と付け加えている。

特に大きな手術や複雑な治療をしなければならない児童生徒の手術前後を含めた不安は生命の危険を感じ取り極限に近い状況にある。介護職員は教員など他職種の職員と共同で心身の苦痛を十分に受け止め，少しでも不安感を取り除くような接しかたをしたり，それを和らげるような時間をタイムリーに設定したりしながら，希望を持って楽しく学校生活が送れるようなきめ細かい援助を行っている。

また，通院介助・援助などは，養護教諭とともに行うケースが多いが，通院途中や待合室での待ち時間における治療への不安・恐怖を和らげるためのかかわり方によって，児童生徒が安心して勇気を持って受診することに大きな役割を果たしている。こうしたコミュニケーションの取り方は，相当の信頼関係と援助技術を必要とする。したがって児童生徒全体の心身の状況を把握しながら，主として心理的安定を図ることを目指して援助をする介護職員の存在は非常に大きいと考える。かつて，整形外科手術のため長期入院を余儀なくされ養護学校に転校したことのある母親たちは，介護職員を「子どもたちの心の支えとして慕われ，かつ，子どもたち全体を見渡すことが出来る先生」として，その役割を高く評価している。

② 児童期，思春期における相談援助技術

障害のある児童生徒の中には，活動範囲の制約を受けていることから，思春期であるが故の反抗や甘えたいけど甘えられない状況を自ら無理に抑えようとする傾向がある。それが，かえっ

て不安を助長し行動に出てしまうケースも多く見受けられる。この場合，児童生徒は担任に言いにくい悩みや不安を，介護職員には素直にうち明けてくれることが多く，甘えと反発など素直な気持ちをストレートに出すケースもある。また，児童生徒のおかれている状況によっては，「友達がいないとき一時的な友達のかわり（友達もどき）にもなる」「応急処置として，友達的な話し相手になることもある」(石狩管内肢体不自由養護学校：30歳代女性介護職員)としている。また，そればかりではなく，介護職員の職業的，社会的経験をふるに生かして，時にはあえて厳しさを持って援助にあたっていることが障害のある児童生徒との信頼関係を強固にしているケースが多い。これらの例からも明らかなように，介護職員の児童生徒への援助業務は，「安心して充実した学校生活を送る」ことにも直結していると考える。

このように介護職員の援助業務が児童生徒に浸透し効果を上げているのは，とりもなおさず介護職員の幅広く温かい人間性をベースとした専門的知識と技術に裏付けられているからである。こうした背景には，「介護職員は，援助場面によって，いい意味で『信頼のおける大人』『目線を同じくして相談に乗ってくれる介護の先生』『人生の先輩』として接していることがうまく作用している。そのスタンスが児童生徒にとって非常に有効となっている」(空知管内養護学校：20歳代男性介護職員)という回答に示される視点を持った援助技術がある。つまり，介護職員は児童生徒の心身状況に応じて「お兄さん的スタンスでの援助」「人生の先輩としての援助」「友達感覚的視点を取り入れた援助」を巧みに使い分けながら援助を行っている。生活環境的にも制約を受けている児童生徒にとって，心情を的確に把握した介護職員の援助は，大きな意味を持っているといえる。

③　重い障害のある児童生徒の特性を把握した援助

盲・聾・養護学校に勤務する介護職員は，比較的障害の重い児童生徒あるいは重度重複障害のある児童生徒を担当して，その一人ひとりの心身の特性を把握しながら，授業場面における援助や，心の不安を軽減しながら安心して学習に参加する援助を行っている。また，食事介助は，「きざみ食」「一口食」など食形態にも配慮して，コミュニケーションをとりながらよく噛んで食べることが出来るような介助を行っている。排泄介助は，おむつや尿とりパットの装着などの介助技術の他に，排泄行為に最も重要である全身緊張を弛めるための，適切な言葉がけ等による援助を日常的にきめ細かく行っている。

特に，盲学校での介助・援助を例にとると，視覚障害がある場合，歩行をはじめ心身の不安感からくる個々の行動パターンなども的確に把握することが必要なり，また，自閉的な傾向が強く感情の起伏が激しく，しかもその間隔が短いため集団的な学習に課題が残る児童生徒の場合は，その生徒の実態を把握しながら心の平静さを取り戻すなど適切に援助している。このように，児童生徒の実態把握をはじめとして，教員など他職種のスタッフと連携をとりながら行っている介護職員の介助・援助は，信頼関係を前提とした関係性の中で，一人一人の児童生徒が安心して活動するために必要不可欠である。

(3)　家庭・地域と学校をつなぎ支援する専門性

地域で学ぶ児童生徒の発達及び成長を願い学校の教育を効果的に推進するためには，その大部分を学校が担うのではなく，家庭や地域の教育力を生かし，連携をとっていくことが必要である。こうした役割は，すべての学校職員がその職務のなかで，家庭・地域社会との結合を図っ

ていく役割がある。特に，介護職員は，スクールバスによる登下校介助・援助や，排泄・食事などの日常生活活動の介助・援助業務も担っていることから，家庭との連携は不可欠である。

日常の業務の中において介護職員は，児童生徒の心身の様子を的確に伝える役割も担っているが，積み重ねられた信頼関係が構築されてくるにつれ介護の知識・技術について相談されることが多い。

保護者は，障害のあるわが子の家庭生活上の問題をはじめ，医療・福祉など現実の課題や，将来に向けての不安など様々な悩みを持ち，学級担任や進路担当教諭に相談することが多い。ただ，保護者は，身近な生活上の問題を話したり，日常の生活の出来事を聞いてもらったりする相手として，介護職員を選定するケースが多い。保護者が介護職員を選定する基準として，一点目は，児童生徒の学校生活活動の細部にわたってトータルに把握していること，二点目は教育的視点のみならず，生活的視点・介護的視点を持ち合わせていることである。

こうしたことから保護者たちは介護職員を「保護者の立場や考えを理解してくれる介護の先生」「私たちの目線になって話を聞いてくれて，しかも社会的な事柄を理解している介護の先生」「家族やこの子の兄弟のこと，挙げ句の果てには，身体に優しい料理の作り方なども教えてくれる介護の先生」と評価していることが多い。学校では，一見すると何でもない日常的な出来事として見過ごしがちであるが，母親が子どもの日常生活において気になる出来事や，人に胸の内を話したいことがある時，気軽に話せる信頼関係のある介護職員の存在は欠かせない。このように気軽に話すことの出来る職員が学校に存在することは，まず，保護者の精神面における安定感が違い，そのことが児童生徒との家庭における接し方にもゆとりが出来てくる。これは保護者との関係性が子どもの成長・発達にとってよく作用している典型例である。

母親は自分の胸の内を話すことが出来る信頼関係のある介護職員に対して，「自分の気持ちが整理でき，かつ安心できる介護の先生」と語っている。つまり，「話すことによって自分の気持ちを整理してくれる職員」ではなく，「話すことによって自分の気持ちが整理できる職員」としての存在意義は，非常に大きいと考える。

6．介護職員と教育訓練の諸問題

(1) 介助・援助業務とこれまでの職業経歴及び教育訓練

「調査」における職業経験・ボランティア活動が介護職員への職務に役立ちを問う項目では，50人中，37人（74.0%）が「役に立っている」と答えた。なお，「役立っていない」とする回答者は4人（8.0%），未回答者は9人（18%）であった。また，「調査」の介護職員採用前の職業調査項目では，回答者50人のうち39人（78.0%）が豊富な職業経歴を持っていることが分かった（表11）。

「保育代替→給食センター→道立高校授業料徴収員→介護職員」「障害者施設指導員→花屋→介護職員」「自衛隊→病院勤務→介護職員」など教育現場をはじめ近接分野としての福祉･医療職場に勤務した経歴を持つ介護職員は12人（24.0%）であった。このうち教育・福祉・医療分野に勤務経験のうち，寄宿舎指導員，施設指導員，保育士など高齢者・障害児者の介護・援助業務を行っていた介護職員は5人であり，これまでの職業経験を現在の職務に直結させて児童生徒の介助・援助業務を行っている。他の7人は，前職が直接的に生徒に接する機会が少ない職務である高等学校公務補，授業料徴収協力員であった。ただ，これらの職種は生徒の学校生

活を支援する学校職員であり，学校職場の組織体制をすでに理解していたため，比較的スムーズに介護職員の職務を理解し業務を遂行していくケースが多かった。

他方，など教育・福祉・医療関連分野以外での職業経歴を持つ介護職員は27人（54.0%）であった。職業経歴は，「外壁見習い→販売員→彫刻工房→介護職員」「眼鏡店→広告代理→スキー指導員→介護職員」「調理師→観光施設→介護職員」など，比較的高度な技術を要する仕事に就いていたケースもあった。介護職員は，こうした技術や技能を作業学習，職場実習，調理学習，スキー学習の介助・援助を通して児童生徒のために役立てている。また，「ゆうせん→建築→郵政→介護職員」「食品製造→介護職員」「電力会社→介護職員」という職業経歴を持つ介護職員は，職場実習での働き方，心構え，会社でのマナーなど自らの体験をもとにして，生徒に語りかけている。道央知的障害高等養護学校数校の介護職員による卒業後の地域生活及び福祉施設生活を視野に入れた作業学習及び職場学習への支援・援助は，以下の通りである。

盲・聾・養護学校に通う生徒は，その生徒の心身の状況に応じて中学部段階から将来の社会生活，職業生活を視野に入れながら学習や実習を積み重ねている。将来の生活の向けた職業に関する学習はその導入段階として「色々な職業・仕事があることを知ること」「その職業・仕事をするために，どこでどのような人たちが働いているのか」などを理解することを目的として組み立てられている。学校では，こうした学習の段階的応用発展として，木工，陶芸，縫工，工業，クリーニング，印刷など職業に関する学習を行っている。また，将来において様々な経験を経てきた人や年齢の異なる人とともに地域生活，社会生活，そして職業生活を送っていくための地域生活・福祉作業所，一般企業，福祉施設など学校外での実習も中学部段階から取り入れられ高等部3年次には通算数ヶ月に及ぶ場合もある。

このように地域生活及び福祉施設生活を視野に入れた実際の職業に関する学習や作業学習，そして職場実習の準備段階としての事前学習は，地域生活，社会生活，そして職業生活を展望した現実に見合った学習内容であることがポイントである。介護職員はこうした学習場面での介助・援助を日常的に行っているが，これまでのボランティア活動と経験職業経験を生かしながら，「地域生活訓練作業所，職場・施設実習先」に関する学校への情報提供，「作業場・職場での仕事の準備，段取り，作業手順」「小企業，個人経営の商店での働きかた」などをアドバイスして生徒の学習効果を高めている。

介護職員が自主的に参加している青少年活動をはじめ，地域でのボランティア活動（ホームヘルプボランティア・介助の有償ボランティア・幼稚園児と遊ぶボランティア・廃品回収活動・町主催ボランティア）は，生徒が卒業後の生活を視野に入れた地域の人々との交流学習先，地域の企業，作業所での職場実習先との関係性をより密接にするためのネットワークづくりにも役立っている。地域で廃品回収・リサイクル活動を行っている日高管内の養護学校男性介護職員は，「障害のある卒業生が地域で生き生きと暮らしていくためには，養護学校と地域のつなげる活動が不可欠である。こうした活動を通して『うちの会社，うちの施設でも職場実習を受け入れます』という声が広がってきた」とその必要性を語っている。

また，介護職員自らの豊富な職業経験と作業学習，職場実習とそれに関連する学習については，「色々な体験や技能・技術・知識。医療・木工・鉄工・陶芸・電機・屋外作業一般が作業学習に役立っている」「職業経験で得た仕事に対する誠実さを児童生徒に知ってもらい役立っている」などと語り，これまでの職業経験が生徒の学習に効果を発揮していると評価している。生徒にとって苦手な作業学習やはじめての慣れない雰囲気と身近に接することが少ない大人の中

表 11　介護職員の職業経歴

性別	年齢層(代)	介護職員経験(年)	前　職	年数(年)	前々職	年数(年)	前前々職	年数(年)
1．男性	20	5.0	農業建築	0.9				
2．男性	20	7.0	スポーツクラブ	1.0				
3．男性	30	0.5	製造業	13.0				
4．男性	30	11.0	彫刻工房	1.0	販売員	0.5	外壁見習	0.3
5．男性	30	0.5	スキー員	0.5	広告代理	9.0	めがね店	2.5
6．男性	30	2.0	コンクリート㈱	7.0	自動車製造	1.0	自動車製造	2.0
7．男性	30	6.0	調理師	13.0	Gスタンド	1.0	Gスタンド	1.0
8．男性	40	3.0	道高校公務補	13.0	臨時公務員	4.0	水道工事店	4.0
9．男性	40	4.0	道高校公務補	8.0	道高校公務補	14.0	店員	7.0
10．男性	40	10.0	日高管内病院	2.0	自衛隊	7.0		
11．男性	40	11.0	郵政省	6.0	建築関係	2.0	ゆうせん	3.0
12．男性	40	16.0	臨時公務補	7.0	電気工事店	2.0	室内装飾	2.0
13．男性	40	20.0	配管業	1.0	国鉄	4.0	コカコーラ	2.0
14．男性	40	19.0	市役所	2.0				
15．男性	50	6.0	道立公務補	16.0	会社営業	12.0		
16．男性	50	26.0	建築大工	10.0	民芸木彫	10.0		
17．男性	50	24.0	会社員	10.0				
18．男性	50	25.0	整備工	17.0				
19．男性	50	20.0	製造業	7.0	電機店員	3.0		
20．男性	50	26.0	開発局	4.0	開発農業	6.0		
21．男性	50	24.0	大工	13.0	木工会社	3.0		
22．男性	50	23.0	観光施設	5.0	調理師	10.0		
23．男性	50	6.0	寄宿舎寮母	17.0				
24．男性	60	3.0	運転技術員	13.0	営業車運転手	12.0		
25．女性	30	3.0	事務員	2.0	団体職員	5.0		
26．女性	30	5.0	花屋バイト	0.3	施設指導員	2.0		
27．女性	30	3.5	道臨時職員	2.0	信用金庫	7.0		
28．女性	40	25.0	アルバイト	2.0				
29．女性	40	23.0	保育園	2.0	市営バス	2.0		
30．女性	40	10.0	文具パート	3.6	農業	10.6	学校事務生	3.6
31．女性	40	22.0	北大医学部	4.0				
32．女性	50	25.0	人事課事務	8.0				
33．女性	50	22.0	代替寮母	1.0	寮母パート	1.0	家事従事	5.0
34．女性	50	27.0	会社員	3.0				
35．女性	50	24.0	一般事務					
36．女性	60	27.0	土木現業所	3.0	自営業	11.0		
37．女性	60	23.0	授業料徴収員	5.0	給食センター	4.0	保育代替	4.0
38．女性	60	23.0	食品製造	10.0	家事			
39．女性	60	28.0	電力会社					

（出所）表１に同じ

での職場実習は大きな不安を抱えている。ただ，そんなときも，緊張と不安が交錯する生徒は，介護職員が豊富な職場経験で得た「働くことの厳しさと喜び」や仕事の失敗，成功体験談を聞き，それを追体験しながら作業学習，職場実習への心構えを培っている。

(2) 介護職員の職務と教育訓練の重要性

介護職員が児童生徒に対して行う介助・援助は，その心身状況に応じて実態に的確に把握することから始まる。特に，比較的障害が重く心身の状況に課題が多い児童生徒に対しての学習，排泄，食事の介助・援助や強度行動障害があったり自閉的傾向が強く不定期にパニックを起こしたりする児童生徒の介助・援助は，健康，安全にかかわることが多いため詳細な資料に基づく把握のための研修が必要となる。また，心身の状況に配慮を要する生徒は，障害の一般的特徴を把握する他，就学前の資料，家庭での状況など生育歴などに基づいた研修など実態把握に関する研修が不可欠である。「調査」における研修に関する項目の中で，介護職員は，日々，児童生徒の介助・援助の当たるため，「障害の特性，性格を理解」「子どもの家庭環境の把握」「生徒が援助を必要としている面を把握」を挙げ実態把握に関する研修の必要性を強調している。また，介護職員は実態把握のための基礎的研修と並行しながら，「リアルタイムで変化する児童生徒の実態についての観察と把握についての研修も欠かせない」として一日一日変化する児童生徒の心身の状況に関する研修を希望していた。すなわち，学習活動，日常生活活動において，介護職員は児童生徒が何を求めているのか観察して読み取る方法や，「相手の気持ちになって接することが大切だと思っているので，好きなこと，嫌いなことをまずつかむ」「やたらと声をかけないようにし，よく生徒の行動を観察すること」という実態把握が必要不可欠である。また，「無理を押しつけないで児童生徒の求めていることを的確に捉える」など児童生徒個々の状況に応じた対応を迫られることもある。こうした状況に対して介護職員は，介助・援助場面における実態把握や観察を集約して，正規に位置づけられたOJTではないが，放課後の短い時間の中で能力・技能形成のための研修を行っている。

また，盲学校に通う児童生徒の介助・援助は，点字，白杖歩行に関する基礎的知識・技術・技能が必要であり，また，聾学校に通う児童生徒の介助・援助は，口話法，手話，補聴器に関する基礎的知識・技術・技能が必要である。このように，介護職員の介助・援助に関する業務は，児童期，青年期の発達及び成長過程にある児童生徒が対象であることから，健康安全面，介護福祉的視点を踏まえながら，これに合わせて教育的視点を持った専門性が求められると同時にタイムリーに素早く判断することが求められる。こうした意味でも介護職員の介助・援助は知識，技術，技能に加え熟練を要する業務であるといえる。したがって，障害のある児童生徒の状況を的確に把握しながらの業務を繰り返し，その蓄積されていく技術や技能を維持または高度化させながら，多様なニーズに応えていくためには研修・教育訓練が不可欠である。こうすることによって，介護職員は児童生徒のかすかな表情や変化から介助・援助の糸口をつかんでいくようになる。函館地区養護学校女性介護職員は研修・教育訓練の重要性について保護者との関係性も含めて次のように述べている。

「保護者は，職員だから何でも知っていると思い質問をしてきます。そんなとき何も答えられないのでは困ります。保護者に不安を持たせてもいけません。そのためにも，専門性が必要になってきます。また，同じ方向性のもとで個々の障害を見つめる“目”を持ちたいと思います。そのためには，研修が必要になってきます。どんな障害があっても，接するにあたり，どんな

配慮をしなければならないかを知りたいのです。学校に勤務する上で，どんな職種も専門性が必要になってきます。また，自分の学校の生徒についてしか，知らないと言うわけには，いかなくなってきています。仕事を長くしていると，視野が狭くなり，しかも，何でも知っているかのような態度のなってしまいかねません。毎日が勉強です。今の地位に甘んじていられません」

(3) 介護職員が必要とする教育訓練

なお，「調査」における児童生徒の介助・援助を中心とした業務を推進する中での課題については，第一に「介護の知識・技術・技能などに関する研修・教育訓練」を挙げる介護職員が多かった。その前提となる業務上の課題に関する具体的内容は，「専門的なこと(病気，麻痺に対する対応)についての理解が足りない」「生徒をどのように理解していくか迷う」「校種が変わって2年目だが子どもの障害理解がなかなか深まらない」「自分自身のスキル不足」「スクールバスという動く個室での児童生徒への対応のしかたが十分でない」などであった。このことが日々の職務を遂行するうえで不可欠な研修・教育訓練を必要としている要因にもなっている。また，一方では，「まだまだ，児童生徒の障害について深く把握していないことや無知の部分があるので，少しでも知識として頭に入れなくてはという気持ちでいます（講習会等があれば受講したいです）現在は肢体不自由児とかかわっていますが，障害の違う学校も視察訪問してみたいです」（道央養護学校女性介護職員）という意見のように，障害のある児童生徒への幅広い知識・技術習得など，自らの資質向上に対する課題や，将来，障害種別が異なる学校へ異動したときの職務遂行上の戸惑わないための研修受講を課題にしているケースもあった。介護職員が参加を希望する研修・教育訓練の主な内容は次の通りである。

・児童生徒の基本的な障害の特徴及びそれに伴う介助の仕方についての講習
・肢体不自由児に対する介護の仕方，接し方（着脱，排泄，移動)。学校，施設等の訪問研修
・発作時に適切に対応ができるようになりたい
・動作訓練法の研修。自立活動やストレッチなどの医学的な講義があれば
・介護員の専門性に関する研修。介護体験実習。介護技術に関する研修
・特殊教育センターでの研修より，実際の現場での研修
・全般の基礎的なこと。職務向上に関する全ての研修。多種，多様の障害の知識
・肢体不自由児における身体の訓練の仕方，色々なタイプの発作に対する対処の仕方
・介護職員の専門性に関する研修。介護体験実習。介護技術に関する研修

(4) 介護職員の教育訓練と学校体制

ただ，介護職員の研修・教育訓練ニーズが高いにもかかわらず，機会の確保については，「調査」によると，「あまり確保されていない」と「ほとんど確保されていない」が合わせて30人(60.0%）に達し，多くの介護職員が研修・教育訓練を受講したくても，受講できる環境にないことが明らかになった（表12)。研修・教育訓練の受講が難しい要因としては，「予算が割り当てられていないので，行く機会がない」「介護職員に研修権はあるのでしょうか」「北海道教育委員会が主催する特殊教育センターでの介護職員研修があるが，あとの研修はほとんどない」「研修・講習の情報が伝わらない」「年次有給休暇を使用して自分でお金を出して行っている」「必要な研修なのに『休みを取ってまで……』とか言われるのなら，今後行けないような気がし

ます」など各学校の実態が示すように，介護職員の研修・教育訓練の機会及び研修権を保障する研修体制になっていないためである。

介護職員の中には，研修・教育訓練が確保されない中においても，自らが児童生徒の発達と成長を援助する職務を担っているという使命感から，適切に介助・援助を行うため私費で短期大学・大学（通信教育），夜間専門学校に在籍して教育訓練を受けているケースもある。ここを卒業，修了した場合は教員免許，保育士，福祉関連免許，訪問介護員（ホームヘルパー）などの資格取得が取得できるからである。

このように介護職員の職場における研修が確立されていない背景の一つには，介護職員による盲・聾・養護学校に通う児童生徒に対する学校生活活動全体の介助・援助，心身の安定を促しながらの介助・援助の業務が表面化しづらい状況に置かれているためである。介護職員による保護者及び地域住民の理解と共感を獲得しつつある職務が，あまり表面化することなく現在に至っているのは，介護職員を含めた学校現業職員の定数削減，民間委託推進の問題と密接に関連してくるからである。つまり，介護職員が職務を遂行するうえでの研修・教育訓練の必要性と，児童生徒の発達及び成長を促す介護職員の教育的機能が明らかにすることは，現在，推し進められている定数削減，民間委託推進に少なからず影響を及ぼすからである。これまで介護職員は研修・教育訓練がほとんど確保されていない中で，30年前の道立学校配置以降，表面化することのない介助・援助業務が積み重ねられ，その結果として卒業生たちは充実した学校生活を送り，夢と希望を胸に「生きる力」を身につけて学舎から巣立っていった。学校現業職員の定数削減，民間委託が具体化している今日において，介護職員はこれまで蓄積してきた介助・援助業務を，他職種の学校現業職員及び教員とともに社会的に明らかにするため，労働組合運動，地域の教育運動の展開などを通して，研修を受ける権利の獲得とその具体化，あるいは，研修・教育訓練の確保と制度化が図られると考える[16]。

これまで学校教育職場においては，職種の異なる学校現業職員同士とそれ以外の学校職員同士がどんな問題意識と課題を持って，児童生徒に配慮をしながら職務を遂行しているのかについての情報交換，共通理解の場があまりにも少なかった。したがって，必然的に学校における介護業務，環境整備業務，給食調理業務，教育技能業務は，地域社会をはじめ社会全体に発信し評価の機会を設定するなど社会的にアピールしていく活動が少なくなり，その存在感が薄く理解度が低い状況におかれてきた。また，近年，障害のある児童生徒の児童期，青年期の学校生活は，家族，地域社会状況の変化によって，もはや福祉領域，医療領域，労働領域など隣接する各分野との連携を抜きにして成立しない段階に入ってきている。

こうした介護職員の研修・教育訓練体制の未確立に危機感を抱く介護職員有志と他職種職員有志は，自らの職務内容に関する学習と介護職員の専門性を高めるための研修・教育訓練のあり方に関する研究を目的として，2004年1月，「北海道盲・聾・養護学校介護員研究協議会」を立ち上げ本格的に調査・研究をはじめている[17]。

表 12　研修・講習の機会

項　　目	計（件）	割合(%)
十分確保されている	0	0.0
ほぼ確保されている	5	10.0
ふつう	11	22.0
あまり確保されていない	16	32.0
ほとんど確保されていない	14	28.0
その他（プライベートな研修で満足）	1	2.0
未回答	3	6.0
合　　計	50	100.0

（出所）表1に同じ

7．介護職員の労働条件改善と地位向上

全道の道立盲・聾・養護学校で働く介護職員の職務内容については，スクールバス添乗介助・援助がある学校と，スクールバス添乗介助・援助がない学校によって大きく異なる。ただ，何れの学校においても介護職員は，児童生徒の多様な心身の状況を把握しながら，分刻みの介助・援助業務を行っている。スクールバス添乗業務のある介護職員の場合は，スクールバスでの介助・援助業務を行った後は，すぐに準備を整えて授業時間，休み時間の介助・援助にあたり，引き続き食事準備，食事介助・援助にあたっている。また，スクールバス添乗業務のない介護職員の場合は，午前中のほとんどの時間を登校介助から引き続く授業時間の介助・援助業務を行っている。介護職員の業務は午前，午後を通してこうした過密スケジュールであることから，自らの休憩・休息時間や打ち合わせ時間も十分でないことが多い（表13）。

「調査」における「働きがいのある職業・地位向上のために必要なこと」についての項目では，「専門職としての教育研修の充実」39人（78.0%）を筆頭に「業務（職務）内容の見直しと学校における専門職としての地位確保」30件（60.0%），「介護職員の横のつながり・連携，学習の機会充実」24人（48.0%）「賃金水準の引き上げ等労働条件の改善」24人（48.0%）などが高い割合を示した(表14)。ここでは，勤務する学校が独自に規定した職務内容に基づいて，専門職と認められず研修がないままに，過重労働に苦悶する介護職員の実態が明らかになった。ただ，このような労働密度が極めて高いなど労働条件が悪化する中にあっても，介護職員は児童生徒の発達と成長に喜びと働きがいを感じながら日々の業務を積み重ねてきた（表15）。

学校現業職員としての介護職員がこうした労働条件を改善していくためには，これまで以上に他職種の学校職員とともに共同での運動を展開していく必要があると考える。憲法第28条では，労働者の団結権，団体交渉権，争議権を保障しているが公務員の場合は制限されている。ただ，学校現業職員の場合は非現業職員と労働関係を定めた法律がそれぞれ異なるが，地方公営企業労働関係法第55条で認められている労働組合において，非現業職員に保障されていない団体交渉権及び労働協約締結権が保障されている[18]。

「調査」における「労働組合の加入有無」を問う項目にでは，50人中，15人（30%）が加入，35人（70%）が未加入であったが，すでに動き始めている定員削減，民間委託の問題点を各労働組合の中で明らかにするとともに，これを団体交渉事項に加える方向性で早急に検討してい

表 13　介護職員業務の流れと時間ごとの介助・援助内容

介護職員の業務

時　間	業　務　内　容		
学校種別	A知的障害養護学校	B肢体不自由養護学校	C盲学校
7：00～ 7：30			
7：30～ 8：00	出勤	出勤	出勤
8：00～ 8：30	職員打ち合わせ	授業・業務準備	職員打ち合わせ
8：30～ 9：00	登校介助	職員打ち合わせ	登校介助
9：00～ 9：30	衣服着脱・排泄介助	登校介助	衣服着脱・排泄介助
9：30～10：00	授業・休み時間の	授業・休み時間の	授業・休み時間の
10：00～10：30	介助・援助	介助・援助	介助・援助
10：30～11：00	(衣服の着脱・排泄介	(衣服の着脱・排泄介	(衣服の着脱・排泄介
11：00～11：30	助・給水介助など介護	助・給水介助など介護	助・給水介助など介護
11：30～12：00	業務を含む)	業務を含む)	業務を含む)
12：00～12：30	食事準備	食事準備	食事準備
12：30～13：00	食事介助	食事介助	食事介助
13：00～13：30	授業・休み時間の	授業・休み時間の	排泄介助
13：30～14：00	介助・援助	介助・援助	授業・休み時間の
14：00～14：30	(排泄介助を含む)	下校介助	介助・援助
14：30～15：00	衣服着脱・排泄介助	寄宿舎入浴準備	(排泄介助を含む)
15：00～15：30	帰りの会・下校介助	入浴介助	下校介助
15：30～16：00	後片づけ・記録記入	日誌記入・後片づけ	教材づくり
16：00～16：30	ケース検討会議	学部・職員会議	教室清掃・会議出席
16：30～17：00	退勤	退勤	退勤

スクールバス添乗業務がある介護職員の業務

時　間	業　務　内　容		
学校種別	A肢体不自由養護学校（通常勤務）	B肢体不自由養護学校（早出勤務）	C知的障害養護学校（遅出勤務）
7：00～ 7：30	打ち合わせ	スクールバス乗車介助	
7：30～ 8：00	スクールバス乗車介助	スクールバス乗車介助	
8：00～ 8：30	スクールバス乗車介助	スクールバス乗車介助	
8：30～ 9：00	スクールバス乗車介助	スクールバス乗車介助	出勤・打ち合わせ
9：00～ 9：30	スクールバス下車業務	スクールバス下車介助	授業・休み時間の
9：30～10：00	授業・休み時間の	授業・休み時間の	介助・援助
10：00～10：30	介助・援助	介助・援助	(衣服の着脱・排泄介
10：30～11：00	(衣服の着脱・排泄介	(衣服の着脱・排泄介	助・給水介助など)
11：00～11：30	助・給水介助など介護	助・給水介助など)	食事準備
11：30～12：00	業務を含む)	食事準備	食事介助
12：00～12：30	食事準備	食事介助	排泄介助
12：30～13：00	食事介助	排泄介助	バス乗車介助(低学年)
13：00～13：30	スクールバス乗車準備	食事後片づけ・下校準備	スクールバス乗車介助
13：30～14：00	スクールバス乗車介助	教室整理整頓・清掃	スクールバス乗車介助
14：00～14：30	スクールバス乗車介助	休憩・休息	バス乗車業務(高学年)
14：30～15：00	待機《バス第2便》	退勤	スクールバス乗車介助
15：00～15：30	スクールバス乗車介助		スクールバス乗車介助
15：30～16：00	スクールバス乗車介助		スクールバス乗車介助
16：00～16：30	スクールバス下車業務		日誌記入・打ち合わせ
16：30～17：00	退勤		退勤

・この介助・援助業務は，調査に基づいて，平日の業務内容を30分刻みで記載した表である。したがって，休憩・休息の時間は，含まれていない
・休憩・休息の時間は，各職場において設定されているが，児童生徒の心身状況，介助・援助業務内容の性格から，定時にとることは極めて難しいのが実情である
(出所) 表1に同じ

表 14　働きがいのある職業・地位向上のために必要なこと

項　　目	計（件）	割合(%)
賃金水準引き上げ等労働条件改善	24	48.0
専門職としての教育・研修の機会充実	39	78.0
介護職自らを含め，職場内の他職種職員の意識改革と理解	23	46.0
介護職の横のつながり・連携，学習の機会の充実	24	48.0
業務（職務）内容の見直しと学校における専門職としての地位確保	30	60.0
介護職の業務の重要性についての啓発活動	16	32.0
その他	1	2.0
合　　計	157	—

（出所）表1に同じ

く必要性がある。その場合，学校現業職員は団体交渉権を持つという既得権を生かして現業職員以外の教職員と共同し，地域住民の理解を得ながら労働組合間の域を越えて共通の問題に取り組むことが重要であると考える。ここで，あえて学校現業職員以外の職員と地域住民の共同と理解を強調したのは，介護職員が学校内外での存在感が薄く，職務内容，労働実態及び抱える問題点があまり明らかになっていないためである。定員削減，民間委託の問題は児童生徒の充実した学校生活と発達・成長をはじめ学校職員の教育的機能，地域住民の生活，文化，福祉に大きな影響を及ぼすからである。「調査」での「職場内･職場外の介護職員に対する正しい理解・評価」に関する項目は，「あまり理解・評価されていない」「理解・評価されていない」を合わせると21人（42.0%）となり，介護職員に対する職場内･外の理解･評価が少ないことが明らかになった。こうしたことから，学校現業職員と他職種職員，そして地域住民との共通理解を図りながらの運動が不可欠であると考える。

表 15　介護職員の仕事の喜び・やりがい

・生徒と関わっているときが一番楽しい
・生徒が色々な話，相談などをしてくれる時
・児童生徒とのかかわりの中で，お互いに気持ちや感じたことを，ほんのわずかでも分かり合えたのかなと実感した時。自分の行動や言動によって，児童生徒の新しい動きや表情が発見できたとき
・先生方とともに子どものため取り組んでいたことが子どもの成長につながったと感じられたとき
・児童生徒とのかかわりの中で生まれる人間関係
・子どもたちに接して通じたときです。自信を持って仕事が出来ること
・幼稚部からあるので卒業時にいろいろなことが出来るようになり，うれしく思います
・子どもの笑顔を見た時や，活動のお手伝いをしている時，新しい発見をしたとき（子どもの可能性を見つけられたとき）
・信頼されて，穏やかな表情の喜びをみる時，排泄が自立したとき

・児童生徒が今まで出来なかったことを，毎日の積み重ねにより自分の介助で色々な面が出来るようになった時です
・子供たちが楽しそうにしている時。少しずつでも成長が感じられる時
・自分の経験が，子どもたちに喜んでもらえた時
・子どもたちが喜々として，学習，遊び等に参加している時
・勤務校にもよるが，私はこの学校で子どもたちと一緒にいる時間が喜びであり，やりがいがあります。子どもたちの笑顔が多い時。少しの変化がみられた時など
・生徒に好かれていること。生徒と心が通じ合えること。生徒と一緒に泣いたり，笑ったり，楽しい毎日を過ごしています
・日々の援助の積み重ねている中で成果が出た時
・児童生徒の笑顔
・生徒のできることが増えたとき
・子どもと直接かかわって，仕事ができること
・子どもたちの喜怒哀楽を共有している時
・子どもに喜ばれた時。(意思が通じたと感じた瞬間)自分が多少なりとも役立っていると感じた時)
・目と目で話が出来ること。児童生徒が成長していることに気がついた時
・子どもたちと接していて，成長していく姿を見た時
・子どもたちと接する時，喜んでくれること。トイレ介助など失敗しなかった時，言葉が出るようになった時，会話ができるようになった時
・生徒が成長していく過程
・裏おもてのない裸の付き合いができること。子どもは好きです
・子どもの笑顔，喜び。自分を信頼できる一人に選んでくれたこと
・児童や生徒の成長を実感した時
・子どもたちと楽しく遊んだり，行事とか出かけたり，子どもたちが楽しく過ごしている姿がやりがい
・児童生徒の成長をみた時
・児童生徒の成長と笑顔
・こどもたちと事を成し遂げた時

(出所) 表1に同じ

おわりに

現在，政府によって推し進められている「構造改革」路線のもと，全国の公立学校では，学校業務の民営化・集約化が進み，そして株式会社における競争精神の導入などが進められている。こうした現状は北海道においても例外でなく，2004年1月，北海道教育委員会から北海道高等学校教職員組合，北海道学校職員労働組合，北海道教職員組合の各組合に提示された「特殊教育諸学校の実習助手・介護員の配置」によると定数については大幅削減の内容になっている。すなわち，介護員配置については，「平成14年度予算要求時に財政課査定があり，併設高等部（肢体不自由）は，小中学部においても定数措置がされていることから，配置を見直す。現員を保障するが，総定数を7名減とする。平成17年度にも配置の見直しを行い，総定数11名減とすることとされており，同様に現員保障，退職不補充することとなっている。このため，最終的な条例定数は109名となることとなる(平成36年度)。なお，平成16年度以降，再雇用の非常勤職員の退職者があることから，退職不補充とする」という内容である。

また，これまでみてきたように，介護職員は，各学校内部における職務内容が不明確であり，概して「他職種職員の指示どおりに業務を推進するため専門性が求められない，研修の必要性のない職種」という固定観念が定着する中で，児童生徒の成長と発達を願って職務を遂行し，それを積み重ねてきた。こうした介護職員の職務は，児童生徒たちの成長・発達にとって重要であり，他職種職員に取って代わることができない「介護職員の専門性に裏付けられた職務」であることを職場内及び地域社会にも情報発信して波及させていく必要がある。現代社会は資格社会と規定される昨今，「専門性」という言葉が教育・福祉分野でも脚光を浴びているが，「専門性」「専門職」というと「資格の裏付けがあるもの」に限って語られるケースが多い。ただ，児童生徒の健康安全という生命にかかわる責任を背負って介助・援助している介護職員の業務と専門性を関連させて考えた場合，介護職員は日々の業務及びOJTの中で「専門性」を身につける努力をしている。したがって，単純に「資格のみの取得」と結びつけた身分・地位確立の運動を展開は，教育訓練期間の賃金保障を含め大きな課題があると考える。これまで述べたように，今後，介護職員の「専門性」を考えていく場合は，これまでの職務を揺ぎないものとしながら，これまでの職務内容を見つめ直し洗い直して，新しい視点を取り込みながら検証，再構成していく必要があると考える。

更に，職務に関する新しい視点を構築するには，これからの特殊学校の動向を把握する必要がある。すなわち盲・聾・養護学校は，数年後に「特別支援学校」として衣替えをする。この学校のコンセプトは「地域の中の学校」「地域に開かれた学校」「地域の障害児者のセンター的役割を担う学校」「医療・福祉・労働・保健などと連携した学校」「児童生徒を生涯というスパンで考え実践する学校」である。盲・聾・養護学校の役割が地域密着型への転換は，当然，地域の障害児者や高齢者が学校を利用して学習することになる。また，逆に週何回かは児童生徒が居住地域の学校で学習することにもなり，既に実施に移されてされている。こうしたことを総合的に考えたとき，今以上に確実に増える学校業務を，現在の教職員で担うことになる。したがって，今後，学校職員の職種毎に職務見直し行われることは想像に難くないが，介護職員自らの手によってこれまでの児童生徒に対する業務及び実践を検証し，研究・研修の深化，学習の積み重ねを通して職務の再構築を図っていかなければならないと考える。

＜注＞

1. 芝田進午編「教育をになう人々」(1980年9月，青木書店)において，芝田氏と実践家を含めた研究グループは，学校現業職員である学校給食職員，学校用務員，学校警備員のそれぞれの職種について，その形成過程と役割，そして労働条件と権利について論じている。また，二宮厚美「学校給食の公共性と民間委託」(『自治体の公共性と民間委託』2000年8月，自治体研究社，130～155頁）では，学校給食民間委託化の関連で学校給食労働の特質と専門性及び子どもの発達と未来を担う給食労働について論じている。これら学校現業職員が担っている学校給食労働，学校環境整備労働，学校警備労働などは，ともに児童生徒の人権や発達を保障する教育的に意義のある労働として位置づけられる。ただ，学校現業職員の職種は多岐にわたり，職務内容も様々である。このため，筆者は学校現業職員の児童生徒の学校生活を含めた生活全体を支援，援助する地域社会を中心とした社会的役割や将来的な方向性を示す上で，現業職全職種の職務内容を分析してみる必要性があると考えた。そうしたことから，学校現業職員の中でも，未研究の分野である学校教育における介助・援助を主として児童生徒の心身両面にかかわる業務を担う介護職員の介護労働に注目した。
2. 各都府県立，市立盲・聾・養護学校への電話及び郵送による「2003介護職員配置に関する聞き取り調査（抽出)」では，未配置の盲・聾・養護学校があるなど，配置状況について全国的に格差が大きく，これが研究対象として位置づけが難しい一因になっていると考える。近年は特殊学級に非常勤介助職員（採用された市町

村によって現業職員の身分であったり，一般非常勤職の身分であったり雇用条件はまちまちである）として配置されるケースが目立っている。正規職員，非常勤職員を含めた各学校の介護職の職名については，「介護職員」「介助職員」「介助員」など呼称が全国的に異なっている。本稿では，これら児童生徒の介助・援助を職務とする学校現業職員を「介護職員」と統一して表現した。

なお，「障害」という表記については，調査した市町村立学校の一部において「障がい」としているケースもあった。本稿では現時点における法律上の表記である「障害」とした。

3. 回答者である50人の介護職員が勤務する学校種別は，知的障害のある児童生徒が通う養護学校が29人（58.0%），肢体不自由障害のある児童生徒が通う養護学校が13人（26.0%）であった。なお，盲学校3人，聾学校4人，病弱養護学校1人と回答者が一桁であるのは，この学校種が絶対的に少ないためである。調査は事前に了解をとってから郵送手段（返信用封筒同封）によって実施した。調査項目は，①基本属性　②雇用について　③職務内容　④研修・教育訓練　⑤労働条件・身分地位向上など5項目である。

4. 配置基準については，2003年9月，筆者が実施した北海道教育委員会（介護員人事適正化や業務内容を所管する北海道教育庁定数管理グループ）への聞き取り調査の回答結果である。本来，「障害種別，児童生徒の実態，スクールバス添乗業務の有無など各学校の実情を把握して，総合的に判断する」という基準における「各学校の実情」の部分には，介護職員の児童生徒に対する介助・援助を中心とした職務内容や業務量も検討項目に加えられるべきである。しかし，実配置をみると，介護職員の職務は，各学校職場の内部においてさえ，その内容や重要性が明確になっていないこともあり，判断基準にならなかったと思われる。

5.「北海道予算と教育予算（平成15年度）」（平成16年4月，北海道教育庁財務課）によると，北海道一般会計予算額に占める教育費は，平成14年度当初予算額が5,591億905万円，平成15年度第2回北海道議会定例会議決予算額が5,576億2,007万円（前年度比較214億8,898万円〔3.7%〕減）となっている。なお，北海道一般会計予算額に占める教育費の割合は，平成14年度が総額2兆9,226億9,412万円のうち19.8%，平成15年度が2兆8,485億7,222万円のうち19.6%であった。

6. 小室裕一他編「地方公務員の法律全集⑩『地方交付税法』」（1992）ぎょうせい

7. 前掲「2003介護職員配置に関する聞き取り調査（抽出）」

8. 鈴木勲編「逐条学校教育法」（2002）学陽書房

9. 地方公務員関係研究会「全訂2版解釈通覧　地方公務員関係法」（1993）総合労働研究所，鹿児島重治「逐条地方公務員法」（1993）学陽書房

10. 日本社会事業学校連盟と全国社会福祉協議会の施設協議会連絡会が設置した研究会では，介護について「老齢や心身の障害による日常生活を営む上で，困難な状況にある個人を対象とする。専門的な対人援助を基盤に，身体的・精神的・社会的に健康な生活の確保と成長・発達の改善を目指して，利用者が満足できる生活の自立をはかることを目的とする」と規定している。この規定についての解説は，一番ケ瀬康子「介護福祉学の探求」（2003年8月，有斐閣）を参照。

11. 福祉労働を担う労働者の資質について，垣内国光氏は「市場化路線のもとでの福祉労働者の現実」（『社会福祉労働の専門性と現実』2002年4月，かもがわ出版）のなかで，介護労働を含む福祉労働を「福祉労働の3ベクトル」として論じている。すなわち，①専門性のベクトル＝人として生きる価値を深く理解でき援助できる専門性，②社会的な使命性のベクトル＝福祉労働に主体的にかかわる動機や姿勢。組織にも個人にも必要な資質，③労働条件のベクトル＝福祉労働が人権保障労働の担い手の労働条件確保，としている。

2003年の「調査」において，介護職員は自らの労働に対して「障害のある児童生徒の人権を尊重した職務」「豊かな人間的資質を持って，児童生徒とともに学校生活を送り，喜び時には悲しみを共感することが大切」「いつも，児童生徒のおかれている個々の状況を把握し，一人一人を尊重しながら，同じ目線に立って接する仕事」と答えている。

12. 北海道学校職員労働組合が2003年4月に実施した「介護職員勤務実態アンケート調査」の結果報告によると，回答者59人中，4人が毎日の職務内容（事務業務・寄宿舎業務）との関連で，事務室（3人），舎務室（1人）にそれぞれ配置されていた。（「舎務室」とは，寄宿舎職員室を指す）このほか夏期の日常業務として，児童生徒の介助・援助業務より「草刈り」「公用車の洗車，清掃」業務が優先的に組み込まれているケースも数件あった。

13. 養護学校介護部では，その方針として「スクールバスでの諸連絡，意見交換，乗車する児童生徒の健康状

態，各学部での介助の様子，そして，何よりも，介護職員同士の意志統一を図り，日々の介護業務に反映させていくことで，行政・教職員に共通理解を求め，学校内における介護職員の役割を大きくアピールしていく」（平成15年度）ことを全職員で確認している。また，スクールバス添乗業務に関しては，校内に「スクールバス運行委員会」を設置して，介護部をはじめ教頭，事務長，事務主任，各部代表，総務部がお互いに意見を交換しながら業務推進上の課題解決にあたっている。

14. 学校生活において介護職員とかかわりの深い児童生徒の多くは，介護職員について，「非常に信頼のおけるいろいろ学ぶことができる先生」「時には優しく，そして時には厳しい自らを高めてくれる先生」と語り，信頼関係を築いている学校職員のうちでも「なくてはならない存在」として捉えていた。また，言語によるコミュニケーションに課題がある生徒の保護者は「介護の先生の援助によって楽しい学校生活を送っている」「子供の気持ちに立った介助をしており，知識・技術もあり，安心できる介護の先生」という感想を述べていた。（2003年11月，肢体不自由養護学校高等部生徒・保護者への聞き取り調査から）

15. 「調査」の回答者を抽出して聞き取り調査を行った。聞き取り調査に協力した介護職員は以下の通りである。①学習及び登下校における介助・援助の専門性＝スクールバス添乗業務のある道央肢体不自由養護学校複数男性・女性介護職員，②学校生活活動全般にわたる専門的知識と援助技術＝療育センター併設の道央肢体不自由養護学校女性介護職員，道南的障害高等養護学校男性介護職員，道央盲学校女性介護職員，③家庭・地域と学校をつなぎ支援する専門性＝道央肢体不自由養護学校女性介護職員，道央知的障害養護学校男性介護職員（2003年10月，介護職員聞き取り調査から）

16. 学校現業職員である介護職員の研修は，その法的根拠として，地方公務員法・第3章（職員に適用される基準）第7節「研修及び勤務成績の評定」（研修）第39条において「職員には，その勤務能率を発揮及び増進のために，研修を受ける機会が与えられなければならない。2．前項の研修は，任命権者に勧告することができる。」と規定している。また，同法第3章（職員に適用される基準）第6節の服務（職務に専念する義務）第35条では，「職員は，法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外，その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い，当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」と規定している。したがって，研修の期間は職務専念義務が免除になる。

17. 2004年1月，結成された「北海道盲・聾・養護学校介護員研究協議会」は，現在，介護職員の職務内容，研修権，スクールバス添乗業務などの問題点など調査研究を開始している。2003年9月に結成した研究会発足のための発起人会には，筆者も発起人として参加し，会員数は，2004年4月現在で65人に達した。年間2回企画した研究会の研修参加体制については，当初，年次有給休暇をとっての参加となっていたが，各学校教育職場段階から「介護職員の専門性を高めるため研修・教育訓練」の必要性についての運動を高めることにより，職務専念義務免除での参加が実現した。今回，介護職員の任命権者である北海道教育委員会が実施する介護職員研修を除いた介護職員の研修・教育訓練が職務専念義務免除の処理で参加できることは，介護職員に限らず学校現業職員の研修・教育訓練にとっても非常に大きな意味を持つと考える。

なお，2004年第2回介護職員夏季研修会の内容は，「児童生徒の支援・援助のセンスを磨き，考察力を高める」「介護職員の職務内容（役割）のあり方を考える」「スクールバス乗降支援と運行のあり方を考える」である。北海道での介護職員配置以降，はじめて結成されたこの研究協議会には，北海道学校職員労働組合，北海道教職員組合，北海道高等学校教職員組合で活動している介護職員が加入している。

それぞれの労働組合に所属する介護職員がその立場を越えて横断的に集い研修を深め，情報を交換する意義は大きいと思われる。また，研究研修を含めたこの活動は，学校現業職員の定数削減，民間委託化が進行する中で，職務の専門性に見合った研修・教育訓練の確立，労働条件改善，学校職員全体の職務内容の再構築を図るため学校内外にアピールしていく意味でもその重要性を増していくと考える。

18. 団体交渉ができる事項，つまり労働協約を締結できる範囲は，地方公営企業労働関係法第7条によって，①賃金その他給与，労働時間，休憩，休日及び休暇に関する事項，②昇職，降職，転職，免職，休職，先任権及び懲戒に関する事項，③労働の安全，衛生及び災害補償に関する事項，④前項に掲げる以外の労働条件に関する事項，がその対象になっている。ただ，管理及び運営に関する事項については対象外にされている。