

ろう学校の専門性向上のために（提言）

平成23年8月19日

特定非営利活動法人ろう教育を考える全国協議会
ろう学校人事・専門性検討委員会

目次

はじめに	・・・ 1
第1章 ろう教育の専門性の維持・向上、人事での配慮の必要性	・・・ 2
1-1. ろう教育の専門性を身につけるのに、時間がかかる理由	
1-2. 人事において配慮が必要な理由	
1-3. 重点ポイント	
1) 手話研修	
2) 人事異動	
第2章 専門性の低下が懸念される状況（アンケート調査から）	・・・ 4
第3章 専門性（子どもを伸ばすための力）の向上	・・・ 5
3-1. 国の役割	
1) 教員免許制度の改定など	
2) 採用	
3) 研修	
4) 人事異動	
3-2. 都道府県教育委員会や市町村教育委員会の役割	
1) 全般	
2) 養成・採用	
3) 研修	
4) 人事異動	
3-3. ろう学校自身の役割	
1) 管理職の役割	
2) 現職研修	
3-4. 関係機関	
3-4-1. 教員養成大学の役割と教員免許	
3-4-2. 専門大学のろう学校との関わり	
3-4-3. 民間研究会（聴覚障害教育関係）	
3-4-4. その他	
第4章 ろう教育の専門性とは	・・・ 9
4-1. 手話技能	
4-2. 日本語指導	
4-2-1. （純粹）口話法	
4-2-2. 手話を導入した日本語指導	
1) トータルコミュニケーション教育法（同時法）	
2) バイリンガルろう教育	
①欧米のバイリンガルろう教育 — 連続バイリンガルろう教育	
②本のろう学校で行われているバイリンガルろう教育	
③日本の公立ろう学校で行われている手話を導入した上での日本語指導	
4-2-3. コミュニケーションと日本語指導の専門性	
4-3. ろう難聴理解	
4-4. 教科学習	
4-5. ろう重複障害	
4-6. 地域支援（センター的機能）	
資料	・・・ 15

はじめに

今日、全国のろう学校（註1）の現状を見るに、「手話・日本語二言語＝多様化時代」をたくましく切り開きつつ実績をあげているろう学校がある反面、生徒数の減少に歯止めがかからず、他の障害種との統合を進められているろう学校も多い。

だが、ろう児・難聴児の最適の教育の場はろう学校である。

ろう学校の衰退を食い止め、再生していくためには、ろう難聴児者・保護者のニーズを真摯に受け止め、「魅力あるろう学校」たらしめることが求められる。

現在の障害児教育の流れとしては、インクルーシブ教育が主流になりつつあるが、ろう教育はサラマンカ宣言の例外規定にもあるとおり、コミュニケーション方法が異なることや、日本語を意識的に習得させる必要があるという点から、インクルーシブ教育の流れとは一線を画する必要が認められている。ろう学校の役割は、障害者権利条約の求める「最も適当な言語並びに意思疎通の形態及び手段で、かつ、学問的及び社会的な発達を最大にする環境において行われることを確保すること」という点において更に重要となっている。

「魅力あるろう学校」であるためにはろう難聴児者のニーズに応えるだけでなく、応えた上でその教育方針を実現する「ろう学校教育の専門性」が必要である。ところが今日、ろう学校教員の「専門性」がかつてなく危機に陥っている。それはなぜか？

第一に、機械的で一律な人事異動などにより、教員の専門性の向上が阻害されている点である。ろう学校の場合、手話などを身につけ、子ども達とコミュニケーションが取れるようになることが教員として仕事をしていくための前提となる。こうした技術を身につけた頃に、異動でろう学校を去ることになれば、ろう学校に専門性の高い教員が残らない。この他にも多くの専門的な知識や技術があり、それを経験豊かな教員から学んでいくOJT（オンザジョブトレーニング）が大切であるが、そうした経験豊かな教員のいないろう学校も増えつつある。

第二に、今日のろう学校は、学校の教育目標自体の歴史的転換・多様化の渦中にある。この転換とは、「聴者社会への適応／口話・日本語」の考え方から「聴者・ろう難聴者の二つの世界へ／日本語・手話の2言語」の考え方への転換である。これによって、新たな専門性が必要となったからである。

第三に、特別支援教育政策によって、その専門性が薄められようとしている点である。

このような中、本年3月に出された「特別支援教育の推進に関わる調査研究協力者会議」の報告の中では、「特別支援学校教員の専門性については、教員の養成、採用、配置（人事異動）、研修等を通じ、組織的かつ体系的に専門性の向上を図るべきである。」と示されているように、専門性の重要性があらためて検討されるようになってきている。

このようなことから、ろう学校の人事の問題（人事異動・採用など）の改革と専門性を向上させる方策について検討することが必要と考え、2010年8月のろう教育を考える全国協議会の理事会、総会において、ろう学校人事・専門性検討委員会をスタートさせることを決めた。

運営スタッフと委員会によるプロジェクトチームは、学識経験者、ろう教育を考える全国協議会事務局長、ろう・難聴教育研究会の教員人事改善グループ等で構成した。

註1 本提言では、主に聴覚障害者を教育する特別支援学校を「ろう学校」と呼ぶ

第1章 ろう教育の専門性の維持・向上、人事での配慮の必要性

1-1. ろう教育の専門性を身につけるのに、時間がかかる理由

ろう学校には、他の学校にない専門性がいくつかあるが、次の2点は特に重要である。1つは、音声言語ではコミュニケーションが困難なので、聞こえない子どもと円滑にコミュニケーションできる手話などの技能が必要な点である。もう一つは、日本語の自然習得が困難なので、日本語を習得させる技能が必要な点である。

子どもとのコミュニケーションに使用する手話は、日本語と異なる文法を持ち、その習得は新しい言語の習得と同じである。そのため、短期間で習得するのは難しく、新規採用または他の障害種の学校から転任した教員に対しては、十分な手話の研修の時間を確実に保障する必要がある（デンマークのろう学校では、新任教員に対して、1週間に5時間の手話学習の時間を3年間保障している）。また十分に子どもとコミュニケーションできない教師が担任や授業を担当すると、生徒は分からない授業を受けざるを得なくなり、子どもに犠牲が行くことになる。（デンマークでは、3年間は担任になれず、担任のベテラン教員の助手として研修する）。聞こえない子供同士の共通のコミュニケーション手段として手話は不可欠だが、それを子供たちの間に広げていくことも時間のかかる活動である。

手話技能と併せて日本語指導の技能は、ろう学校教員に求められる最重要の専門性である。聴力活用の程度により主たるコミュニケーション手段が手話であったり音声言語であったりするさまざまなタイプの子供がいて、それらの子供が求めている日本語指導のニーズは多様である。純粹口話法や聴覚口話法の時代でも、ろう学校教員は日本語指導の専門性の向上に長い時間をかけてきた。手話と日本語の二つの言語の習得が課題となる新しいろう教育においては、必要な専門性の獲得に長い時間がかかるのは当然である。多くの日本語学校などで大人の外国人を対象に行っている第二言語としての日本語指導ですら、そのための専門教員の養成を必要としている。しかし、ろう学校では、全く言葉を持たない乳幼児に対して、手話と日本語の指導を行い、更に両親への育児全般への支援も行わなければならない。

しかも、手話と日本語の二つの言語の習得という新しいろう教育の実現は、世界的に見るとまだ研究途上にあり、じっくり腰を落とした現場の取り組みが必要である。

学齢前では手話コミュニケーションと日本語指導に関する技能や育児の専門性が求められるが、学齢期の子供に対しては、手話や日本語を活用しての教科指導や学力向上にも立ち向かうことが求められてくる。これらの教育活動には常に手話技能が担保される必要があり、ろう教育の専門性の習得や維持・向上に時間を要する。したがって、短期での異動はろう教育の専門性の維持向上にとって、最大の敵である。

1-2. 人事において配慮が必要な理由

前節で、教員の専門性を育て、それを生かした教育を行うためには、短期での異動は好ましくないことを述べた。それ以外にも、配慮が必要なことがいくつかある。

これまでろう教育ではいくつかの教育方法が採用され、それなりに工夫されて今日に至っているが、まだ確立した方法がないと言える。言い直すと、これから改革・改善する余地が残されているわけで、そうした新しい教育方法の開発や、改善に熱意を持って取り組もうという意欲を持った教員が少なからずいる。つまりろう教育に生涯をかけてもよいと考えている教員である。このような教員の熱意を活かすためにも、異動は、本人の希望に基づいて行われるべきである。すでに、いくつかのろう学校では、このような形で（人事異動についての要綱はあるが、本人の意志に反した異動は行わない）人事異動が行われている。同一県内に複数のろう学校がある場合は、人事異動をろう学校間で行うことにすれば、専門性を高めていける。埼玉県では、2つのろう学校間の人事異動を繰り返すことが可能となっている。東京都では、全国に率先して機械的な一律な人事異動を行ってきたが、4校の都立ろう学校間での異動を認めたり、3～5年で行ってきた異動間隔の延長などへ、その弊害の改善への動きが現れている。しかし、ろう学校が1つだけしかない場合は、こうした方法が使えない。他のろう学校で教えるという貴重な経験をどのようにして確保することができるか。これは、筑波大学附属聴覚特別支援学校では、国、県を越えた人事交流を行うことで、可能としている。国立である筑波大学附属聴覚特別支援学校と地域の都道府県立（以下県立と略す）のろう学校が人

事交流が可能であるのであれば、異なる県のろう学校同士が人事交流する可能性があるはずで、こうしたことを可能にする制度を作っていかなければならない。

また、こうした熱意をもつ教員も、ろう学校の外で何かを学びたいと考える場合があるが、何年かろう学校の外で働いた後、再びろう学校に戻ることができる回帰人事が可能であることも大切である。ろう教育の専門性は、手話、日本語指導、口話、補聴器装用、教科指導、センター校としての役割、障害者の福祉・職業・生活等々、多岐に及ぶが、その全てで深い専門性をもつことは、なかなか難しい。ろう学校の中で、それぞれの専門に詳しい人がバランス良く協働していくことが大切である。こうしたバランスの良い配置になるような工夫も人事異動では配慮される必要がある。

1-3. 重点ポイント

1) 手話研修

前述のように、ろう教育に関わる専門性には、さまざまなものがあるが、その中でも特に時間がかかるのが手話の習得である。十分な手話力を身につけるためには数年単位の時間がかかるが、この間、子ども達とコミュニケーションできないままでは、十分な教育を行うことができず、学習権を著しく侵害することになる。中教審の特別支援教育に関する特別委員会でも、「教職員の確保及び専門性向上のための方策（教職員の研修、手話に通じたろう者を含む教員や点字に通じた視覚障害者を含む教員を含む）」が検討課題となっている。具体的には、次のような施策がある。

- 新任者、転任者に対して、初年度の四、五月は、手話研修の時間を毎日40分以上確保する。また、ろう教育経験者などの支援教員を配置して、生徒とのコミュニケーションに支障のないようにする。
- 教育現場において、行政の責任で、教員や保護者に対しての手話講習会を開催する。
- ろう学校教育の手話力を全国手話研修センター実施の手話検定1級とするよう、教育行政として取り組む。

2) 人事異動

長い時間と努力の中で獲得した専門性を、強制的に他の障害種の学校に異動させることによりふいにするのは、税金の無駄遣いでもあり、合理的ではない。特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議の報告の中でも、人事異動に関しては「特別支援学校としての障害種ごとの専門性の確保を考慮しつつ、同一校内における教員の在職年数の延長や特別支援学校間の適切な異動など弾力的な人事上の配慮を行うことが求められるほか、人材が限られている分野については、広域単位での採用も検討すべきである。」とされている。このようなことから具体的には次のような施策を推進すべきである。

- 意欲を持ち、継続的にろう教育に携わる希望のある教員を機械的、一律に異動させない。
- 県外のろう学校との広域人事交流や、県内の難聴学級、難聴通級指導教室との人事交流を図り、専門性を継続し、有効に発揮できるようにする。
- 一度異動したあとでも、元のろう学校に回帰できる人事制度を取り入れる。

第2章 専門性の低下が懸念される状況（アンケート調査から）

本委員会では、全国のろう学校の実態を調査するために、アンケート調査を行った。アンケートは地域に偏りがないよう、全国の12の学校に郵送し、その内8校から回答を得た。

<アンケートのまとめ>

○異動までの年数（人事異動要綱）は、県によって異なるが、初任では最高でも7年までで、2校目からでも10年を越す県はなかった。

聴覚障害教育の専門性をもった教員の継続勤務を求める声が保護者や校長から出され、その結果、回帰人事、県内でのろう学校間での異動、経験年数への配慮が行われている県もいくつか見られる。

また、市町村の小中学校との交流研修、県と市との交流人事を行っているところもある。

○ろう学校の運営や実践の継続、発展で困っていることは、どの県でも共通していた。

- ・ろう学校としての専門性の向上どころか、継続さえも困難な状況が生まれている。
- ・「ろう教育のプロになるのだ」という意識が育ちにくくなっている。
- ・新しい先生が増えると、手話、指文字で児童とのコミュニケーションが取れない状況がある。
- ・校内研修で講師を担当できる先生がいなくなっている。
- ・地域の聴覚障害者協会や成人ろう者と接点をもっている教員がほとんどいなくなっている。
- ・全国のろう教育の流れも知らないまま、とりあえず前任者のやり方を踏襲するだけで終わってしまっている。
- ・県内でろう学校が一枚のため回帰するにも5、6年かかる。
- ・講師採用の比率が高く、専門性育成のネックになっている。
- ・本当に必要な専門性の高い先生が異動してしまう。
- ・他の障害種の特別支援学校との併置、併設の場合、児童・生徒のろう学校離れが加速するのではないかと危惧する。

*アンケートの内容は資料に示した。

*また、ろう学校の実態等については、矢沢ら（2010）『現場からの聾学校改革－教員人事の改善を求めて－』ろう・難聴教育研究会会報No.26にも掲載されている。

第3章 専門性（子どもを伸ばすための力）の向上 ～それぞれの役割と連携～

3-1. 国の役割

1) 教員免許制度の改善など

○ろうろう学校に勤めるためには、「特別支援学校教員免許（聴覚障害）」の取得を条件とする。現行の「当面の間」という猶予規定は、これを廃止する。仮に免許を持つ教員が足りない場合には、期限を区切って取得するよう義務づける。

（これは、免許を持つことが専門性を高めるということだけでなく、免許を取得しようとするその障害種の教育に寄せる意欲を持つ教員を確保するという意味で重要である。）

○法制上はろう学校が特別支援学校になったが、ろう学校の形態を崩さないようにする。また障害種を越えて教員の掛け持ちをしないようにする。

○専門性を維持・向上させるために、養成・採用・研修・異動などについて、都道府県教育委員会、市町村教育委員会、学校などが何をすべきかのガイドラインを作成して示すようにする。

2) 採用

○特別支援学校免許（聴覚障害）を持ったものを積極的に採用する仕組みを提示する。

例) 大学からの推薦があったものを採用する制度を導入する。

免許をもったものの一次試験を免除する。

免許を持ったものは、該当する特別支援学校に優先的に配置する。

3) 研修

○新任者、転任者に対して、初年度は、ろう教育経験者など支援教員を配置し、手話研修の時間を確保するとともに、ろう教育についての研鑽を積めるようにする。

○特別支援学校専修免許状（聴覚障害）を、ろう学校教員の一定の割合以上取得させるよう働きかける。

○全国手話研修センター等と連携して教員の研修枠を広げる。この中で長期休業中に集中して研修を受けることができるような研修会など現職研修を工夫する。さらに手話検定を学校において実施できるようにするなど、手話力の向上にむけた取り組みを進める。

○教育現場において、行政の主催で、教員や保護者に対しての手話講習会を開催する。

（ろう難聴児の親はおよそ9割が聞こえる親であり手話を知らない。手話の環境を整えるには、教員に対して研修を行うだけでは不十分である。）

○推奨する研修会などを積極的に後援し育成していく。推奨する研修会には、公的なものだけでなく、民間で行っている自主的な研修会も含める。

4) 人事異動

○障害種ごとの専門性を重視する人事異動を行うような仕組みを提示する。

○広域での人事異動を可能にするような仕組みを提示する。

3-2. 都道府県教育委員会や市町村教育委員会の役割

1) 全般

○ろう学校と難聴特別支援学級の効果的な配置を検討し、地域全体においてろう難聴児の教育の場が保障されるようにする。

2) 養成・採用

- 「障害者枠」、「ろう教育枠」など、採用にあたって聴覚障害者および専門性を持った人材を積極的に採用できる仕組みを工夫する。
- 例) 大学からの推薦があったものを採用する制度を導入する。
 - 聴覚障害教育領域の免許をもったものの一次試験を免除する。
 - 聴覚障害教育領域の免許を持ったものは、ろうろう学校に優先的に配置する。
- 人事権の〔都道府県教委から〕ろうろう学校校長への大幅な移行を行い、現場が求める人材を確保できるようにする。
- 聴覚障害教育教員養成課程を持つ地域の大学と連携し、教員の確保を図る。

3) 研修

- 新任者、転任者に対して、初年度の早い時期に集中的に手話研修の時間を確保する。また、必要に応じて、新任者・転任者は副担任にしたり、ろう教育経験者を補助教員に付けたりして、幼児・児童・生徒とのコミュニケーションに支障を来さない配慮をする。
- 特別支援学校専修免許状を一定の割合以上取得するよう、大学院での研修や内地留学などの支援をする。
- 手話研修センターや聴覚障害者情報センターなどと連携し、集中して手話力が向上できるような研修会を設定し、短期、長期の研修ができるように研修制度の幅を広げる。
- 教育現場において、行政の主催で、教員や保護者に対しての手話講習会を開催する。

4) 人事異動

- 一律な人事異動制度ではなく、学校種に応じた人事異動の制度をつくる。盲学校やろう学校のように校数の少ない学校では人事異動に特に配慮をする。
- 意欲を持ち、継続的にろう教育に携わる希望のある教員を強制的に異動させない。
- 県外のろう学校との広域人事交流や、県内の難聴学級、難聴通級指導教室との人事交流を図り、専門性を継続し有効に活用できるようにする。
- 一度異動したあとでも、元のろう学校に回帰できる人事制度を取り入れる。
- ろう教育の専門性を持った管理職を充てることができるようにする。

3-3. ろう学校自身の役割

1) 管理職の役割

- ①ろう教育の専門性を持つ教員を確保し、専門性を継承発展すること。そのために、人事権の〔都道府県教委から〕ろう学校校長への大幅な移行が必要である。
- ②当該ろう学校の教育方針について学内の共通認識を形成し、さらに教育委員会や関係機関に対してその共通認識を発信し理解協力を求めることが重要である。
- ③そのためには、校長、副校長の内、少なくとも一人はろう学校教育について深い理解と経験を持つ者を当てる。
- ④聴覚障害者団体、地元大学、地域などとの協力体制（成人聴覚障害者との関わり、地域のろう児・難聴児への理解、授業支援、保護者支援、教員研修支援など）を作り、学校の総合的教育力の向上を図る。

2) 現職研修

学部や担当科目によって現職教員に必要な研修内容は異なるが、ろう学校教員すべてに必要なものとして、共通のコミュニケーション手段である手話の活用が十分に図れる環境を整えるとともに人工内耳装用児の増加にも対応できる現職研修の体制が今後重要度を増すものとする。

- ① 手話検定1級以上を目標に、期限を決めて達成できるよう手話研修を行う。
- ② 手話言語のスペシャリストを一名以上配置する。その任務は、コミュニケーションおよび言語発達における手話関連事項について、生徒・教員に指導・助言することである。
- ③ 人工内耳装用児の増加に合わせ音声日本語の獲得・使用環境を充実させる。そのためには、聴能機器の管理や聴能・発音・言語指導などが行えるスペシャリストの配置が必要である。これによって、個別指導、相談、評価が適切に行えるようになり、またこの領域における現職研修にも役立つことが期待できる。
- ④ 官民を問わず、有益な研究会や研修会、国内留学などが行えるようにする。
- ⑤ 退職教員や聴覚障害者団体の活用などにより、新任者、転任者への授業支援を実施する。

3-4. 関係機関

3-4-1. 教員養成大学の役割と教員免許

聴覚障害教育教員養成課程を持つ大学(専門大学)の現状聴覚障害教育教員養成課程をもつ大学(以下「専門大学」とする)は、専修免許を取れる大学としては、宮城教育大学、筑波大学、群馬大学、東京学芸大学、横浜国立大学、上越教育大学、金沢大学、愛知教育大学、大阪教育大学、兵庫教育大学、広島大学、愛媛大学、福岡教育大学の13大学、一種免許を取れる大学としては、東北福祉大学、日本社会事業大学、京都大学がある。

かつて、これら専門大学は、ろう学校に大量の卒業生を供給し、専門大学卒業生は、ろう学校の専門性を支える基幹部分であった。だが、その後「ろう免を取得した学生がろう学校に就職したくてもできず、ろう学校はろう免所有者を採用したくてもできない」という供給と需要のミスマッチが進んだ(『日本の聴覚障害教育構想』115P)。特別支援教育の導入によって、専門大学の聴覚障害教育教員養成・供給に困難な状況が生まれて来ている。まず、教員免許制度の変更によって、障害児教育免許が「総合化」し、聴覚障害教育だけでなくさまざまな障害について「広くうすく」学ぶようになった。その結果、聴覚障害教育の専門教員にふさわしい資格は、修士課程で取得できる「専修免許」ということになった。『日本の聴覚障害教育構想』(註1)では「現行の専修免を特殊学校教員の基礎免とし、専修免(つまり、大学院レベル)を採用上の最低資格とする構想の実現に向けて努力すべき」としている(113P)。

次に就職事情も変わった。ろう学校への直接の就職が減り、特別支援学校卒の採用が増えた。その結果、専門大学がその卒業生を直接ろう学校に供給するしくみが衰退し、ろう学校への就職が県の教員人事にゆだねられることになった。専門大学がせっかくろう教育に熱意と力を備えた人材を養成しても、ろう学校に確実に送り込むことができなくなっている。

3-4-2. 専門大学のろう学校との関わり

『日本の聴覚障害教育構想』は、専門大学の教員養成課程について、授業内容の精選・充実、教育実習の改善、大学の体質改善等の改革の必要なることを述べている(113P)。

専門大学は、地元のろう学校と昔から何らかの繋がりをもっている。大学は、学生の教育実習をろう学校に依頼する。大学が聴覚障害教育教員養成の実を挙げようと思ったら、ろう教育現場に足を運び、授業や聴覚障害児の理解についてろう学校教員の協力を得て研究することが欠かせない。日常業務に追われるろう学校教員にとっても、大学研究者との共同研究は、専門性の向上に大いに役立つはずである。このような、専門大学と地元ろう学校の日常的な関わりの深化が、ろう学校の専門性向上にとってきわめて重要である。

大学・大学院等における聴覚障害教育の教員養成課程の見直しにあたっては、「手話コミュニケーション技能」の科目を追加し必須とすることを提案したい。いくつかの教員養成大学では、点字・手話の講義を取り入れているが、数コマまた選択の形になっており、すぐに日常会話で使えるような習熟度に

はいたらないというのが現状である。ろう学校での教育実習も、手話コミュニケーションに習熟していればこそ、より大きな成果が期待できる。

3-4-3. 行政の設置または支援する研究会

- ① 全日本聾教育研究会およびその傘下の地域研究会（関ろう研など）
- ② 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の短期講座
- ③ ろう学校または県教育委員会主催の研修会
- ④ 国立障害者リハビリテーションセンター学院（言語聴覚障害学科、手話通訳学科）

3-4-4. 民間研究会（聴覚障害教育関係）

- ① ろう・難聴教育研究会
- ② 全国早期支援研究協議会
- ③ ろう学校数学教育研究会、

その他大小数多くあり、その全容は把握できていない。ろう学校教員の便宜のためには、研究会情報を統一的に把握・伝えるウェブサイトが欲しい。行政関係の研修会への参加・受講が公務扱いであるのに対して、民間研究団体への参加は、一部の例外を除いて、公務として認められていない。一定の基準を満たすすべての民間研究会への参加を公務扱いとすべきである。

3-4-5. その他

・数学教育協議会 ほか

聴覚障害教育専門ではない一般研究会の場合、聴覚障害教員にとっては、情報保障の体制が必要であり、これがないために、ろう学校教員が、（聞こえる教員も含めて）ろう教育関係以外の一般の研究会に参加することが乏しかった。これは、ろう教育にとって大きな損失である。ろう学校または都道府県が聴覚障害教員の研修の保障のために、手話通訳費用を支出するなど、対策が必要である。

〔聴覚障害教職員への情報保障の重要性〕

聴覚障害のある教職員については、あらゆる研修、職場において、情報保障が必要となる。初任研、5、10年研修などでは、手話通訳、パソコン通訳を配置している県もあるものの、まだ制度が整備されていない県もある。とりわけ、教職員は

- 各都道府県の教員を対象にした専門性向上事業
- 特別支援学校教諭免許状に関する認定講習
- 教育委員会主催の教員研修や校内研修等を含めるさまざまな研修会に参加し、専門性の向上に努める責務がある。

そのために聴覚に障害を持つ教職員に対して全国各地で図られるべき配慮事項は次の通りである。

- 研修会における手話通訳等の情報保障と、研修に積極的に参加できるための環境整備
- 手話通訳等の派遣にかかる公費保障の統一化

都道府県によってばらつきがある。地域の格差をなくすため公費保障や派遣態様についての統一を図る必要がある。

註1 日本の聴覚障害教育構想プロジェクト委員会（2005）
「日本の聴覚障害教育構想プロジェクト最終報告書」