

様式③

再提出日 2018 年 1 月 31 日

2017 年度 琉球弧研究支援 報告書

研究テーマ 「 沖縄県における聴覚障がい者が働く職場環境 」

氏名： 前里 桃子

所属学部学科：法経学科

I. 初めに

2016 年 4 月に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(以下、「障害者差別解消法」と記す)が施行され、障がい者¹に対して「合理的配慮」を行うことが、行政機関等は法的義務、民間事業者は努力義務とされることとなった。同年 4 月、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下、「改正障害者雇用促進法」と記す)が改正施行され、事業主が障がい者を雇用する際には、不当な差別的取り扱いを禁止し、合理的配慮が義務つけられた。改正後は雇用する障がい者の範囲が広がり²、差別的取り扱い禁止をより一層強調されることとなった。そのため、民間や行政を含む事業主は障がい者の雇用場面において、どのようにしていくのかを考えていかなければならない。

働く障がい者の中で、特に聴覚障がい者³の離職率は高く、仕事上で重要とされているコミュニケーションをとることが困難なためであるといわれている(岩山 2013:7)。そのため、本稿では、身体障がい者の中で離職率が最も高い聴覚障がい者に焦点を当てる。2017 年 4 月から「沖縄県手話言語条例」が施行され、聴覚障がい者のコミュニケーションの1つである手話が大切な言語として認められた。聴覚障がい者の聞こえ方は難聴の程度によって一人ひとり、大きな差異がある。聞き取りの環境や人によって聞き取りやすさが変わる。聴覚障がい者のコミュニケーション手段も様々

¹ 本稿では、法律上使用されている「障害」「障害者」ではなく、「障がい」「障がい者」という表記を用いることとする。内閣府では平成 22 年に行われた調査に基づき、「法令等における「障害」の表記については、当面、現状の「障害」を用いる」としているが、「障害者」は他者を「害」する存在であるとみなしているようであるため、負のイメージから緩和されるよう「障がい者」と表している。

² 2013 年 6 月に施行された障がいの範囲については、「身体障がい者」、「知的障がい者」、「精神障がい者」のほか、「その他の心身の機能障がい」も含まれている。2018 年 4 月 1 日からは精神障害者も算定基礎として参入する予定となっており、今後、精神障がい者も雇用義務の対象となった。

³ 「聴覚、言語機能又は音声機能の障害のため、音声言語により意思疎通を図ることに支障がある身体障害者」(身体障害者福祉法、第四条の二)をいう。また、聞こえない者を「ろう者」または「難聴者」と表すこともあるが、本稿では「聴覚障がい者」とする。

であり、その中の1つとして手話でのコミュニケーションを希望する方を始め、ノートテイク⁴やその他UDトーク⁵の方法などを希望する方々もいる。

沖縄県手話言語条例の前文の一部によると、同条例は、「手話は、確保されるべき意思疎通手段の一つとしての言語であるとししっかりと認識し、手話を使い生活を営むろう者とうろう者以外の者が互いに理解し合える地域社会を構築するため」に制定された。このように、今、県民への手話の理解を求めているという動きが始まっている。

Ⅱ. 研究の目的、動機

筆者は、2015 年度・2016 年度、沖縄大学地域研究所の琉球弧地域研究支援を通して、沖縄県内で働く聴覚障がい者の目線・考え方や、聴者⁶の目線・気持ちを明らかにする等、聴覚障がい者を取り巻く労働問題に焦点を当てて、研究を継続してきた。

2017 年度は、先に挙げた国や沖縄県の方針や取り組みと沖縄県内企業による聴覚障がい者との職場環境などについての問題意識を基に、聴覚障がい者の働き方を分析した上で、沖縄県内の聴覚障がい者の労働問題や事例をまとめていくことを目的とした。また、聴覚障がい者が在籍していない企業も視野に入れ、働く上で困難と言われているコミュニケーションにおける問題の認識も明らかにした。

Ⅲ. 研究方法、地域、期間

2017 年度の調査では、沖縄県内で働く聴覚障がい者と聴者の考え方や働く環境の認識を改めて明確にすることを目的として実施した。また、今回は 2015 年度、2016 年度の調査対象ではなかった「聴覚障がい者が在籍していない企業」も対象とすることにした。県内企業の従業員数は 50 人以上を主な対象としているが、一部に 50 人未満の企業の意見も含まれている。調査期間は約 5 カ月間(2017 年 8 月 1 日～2017 年 12 月 8 日)である。

Ⅳ. 結果

アンケート調査では「①聴者対象」「②聴覚障がい者対象」の2つを作成し、31 社に郵送・手渡しした。そのうち 11 社から回答があった(回収率 35%)。アンケート調査では 11 社の返信のうち、聴覚障がい者が在籍する企業の聴者は 8 名、在籍しない企業の聴者は 5 名の計 13 名の回答があった。なお、10 社に勤める全社員数の合計は推計 3,517 名であり、うち 9 名が聴覚障がい者であった。

⁴ リアルタイムの情報保障として紙やパソコンなどに書く(打つ)文字通訳のことである。

⁵ 主に聴覚障がい者とのコミュニケーションを、パソコンや携帯電話を使って行うためのソフトウェアである。

⁶ 聴覚障がい者以外の耳が聞こえる者を「健聴者」と表すこともあるが、本稿では「聴者」とする。

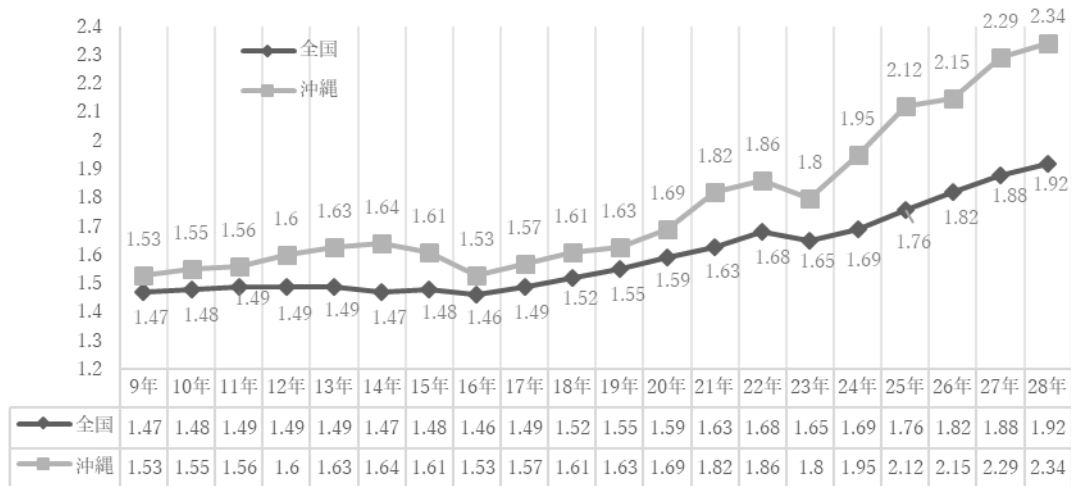
(1) 障害者実雇用率

現在の日本では、民間企業の障がい者の法定雇用率⁷は 2.0%と定められている。算出式は以下のとおりである。

(一般民間企業における雇用率設定基準)

「障害者雇用率」＝身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数＋失業している身体障害者及び知的障害者の数／常用労働者数＋失業者数

図表 1



(出典) 沖縄労働局 2016 年度障害者実雇用率

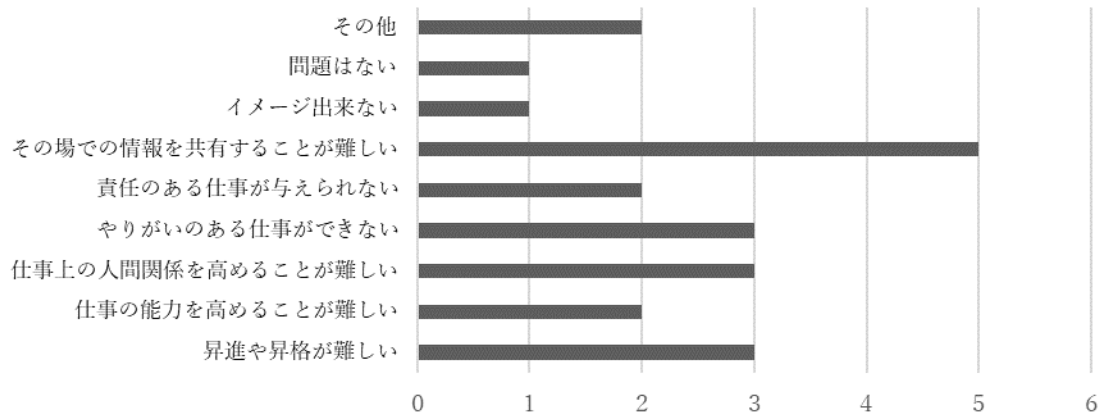
このように、法定雇用率には、身体障がい者と知的障がい者の両方が含まれている。なお、2018 年 4 月からは、「改正障害者雇用促進法」により、精神障がい者も算定基礎に含まれる予定であり、法定雇用率も 2021 年 3 月末までに 2.3%になるよう、順次引き上げられていくことになっている。

2016 年(平成 28 年)の全国の実雇用率は 1.92%であり、前年比 0.04 ポイント上昇している。沖縄県は前年比 0.05 ポイント上昇し 2.34%という過去最高を更新している。グラフを見て分かる通り、沖縄県は全国平均を超えている。また、沖縄県の実雇用率は全国 5 位であり、全国的に高い状況にあると言える。

⁷ 障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合以上の障がい者を雇うことを義務づけている。

(2)コミュニケーションの難しさによる問題

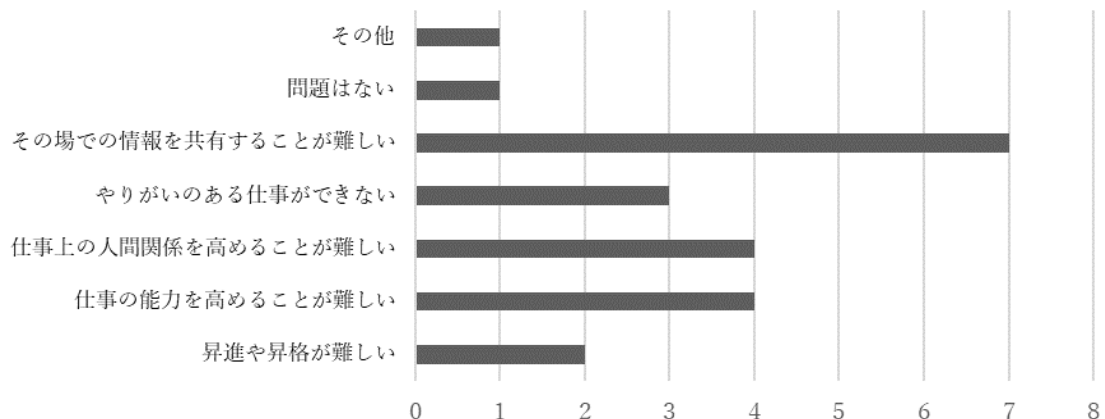
図表2 コミュニケーションの
難しさによって生じる問題【聴者調査】



職務内容によってはコミュニケーションを必要とすることもあるかもしれないが、それが困難とされている聴覚障がい者はどのような問題を抱えているのかを明らかにする必要がある。

まず、聴覚障がい者が在籍する企業で働く聴者が聴覚障がい者とコミュニケーションを取る際に感じていることをまとめる。図表2から「その場での情報を共有することが難しい」の回答がほかの問題より若干多いことがわかっている。次に感じられている問題は、「人間関係が深まりにくい」、「昇進機会の困難」であった。その他の回答では、「発言タイミングが難しい」と朝礼や会議など複数人の会話での難しさを示している。また、「聴覚障がい者に情報を伝えるのに時間がかかってしまう」といった回答もあり、聴者と同じように情報を素早く伝えることが厳しい面もあると思われる。

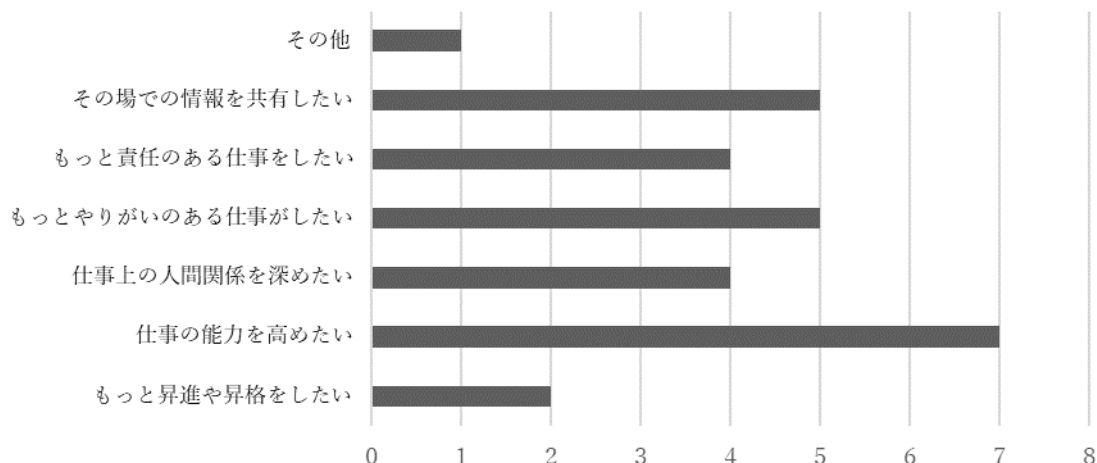
図表3 コミュニケーションの
難しさによって生じる問題【聴覚障がい者調査】



聴覚障がい者に対して同じ質問を尋ねてみたところ、「その場での情報を共有することが難しい」といった回答が多く、聴者の回答と似ている。また、図表2の聴者とのコミュニケーションを取る際に感じる「複数人での会議などで自分の意見を言うタイミングがつかめていない」という結果につ

ながっていることがわかる。その他の回答でも「孤独になりやすい」といった人間関係の課題も明らかにすることができた。「能力アップの困難」も回答している方がいたが、これは仕事に関する情報共有が困難なこと、人間関係が深まりにくいなど、仕事のモチベーション低下につながる可能性があると思われる。そこで、仕事に対する意欲について聴覚障がい者に尋ねてみた。

図表4 仕事に対する意欲【聴覚障がい者調査】



仕事の「仕事の能力を高めたい」と感じている聴覚障がい者は多く、人間関係など様々な課題を改善していきたいと思っているように感じる。他の回答にも「社内研修時の筆談やノートテイクがなく内容が分からなかった」、「そもそも情報がない」といった課題が出てきている。このことは、先に挙げた情報受発信のズレとも関連すると思われるが、聴者も聴覚障がい者のコミュニケーションによる問題を認識しているが、なぜ改善されていないのだろうか。新たな課題として下記で聴者のアンケート結果をまとめながら分析していきたい。

(3) 聴覚障がい者と共に働くということ

最後の質問として、「沖縄県内の民間企業や自治体などが聴覚障がい者の働き方に対してどのような対策をすべきか」を尋ねてみた。聴覚障がい者の場合、「障がい者の得意不得意を把握してほしい」、「手話通訳者がつく時間帯が増えることより働きやすくなると思います」などの声があった。聴覚障がい者が在籍する企業では、聴覚障がい者を受け入れた経験から「門前払いするのではなく、一緒に働くことで会社側の視野が広がることがたくさんあると思う」、「耳が聞こえないだけでコミュニケーションをきちんと取れれば、職場でもほかの人と変わらず同じように仕事ができるので、もっと雇用の面で理解のある会社が増えてくれたら嬉しいです」、「聴覚障がいという偏見で物事を決めず、本人と話してみても判断してほしい」等の意見があるように、聴覚障がい者を一人の人間として共に働くことが大切だということを感じている。しかし「設備増設が必要な場合に補助金等の援助⁸

⁸ 法定雇用率の2.0%を満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数より多く障がい者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障がい者を雇用するために必要な施設設備費等を助成する。

が欲しい」といった希望があることから、聴覚障がい者に対する配慮が社員ではどうしても限界がある可能性があるということを示している。聴覚障がい者が在籍しない企業も「聴覚障がい者について私自身これまで意識したことはあまりなかったが、今後は雇用機会が広がればいいと思う」という前向きな回答もあり、改めて聴覚障がい者の働く場所をどう広げていくのかを考えていく必要があると思われる。しかし、「法定雇用率の改定など、障がい者の働く環境は改善されつつあるが、聴覚障がい者についてはまだまだハードルが高い面にあると思う。企業はコミュニケーション重視がある」といった回答もあった。コミュニケーションの課題は双方にとって不安の種であり、だからこそ重要である。例えば、連絡するときは電話ではなく、メールで取り合うことや、会議等の際に音声を文字化する、またはゆっくり話すなど様々な配慮をするように、その人自身の得意不得意などを話し合っていく必要がある。その点について、ある聴覚障がい者は「障がい者の得意不得意を把握して働きやすい環境を整えてもらいたいです」と述べている。また、「障がい者にチャンスを与えてみるという試行錯誤も大事。みんなと一緒に勉強していけたらと思う」、「正社員として認めてほしい。未来の聴覚障がい者が仕事をやりやすいように環境を作りたい」、「仕事の能力を高めたい」という回答から、障がい者の仕事上のチャンスや意欲（昇進、正社員化、能力向上など）が、職場内でのコミュニケーション課題に関係していると思われる。

V. 考察、分析、今後の展望

(1) 沖縄県の障害者実雇用率の背景

IV. 結果(1)で見たように、沖縄県の「障害者実雇用率」(2.34%)は全国平均の実雇用率(1.92%)を超えており、2012 年度から上昇を続けていることから、障害者雇用を推進している県内企業が増加、または障害者雇用数が増加していることが考えられる。つまり、働く障がい者が県全体として増加しており、企業は今まで以上に障がい者の働き方について意識するようになりつつあると思われる。2018 年 4 月 1 日から法定雇用率に身体障がい者だけではなく精神障がい者も算入されることから、対象となった障がい者の範囲が広がっており、今後も雇用率の上昇要因の 1 つになる可能性があると考えられる。しかし、2017 年度の調査結果から、「その場での情報を共有することが難しい」、「仕事上の人間関係を深めることが難しい」など、コミュニケーションの難しさによる問題はだれもが感じている。筆者の 2015 年度、2016 年度の琉球弧地域研究支援の調査結果からも、聴覚障がい者聴者に対して聴覚障がいについての理解を求めており、雇用率の上昇が聴覚障がい者にとっての働きやすさに直結していない可能性を考慮する必要があると思われる。このような問題は、聴覚障がい者自身が仕事の能力を高めにくいことや、聴覚障がい者が職場の環境に十分に満足しているとは限らないことにつながるとも考えられる。聴者を対象とした 2015 年度の調査結果では「今以上に円滑にコミュニケーションが行なえるように聴覚障がい者とのかわりを持つ」、「本人から希望を聞いて、改善していきたい」という声が出ており、聴覚障がい者が働く職場環境について課題があることを既に示している。そのため、沖縄県の障害者実雇用率は全国平均率と比較して高いものの、この結果を良しとするのではなく、職場環境の実態や課題を具体的に明らかにしていく必要があると考えられる。

(2) 聴覚障がい者が働きやすくするには

沖縄県の障害者実雇用率が上昇しているにもかかわらず、聴覚障がい者の働き方について様々な課題が出ているということは、職場や聴覚障がい者によって原因が異なるためであると思われる。しかし、原因は1つであるとは言えない。例えば、2017年度の聴覚障がい者の回答によると、「筆談をしてくれるが、一言で済ませてしまうことが多いため得られる情報量が少ない」、「社内研修の場合、配慮がなく内容を理解することが難しかった」、「正直、自分自身もどうしたら改善できるのかがわからない」など、一人ひとり抱えている不安や悩みは異なっていることがわかっている。

しかし、2015年度から3年間、調査研究を続けて共通していることは、聴者とのコミュニケーション不足があるということである。改正障害者促進雇用法によると、障がい者に対する「不当な差別的扱い」を禁止しているが、働く上で、「不当な差別的扱い」であるかどうかという判断や様々な課題を解決することには限界があることもある。そのため、聴覚障がい者自身が配慮の方法や具体的にどうしていききたいのかの自己理解が乏しい場合、もしくはそうではない場合であっても、聴者も共に障がいについて学ぶ機会を設ける必要があると思われる。例えば、聴覚障がい者団体の方に講演してもらうことや、他の企業でのモデルケースを学ぶなど様々な手法がとれると考えられる。それらが聴覚障がい者にとっても聴者にとっても、聴覚障がい者が働く職場環境を改めて見直すなど共に「動く」きっかけになることもある。

コミュニケーションの難しさによる問題について、2017年度の調査結果では、聴覚障がい者は「複数人での会議などで自分の意見を発言するタイミングがつかめない」という回答が多かった。また、聴者も聴覚障がい者が感じているコミュニケーションの難しさによる問題について「その場での情報を共有することが難しい」と答えている。つまり、朝礼や会議など、複数人での会話の場では外部手話通訳者派遣又は社員による通訳などを必要とする場合もある。しかし、社員の仕事量の増加や派遣料金によって、企業側が重荷を背負うという問題も出てくる可能性がある。実際に2017年度の調査結果からも「設備増設が必要な場合に補助金等の援助が欲しい」という声もあり、厚生労働省のホームページによると、障がい者を雇用する、障がい者がより働きやすくなるための特定就職困難者コース⁹、障害者初回雇用コース¹⁰、障害者職場適応援助コース¹¹などいくつかの助成があるため、これらなどの助成について私たちが一緒に考えていかなければならない。

⁹ 高年齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成される。

¹⁰ 障害者雇用の経験がない中小企業が障がい者を初めて雇用した時に、法定雇用率を達成する場合に助成するものである。

¹¹ 職場適応・定着に特に課題を抱える障がい者に対して、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成するものである。支給額は1人1日4時間以上として、中小企業の場合月額8万円支給される。

VI. 終わりに

表 5 筆者が考える今度の調査研究の課題

① コミュニケーションの課題が認識されているのに対し、なぜ改善されていないのかを文脈的に具体的に明らかにする。
② 聴覚障がい者の得意不得意を聴者はどの程度把握しているのかを明らかにする。
③ 設備増設などの助成金について、どのような助成金が必要か具体的な内容を明らかにしたうえで、なぜ助成金が出ていないのかの理由を追究する。

今後の調査研究課題を表 5 にまとめた。2017 年度の調査結果から新たな課題として、聴覚障がい者と聴者の双方がコミュニケーションの難しさによる問題について認識しているが、「障がいの得意不得意を把握してほしい」といった聴覚障がい者の声と矛盾していることが挙げられる。そのため、なぜ改善されていないのかを明らかにする必要があると考えた。その理由の 1 つと思われる設備増設などの助成金の必要性について具体的に調査する必要がある。これらの課題を踏まえ、沖縄県における聴覚障がい者の職場環境の課題を改めて明らかにし、聴覚障がい者と聴者が共に今後の働き方についてより細かく検討していく必要があると思われる。¹²

VII. 参考文献、調査協力

① インターネット文献

- ・沖縄労働局 平成 28 年障害者実雇用率(民間企業)2.34%(PDF)

http://okinawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/okinawa-roudoukyoku/taisaku/H28/281213_syougaisya_jitsukoyouritsu.pdf (2017 年 12 月 1 日アクセス)

- ・厚生労働省、事業主の方のための雇用関係助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisyakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html (2018 年 1 月 16 日アクセス)

- ・厚生労働省 障害者雇用促進法の改正の概要(PDF) (2017 年 12 月 1 日アクセス)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf>

- ・「ここが違う！改正後の促進法 POINT」、株式会社 iCARE (2018 年 1 月 10 日アクセス)

https://www.icare.jpn.com/6point_of_handicapped-persons_employment_promotion_law/

- ・障害者雇用の現状(PDF)、労働省 (2018 年 1 月 17 日アクセス)

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/shougaisha_genjou01.pdf

- ・平成 28 年障害者雇用状況の集計結果、厚生労働省、(PDF)

<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/taisaku-shogai/28nen61.pdf>
(2017 年 12 月 20 日アクセス)

¹² 本稿ではコミュニケーションの難しさによる問題を焦点化した、さらに具体的なコミュニケーションによる課題は沖縄大学の卒業論文で述べている。

②論文・報告書

- ・岩山誠、2013 年、「聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの包括的枠組みの関する考察」、『地域政策科学研究』、1-24 頁。
- ・前里桃子、當眞嗣隆、2016 年、「沖縄県における聴覚障がい者の現状と課題」、『沖縄大学地域研究所主催 2015 年度琉球弧地域研究支援報告書』、1-9 頁。
- ・前里桃子、當眞嗣隆、2017 年、「聴覚障がい者と共に働く聴者～双方の視点～」、『沖縄大学地域研究所主催 2016 年度琉球弧地域研究支援報告書』、1-18 頁。
- ・前里桃子、2018 年、「沖縄県における聴覚障がい者の職場環境」、『沖縄大学法経学部法経学科卒業論文』、1-49 頁。

③アンケート調査協力者

本卒業論文のために、下記の企業や皆様に調査にご協力頂きました。この場をお借りして感謝申し上げます。

- ・2015 年度 沖縄県内外に在住の聴覚障がい者 9名
- ・2016 年度 沖縄県内外に在住の聴覚障がい者 12 名、沖縄県内の企業11社
- ・2017 年度 沖縄県内の企業 11 社

VI. 指導教員コメント

沖縄県内の聴覚障がい者の職場環境について、聴者と聴覚障がい者の両方の立場から明らかにした重要な調査研究である。三年間の調査研究の最終年である今年度は、聴覚障がい者を雇用していない企業を調査対象に新たに含めることで、企業や従業員に対して意識啓発的な役割を果たした調査研究でもあったと言えるだろう。卒論では、聴者と聴覚障がい者による回答に変化は見受けられたのか、また、聴覚障がい者の在籍有無は回答に変化をもたらしたのかなどについてさらに丁寧に分析をすることで、沖縄県における聴覚障がい者の働き方についての提言や問題提起が現状に基づいた形で行われることを期待したい。