

第9章

差別する法律から、
差別をなくす法律へ



1 欠格条項見直して変わったこと

障害や病気を理由に、資格免許や社会活動から締め出してきた法制度のバリア(壁)が、「欠格条項」です。長年、法律が障害を理由に差別してきた「欠格条項」の見直しが、課題を残しながらも進んできました。その中で、補助的手段を講じる必要も、政府方針などに盛り込まれています。

聴覚障害者にとって、必要な補助的手段は、情報・コミュニケーションの保障ですが、日本では一般に、これらが聴覚障害者にとって「どうしても欠かせないもの」とは見なされていません。真剣に取り組んでいるところは一部で、制度の裏付けも不十分です。職場によっては、筆談や手話を求める「面倒くさい」「甘えるな」等と拒否しているところがあります。せいぜい「できる範囲で、してあげればよい」程度の扱いであるところに、聴覚障害者の社会参加の難しさがあるのではないでしょうか。手話通訳者、要約筆記者の派遣や、磁気ループ設置など、一人一人異なるニーズに対応した支援を得るには、やはり、社会の障害者に対する見方および、法制度の、根本的な転換が必要です。

この間の、「欠格条項をなくそう」という取り組みの中から、変わってきたこと、その中でなぜ「差別禁止法が必要だ」という話になっているかを述べます。

別表「聴覚言語障害者にかかる欠格条項の見直し結果」をご覧ください。「耳が聞こえない者に免許を与えない」などとしてきた法律が、この4~5年でどう変わったのかを、記号にしてみました。

薬剤師などは、以前は「耳が聞こえない者、口がきけない者」は記号「●」=絶対的欠格といい、「免許を与えない」と門前払いの扱いでした。実際に聴覚障害のある人が、薬剤師の国家試験を受けて合格して免許を与えられず、発言を続けたことがきっかけで、全国で法律の見直しを求めて200万人を超す署名や地方議会請願が取り組まれました。その結果、視覚・精神の障害については記号「○」=相対的欠格としてまだ残っていますが、聴覚障害については、欠格条項がなくなりました。このように、部分的になくなってきたものや変わってきたものがあります。相対的欠格は、「与えないことがある」という書き方がほとんどです。

薬剤師法で、聴覚障害者については欠格条項が無くなつてから、聴覚障害があることを明らかにして免許申請して、実際に薬剤師になった人が、少なくとも2人はいます(2003年現在)。

1999年、筆者が、厚生省(当時)と、医師法や薬剤師法の障害などを理由とする欠格条項の撤廃を求めて交渉した時、省は「(視聴覚障害者の場合)コミュニケーションが円滑にできず、無理、危険、ミスをするにちがいない」と頭から決めつけていました。基本的に、一人で何でもできなければダメ、障害者はそれが無理だから論外と見なしていました。とりわけ医師免許などは、「人の命をあずかる仕事だから」と強い拒絶がありました。

医師免許をもつ人は、臨床、実験、教員、官僚など、活躍の分野があります。病院の臨床医ならば、看護師や薬剤師、検査技師と協力する中で、医師としての本質的な業務=診断行為ができます。人の命に関わるということでは、調理師や栄養士も、変わりはありません。

欠格条項見直しの過程で、国会でもさまざまな場でも、このような議論がされ、同時に、障害者への雇用支援の実践と理論、制度も、各地の就労支援センターの活動、ジョブコーチ制度の開始など、「働くのは無理とみなされてきた人も、適切な支援があれば働く」という方向へ進んできました。その中で、「重度とされる病気や障害があっても、その人自身にあった適切な支援があれば、力を發揮できる。その仕事を何もかも単独でということではなく、その仕事の本質的な部分を、合理的な配慮のもとで遂行できればよい」という見方に変わってきました。この変化は「現在進行中」ですし、絶えず働きかけてこれを「常識」に変えていく必要がありますが、百年以上も障

害者を拒絶してきた医療分野においても、このような見方が受け入れられるようになったのは、歴史上初めてのことであり、大きな変化です。

2003年の医師国家試験では点字試験などが実施され、視覚と肢体の重複障害を持つ人が合格して、8月に医師免許を交付されています。実際には、法律の見直し以前から薬剤師や医師になっていた障害者が、何人かはいます。おおっぴらになれたわけではなく、免許を取り上げられるかもしれない不安をもちらんながら働くかなければならず、発言するにも非常に勇気が必要でした。その中からも思い切って発言されたことで、「実際にこうやってできているではないか」と、法律の見直しへ強い追い風になりました。2001年に結成された「聴覚障害をもつ医療従事者の会」の方にお話をうかがったところでは、法律が変わる前と比べれば、言いたくても言えなかつたこと、こういう支援が必要だということを、言いやすい環境ができたとのことです。実際に、ふだんの職場や研修や学会で必要な情報保障を得ながら働くには、まだまだ多くの課題があるのが現状です。

2 なぜ、差別禁止法なのか

このように、障害者自身の声と世論があつて一部の法制度は変わってきました。政府の「欠格条項見直し」方針で、基本になったのは「障害者基本法」です。社会参加を阻まない、社会参加させてあげましょうという考え方です。ここでは、社会参加は、障害者の権利ではありません。障害者雇用促進法は、一言でいえば「障害者の雇用は、負担である。負担を事業主の間で分かち合って、雇う会社と雇わない会社の間のバランスをとろう」という考え方です。ここでは、働くことは、障害者の権利ではありません。

私たちは、障害者への欠格条項は法律による差別、「差別法」と言ったりしていますが、このような「何が差別か」がはつきりしない、権利の明確でない法制度のもとでは、欠格条項を完全に無くしていくことはやはりできません。表で見ていただいたように、部分的な削除や緩和はできても、撤廃は困難です。どうしても、差別を無くしていく「差別禁止法」が必要だと声をあげてきました。

欠格条項(差別法)と、差別禁止法は、正反対の関係にあります。差別禁止法を新しく作って、それまでに存在しているたくさんの法律や制度と差別禁止法と矛盾すれば、その部分は見直すことができます。欠格条項は差別禁止法とは相いれないでの、削除できます。差別禁止法を日本でも早く作って、欠格条項は全部無くして行きたいということを考えています。

もし今まま、相対的欠格=「認められることもある」というレベルでいくと、どうなるでしょうか。普通ならば、医師国家試験を受けて合格して、免許を申請すれば、免許を与えられます。でも、障害者の場合に限っては、試験に合格しても、そこでもう1回、障害を理由に、免許を与えるかどうか審査があります。障害者がそういう余分な負担を負わなければならないのが、相対的欠格ということです。それで、もし、「免許を与えられない」となったら、今の日本の法律制度では、裁判を含めて、勝つことは難しいです。2002年にかけての見直しで、やっと「必要な補助的な手段を考える」とか「本人からも意見を聞く」ところまでは、法律に入りました。しかし、免許を与えないという判定になったとき、それを覆す根拠になるだけの力をもった条文かというと、まだ弱いです。

つまり、実際に拒否された時に、それを根拠にして訴えて勝てる法律制度が必要です。それが差別禁止法なのです。そして、よく言われるようく、欠格条項がなくなつてもそれだけでは不十分です。法律や制度では排除はなくなつたというだけでは、実際に職場で手話通訳や要約筆記がつかないなど、必要な支援を受けることができないことは変わりません。ですから、支援をつけることを、「支援がつかなければ差別だ」と、後押しできるような法律制度が必要です。

こうした「合理的な配慮」の実例についてあとで説明しますが、「合理的な配慮を行わないことが差別なんだ」ということをはっきり書いた法律を手にして、初めて、私たち障害者は、必要な支援を得ながら学び、働いていく、何かあった時に法律を使って権利を回復できるということです。

③ 差別禁止法は何を変える？

このように、差別禁止法を私達が作ることができれば、欠格条項のような、法制度自体が障害者を差別しているものは撤廃していきます。そして、合理的な配慮を行わないのは差別だと言つていけます。

具体的に「差別禁止法を作ることができたら何がどう変わらるのか？」はまだ、ピンときにくいでないでしょうか。実例で見ましょう。

職場環境の改善についてよく言われるのは、ハード面、スロープやエレベーターや車いす対応トイレです。それも大変重要ですが、ソフト面、まわりの人の環境も、障害者が働いていく上で決定的な要素です。

1990年に障害者差別禁止法(ADA)ができてすでに定着している米国の例が、参考になります。筆者がADAについて最初に聞いた時、強い印象を受けたのは「電話リレーサービス」です。特に、「聞こえる人が24時間音声の電話を使えるのだったら、聞こえない人も、同じように電話を使えなくてはいけない」という考え方でできていること、それが「フェア」と考えられていることに驚きました。この「フェア(公正)」というものを見方は、実際に、障害をもつ人の雇用でも土台になっています。

ADAはその条文で障害者を「主たる生活活動の一ないしそれ以上を実質的に制限する身体あるいは精神障害をもつ、上記の障害の過去の記録をもつ、あるいは、そのような障害を持つとみなされる個人(抄)」と定義し、「雇用」を第一章に据えています。雇用主は「15人以上の従業員をもつもの」を対象とし、「応募者または従業員である資格のある障害者の既知の身体的・精神的制限に対する適切な配慮を行わないこと(抄)」も差別であるとしています(注1)。「資格のある障害者」とは、免許などをもつという意味ではなく、求められている仕事の本質的な部分を、合理的な配慮のもとで遂行できる人という意味です。朗読者や通訳の提供も、合理的な配慮に含まれると明記しています。そして、法律をどう使うかのマニュアルがいろいろな立場から出されています。障害者団体が、自分たちの学習と実践のために編集したもの、遊園地の管理会社が従業員の研修用に作成したものなど、各種のマニュアルがあります。下記に、連邦政府機関「EEOC(平等雇用機会委員会)」がまとめたもの(注2)から引用します。

[事例1] 採用方法や訓練、雇用政策を変えること

雇用主はHさんの履歴書に興味をもち、Hさんに面接に来るよう要請した。聴覚障害のHさんは、面接に際して手話通訳を要求した。雇用主はHさんを採用すると當時手話通訳を雇用しなければならないと思い、面接をキャンセルし、Hさんのことを考慮することを拒否した。この雇用主はADAに違反している。本来ならば雇用主は手話通訳を使って面接を行い、面接においてHさんに他者とのコミュニケーションを必要とする必須業務を遂行するのに、どの程度の手話通訳が必要なのかを尋ねるべきであった。

必須の業務に必要な人的補助システムを活用することは、合理的配慮の範囲である。本人と話し合うこともなく、雇用主側の予断で、人的補助システムの必要性を判断してはならない。ここで特に問題となるのは、雇用主の行為が障害者の雇用の機会平等に違反していることである。採用時において、アクセシブルな場所を選ぶだけでなく、点字等の資料や手話通訳等の活用がなければ、障害者は非障害者と平等な雇用機会を有するとはとても言えない。

[事例2] 朗読や手話通訳等の人的補助システムを活用すること

強度の弱視である弁護士のKさんは、日常の業務に必要な印刷物を朗読してくれる人を雇用主に要求した。その合理的配慮の要求はコストがかさむと考えた雇用主は、代わりにKさんが自分で読めるように拡大コピーのシステムを導入しようとした。Kさんはそれを使って読むことはできたが、多大な困難が伴い、彼女の印刷物を読む能力は格段に低下した。同じ弁護士仲間と等しい業務をこなすためには、この拡大コピーのシステムは、合理的配慮とは言えない。またそのことはKさんの昇進に向けての平等の機会を保障しておらず、その点においてもADA違反と言える。

その障害の程度やいつ障害者になったのか、そして日常生活で普段に活用している方法、また本人の必須業務の内容と職場環境等によって、活用されるべき人的補助システムや支援システムは異なる。それを雇用主が本人と相談することなく一律に決めてしまうことは、本人の業務遂行を妨げることになる。

日本では、電話を使うことがその現場の仕事の本質的部分ではないにもかかわらず、聴覚障害者は電話を使えないからという理由で、採用拒否や解雇が絶えず行われています。「面接の時に聴覚障害者とわかったために、採用されなかった」という体験をもつ人も少なくなく、情報保障は乏しいです。こうした状況は、米国では、明らかに差別として是正させることができます。ADAは、業務上の必要がないのにその人の障害や病気を質問することも、差別として禁止しています。

4 障害者自身が、法制度を使う主体に

上記のようなことが、「差別法」と言われる欠格条項に取り組んできた中で見えてきました。

米国の場合、日本よりも市民が裁判に取り組みやすく、裁判の結果が短期間で法制度に反映します。ADAも1990年に成立してから今までに、豊富な取り組み、判例などを反映して、運用が変わってきています。背後には、障害者自身が法律を作り使う主体になってきた歴史があります。差別禁止法案に対しては企業も構えましたが、差別禁止法ができたことによって、「どういうことが差別にあたるのか?」「こんな時どうしたらいいか?」と、真剣に勉強する必要に迫られました。その時に企業などにレクチャーする役割を担ったのは、障害者たちです。

1970年代から分離教育をしないことが原則とされた米国では、すでに、必要な支援を受けながら大学などを卒業、法律や医療や政治など専門分野で仕事をしている障害者が、厚みをもって存在していました。全米に、日常的な相談活動や介助者派遣などを行う力量をもった自立生活センターが活動していました。このような蓄えられてきた力があって、ダイナミックな動きの中で法律ができて、使われて変わっていましたというのが米国の場合です。

「日本で本当に差別禁止法が実現できるの?」と言われることがあります。米国の障害者たちに聞くと、かなり直前に至るまで、本当に障害者差別禁止法ができるか、半信半疑だったそうです。それぐらい、米国でも容易に実現できるようなものとは考えられていなかったのです。ですが、ADA成立をめざし、何千通、何万通のメールが行き来し、障害別を越えてつながり、どんどん情報を発信しました。世論に訴え、政治家や官僚にも、自分たちはこういう法律が必要だと働きかけ、政治を動かす原動力となりました。政治家にも、無数のメールや手紙が届けられました。このように米国でも、差別禁止法は各地の障害者が動いた結果できました。当事者の生の声を集めた本も出版されています(注3)。

差別禁止法ができさえすれば、その日から自動的に差別がなくなるわけではありません。まず当事者が法律や制度をよく知り、それを使って働きかけることで、差別禁止法は紙切れではなく生きたものになることを、米国での経過から、教えられました。

日本でも、雇用差別をなくし、必要な支援を権利とし得て、働きやすい環境をつくっていく原動力は、一人一人が知り、考えて、動くことです。このたび議論の一端に参加させていただいて、障害者自身がさらに潜在的な力を開花させ、社会のさまざまな人と歩みを進めていくことができる確信しています。

障害者欠格条項をなくす会 事務局
臼井 久実子

注1)

斎藤明子訳「アメリカ障害者法(全訳)」による。現代書館発行

注2)

『ADAのもとでの合理的な配慮と過剰な負担についてのEEOCの方針の手引き書』1999年より。
紹介と解説をまじえた詳しい論文『ADA(障害をもつアメリカ人法)10年の歩みと、日本における障害者権利法(JDA)の方向性 その5』筆者 北野誠一 「ノーマライゼーション 障害者の福祉」
2001年1月号(第21巻 通巻234号)に所収 (財)日本障害者リハビリテーション協会発行

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/norma/n234/234004.htm#13-01>

注3)

「哀れみはいらない～全米障害者運動の軌跡～」ジョセフ・P・シャピロ 現代書館発行

表 聴覚言語障害者にかかる欠格条項の見直し結果(2003年12月現在)

資格免許	現 ／ 旧	心 身	聴 覚	視 覚	精 神	取 得 後	見直し結果
検察審査員	現						全廃
	旧		●	●			
医師国家試験・ 予備試験の受験	現						全廃
	旧		●	●	○		
歯科医師国家試験・ 予備試験の受験	現						全廃
	旧		●	●	○		
薬剤師免許	現		○	○	● ○		聴覚言語障害について、絶対的欠格を削除。視覚障害について、絶対的欠格を相対的欠格に。精神障害への相対的欠格は継続
	旧		●	●	○	● ○	
義肢装具士免許	現		○	○	○		聴覚言語障害について、絶対的欠格を削除。視覚障害について、絶対的欠格を相対的欠格に。精神障害への相対的欠格は継続
	旧		●	●	○	● ○	
臨床検査医師・ 衛生検査技師免許	現		○	○	○		聴覚言語障害について、絶対的欠格を削除。視覚障害について、絶対的欠格を相対的欠格に。精神障害への相対的欠格は継続
	旧		●	●	○	● ○	
毒物劇物取扱責任者	現			○			視聴覚言語障害と「色盲」について欠格条項を削除 精神障害への絶対的欠格を相対的欠格に
	旧		●	●	●		
特定毒物研究者の許可	現			○			視聴覚言語障害と「色盲」について欠格条項を削除 精神障害への相対的欠格を継続
	旧		○	○	○		
一般労働者の就業禁止	現	○		○			精神障害により自傷他害のおそれがある者の就業禁止は削除 「精神または身体の機能の障害により…」等として免許ごとの規定へ。雇入時色覚検査を削除
	旧	○		○			
歯科衛生士免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
診療放射線技師免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
医師免許	現	○	○	○	● ○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
歯科医師免許	現	○	○	○	● ○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
言語聴覚士免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
救急救命士免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
保健士、助産婦、 看護師又は准看護師免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 精神障害への相対的欠格は継続
	旧	●	●	○	● ○		
船舶乗務のための 身体検査基準	現	○	○	○	○		てんかん、精神は、絶対的欠格を相対的欠格に 作業を適正に行え、病勢悪化のおそれがないかという基準に変更
	旧	○	○	○	●		
視能訓練士免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 法改正試験では、聴覚・言語を指定しない方向だった
	旧	●	●	○	● ○		
臨床工学技士免許	現	○	○	○	○		視聴覚言語障害について、絶対的欠格を相対的欠格に 法改正試験では、聴覚・言語を指定しない方向だった
	旧	●	●	○	● ○		

資格免許	現 身	心 身	聴 言	視 覚	精 神	取 得 後	見直し結果
海技従事者国家試験 (一般船)	現	○	○	○	○		身体検査基準は実質的運動能力による評価に変更。小型船舶操縦士は、補助手段を講じた上で操縦に支障がないことが基準
	旧	○	○	○	○		
動力車操縦者運転免許	現	○	○	○	○	○	身体検査基準を見直し、運転に支障がある障害がないことを基準にした
	旧	○	○	○	○	○	
水先人免許	現	○	○	○	○	○	身体検査標準表を見直し、業務を行うに差し支える重い疾病又は身体機能の障害がないことを基準にした
	旧	○	○	○	○	○	
無線従事者免許	現	○	○	○	○	○	免許交付の基準見直し。設備操作に支障がない場合には免許を交付するが、限定条件がある
	旧	○	○	○	○	○	
航空機乗り組のための身体検査基準	現	○	○	○	○	○	身体検査基準の見直し
	旧	○	○	○	○	○	
建設機械施工の技術検定	現	○			○		受検資格において聴力基準などは削除したが、種目ごとに「精神上又は身体上の欠陥を有する者」が受検できないとする、建設業法施行令27条の欠格条項は存続している
	旧	○	○	○	○		
衛生管理者・作業主任者・クレーン等の運転免許	現	○			○	●	精神・身体機能の障害ゆえに、ある作業(例:揚貨装置の操作)を適正に行えない者への相対的欠格を断続
	旧	○			○	●	
海技試験制度 (自衛艦)	現	○	○	○	○		'身体の障害'を'身体の故障'に表現変更。詳細について、防衛庁に重ねて問合せたが、回答なし
	旧	○	○	○	○		
家畜人工授精師免許	現	○	○	○	○	●○	視聴言精神上肢を加えた。旧法は旧医師法等と違って「精神または身体に障害があり業務に支障のあるもの」への相対的欠格
	旧	○			○	●○	
獣医師免許	現	○	○	○	○	●○	視聴言精神上肢を加えた。旧法は旧医師法等と違って「精神または身体に障害があり業務に支障のあるもの」への相対的欠格
	旧	○			○	●○	
自動車等の運転免許	現	○	○	○	○	○	免許交付更新申請書に病状申告欄を新設。臨時適性検査の受検拒否は免許取り消しに。聴力などの合格基準は変更なし
	旧	○	●	●	●	●○	
狩猟免許	現	○	○	○	○	○	精神、てんかん等について、絶対的欠格を相対的欠格に四肢・体幹障害については補助手段に言及。道交法に近似
	旧	○	○	○	●	●	

(説明)政府が1999年に見直しの対象とし、2002年度末を「見直し終了」目標に作業を進めた資格免許が63あった。この表は、その中から、聴覚言語障害に関する欠格条項があったか、又は、現在もあるものを抽出し、変化を記号で表示したもの。2003年12月現在。

(記号、略語)

●:絶対的欠格

○:相対的欠格

現:現在施行されている法令

旧:障害者欠格条項に関する最新の見直し以前の法令(ほぼ、2000年~2002年より以前)

聽言:聴覚・言語障害

取得後:資格や免許等の取得後の欠格条項があるもの

心身:法令では障害名等を明記せず、幅広い解釈が可能なものの、または、視聴言語精神以外の障害や病気について記載するもの

自動車等の運転免許試験の聴力基準は、補聴器をつけて10m離れて90dBの警音が聞こえること(普通免許)で、2001年の法改定でも基準に変化はなかった。2003年度末まで2年間、警察庁が委託調査研究、その報告書は「聞こえなければ運転は危険」の見方が濃く、基準は現状維持の結論内容。運転免許は就職にも不可欠。基準を変えるには、更に聴覚障害者の声と活動が必要となっている。

付録

アンケートの結果



『職場環境実態調査アンケート』

以下の問い合わせについて当てはまるところに○で囲んだり、必要なところには記述をしてください。

■年齢 10代・20代・30代・40代・50代以上

■性別 男／女

■障害等級 1級・2級・3級・4級・6級
等級なし

※以下の職種、仕事内容は現在、就労中の方にお聞きします。

■職種 製造業 建設業 医療関係 サービス業（旅行含む） マスコミ 学校関係 流通関係
金融・保険 公務員 主婦（夫） 無職 その他（ ）

※選び方：サービス業…旅行やサービスなどを提供することを業とするもの

：流通関係…百貨店 商社 スーパー セールスマン その他品物を売ったりすることを業とするもの

■仕事内容 一般事務 教職員 研究・開発 製造・製作 営業・接客・サービス 現場業務
会社経営（自営業含む） 窓口・受付 その他（ ）

※仕事内容は、当てはまる項目が複数ある場合にはもともとよくする仕事について○をつけてください。

■形態 1) 採用区分 ……一般枠・障害者枠
2) 採用形態 ……正社員 契約社員 嘱託 派遣社員 アルバイト パート 日雇い
その他（ ）

■就労年数 あなたは今までに就労した年数の合計は何年ですか？

～1年未満・1年～3年未満・3年～10年未満・10年～20年未満
20年以上

差し支えなければ 現在までの職業および その年数をお聞かせ下さい

記入例： 製造業 1年 一般事務 3年で現在に至る

これからは、あなたが働いている時に感じた事等をお聞きします。なお、転職経験のある方は現在の職場での状況を回答して下さい。現在無職の方で就労していた時の状況を書く場合は、最近まで勤めていた職場での状況を回答して下さい。

Q 1. あなたは職場でどのようなコミュニケーション方法をとっていますか？（複数回答可）

- 1) あなたが同僚等に話しかけるとき…
A. 音声（口話） B. 手話 C. 筆談 D. その他（ ）
- 2) 同僚等があなたに話しかけるとき…
A. 音声（口話） B. 手話 C. 筆談 D. その他（ ）
- 3) あなたが相手にしてもらいたいコミュニケーション方法はどれですか？
A. 音声（口話） B. 手話 C. 筆談 D. その他（ ）

Q 2. 仕事を行なうに当たって聴覚障害によって困ることや、不利益についてお聞きします。

（AからLの質問に答え、それぞれ当てはまるものに一つだけ○を付けてください）

A. 上司の指示

理解できる・多少理解できる・まったく理解できない・どちらともいえない



B. 同僚との雑談

理解できる・多少理解できる・まったく理解できない・どちらともいえない



C. 職場に理解者

たくさんいる・多少いる・まったくいない・どちらともいえない



D. 会議への参加

常にしている・必要なときのみ・あまり参加しない・全く参加しない



E. 昇給、昇格格差は

かなりあると思う · 多少はあると思う · 全くないと思う · わからない

F. 会議での話の内容

理解できる · 多少理解できる · まったく理解できない · どちらともいえない

G. 責任ある仕事を

任せてもらえる · 任せてもらえない · どちらともいえない · わからない

H. 電話を

取らされる · 少取らされる · まったく取らなくてもよい

I. 健聴者との賃金格差

かなりあると思う · 多少はあると思う · 全くないと思う · わからない

J. 会議など情報保障（社外通訳・社内通訳などあらゆる対応）

いつもつく · たまにつく · まったくつかない · 必要がない

K. 専門資格を（試験を受けさせて）

受講できる · 受講できない · 受講したくない · どちらともいえない

L. 筆談に応じてもらえるか

かなり対応ある · 時々対応ある · 全く対応ない · どちらともいえない

M. その他、これ以外に困ったり不利益を受けたことがありましたら具体的に書いてください。

Q 3. 会社への要望について

1) Q 2のような困っていることや不利益を受けていることについて、「こうして欲しい」と要望を出したことはありますか？

- A. はい B. いいえ

2) 1) で「いいえ」と答えられた方、なぜ要望しなかったのですか？（一つだけ選んでください）

- A. 要望を出しても配慮してもらえない雰囲気だから
B. 聞こえないことを自分からなかなか言えないから
C. どうやって要望してよいか分かららないから
D. 特に配慮してもらう必要はないから
E. その他（ ）

3) 1) で「はい」と回答された方にお聞きします。

A. どのような要望をだされましたか？

- a. 会議等の通訳保障 b. 補聴機器などの導入 c. その他（ ）

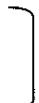
B. どのように要望をだされましたか？

- a. 個人で要望 b. 聴覚障害仲間で要望 c. 社内サークルで要望 d. 組合を通じて要望
e. その他（ ）

C. 要望提出した結果はいかがでしたか？

- a. 改善された b. 何もかわらない c. かえって厳しくなった

Q 4. Q 2のような不利益をなくし、仕事がスムーズに行くためにはどのような方法があると思いますか？実際にスムーズに仕事ができた例やこうしたらよいという意見をご自由に記入してください。



Q 5. 情報保障についてお聞きします。次の1) ~ 4) の項目で、あなたが仕事中に実際に使っている情報保障のなかで最も多いものに○をつけてください。

- 1) 朝礼(昼、夕) ループ ノートテイク 要約筆記 手話 その他()なし
通訳者は 外部より派遣・社内養成者・社内の同僚
- 2) 会議 ループ ノートテイク 要約筆記 手話 その他()なし
通訳者は 外部より派遣・社内養成者・社内の同僚
- 3) 研修 ループ ノートテイク 要約筆記 手話 その他()なし
通訳者は 外部より派遣・社内養成者・社内の同僚
- 4) 外部との交渉 ループ ノートテイク 要約筆記 手話 その他()なし
通訳者は 外部より派遣・社内養成者・社内の同僚
- 5) 昼休みなどの雑談はどうしていますか? (複数回答可)
筆談・手話・音声(口話)・健聴者同士の話についていけないので話さない
その他()
- 6) 仕事での情報保障について自由に意見を記入してください。
[]

Q 6. 研修について

- 1) あなたは研修を受けたことがありますか?
A. はい B. いいえ
- 2) 1) で「はい」と答えた方にお聞きします。研修を受けるときに研修の内容を理解できましたか?
A. はい B. いいえ
- 3) 2) で「いいえ」と答えた方にお聞きします。それは何故だと思いますか?
A. 情報保障が付かなかったから
B. 情報保障はついたが、専門的な内容等のため通訳が対応できなかった。
C. 情報保障はついたが、内容が高度で理解できなかった。
D. 情報保障以外の問題・・・()
- 4) 研修を受けたくても受けられなかつた方にお聞きします。それはなぜですか?
A. 上司の判断 B. 情報保障手段が確保できない
C. 受けても無駄と言われた D. その他()
- 5) 仕事がうまくいかない場合の理由として研修が不十分だった(研修での情報保障不足を含む)と思いますか?
思う・思わない

Q 7. あなたは会社でどのような情報保障機器を利用していますか? (複数回答可)

- A. ループ B. パソコン C. FAX D. 赤外線・FMシステム E. 携帯電話 F. 難聴者用電話
G. 健聴者と同じ電話 H. その他() I. 利用していない

Q 8. 現在就労している方にのみお聞きします。

- 1) 今の会社にずっといたいと思いますか?
A. はい B. いいえ
- 2) 1) で「はい」と答えた方その理由は何ですか? (一つだけ選んでください)
A. 聞こえに理解があり、雰囲気が良いから
B. 給料が良いから
C. 好きな仕事でやりがいがあるから
D. 辞めてもなかなか仕事が見つからないから
E. その他()

Q 9. 転職についてお聞きします。(現在無職でも就労経験者は回答してください)

1) 転職経験はありますか?

- A. ない · B. ある (1回 · 2回 · 3回以上)

2) 1) で「ある」と回答された方、その理由は何ですか? (複数回答可)

- A. 聞こえに理解がないから
(どういう理解不足ですか?)
B. 給料が安かったから
C. 人間関係上のトラブル (聞こえに関するトラブル)
D. 人間関係上のトラブル (聞こえに無関係なトラブル)
E. キャリアアップのため
F. リストラ
G. その他 ()

Q 10. 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

1) あなたは障害者雇用納付金制度に基づく助成金を知っていますか?

- A. はい B. いいえ

→「はい」と回答された方でご存じの制度すべてに○をつけてください。

- ・ 障害者雇用率制度 ・ 職場適応訓練制度 ・ 障害者雇用継続援助事業
・ ジョブコーチによる支援制度 など

→この他にご存知の制度がありましたら書いてください ()

2) あなたの会社は障害者雇用納付金制度に基づく助成金を利用していますか?

- A. はい B. いいえ C. 知らない

Q 11. 雇用における問題

1) あなたは現在働いている職場はどのようにして見つけましたか?

- A. ハローワークの斡旋 B. 障害者職業センターの斡旋 C. 卒業した学校の斡旋
D. 障害者向け職業合同面接会 E. 企業・官庁の障害者枠を受験(合格)
F. 障害者職業訓練校の斡旋 G. 知り合いの紹介

2) あなたは現在の仕事に就く前に障害者雇用問題で困ったことがありますか?

- A. はい B. いいえ

3) 1) で「はい」と答えた方それはどんなことですか? 最も困ったことを一つ選んでください

- A. 障害者採用枠では職種に制限があり、やりたい仕事を選べない
B. 障害者手帳を持っていないので障害者採用枠で仕事を探せない
C. 電話ができないために雇ってもらえない
D. その他 ()

4) 障害者雇用問題が起こったときの相談窓口はどこに行きましたか?

- A. ハローワーク B. 障害者職業センター C. 卒業した学校 D. 相談せずそのままにしている
D. その他 ()

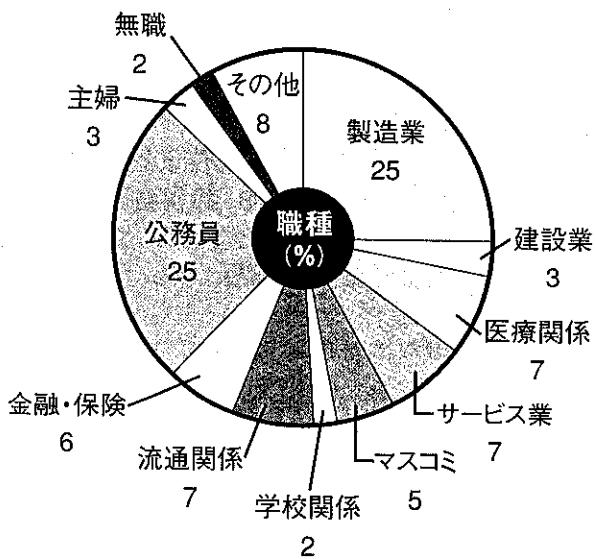
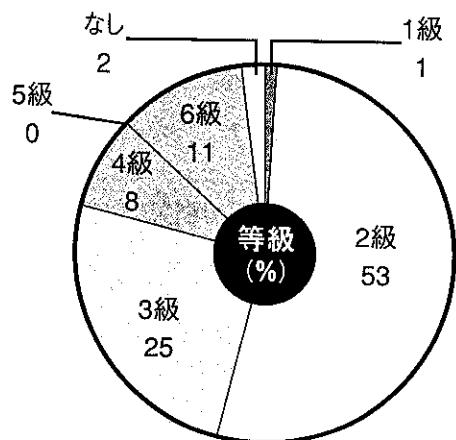
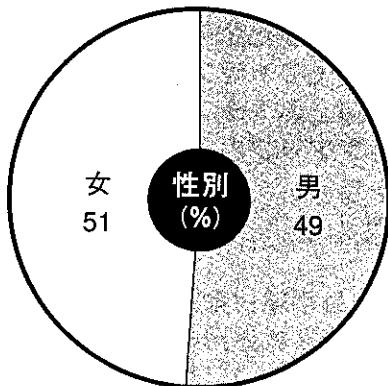
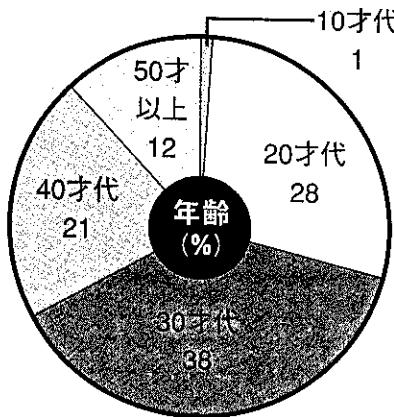
Q 12. あなたは障害者差別禁止法を作ろうとしている運動があるのを知っていますか?

- A. はい B. いいえ

ご協力ありがとうございました。仕事に関して何かありましたらご意見をご記入ください。

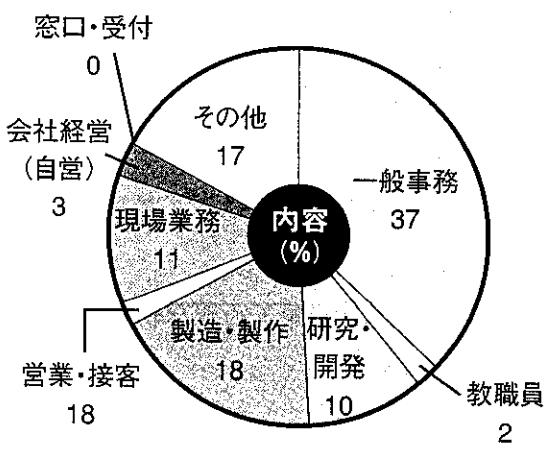
[]

アンケート集計結果



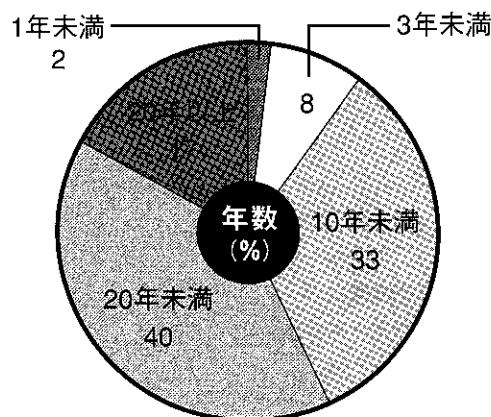
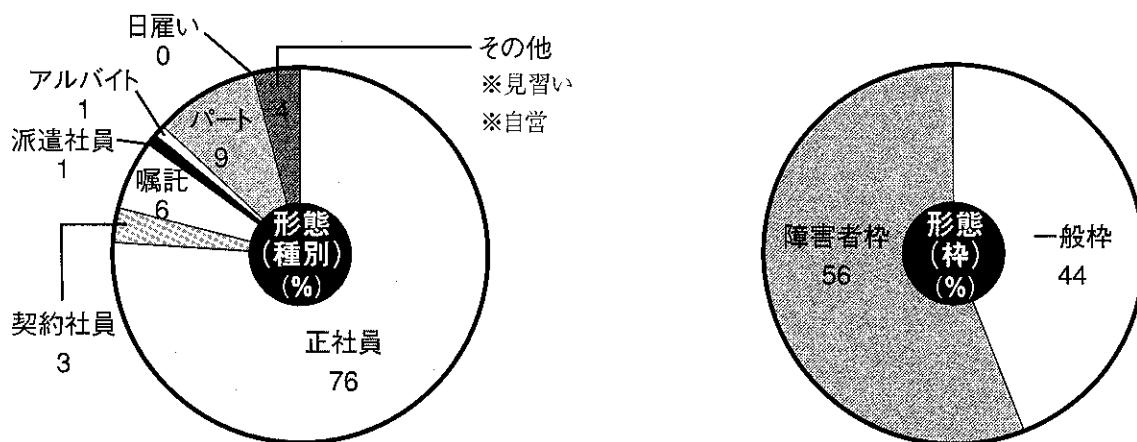
(職種・その他)

会社員、聴覚障害者作業所、開発、家電製品の修理、検品業務、設計、福祉関係当事者団体、パート・アルバイト、広告、印刷、防水業、軽作業、不定



(内容・その他)

介護、メールオペレーター、薬剤師、のし書き、設計オペレーター、デザイン、修理技術者、保育士、オペレーター、社内向けシステムエンジニア、設計、CADオペレーター、雑用、編集、広告、記者職、編集、印刷、専門職、箱折・袋詰め等、設計、企画

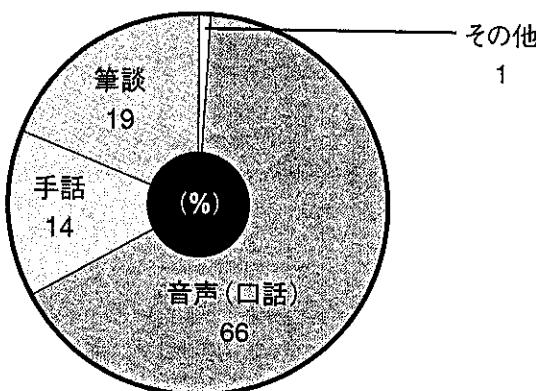


■現在までの職業及び年数

- *一般事務16年
- *一般事務5年
- *一般事務15年
- *一般事務4年半
- *一般事務10年
- *一般事務6年
- *民間(一般事務)6年、公務員9年(一般事務)
- *一般事務4年、CADオペ2年、オペレーター13年
- *印刷製版30年、一般事務9年
- *新聞配達5年、一般事務5年
- *公益法人の経理事務14年、結婚で退職
- *同一会社で経理(経理アシスタント)5年、情報システム部に移りシステムエンジニアとして14年
- *製造業2年、営業10年、経理5年
- *製造業3年、事務10年以上
- *製造業10年、一般事務1年、製造業2年
- *製造業8年
- *製造業33年
- *現場業務15年
- *園芸用品卸売業8年、アルバイト7年前やめた
- *医療検品14年、物類検品1年
- *歯科衛生士5年、派遣(CAD)5年、製造1年、CADオペ3年
- *建築設計事務所10年、工務店15年
- *研究・分析業務11年
- *歯科技工士28年
- *公務員5年
- *マスコミ6年
- *洋裁3年、印刷3年、クリーニング1年
- *卸売業14年、福祉施設5年、授産施設2年
- *販売員経験33年(管理職として30年)
- *電気設計7年、コンピューター製造18年、計測器管理10年
- *栄養士1年、食品分析7ヶ月、事務3ヶ月、パート(準社員)15年
- *介助サービス6年、介助コーディネーターを経て研修事業に関わる

Q1 あなたは職場でどのようなコミュニケーションをとっていますか

Q1-1 あなたが同僚に話しかけるとき



(その他)

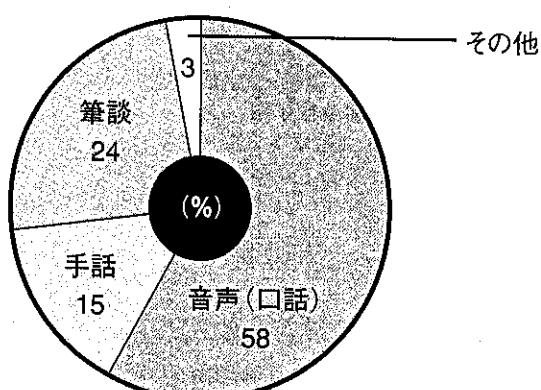
*メール(3)

*ジェスチャー

*ぺたろう

*嫌がられたので手話を使うのを辞めた

Q1-2 同僚などがあなたに話しかけるとき



(その他)

*メール(4)

*チャット

*ぺたろう

*身ぶり(2)

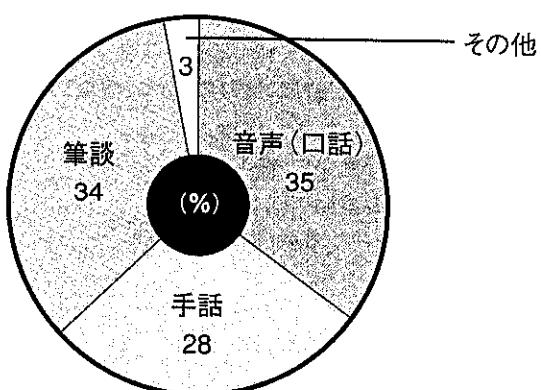
*そのときによって異なる。

*大きな声で

*合図など

*空書き

Q1-3 相手にしてもらいたいコミュニケーション方法



(その他)

*数字のみ手話

*メール(3)

*ぺたろう

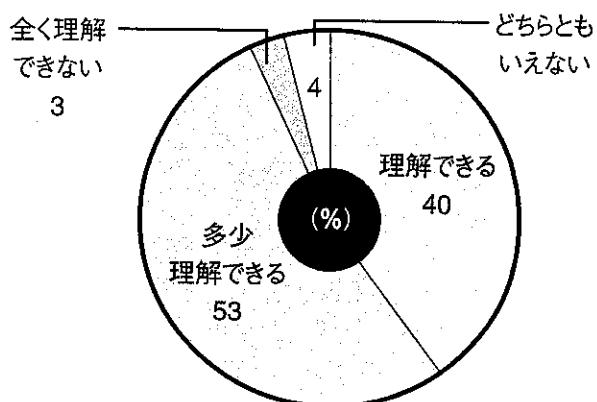
*身振り(4)

*手真似・空書き

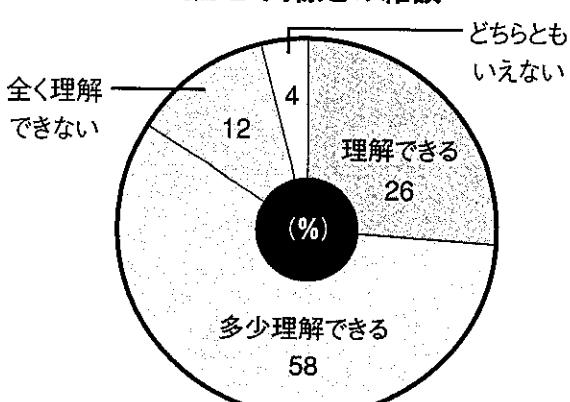
*手招き・肩たたき

Q2 仕事を行なうに当たって聴覚障害によって困ることや不利益について

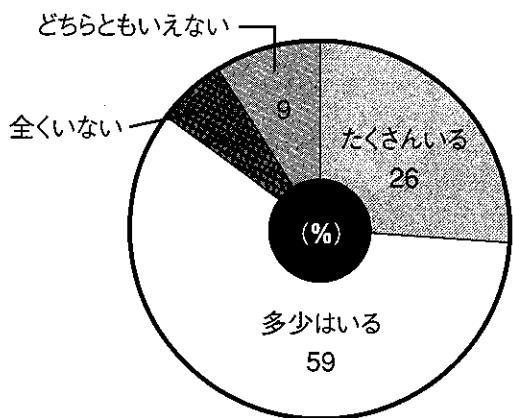
Q2-A 上司の指示



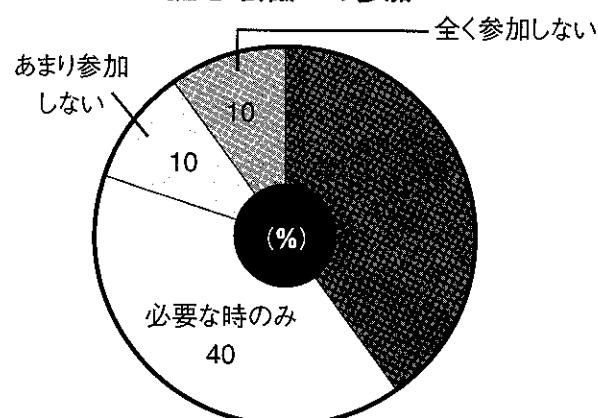
Q2-B 同僚との雑談



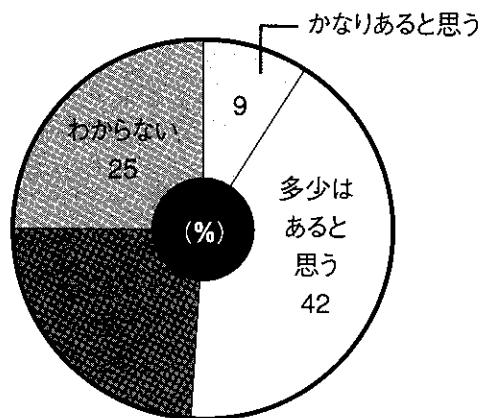
Q2-C 職場に理解者



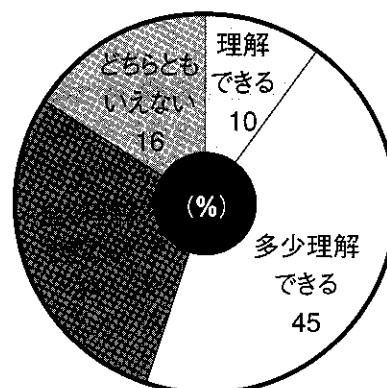
Q2-D 会議への参加



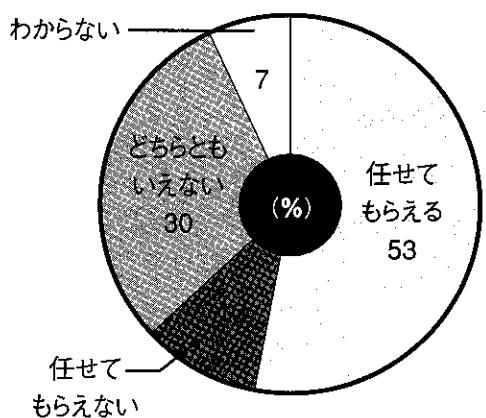
Q2-E 昇給、昇格格差



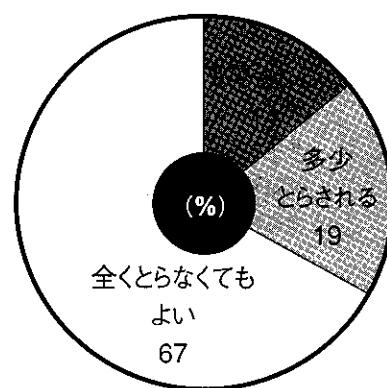
Q2-F 会議での話の内容



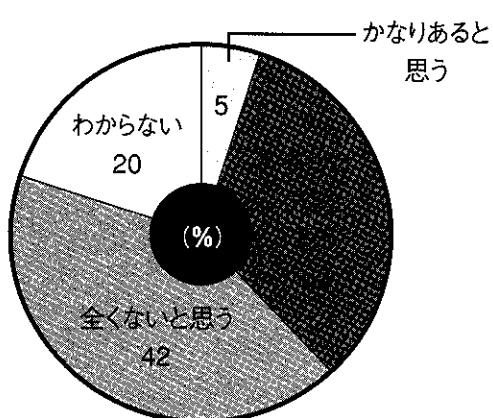
Q2-G 責任ある仕事を



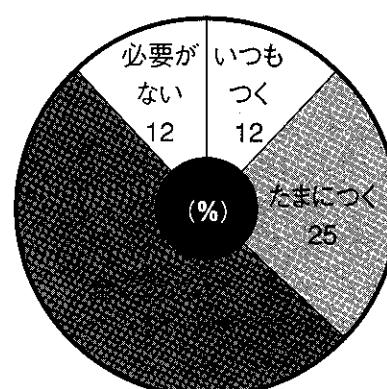
Q2-H 電話を



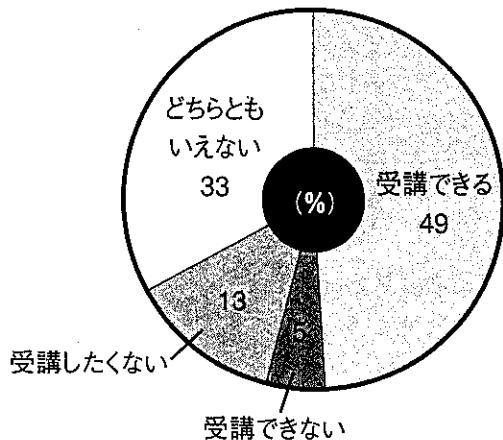
Q2-I 健聴者との賃金格差



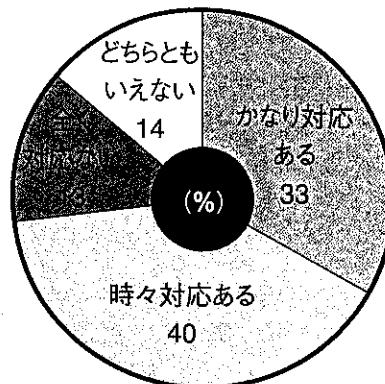
Q2-J 会議などの情報保障



Q2-K 専門資格を



Q2-L 筆談に応じてもらえるか？

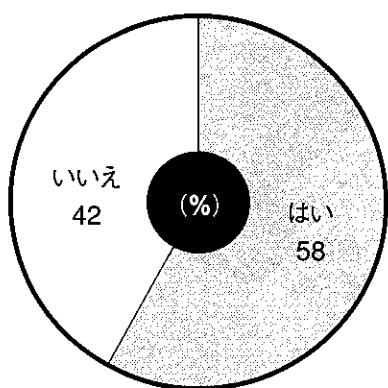


Q2-M その他、A～L以外に困ったり不利益を受けたことについて

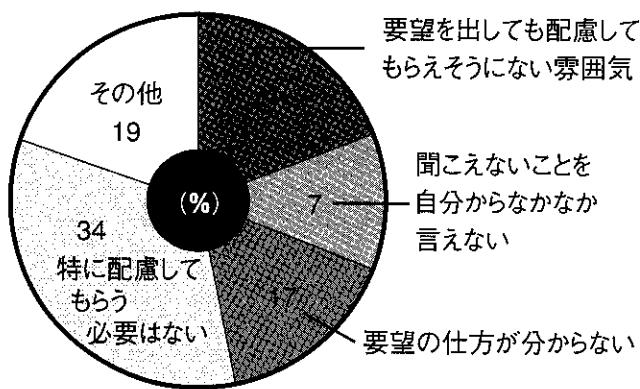
- *社内に聴覚障害者が1人しかいないため理解されないときがある
- *上司から電話を取らなくても良いと言われるが、人がいなくなってしまうので取る必要がでてくる
- *希望職に配属できない
- *ナースコールが聞こえないふりをしていると言われる
- *難聴者用の聽診器がないので聞こえにくい
- *仕事の面では、現在そんなに困らないが、昼休み等同僚との雑談が聞こえず難しい
- *補聴器(Tコイル)非対応の電話機があつて使えない
- *研修は本人にやる気があれば受講できるが、受講したくても聞こえないのあきらめてしまう時がある
- *突発的なことは内容を教えてもらえないことが多い
- *休憩時間のチャイムがわからないくらい
- *いきなり話しかけられるとわからないことが多い。肩をたたいて欲しい。無駄話の時は声が小さいからあまり話してほしくない
- *友人のコネで入った仕事なので職場での悩みは殆どないが仕事量が少なく生活していくしかない
- *本来の自分らしい一生続ける仕事はできない
- *蓄積の情報がはいらないので行動ができにくい
- *ちょっとしたミーティングまで情報保障を求めるのは無理なので後で聞いたりしている
- *災害時の緊急通報に併せて社員の家族の無事確認システムが電話しかない
- *障害に対して先入観を持ち自分の価値観で人を判断する人がいる
(自分が難聴になったときの不安感で障害者のハンデを決めつけられる)
- *手話通訳が出来る人が定年でやめて少なくなっていく
- *障害を持つ職員に対して必要な設備をつけてもらえないこと
- *異動時や新年の挨拶に手話通訳がつかない。会議はついている
- *手話が分からぬのか、接し方が分からぬのか、話しかけてくれない
- *話し方によっては聞き取りにくい上司や同僚がおり、やりとりに時間が掛かる

Q3 会社への要望について

Q3-1 要望を出した事があるか?



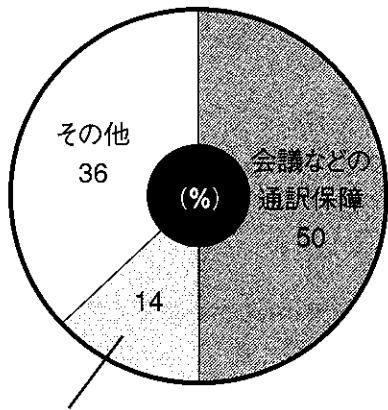
Q3-2 要望しなかったのはなぜか?



(その他)

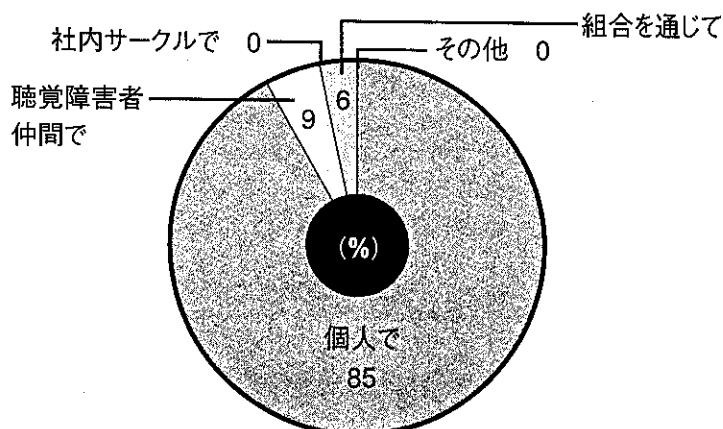
- * 市民サービスの公共事業にいたのでできないとは言えないから
- * 障害者に対して理解してくれているし、情報などはすぐ筆談してくれるから
- * 工場は改善提案でパトライをお願いできる(但し現場のみ)から
- * 自己の努力が足りないと感じるから
- * 常に不利益という状態ではないから
- * 車椅子などの肢体障害者でつくる職場のため理解があるから
- * 周りの人たちが自分は聞こえないということを知っているから
- * 障害を持った社員が他に居ないこともあり、特別に要求できるシステムがないから
- * 会社のほうから配慮してくれたから(どんなものを用意すればよい等)
- * 業務上、通訳してもらう必要性があまりない。また、通訳してもらえるような場ではないし、内容的に難しいと思うから
- * 壁にぶつかるほどの直面した状態がまだないから
- * 難聴者は私一人だけなので手続きが面倒になるから

Q3-3A どのような要望を出したのか?

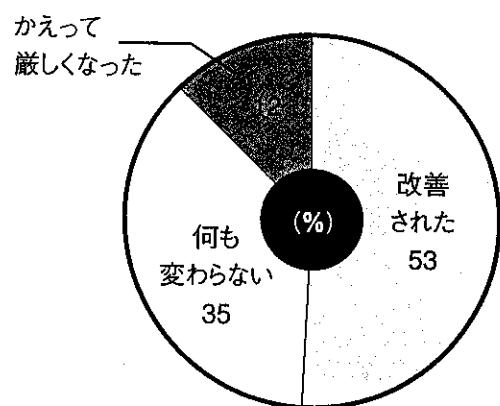


- * ホワイトボードへの記載。議事録が欲しい
- * 電話は取らないようにして欲しい社内連絡用にメールを使えるように
- * 仕事の流れを知りたい
- * 同僚との人間関係改善
- * 現在の職場の維持(難聴者でも働きやすい)
- * システムの充実化
- * 障害に対する理解
- * ビデオのシナリオが欲しい
- * 筆談に応じてくれるようお願い
- * コミが簡単な職種への変更
- * 電話を取る回数の削減
- * 難聴者用電話の設置
- * 大事な内容は回観でまわして欲しい
- * 会議運営のルールを知りたい
- * 資料を準備して欲しい

Q3-3B どのように要望を出したか?



Q3-3C 要望の結果は?



Q4 Q2のような不利益をなくし仕事がスムーズに行くには どのような方法があると思いますか?

<実際にスムーズに仕事ができた例>

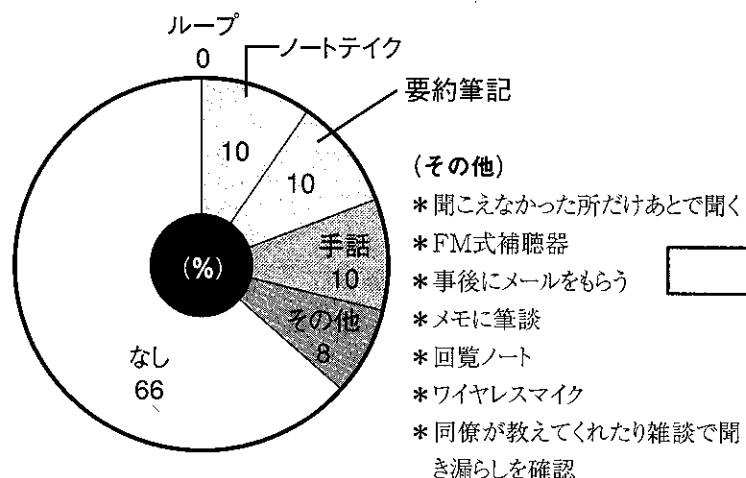
- *耳マークの表示板の逆利用で市民に聞こえない職員がいることを理解してもらった
- *朝礼の時、今日の予定をボードに書いてみた
- *仕事の指示を受けるときや、上司への相談はすべてチャットである。チャットが普及すればスムーズなのでは
- *私の場合は電話機の購入・机の配置換えをしてもらいました
- *会議の時は資料を準備してもらう
- *上司に聞いてもらえない場合、同じチームの人に相談してやりやすい方法を考えもらったりした。まずは身近な人から要望していくのがいいと思う
- *人を選び好みしないで積極的に話しかけること
- *以前、聞き間違いによるトラブルがあって、それ以降筆談とまでは言わないが、必要事項をメモして(書いて)渡してくれるようになった。筆談・メモがない場合は、相手の指示とか聞いてすぐ、反芻するように確認のため同じ事をこちらも言うようにしている
- *上司や同僚など共に仕事する人には障害のことやコミュニケーションについてきちんと話しておく

<こうしたらよいという意見>

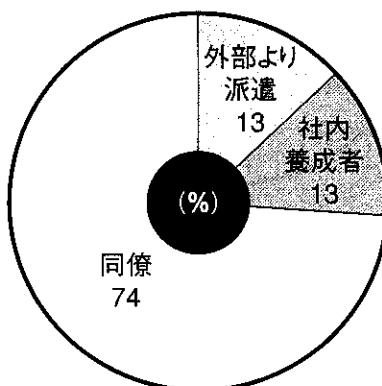
- *本当に必要なものは頑張って要望する。無くても何とかなるものは状況を見て考える
- *障害者の雇用をもっと増やして要望しやすい環境を作るべき
- *メール機能付きの置き電話を助成対象にして欲しい
- *ループ、赤外線システム等を積極的に取り入れるよう行政から指示または強制。ユニバーサルデザインとして字幕(みえるラジオ)やPC要約筆記の専門職を導入する
- *1人か2人、何人かは理解してもらえる仕事仲間をつくるといい。一緒に仕事できる楽しみをもてば「不利益」は「不利益」でなくなる
- *入社の際に総務などから全社員に障害者の理解につながるビデオを見たら良いなと思う
- *情報保障があればある程度スムーズになるが通訳をつけてもらう訳にはいかないので音声を文字にしてくれるソフト・機材が支給されると良い
- *まずは仕事で実力、実績を築き上げた上で発言したほうが、相手方に受け入れやすいと思う
- *聞こえる振りをして聞き流すのではなく、聴き取れなかったら後からでも筆談で聞き直す。口話だけでは無理という姿勢を積極的にアピールする

**Q5 1)～4)の項目の中で、あなたが実際に使っている情報保障の中でも
最も多いものは何ですか？**

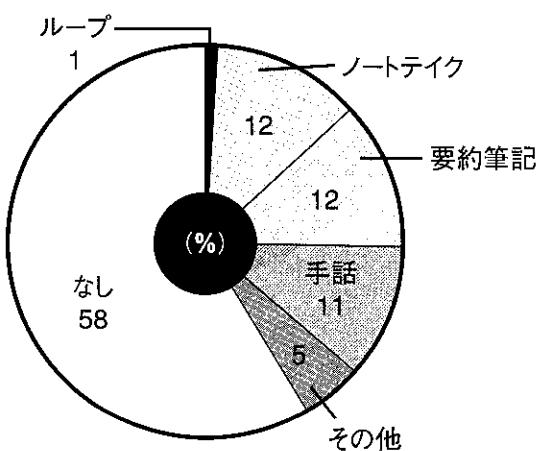
Q5-1朝礼(朝夕)



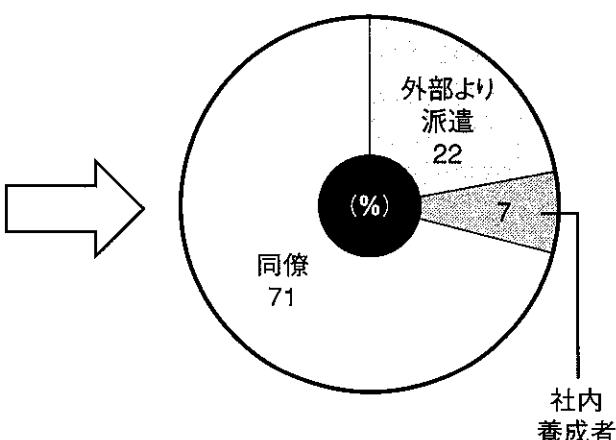
Q5-1 朝礼の通訳者は



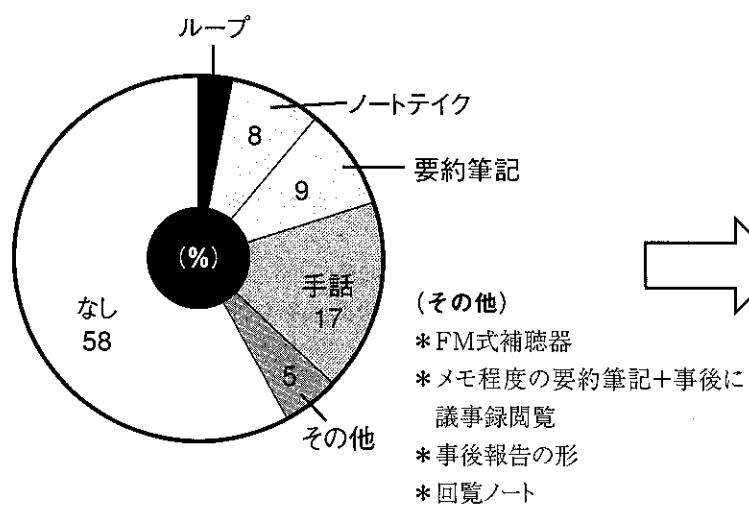
Q5-2 会議



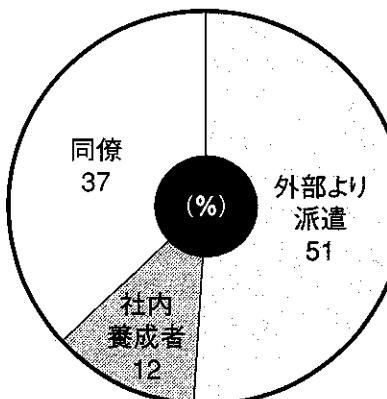
Q5-2 会議の通訳者は



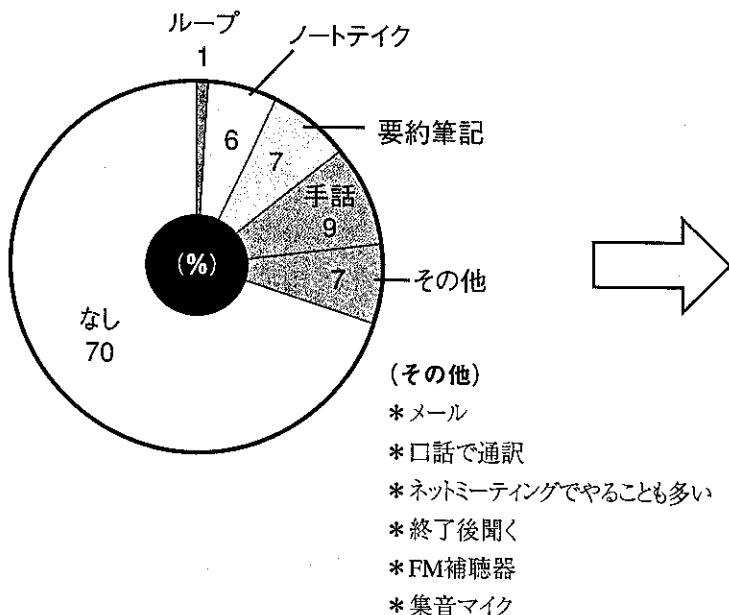
Q5-3 研修



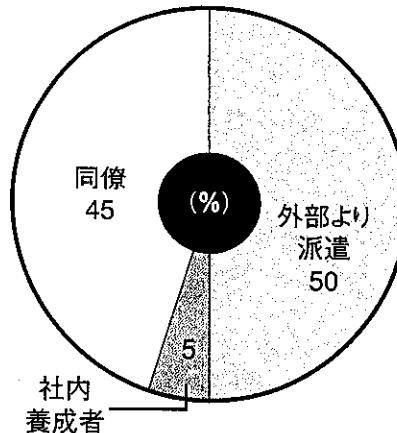
Q5-3 研修の通訳者は



Q5-4 外部との交渉



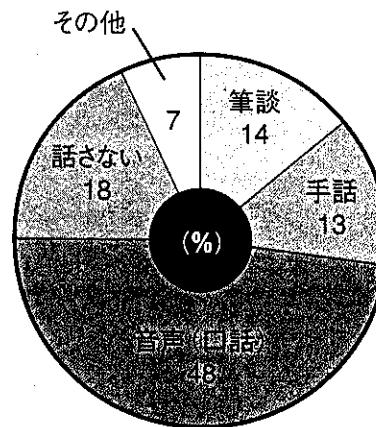
Q5-4 外部との交渉の通訳者は



(その他)

- * 静かな所に行く
- * ろうあ者の職員とは手話
- * 作業している
- * 自宅に戻って食べている
- * 難聴者の同僚とずっと一緒に
- * 聞き取りやすい人と話す
- * 机にかいてもらう
- * 昼休みはないので雑談はなし
- * 仕事がハードなので昼寝している
- * 親切な人が気付いて話を教えてくれることもあるが、雰囲気を壊すようではムスッとしておれず、作り笑いとかしてしんどいこともある
- * 手真似
- * スポーツ
- * 教えてくれれば話すが…聞こえない同志で話すほうが楽
- * 身ぶり
- * 好きなことしている

Q5-5 昼休みの雑談は?



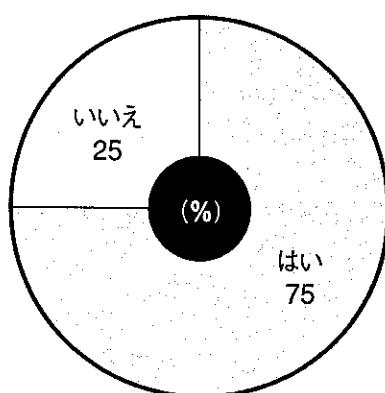
Q5-6 情報保障について自由に意見を書いてください

- * 入社時から筆談してもらっている人がいて、その後その方は自分から要約筆記養成講座を受けられた。その人が休みになると別の人にお願いしているが、大体は筆談してくれる。ただ、上司はしてくれない
- * 自分の聞こえに応じた情報保障を必ず確保しなくてはならない。勤め先には要約筆記(ノートテイク)による保障がないので、今後の課題になると思う
- * PC要約が欲しい。特に会議
- * ききにくい声に対して「聞き取りにくいから書いて」といっても、なかなか書いてくれない。又、上司はそのように指導しない
- * 特に会議において情報保障を必要とするが、いつも緊急時突然に開くので、現実には情報保障を依頼するのは難しいと思う
- * できればパソコンメールで各担当者毎に配信できればいいなと思う
- * 数字など聞き取りにくいことは必ずメモにしてもらえるようにお願いしている。英語のスペルもわかりにくいで確認を忘れないようにする
- * やはり、個人の力では無理。立場も凄く弱いですし。自分より立場の強い人に情報保障なんてなかなか難しい。健聴者は他の人のやりとりから本人に聞きにくい情報とか手に入れられる
- * 記録がとられているので分からなかったこと(聞き取れなかったこと)を確認できるので助かる
- * 雑談の中に仕事の話が延長して行われることがあり、参加していないことで知らなかつたという場合が多々ある。また自分は小さい職場なので話し合いで困ることは少ないが、耳が悪いことで会議などの責任の重い仕事を任せられないのではないかと不安に思うことがある

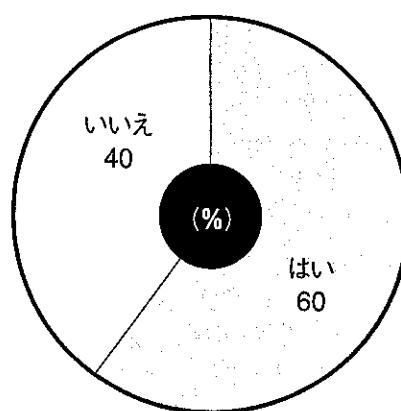
- * 同僚の気持ち次第で情報保障がどの程度か決まる面がある
- * 仕事に関する事はすべて情報保障すべきであると思う。直接関係ないと思っても他の人同士の話の中にも解決できる事がある内容もあるし、自分の知識が他の仕事を助ける場合もある
- * 筆談の必要性をわかってくださる人が多いので雑談や伝達などでは困ったことがありません。聞こえなくとも書いて話す限りコミュニケーションがとれるということを最初に分かってもらうことが重要ではと思いました
- * 法律によって義務づけるべきです。身障者が必要と思い申告すれば良いようになりたいものです。現在は何とか私の主張も入って(変則勤務の必要上もありますが)ある程度の情報を揭示するようになりました
- * 私の場合、会社側が私と会議で対等にコミをとるためにどうしたらよいか共に考えてください、設備予算で申請して許可された後に120万円のワイヤレスシステムを購入してくださった。固定資産扱いになり故障修理についても全て一般修繕予算で対応してくださり恵まれているが、仕事は健聴者と同等に扱われているので、特別な事はない。ワイヤレスシステムはマイクを持って頂く必要があり、周囲への理解も含めて相乗効果がある
- * 知りたいことは自ら積極的に聞かないと駄目だと思う
- * 聴覚に理解のある人ならば筆談にも応じてくれるが、全くそうでない人には面倒臭がられるので、もう少し「聞こえ」に理解のある社会になっていかなければならないと思う
- * 通常の仕事は主に口頭(口話)で。複雑な説明や固有名詞はメモに書いてくれる時もあり。たまに行われる会合では手話通訳を派遣してくれる
- * 課長と親しい関係もあるが、何か社用についても紙に書いて持参され、会議の場においても別の同僚が主な部分だけ筆談されて恵まれた環境だった
- * 開発職だが、周囲との打ち合わせは毎日のように必要。残存聴力を活用して何とか毎日を乗り切っている。雑談に入れないのは、一番辛いところ。あきらめている

Q6 研修について

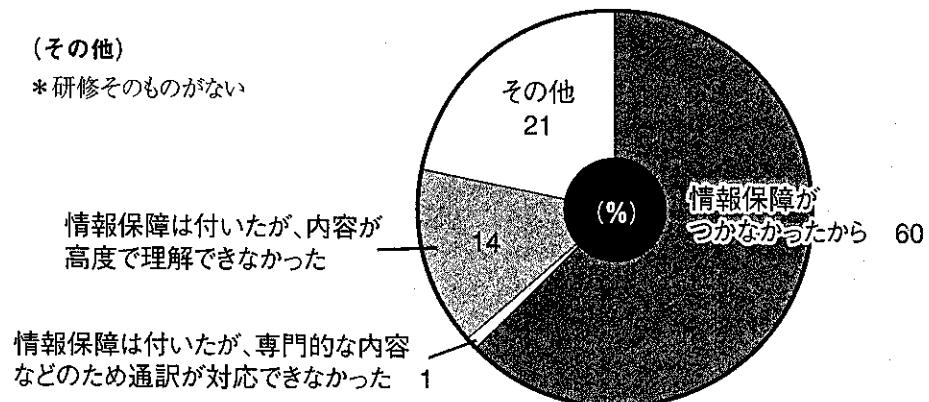
Q6-1 研修を受けた事がありますか？



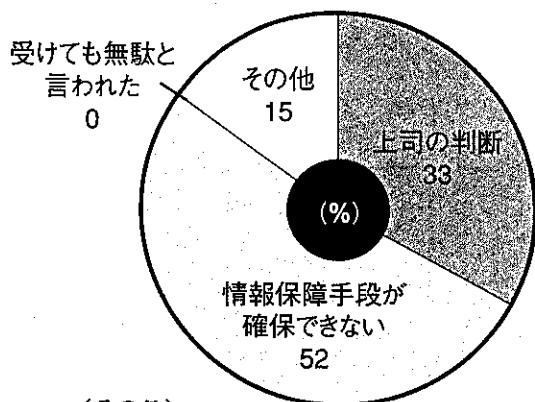
Q6-2 研修を受けるときに内容を理解できたか？



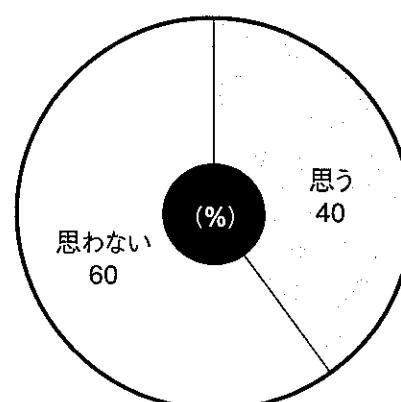
Q6-3 内容を理解できなかったのはなぜか？



Q6-4 研修を受けたくても受けられなかったのは？



Q6-5 仕事がうまくいかない場合の理由として研修が不十分であったと思うか？



(その他)

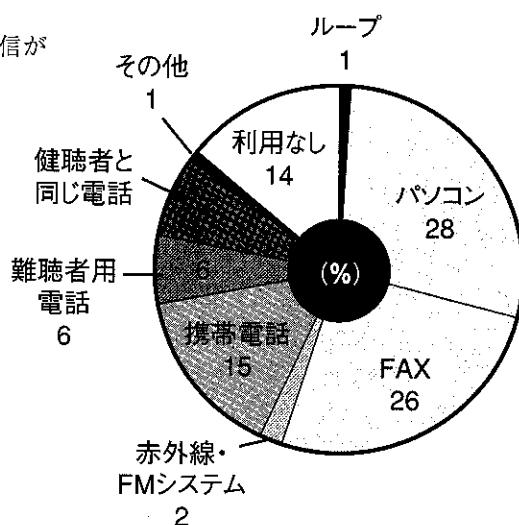
- *法律上で受験資格適外のため
- *研修がない
- *今の仕事にいかせない

Q7 会社でどのような情報保障機器を利用していますか？

会社で利用している情報保障機器

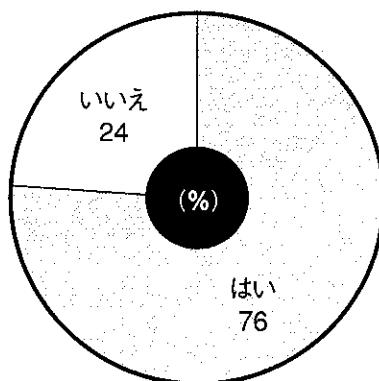
(その他)

- * 本来はFAX用でたまたま受信が
Tコイル対応もの
- * かきほんくん



Q8 現在就労している人にのみお聞きします

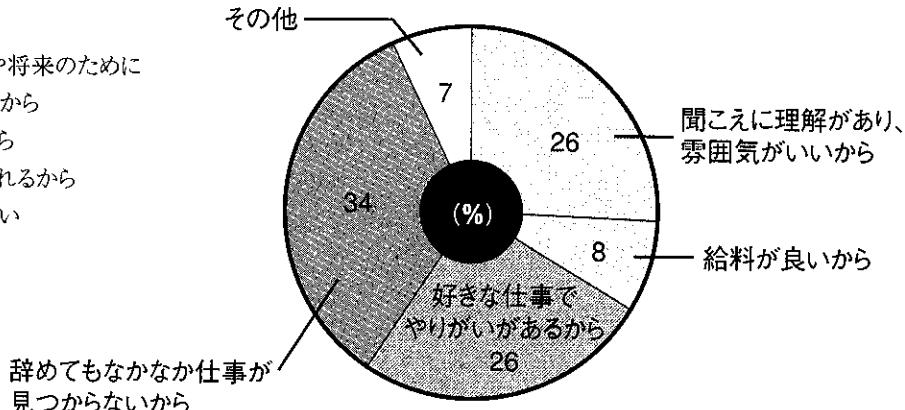
Q8-1 今の会社にずっといいいか？



Q8-2 Q8-1で「はい」と答えた理由は何か？

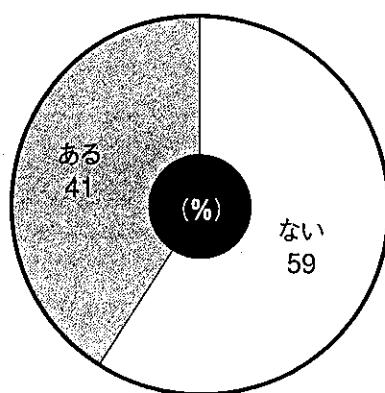
(その他)

- * 自己の生活費や将来のために稼ぐ必要があるから
- * 安定しているから
- * 皆が手伝ってくれるから
- * やめる理由がない

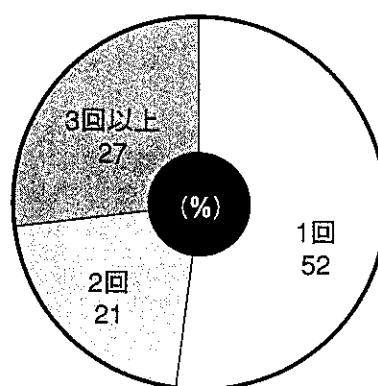


Q9 転職について

Q9-1 転職経験はあるか？



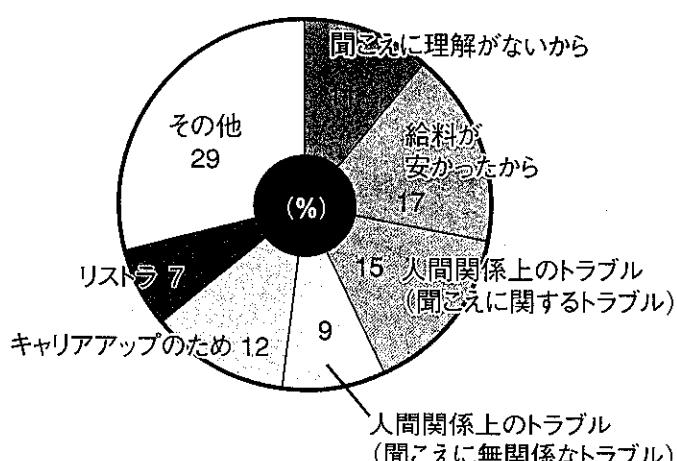
Q9-1 で「ある」の場合の回数



(その他)

- * 倒産
- * 長時間労働で徹夜、朝帰りは当たり前
- * 女性が長く働きにくい
- * 結婚・出産
- * 病気(てんかん)
- * 雇い主が転勤
- * 廃業による(難聴のため)転職
- * 年数がたつにつれて、複雑な仕事を任せられる(人のコミが多くなる)
- * 自分がやりたい仕事じゃなかつたから。
- * やりたい仕事が出来る可能性があつたため
- * 地元からかなり遠かつたため
- * 仕事が減ってきたため
- * バブルの時で会社自体が危かつた

Q9-2 Q-1で「ある」の理由は何か？

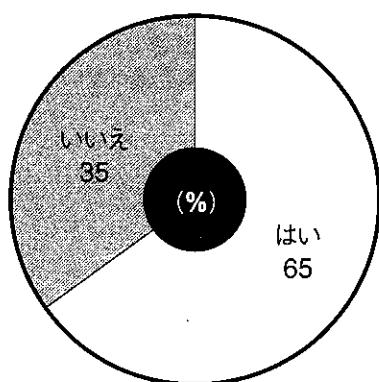


<どういう理解不足か>

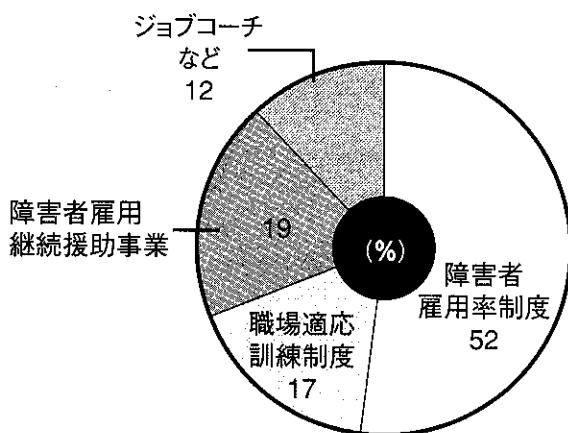
- * 手話通訳派遣依頼を認めてもらはず
- * 聞こえないと伝えたが分かってもらえなかつた
- * 周りの話についていけなかつた
- * 先入観・偏見
- * 皆忙しく仕事をしているので、聴覚障害者にかまつていられない

Q10 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

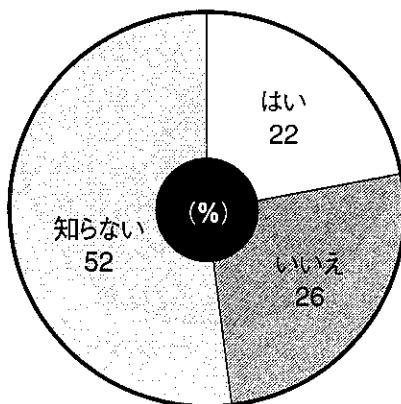
Q10-1 障害者雇用納付金制度に基づく助成金を知っているか？



10-1で「はい」の場合知っている制度

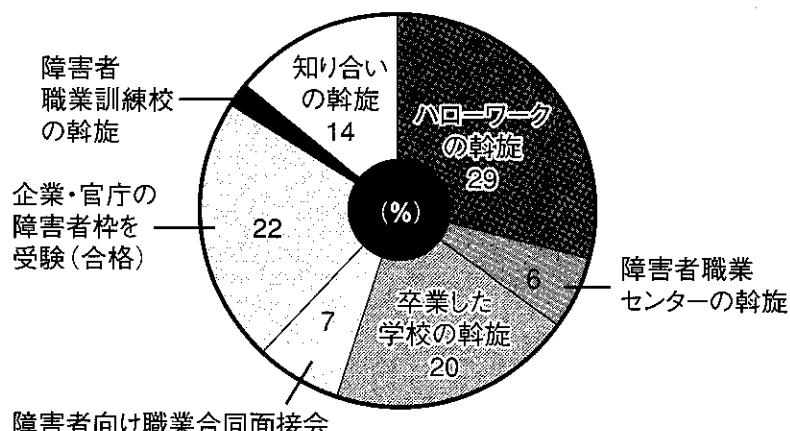


Q10-2 あなたの会社は障害者雇用納付金制度に基づく助成金を利用しているか？

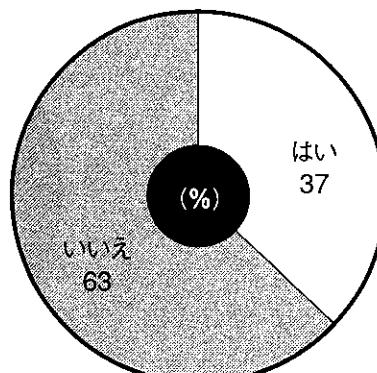


Q11 雇用における問題

Q11-1 現在の職場はどのようにして見つけたか？



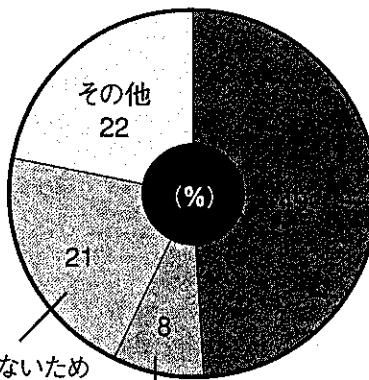
Q11-2 現在の職に就く前に障害者雇用問題で困った事はあったか？



Q11-3 Q11-2で「はい」と答えた場合、それはどんなことか？

(その他)

- * 障害で車いすはOKだが、聴覚障害者は受け入れ態勢がないと断られた
- * 就職前身障者ということで門前払いでした
- * 面接試験に手話通訳が付かなかった



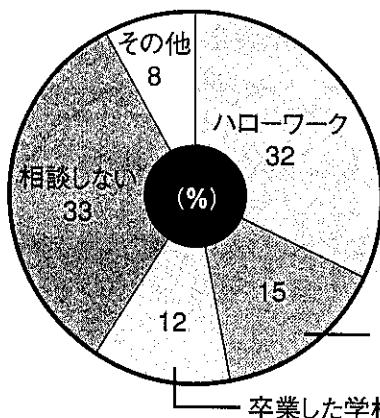
障害者採用枠では職種に制限があり、やりたい仕事を選べない

障害者手帳を持っていないので障害者採用枠で仕事を探せない

Q11-4 障害者雇用問題が起こったときの相談窓口は？

(その他)

- * 法務局や障害者団体
- * 人事相談室
- * 労働監督署
- * ろうあ相談員

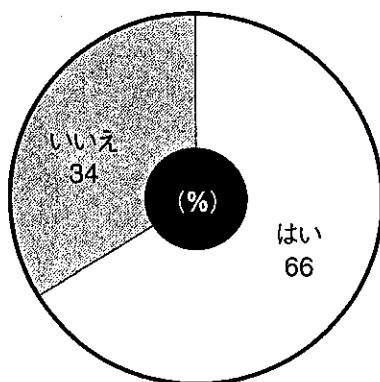


障害者職業センター

卒業した学校

Q12 障害者差別法運動について

障害者差別禁止法案を作ろうとしている運動があるあるのを知っているか？



■仕事に関する自由意見

- * 私は難聴者が苦手とする市民に接待の多い職場おり、自分の担当（経理）をやるだけでは駄目である。市民が来所したときに目的に応じて受付、事務処理をしなければならなかつた。職員数が少ないので責任感がないとできない。私は聞こえないことを看板のように出して、市民と上手にコミュニケーションを取ることができた
- * 聴覚障害の人は様々な制度があることさえ知らずに悩んでいる人が多い。他の障害よりも「困った時は〇〇へ」「××があります」等の聴覚障害者を対象にした制度の紹介を公的機関にして欲しいと思う
- * 中途失聴者・難聴者は適切な情報保障さえあれば、健聴者と同じレベル以上で仕事ができるはずなので、もっと要望をしていき、仕事も頑張るべきだと思う。「自分は難聴者だからできなくとも仕方ない」という考え方だけは捨てるべきである
- * 障害者を5人以上雇っている企業は相談員を置くことができると聞いた。企業も人数制限なしで相談できるようになって欲しい。本気で聴覚障害者のことを考えている方で
- * 社会的な立場としての理解も必要だが、それぞれの個人レベルでの周りに対する働きかけも重要だと思う
- * 情報保障にはいろいろな問題があり難しい面もあるが、それをクリアできる法律を作る事が大切だと思う
- * 現在はパートを捜しています。パートは条件（勤務時間・時給・通勤距離等）にもよるので障害者枠は難しいです。一般枠では障害者に対する理解がないと人間関係にも響いてくるのでなかなか見つからないのが現状です
- * 障害のあるなしに関わらず厳しい雇用情勢ではあるが、今回運良くほぼ希望通りに職を得ることができてうれしく思っている。仕事内容もようやくつかめて、ほっとしている反面、次々に新しい仕事を任されアップアップしてはいるのも事実。今後も根気よくがんばっていきたい
- * 技術系の仕事は仕事内容に関してコミュニケーション能力とスキルがあれば、給与や昇給に格差はありませんが企業の中で中間管理職という立場になると非常にしんどいものがあります
- * いろいろな職場への異動をすることで、体験を積み重ねたい気持ちと新しい職場環境での聞こえの不安から異動したくないジレンマにいつもいます
- * 障害者差別禁止法は重要。前項でも書いたが、コミがうまくとれない→相談、うち合わせが困難→認識、行動にうつせない、能力が劣ると思われがち。努力して人ができないことをやっても「聞こえないくせに」となり、人間として当たり前に仕事ができる環境整備が必要
- * 情報保障は口話（大きな声、はっきりと話す、繰り返し話す）のみである。現状ではそれ以上の情報保障は望めない。筆記等を要求することで今の職場とは別の所に異動となって職種が変更となるのではないか（希望しない職種を勧められる）という不安がある
- * 自分の力で生活していくだけの仕事を手に入れることが出来ないので、まず社会に通用する力が欲しいと思っている。しかし安い仕事をやってる内に時間までうばわれて身動きが出来ない
- * 仕事に関してはある程度改善されているが、最近の労働問題の方が気になる。派遣法とか解雇権とか。職に就くために勉強も必要だが、もっと労働問題を身につける必要があると思う。そうすることで障害者差別も改善されるのではと思う
- * 議員立法で日本版ADA法を作り、不当な差別と人権侵害から1日もはやく脱出し、本当に生き生きとして仕事がやれるような日がくれば良いと思います
- * 仕事の募集などは電話での問い合わせが多いのでFAX記載もあると良いと思う
- * 社会保障をもっと訴えていくべき
- * 会議などに日常的に情報保障が欲しいが、同僚等には頼みにくいし、技術的にも問題がある。要約筆記の公的派遣が使えばいいのだけど
- * 同障同志で働く場所が欲しい。できれば、現在の福祉活動がそのまま仕事になればと思っている
- * 障害者なのに働いて偉いのではない。生活の為に出来ない辛抱も辛抱して働いているのは健常者も同じ。しかし、辛抱する価値のない辛抱はすべきでないと思っている。聞こえにくくことに逃げていてはいけない。無理は無駄を増幅するだけでもある。どうしても障害のために出来ないことは、堂々とお願いする、胸を張ってでも。そして助けていただいたことには決して感謝を忘れてはならないし、それを表現するべきなのだと思います

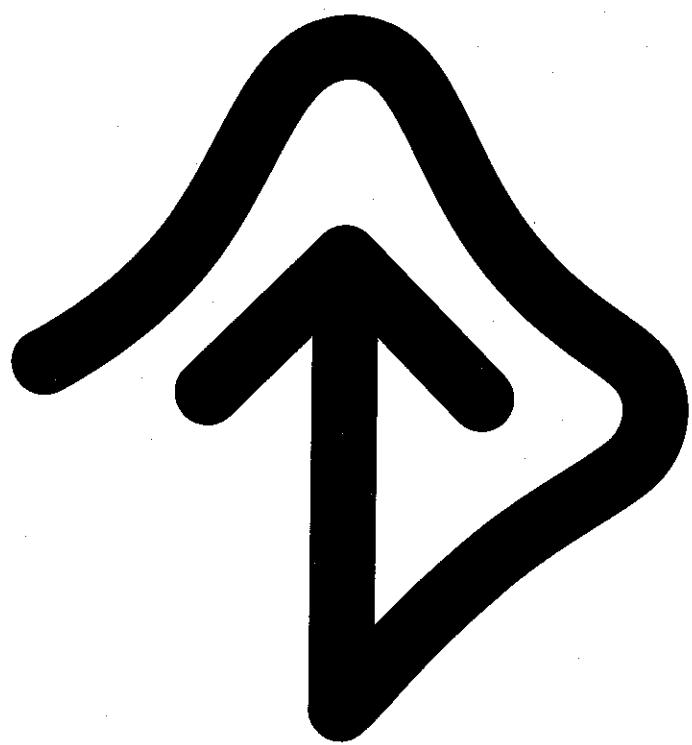
働く難聴者・中途失聴者のために

—あなたが見える職場、私が輝く職場—

全国労働者共済生活協同組合連合会助成事業により作成

2004年 6月1日第1版第1刷発行
編著者 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会青年部
職場環境改善プロジェクトチーム
監修 琵琶湖病院医師 藤田 保氏
発行者 高岡 正
発行 (社)全日本難聴者・中途失聴者団体連合会
東京都新宿区市ヶ谷台町14-5 MSビル1F
電話 03(3225)5600 FAX 03(3354)0046
<http://www.zennancho.or.jp>
mail:zennancho@zennancho.or.jp
印刷所 株式会社 功文社

無断転載を禁ず



耳のシンボルマーク

(社)全日本難聴者・中途失聴者団体連合会青年部
職場環境改善プロジェクトチーム・編著