

第22回全難聴青年部全国活動者研修合宿

平成15年5月31日（土）～6月1日（日）

於 岡山県 くらしき健康福祉プラザ

報告集



合衆



主催 （社）全日本難聴者・中途失聴者団体連合会青年部

目 次

報告集発刊によせて	2
活動初級分科会	3
子育て分科会	1 4
職業分科会	2 4
全体会	4 0

報告集発刊によせて

(社) 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

青年部長 清成 幸仁

第22回全難聴青年部活動者研修合宿 in 岡山の報告集が発行できましたことを、岡山青年部を始め、関係者各位にこの場をお借りして感謝申し上げたいと思います。

今回の研修合宿では、「職業分科会」「子育て分科会」「活動分科会」の3つの分科会にて議論が行われました。

難聴青年部組織の活動が停滞しているとはいえ、参加者の熱心な議論をみていると、私たちを取り巻く環境はまだまだ改善すべき課題が沢山あると実感させられます。

研修合宿に参加されなかった方も、この報告集をご熟読されることにより、私たち難聴青年が抱えている様々な問題について改めて考えて頂きたいと思います。そして、ともに問題解決に取り組んで頂きたいと願っています。

活動初級分科会

司会：全難聴青年部 中央委員 組織部 佐々木京寿（埼玉）
組織部 西村剛（京都）

講師：香川県中途失聴難聴者協会
会長 東条誉恵（香川）

＜活動初級分科会＞

西村／まず初めに司会の紹介をさせていただきたい
と思います。ちょっと変わったやり方ですが、前
半は私が進行します。司会は佐々木さんで、後
半から進行をお願いします。

佐々木(以下、司会)／佐々木と申します。よろしくお
願いします。

西村(以下、サ司会)／サブ司会をします西村と申し
ます。今回は助言者として、東条誉恵様をお迎
えしております。活動、関わりなどにアドバイス
いただきたいと思います。よろしくお願いします。

東条／今回助言者の香川の東条です。2日間よろし
くお願いします。朝は台風の影響でマリナライナ
ーが止まっておりますが、今は正常に動いて
おりまして安心いたしました。みなさんといろい
ろとお話をして、よりよい難聴者の明るい明日を
目指すような話をできればと思います。よろしく
お願いします。

サ司会／ありがとうございます。今回の分科会で
の流れを簡単に説明したいと思います。この分
科会では1時半から4時45分まで行います。途
中で2回の休憩を含めて3部に分かれて進めて
いきたいと思います。まず第1部は、みなさんの
自己紹介、簡単に自己紹介をしていただいて、
例えば住んでいる所ですとか名前、また活動を
どうやっているかというようなことを簡単に紹介
していただきたいと思います。その後去年の
平成14年に各地域の青年部活動の状況をアン
ケートに取りました。その結果を簡単に報告して
いきます。その後その報告に対して、みなさん
から何か意見を受けたいと思います。また、そ
れに答えていきたいと思います。第3部はみな
さんから自由な意見を議論していただきたいと
思います。みなさんの意見を受けながらこの場
を盛り上げていきたいと思います。よろしく願
いします。

では始めたいと思います。みなさんの自己紹
介をお願いしたいと思います。みなさんの情報
保障を確認したいと思います。ここにはループ
があります。ループは聞こえますか？音に頼る
方は手を上げてください。音を中心の方？音だ
けの方？音だけの方は？手話だけの方？ルー
プで音は聞こえますか？大丈夫でしょうか？

会場／はい、大丈夫です。

サ司会／大丈夫ですか。はい。では進めていき
たいと思います。じゃこちらの方から自己紹介をお
願いします。

中尾／大阪から来ました。中尾文二と申します。所
属は京都市の難聴者協会青年部です。よろしく
お願いします。

落合／落合美香と申します。岡山に住んでおります。

今日は近いので参加しました。この大会に参加
するのは初めてです。私は、ろうの青年部に入
っております。ろうの青年部と難聴の青年部が
分かれていることが、ちょっと残念かなと思っ
ております。そういう気持ちがあります。この状
況を知りたいと思って、今日は参加させてい
ただきました。いろいろ教えていただきたいと思
います。よろしくお願いします。

坂本／私は坂本と申します。大阪から来ました。よ
りよい活動をいろいろ学んで、いろいろ話し合っ
て進めていきたいなと思っております。よろしく
お願いします。

杉村／山口から来ました、杉村美幸と申します。難
聴者協会の青年部に入ってます。今年から部
長になったので青年部の活動についていろいろ
勉強したいと思います。

木下／滋賀県から来ました、木下郁子と申します。
今から3年前に滋賀県の中途失聴・難聴協会青
年部に、青年部の役員になっています。去年か
ら事務局になったのですが、今回の分科会でい
ろいろ学んだことを生かしていきたいと思いま
す。

吉野／東京から来ました、吉野です。東京青年部の
役員になって3年目ですが、この研修で初心に
返っていろいろ勉強させていただきたいと思
います。よろしくお願いします。

サ司会／みなさんありがとうございます。みなさん
の自己紹介で聞こうかと思ったのですが、経験
の浅い方がたくさんおられます。次に、去年行
いました「実態調査アンケート」を簡単に報告し
たいと思います。プロジェクターの方を見てくだ
さい。去年平成14年度に行いました「全国青年
部活動実態調査のアンケート」の集計を報告し
たいと思います。実態調査のアンケートをやるこ
とになったんですけども、最近の各地域の難聴
協会青年部をみますと青年部活動が低迷して
いる。また2つ目として青年の会員の難聴協会
離れが加速されています。全難聴青年部は、そ
の危機感をもってこれからの青年部活動の立て
直しを図るために「実態調査アンケート」を実施
することにしました。最近2年に1回のペース
でアンケートを実施しています。今回の調査で5
回目になります。実態調査アンケートの中身は
各地域の協会、青年部の活動の状況、また難
聴青年会員の意識の調査。例えば活動運営上
の問題。2つ目として難聴活動組織の在り方。3
つ目として難聴活動の目的。今回から青年部窓
口担当者にアンケートを実施してもらいました。
それは本部の目から見て、青年部が青年会員の
意見・意識について、青年部と本部の考え方
の相違やそういう接点を試みようということ
です。

アンケートの実施方法ですが、平成14年9月

から12月に行いました。活動の内容、アンケートの送付先は全難聴青年部地域代表者として登録している24地域。また本部青年部窓口担当者として登録されている56の地域に送付しました。回答は地域代表者からは22の地域。回収率は91.7%でした。本部の青年部窓口の担当者の方には44地域から返事がありまして回答率は81.8%でした。青年部活動の実態を報告したいと思います。まずは青年部員の数についてです。増減を確認しております。このグラフを見ますと1998年の1年間、この年は510人おりました。2002年になりますと275人と4年前と比べて半分に減っております。青年部役員の数を見ますと4年前は112人。今回は86人と減っております。全国的にみると青年層の会員が減少していることがはっきり浮き彫りにされております。前回の調査の時から比べますと青年部の活動です。前回は2001年でしたけども、それからどう変わったかということを報告しております。青年部が復活した地域は、また地域代表者として戻ってきた地域です。名古屋市、横浜市、川崎市、神戸市、大阪府、大阪市、この6つの地域です。残念ですが青年部が休部した地域は千葉県、広島県の2つの地域です。今回の調査実施後、横浜市が休部の方向となっております。また神戸市が休部状態になってきました。また九州ブロックもブロックの活動を休止している状況です。全国的にみると各地域青年部活動が低迷していることがはっきりしております。またIT技術、みなさんIT技術ってのはわかりますか？インターネットでありますとか、そのようなものですね。そういった普及によって本部また青年部のホームページを持っている地域が増加している。それはいいことだと思います。

ブロックの活動状況について報告します。関東ブロック、千葉県が休部になったんですが川崎市、横浜市が復活しております。今は東京都、埼玉県が中心となって活動を進めております。また2年前に全国青年部活動者研修合宿を東京で開催しました。その後にブロックの研修会が復活しスポーツの交流としてスキー合宿も復活したりと活動そのもの勉強とレクとのバランスよくなったなと思っております。ただし横浜市がまた危険な状況になってきております。まだ気の抜けない状況になっております。

中部ブロックです。名古屋市が平成14年度、昨年度に全国青年部活動者研修合宿の準備をきっかけに青年部を復活させたことはよかったかなと思っております。それ以降も名古屋市の本部役員の強いサポートを受けながら活動を少しずつ軌道に乗せております。長らく休部状態だった中部ブロックも名古屋市がリーダーとなってとりもどしができかなと期待しております。し

かし過去に全国研修合宿を開催した実績のある新潟県の活動が低下しているのに心配しております。

次は近畿ブロックです。京都、滋賀、兵庫は前回の調査と同じように活動を継続しております。神戸市がまだ休部の状況にあります。大阪府、大阪府が平成13年度、青年部を復活させ年間行事も実施していることは朗報です。これまで全難聴青年部とブロック委員会とで距離をおいて活動していましたが、全難聴青年部と協調して活動する方針に転換したのも評価すべきことであります。しかしながらブロック委員会の後継者を探すのが、なかなか難しいという悩みも多く活動自体も前回調査時よりも少しパワーが落ちているなど心配はしております。

引き続きまして中・四国ブロックです。前回の調査の時に心配しておりました広島県、広島市の活動の停滞がはっきりしております。休部という形で判明しております。これまでブロックの中心的な役割を担っていただいただけにブロックとして大きな痛手となっております。現在は香川を中心に活動しております。研修合宿、交流会、スポーツの三事業を毎年開催していることは評価すべきことであると思います。平成15年度岡山で全国青年部活動者研修合宿の準備を進めております。

続いて九州ブロックです。残念なことに平成14年度をもって、九州ブロックは活動を休止となってしまいました。青年部として実際に活動しているのは熊本県だけということであります。地元の活動だけに手一杯でブロックまで手が廻らないという様子になっております。ブロック活動は休止しても各県での青年部活動は継続していくという方向です。もう一度地元の活性化から取り組んで頑張ってほしいと思っております。

ここまで今までの青年部活動の実態を報告させていただきました。その中で何かわからないことがありましたら、遠慮なく質問していただきたいと思います。よろしく願います。何か意見があれば、わからないことでも構いません。何でも構いません。ぜひ質問していただきたいと思います。簡単なことでも構いませんので。発言をする時は、まず名前を言ってから願います。

落合／落合です。なぜ減ってきたのか理由はわかっていますか？

司会／この後説明するつもりです。後で説明します。木下／滋賀の木下です。2年に1回アンケートを取って状況を知ってるわけですけども、それまでの間に活動が休止されたとか、そういう状況はアンケートだけでわからないものなのでしょうか？

菅井／宮城県から来ました菅井と申します。よろしく

お願いします。宮城難聴協会では、まだ青年部がありません。ですから若い人達だけで活動というのは難聴協会の人と会員でない人と一緒に、例えば温泉に行ったりとかボーリングとか映画を観に行ったりとかというふうに交流をしている状態です。以上です。

坂本／私の名前は坂本です。大阪の場合は有名なサークルがあって、こっちの方が会員が多いから、協会に人が来ないから私ひとりで来ました。大阪の有名なサークルがあるんですけども、難聴青年は多くそこに入っていくのです。

サ司会／どうしてそちらの方が会員が多いのかっていうのをご説明いただけるといいのですが。

坂本／そちらは遊びがメイン。協会の方は勉強がメインなので、その違いがあるのかなと思います。大阪にそういったものがあります。そのサークルには難聴、ろう関係なく入っております。有名なサークルがあります。その会員は…。言ってもいいですかね？

司会／わかりました。他にご意見ありませんでしょうか？

中尾／手話通訳をお願いします。大阪の中尾です。今の坂本さんの話なんですけれども、私も正直に言いますとそのサークルに入っているわけです。聴覚障害、難聴者がそのサークルに流れて行くんじゃないくて、趣旨を理解されている方は難聴者協会および聴力障害者協会(ろう協)にも参加されて行動されているわけですから、流れていると解釈されると不愉快に思いますし。ですからきちんとその活動をしながらも地元の聴覚障害者問題の活動に取り組んでいる方もたくさんいらっしゃいます。現実には。

司会／2年に一度という質問がありました。木下さんからの質問がありました。

サ司会／実態調査アンケートは2年に1回やっていますけれども、これは大変なものがあります。アンケートの内容項目がたくさんありますので、この本(東条さんが持っている本なんですけど)、この資料は今回の報告の内容を集約したものです。今日みなさんにお知らせしているものは簡単なものなんですけれども、細かいことは、この資料の中に書いてあります。すぐ理解することは難しいかと思うのですが、これを1年に1回やるというのは大変なものがあります。佐々木さんのほうから。

司会／司会の佐々木です。2年に1回ですけれども、アンケートは中央委員会の方には随時各地域の協会の情報は流れてくるんです。それを把握しているところもありますが、残念ながら何の情報も流れてこない地域も現実にあります。その情報がなかなかこない地域の情報を把握するのがこのアンケート。しかし、このアンケートを実施しても地域代表者24のうち2地域からは回答

が無かったという現実からもわかるように、本当に情報を流れてこない地域は流れてこない。把握というのはなかなか難しいんです。とりあえず、みなさんの目に見える形で2年に1回のアンケート結果をまとめて冊子にして、みなさんに配付というより販売ですね。地域代表者のみなさんには配付しておりますので、みなさんの地元にお帰りになった時に地域代表者の方をお願いして見せてもらおうと。そうするとわかると思います。難聴者青年白書パート2」を持ってる方は手を上げてください。ほとんどの方が持っておられますね。これでわかるかと思いますが、みなさん持ってますか？ぜひご自宅で読んでいただければと思います。

サ司会／近畿ブロックには立派なサークルもあります。それはもともと15年前に、西宮の難聴者協会と西宮の要約筆記サークルの交流を深めるために簡単にできることは何か？ハイキングから始まったということです、という話を聞いています。これはおもしろいなということで、このサークルはいいなということで、初めは西宮だけだったんですけれども、近畿に広まって京都、大阪、奈良、兵庫、滋賀と広がっていったわけです。今の会員は350人ほどになっております。初めはハイキングだけという行事だけだったんですけれども、最近ではハイキングだけではなく、テニスサークルであるとかパソコン講座いろいろな行事をやっております。もう以前いた会員は600人からいましたけれども難聴者協会と同じように減ってきています。

東条／会費はどれぐらいでしょうか？

サ司会／会費は機関誌の購読だけですと月に300円。1年間で3600円です。

東条／月に300円、1年間で3,600円ですね。

サ司会／1年間で3,000円です。ゴメンナサイ。3,600円で合ってます。入会金が500円。

東条／毎月活動があるんでしょうか？

サ司会／基本的にはハイキング、雨の場合はハイキングが難しい場合もあります。他のことをやる場合もあります。

東条／基本的にはハイキングということですね。

サ司会／はいそうです。

東条／とりあえず、そういう範囲でよろしいでしょうか？

サ司会／第4土曜日は交流会があります。ハイキング以外に月に1回、室内交流会があります。聴覚障害者の問題などをフリーに話す場があります。今難聴者協会の活動と比べると、やっぱり魅力を感じる方は多いようですね。近畿ブロックは、そういう状況があります。それぐらいでよろしいでしょうか？

坂本／私は大阪の会員なんですけども、滋賀とか京都とか、どちらかに行こうと思うんですけども「大

阪だから来たらダメだ。」と言われることがあるんです。

サ司会／大阪市に住んでいるけど京都の難聴協会に入ってる。そういったことは無いはずですよ。司会／これは地元の問題なので、後で議論したいと思います。

坂本／滋賀とか京都のどちらかに会員として、メンバーとしてなりたいんですけれども。

司会／各地域の協会の規約もあるかと思いますが、規約がありますので、そのことは後で議論したいと思います。

木下／滋賀の木下です。坂本さんの質問の件ですが、滋賀の場合は会員になる場合は、滋賀県に住んでる人のみ対象となってるんですよ。ただし、例会とかに参加してもらうのは大歓迎です。滋賀の難聴者協会には入れないけれども賛助会員だったらOKやったと思う。おや、どうやったろ。賛助会員よかったのかな？賛助会員やったら高い？賛助会員やったら会費が高くなる？ごめんなさい。私も滋賀県あんまりわかってないところもあるので細かくは言えませんが、会員は滋賀県に住んでる人のみ。例会はOK。だから断っているのではないんです。

サ司会／先ほど木下さんから説明がありましたように賛助会員については、その地域の難聴協会に協力する形で機関誌を送ってもらったりすることがあります。よろしいでしょうか？進めてよろしいでしょうか？何かご意見はありますか？

中尾／坂本さんの質問は、府外の例会に参加しちゃいけないというのは大阪府の難聴者協会がゆうてるのか？

坂本／そんなことは言っていないです。ちょっとゴチャゴチャになってます。すみません。大阪に住んでいるのですが、なかなか人が集まらないので京都、滋賀とか盛り上がっているところの会員のメンバーに入りたいと言いますと、住んでるところが違うので行けないという意味です。

司会／早い話が例会に参加したいだけで断られるのか、それとも京都や滋賀の会員に入りたいから断られるのかどちらですか？会員に入りたいのか例会に参加したいのか？わかりました。基本的には協会には会員規約というものがありまして、会員になる資格もはっきり書いてあります。坂本さんが大阪ということで、滋賀県や先ほどの説明がありましたように県内じゃなきゃダメ。ただし賛助会員はOK。京都も同じですよ。京都は正会員は？とにかく協会によって資格が違いますので坂本さんが行きたいと思う協会の規約をよく聞いて滋賀なら賛助会員OK。京都は正会員でもOK？協会違いますよ。全国どの協会も皆同じ条件と思ってはダメです。違うんですよ、地域地域で。東京都の場合はNPO法人

になっているので、九州に住んでいようが沖縄に住んでいようが構わないんです。でも私の居る埼玉は原則として滋賀と同じ。県内の人じゃないとダメ。すみません。そろそろ時間も押しているんで…。今までの質疑応答は一応一旦ここで。休憩ですけど、10分間休憩に入ります。開く時間は2時半。

<休憩>



若林(遅れてきたため自己紹介)／みなさん、はじめまして。岡山市中途失聴・難聴者協会の若林美佐です。よろしくお願いします。私は現在、難聴者協会では青年部では事務局長と会計部員をやっています。

司会／では始めます。まず先ほど、落合さんから出ました青年会員に入った理由について、それに関連してちょっとプロジェクターの方をご覧ください。まず実態調査アンケートで地域代表者の方から答えていただいた青年部活動運動の問題点がこれです。青年部というのは地域代表者のことです。事業だけの参加者が少ないこと、新しい部員が入らないこと、青年部役員のなり手がいないこと。この3つは前回の2000年の実体調査の時とほぼ変わらず大勢を占めています。さらに青年部活動というのは何をしたらいいのかわからない、青年部活動が負担・事業が多すぎる、青年部活動者に問題意識が乏しい。この3つも少数ながら回答がありました。それで青年会員が減るとどうなるか？青年部役員の後継者が育ちません。結果的には青年部主催の事業や企画を行う力が落ちてしまいます。これがさらに青年会員の減少を招いてしまうという悪循環に陥っているんです、現在。青年にとって魅力の無い協会には、若い人は定着しません。これを青年部役員だけでなく本部役員も危機感を持って受け止めないといけない。これもアンケートの結果から見て取れました。さらに地域青年部で青年部会員の年齢制限あり。結婚や転職など環境が変わりやすい。IT技術の普及などに伴い難聴青年の意識の変化といっ

た理由から、それまで活動が活発であった青年部が突然休止状態になることは珍しくありません。それに一度活動を休止してしまうと再び活動を再開するまでにかなりの年月を要してしまいます。さて、難聴青年部の会員が増えない原因なんですか…。難聴と、ろうの区別が曖昧になっていることが挙げられます。今回の調査で手話ができる、できないだけじゃなくて、難聴とろうというのは本人の意識、つまりアイデンティティーの問題という考えが、青年部地域代表者の中からはっきりと答えが出ています。反面、本部からの回答では「曖昧になっていない」という回答が多かったです。これはコミュニケーション方法の違いを挙げてる人が多く、本人の意識の問題よりも聴力などの医学面、コミュニケーション方法などの行動面からの違いを指摘する声が多かったんです。以上ですが、落合さん、先ほどのプロジェクターのスライドで、難聴青年会員が減った理由というのをまとめてみましたが、答えになっていますか？

先ほどプロジェクターで出した通り青年部の活動運営上の問題点とか、難聴青年の会員が何故増えないのかという理由を挙げてみました。まず青年部から問題点は事業と活動の参加者が少ないとか新しい部員が入らない。役員のなり手がいないという。これが三大原因と言えるものなんですけれども。まず1番目の事業への参加者が少ないということは、多分事業そのものに魅力を感じないという考えを持っている方が多いのではないかと。これについて、みなさんの各地域で魅力ある事業のために、どう取り組んでいるか？ひとつ今の取り組みを教えてくださいたらと思うのですが。まず東京の吉野さん。東京都では青年部でいつもユニークな企画を考え出していますよね。例えば「身の毛よだつバスツアー」とか、随分ユニークな試みとかネーミングを考えていますけれども、効果のほどはどうなのでしょう？

吉野／東京の吉野です。去年から東京の企画担当になりました。私の考えとしては、難聴者や聴覚障害者が普段あまり体験できないことを取り入れようという考えのもとで、行き先を予め知らせないミステリーツアーとか、温泉と囲炉裏で食事をする企画だとか、今年は茶道体験などをやる予定です。去年の企画をみると効果は、はっきり言ってありませんでした。役員だけの参加の企画です。これは企画のPRが遅かったということもあると思うんですけど、今の参加者が何を求めているのかわからない。東京青年部のホームページの中で、企画に対するアンケートを6カ月ぐらいやりました。すると、体験とかよりも飲み会の企画を求めている難聴者の方がほとんどでした。

司会／ありがとうございました。飲み会の企画を求める方が多かったんですか？他の例えば、滋賀県や山口県の場合、先ほど東京都が言ったように、何か行うよりも飲み会の方がいいという声は多いのでしょうか？

木下／滋賀の木下です。滋賀県でも青年部会員に対して「どんな例会だったら参加したいですか？」というアンケートを取りました。結果は、全然返事がありませんでした。何を求めているのか全然わからない状況にあります。簡単にいえば体験教室とか飲み会とか、かしこまってみんなと交流するよりも、気軽に参加できる例会の方が集まりやすいと思っています。けれども、たまに福祉の関係の勉強。健康管理についてのセミナーみたいなものを行うと、時々ヒットというか集まる時もあります。それを続けてやると、また参加者はいなくなる。だから毎回毎回変えていかなければならないのですが、何をしたらいいのかわからないのが悩みの種です。

杉村／杉村です。山口県の場合は、部員の住所が遠くに住んでいることもあって、なかなか集まらないということもあります。毎月定例会では真面目な勉強が多く、参加者はいつも決まったメンバーしか集まらない。忘年会とかビアガーデンとかがあれば顔を出すと、参加する人も多い。以上です。

坂本／大阪の坂本です。去年の4月協会でバーベキューツアーを企画して実行したんですけども、一般の人にも参加してもらい会員の方は少なかったが、全部で30人集まりました。バーベキューのあと温泉と牧場とハイキング(山登り)の3つのコースを選んでもらったんですね。みんなの意見で「楽しかったのでまたしてほしい。」と言われました。企画したのは、私と退部した男の子と、もう1人やっぱり退部したんですけど3人で企画しました。

司会／今までのご意見を聞いていますと、どうも組織に縛られたくないというのが見えてきますね。難しいですね。青年部に魅力がないというのと難聴者協会そのものに魅力がないというのとは、多分同じではないかと思いますが、東条さん、本部の立場から今まで4人の方から出していたご意見に対して何かありますか？

東条／東条です。やっぱり今の話を聞いていますと、滋賀にしても東京にしても本部がしっかりしておりますよね。わりと宮城も松本会長さんがしっかりしていると思います。それから山口は本部が停滞しているような感じがするんです、入谷会長のあとですね。東京、宮城、滋賀は本部がしっかりしていますので、活動自体の基盤がしっかりしてきて財政の面でもわりと負担を軽くして、企画などをしても集まりやすいんでないかと思っていますし、リーダーシップをとる青年部の仲間が、

やっぱり楽しい人がいるんじゃないかと思うんです。また、こちら大阪、岡山あたりですけども山口もそうですけれども、やっぱりリーダーシップをとれる青年部の役員が、ちょっといないんじゃないかなと思うんです。本部からみると岡山もそうですけど香川の場合は、さっきも石倉さんの開会の挨拶にあったように、ブロック青年スポーツ研修とか活動研修とか毎年何かの研修を引き受けて、やり遂げております。だけど本部の例会に来る青年部は少ないんですよ。だから青年部と本部との活動が、両輪は難しいようです。青年部の方を中心に考えると本部の方まで手が回らない。忙しくなり過ぎるというのも原因の1つに挙げられてますけれども、その辺のところは、みなさんも同じじゃないかと思われそうです。多分本部の役員と青年部の役員を兼ねていると非常に忙しいと思います。青年部の魅力なんですけれども、やっぱりリーダーシップをとれる魅力ある青年部の部員がいるところは盛り上がっているように思います。つまり、そこに集まると何か得られるもの、楽しいもの、楽しい友人ですね。これだけが揃っていると足を運びやすくなるんじゃないかと思えますけどもね。気の合わない人がいると参加しなくなる傾向もあります。気が合わない人がいると退会したり辞めたりする会員も多いのも事実です。

司会／ありがとうございます。まずリーダーシップのとれる部員がいること。リーダーシップというのは、そもそも持っている資質もあると思いますが、学んでも身に付くもの、経験しても身に付くものだと思うのです。今このリーダーシップを本来育てる場というのが、この研修合宿なんですけれども、現実はなかなか難しいですね。また時間もかかると思う。やはり、まずその場に人が集まってリーダーシップも魅力も作られて行くものだと思うので、どうすれば人が集まるか？これは青年部だけでなく本部もそうなんです。定期総会ひとつ挙げてみても委任状を出す人ばかりで他の会員がなかなか集まらない。いつも決まった人で本部の方針を決めてしまうというような感じもありますね。お年寄りでしたら、今まで働いてきて子どもを育てて、やっとほっとした時ですから気の合う仲間と集まって、お茶を飲みながらお喋りしたいというのは、わからなくもない。でも、それだと難聴者協会は只の「お達者クラブ」となってしまいます。アンケート結果の1つに、本部から青年会員に対して、難聴者協会の組織やシステムについて理解が不足しているという回答がみられました。つまり何の為の難聴者協会か？また難聴者協会はどういうふうに運営されているか？全国的にみてどんな組織になっているのか？こういったものの理解が不足している。ですから、とすれば青年部というのを

只のレクリエーションの集まりとしてしかみてしまわないのかもしれない。しかし、今そういう若い人達に難聴者協会の組織やシステムをちゃんと教える場があるかどうか？昔の青年部のリーダー達は、それをちゃんと教えていたと思うんです。私の住んでいる埼玉の場合、全難聴の組織もこの間の例会で私が説明したのが初めてだそうです。だから埼玉の難聴者協会の会費から全難聴に分担金として、3,000円行っていくというシステムがさっぱりわからないという人が結構多かった。宮城の方はこういった組織やシステムについて宮城ではちゃんと勉強しているのでしょうか？

菅井／宮城の菅井です。私の方では役員をやって3年位になるんですけども、難聴協会の組織やシステムは一度も教えられたことはありません。役員会に参加したり、または先輩に聞いたりして何とかこんな風にやっているんだなと覚えめました。これは青年部だけではなくて一般会員にも改めて勉強する機会があってもいいんじゃないかなと今思います。

司会／岡山は若林さんと大野さんがいらっしゃいますね。どちらがお詳しいか？じゃあ若林さん、岡山の場合。岡山市の場合、一般の会員に対して市の活動とかをちゃんと伝えていますか？どういう組織なのかとか。

若林／私たち青年部は、先輩から特に組織等の説明とかは無いと思う。活動する中で自然に覚えていくと思います。今菅井さんが言われていたことは、岡山市の青年部の活動については、2年位前から一般の方にも、プラネタリウムに字幕を付けるという試みをして一般の方にも見せるとか。学区の子ども達を招待してクリスマス会の企画をしたり、今はそれが主な活動となっています。

司会／京都では色々交流会とか地域と一緒に取り組みが多いと思うので、それをどう考えているのか聞いてみたいと思います。

サ司会／西村です。京都の場合は京都市から委託を受けまして、1年間に4回青年講座を開いています。それは本部で青年部の協力をしている形です。その中身を考えるのは青年部です。それで進めております。

東条／その内容は何でしょうか？

サ司会／講座の中身についてなんですけれども、毎回企画の内容は違うんですが去年で言いますと、例えば介護保険のことであるとか。2年前から始まりましたね。その介護保険についての説明であるとか勉強会を開いたということがあります。それから、ストレス発散の為のダンスをしたりとか。

東条／講師は誰がするのでしょうか？

サ司会／講師は難聴の会員で知ってる方がいるの

で、その方をお招きしたりしています。

東条／どんなダンスですか？

サ司会／難しいダンスです。

司会／社交ダンスではないですね。

サ司会／今の若者に合った…。名前をちょっと忘れたんですけど。

司会／結構魅力ある企画を立てていますよね。私が以前住んでいた千葉県なんですけれども、ある町のろうあ協会で、いつも例会に人が集まらないのに「冠婚葬祭教室」というのを開いたら応募が殺到したという話を聞いたことがあります。講師はプロの方らしいです。葬儀社とか。詳しく知らないけど、これに詳しい人を呼んだって。ダンスとか冠婚葬祭とか、よく考えてみたら魅力あるネタはゴロゴロ転がっているように感じられるんですけども。一応いろいろと意見を出してみましたね。まずは、組織に縛られたものを嫌がるという傾向があるということ。やはり、リーダーシップのとれる部員が必要ではないかということ。難聴者協会に対する勉強の場が無いということ。だから、難聴者協会に対する理解がとすると不足する。一から、問題から取り組んでいくのもいいのではないかということ。企画のことなんですけれども、魅力あるネタは結構あっちこっちにある。まずそれをみんなで見つけてみようということ。今までの話し合いでこういったことが出てきました。取り合えず10分の休憩を挟んで、この意見を踏まえた上で、青年部の活性化に向けて、どう取り組もうかという意見を交換していきましょう。

では、3時40分まで休憩です。

司会／今ちょっとこの分科会まとめられるかな。はい。中尾さん。

中尾／中尾です。ろう協会と比べて難協がなぜ魅力が無いのかということ为例えばの話をします。私が通っている手話サークルでは、150名の会員がいます。そのうち、ろう協に入っている方が40名近いです。ろう協の方は手話のサークルと別に私の住んでいます手話講習会の講師もしています。ですから健聴者と、ろう協の方々とは、大変コミュニケーションが上手いっています。例えばボーリング大会とか、バレー大会とか、クリスマス会とか、色々他にも企画を立ててやっています。ですからそういう意味で、ろう協の方々というものは、みなさんに手話を覚えてもらうということには一生懸命取り組まれています。ですから健聴者の人も大変理解があります。一部のろう協の方に言われたのですが、「難協は手話も教えないのに自分達のことだけを主張する」と。一般的な人に理解を得られないというのは、その辺にも問題があるんじゃないかと思えます。先ほどもお話がありましたが、ろう協の青

年部も、やはり難協と一緒に徐々に人数が減っているのは事実なようです。以上です。

司会／東条さん、ご意見が。はい。

東条／難聴という障害の難しさだと思うんですけども。見てわからないから難聴者なんですよ。でも、ろうあ者は手話という視覚的言語がありますので、はっきりと障害を出せますよね。ここがポイントなんです。さっきの言われたことは。つまり、難聴者は自分で「聞こえない」ということを口で訴えないと相手が障害をわかってくれないんです。みなさんわかりますか？訴えていかないと障害の度合いがわかりにくい。どのくらい聞こえているのか、話がどこまでわかっているのか聞き手には伝わらない。自分でここが聞こえてないということを訴えていかないと、それがわかりにくい障害なんです。だから、さっきも彼が言われたように、難聴者は自分のことばかり言っているように見えるかもしれませんね。だから、社会の中でみなさんの立場がどこまでわかってもらえているか、ここにいる、みなさんが一番わかっていると思います。職場で、社会で、家庭で聞こえにくいという障害を相手にわかってもらうことは、非常に難しいことだと思います。わからないから書いてくださいとか、わからないから手話通訳を付けてくださいとか、PRするしかないと思います。でも、ろう者の場合は、それは相手に伝わっていると思います。話を元に戻しますが、難聴者が私たちの活動の中で、自分が難聴であることを社会にわかってもらって、私たちが社会生活をよりよくするためには難聴者協会の青年部が中心になってやっていくしかないわけです。その難聴者青年部の中心となっていく内容は何か？青年事業とは何か？やはり手話サークルの中で、ろうあ者が手話を教える。それは、自分たちのコミュニケーションをスムーズにするための手段でしょ。じゃあ、私たちがスムーズにコミュニケーションをするためには何がいいか？私たちのコミの方法はたくさんありますよね。ループ、手話、要約筆記、最近は人口内耳、4つです。これらを本部の役員は一生懸命普及させているわけです。けれども、人それぞれに合ったコミュニケーションの方法は、みなさんが選んでいるわけです。ろうあ者のように手話1つと教えるのは難しい。障害の程度もまちまちで難しい。それをわかってもらうためのみなさんです。自分に合ったコミュニケーションの方法を社会の人に訴えなければいけない。非常に厳しい障害を持っていると思います。大変苦労されていることと思います。それで、青年講座の内容なんですけども、魅力あるもの、いくつか出ましたけれども。岡山の例のプラネタリウムに字幕を付ける。これは要約筆記のPRにもなるし、非常にいいことだと思います。ここで聞いた話です

と、倉敷市が担当だから少しの助成金もあるらしいですね、倉敷市の。また香川では、テーブルマナーですね。1万円くらいかかりますけども一応テーブルマナーですので人が集まります。食べることは楽しいですから。これは本部の助成金を5,000円くらい貰って参加費が5,000円くらいだったら要約筆記付きで料理の説明とかあったら、人がまあまあ集まりました。あと京都でやったストレス解消法。これも人気があったらしいですね。これ以外にも、みなさんの地元で何かやって楽しかったなというものがあれば出し合ってもらって、次からの青年講座の内容にしたら、もしかしたら自分が楽しめて人が集まるきっかけになるかもしれないかなと思いますけれども。宮城の菅井さんの方で何か青年講座の魅力あるものをこれ以外に何かあったら出し合ってもらってもいいですし。山口の方でも何かヒントがあれば出してもらってもいいかと思います。いかがでしょうか？

菅井／宮城の菅井です。青年部の方は活動してないので本部の方で少し。宮城では毎年「ウェルフェア」といって各障害者団体が集まって、いろいろと催しをやってるんですけども難聴協会の方では去年、手話コーラスというのをやりました。これは毎月1回トータルコミュニケーション教室で手話の勉強会をやってるんですけども、その結果を「ウェルフェア」で手話コーラスをやるという目標を決めて、みんな頑張りました。結果的には凄く盛り上がりまして運営者からも感謝されまし、みんなも手話コーラスをやったことで凄い自信を持ったと思います。これをきっかけにですね。難聴協会に入りたいと思った方も何人かいて、実際入ってもらいました。ろうあ協会では手話コーラスというのに抵抗があるようなんですけども、難聴協会は結構積極的に手話コーラスを楽しんでやっているという意味では、これもいい企画だったなと思います。

司会／先程の東条さんのご意見から、もっといろんな地域での取り組みをみなさんで出し合って、それを参考にするっていうのも1つの方法ですね。幸い全難聴青年部には「ヤンナン」というメーリングリストがあります。ここで自分たちは、こういうユニークな取り組みをやっているんだよとか、おもしろいことやってるよとか遠慮なくバンバン出してくれてもいいと思います。また菅井さんのご意見、何か我々難聴者にとって1つ、これだけやったっていう成果が出せる場というのを作れる。こういうのもいいですね。特に中途失聴者の方にとっては、聞こえを無くしたという喪失感が強く、ともすれば、家に引きこもりがちになる人もいます。こういう人にとって、我々難聴者協会や青年部が何か1つ自信を持たせる場を提供してあげる。これも立派な魅力あるプラン

を作るという1つの方法です。そういえば、東京都の方では青年部が東京都から何か委託されて事業を企画していませんか？この取り組みで何か成果とかありました？

吉野／吉野です。今、佐々木さんがおっしゃったように、東京都では難聴者協会の青年部と聴覚障害者連盟の青年部が、協力という形で東京都から委託されて、一般社会人向けの社会教養講座とものを月に1回やっております。参加者は、ほとんど一般の方とろうの方です。難聴者・中途失聴者の方もくるんですけども、お年寄りの方がほとんどです。難聴者協会としての効果というのはあまりないんだけど、聞こえない方にいろいろな情報を提供するのは大事だと思っているので協力している形です。講座の中身について何かというご質問がありましたけども。例えば、5月は、ろうの教育者を呼んで「ろう者の視点から見た児童教育・子育て」についての講座がありました。あとは「全国の温泉について」とか。「支援費制度について」などの講座をやりました。いつやるのかというご質問がありましたけども。木曜日の夜にやっています。なので、若い人はあまり集まらないですね。ほとんど役員だけです。PRの方法なんですけど、難聴者協会の青年部が機関誌とホームページを使ってPRしています。委託している東京都は、あまりPRしていません。一緒に協力という形の聴覚障害者連盟青年部もPRはしていないようです。

司会／ありがとうございました。関東なんですけども、こういうふうに自治体から委託されるという形をとっているのは東京だけです。かなり関東の中でも県によって地域差があって、例えば、私の住んでいる埼玉ですと、ろうあ協会の中に難聴部があります。できるだけ、このろうあ協会とも仲良くやっていくという方針なので、時々その難聴部の方が埼玉の例会に遊びに来たりもします。千葉県は要約筆記の養成講座。これの事業は全て、ろうあ協会がやっているんですけども、最近は難聴者協会の方に、その講座の一部をろう協が委託するという形でやっているんですけども、やっぱり何か難聴者の方からみて、ろう協のやり方に不満もあって。千葉県はどっちかと言うと難聴者とろう協の仲はあまり良いとは言えないですね。東京都のように社会事業を一緒にやっていったり、埼玉のように仲良く協調してやったり、理想を言えば同じ聞こえない者同士、ろう協と協調できることは一緒に事業をやっていてもいいと思うんですけども、東京都のように他の地域でろう協の方と協力し合って事業を進めているというケースはありますか？あります？あったら手を上げて！

木下／木下です。県からの委託で、今年度は年に2回、難聴協会に「日曜教室」という行事として事

業を開催することになってます。この日曜教室は難聴協会だけではなく、ろうあ協会の方も一緒に参加していただけるということになっています。ただし参加者は残念ながら、ろうあ協会の方から来られる人は一部しかいません。内容は、去年は「健康管理について」とか、セミナー関係です。忘れました。滋賀の場合は、こういった日曜教室を青年部が担当したり、本部が担当したり、例会を兼ねてやる場合があるので、ゴチャ混ぜになっているんです。だから、主催とか主管とかあってもゴチャ混ぜで、これが何の事業だったか覚えてないのが現状です。ごめんなさい。

司会／なるほど。それは今年からですか？いつからでした？この日曜教室って。いつから？

木下／いつから始まったのかはわかりません。

司会／山口の方では無いですか？こういった東京や滋賀みたいなケースは？

杉村／2年前に入ったばかりなので、あんまり詳しくはわかりません。すいません。

司会／そろそろ、時間もあまり無くなってきたので。この分科会で、まとめたことが結論というわけではありません。あくまでもヒントとしてください。まず何よりも青年部の事業をやる為に人を集めないことには始まりません。その為に魅力ある事業とは何か？これを「ヤンナン」などを活用して、一部の地域でこんなことをしているというのを積極的に出していただき、それを参考にして自分の地域に合った企画を立てていく。これもいいと思います。それから難聴者協会について、以前はわざわざ教えられなくても本部の方や先輩が手本を見せてくれたり、自分でやってみて覚えたりってことがあったんですけども、最近はそういった機会が無い。減っていますね。これは青年部だけでなく本部も抱えている問題だと思うので、一度みなさんの地元の本部とよくよく話し合ってみる必要があると思います。難聴者協会というものをよく知らなければ、人を集めても協会の魅力を上手くアピールすることができません。それから、難聴者、中途失聴者だけで固まるのではなく、広く一般の健聴者の方と一緒に行動したり、また地元のろうあ協会と協力してやっていける事業があれば積極的に関わって行くのもいいと思います。一番このアンケートで目立ったのが、「やっぱり若い人にとって魅力の無い難聴者協会には、若い人が定着しない」はつきりと書かれていっていますが、こういう言葉がどうしても浮かび上がってしまったんです。いつも清成部長が言っていますが、青年部の三本柱ってありますね？おさらいしてみます。まず「仲間づくり」「学習の場づくり」それから「要望づくり」です。本来ならば、まず仲間が集まった。でもそれだけだと友達ができた、もう協会いらない、バイ

バイと終わってしまう。だから、それを進めて難聴問題などを勉強しなくてはならない。これが学習づくり。そこから学んだことを地域や県や国などに要望を出していくという要望づくり。こういうステップになっています。けれども、この実態アンケート調査の結果では、仲間づくりすらおぼつかないという厳しい現実になっております。まず、もう一度、仲間づくりという基礎から見直して見る必要があります。これから、まず「ヤンナン」や、みなさんも個人的にいろいろメールのやり取りなど情報交換の場を持っていると思います。そこから自分たちの地域で取り組んでいることを教えたり、また、こういうことで盛り上がったよっていうことを教えてもらったり、そういったことから、まず始めていったらいいと思います。最後に東条さん、助言者として何かまとめの言葉をお願いします。

東条／お疲れ様でした。まとめというのも非常に難しいですね。まず、みなさんに聞いてみたい。本部から難聴者協会の組織について聞いたことのある人、手を上げてください？いない。ちょっとだけ聞いたことのある人？わかりました。お2人ね。そしたら、私の方では、青年部に「難聴者協会の歴史について話してください。」と言っておきますけど。みなさん興味ありますか？興味無いよって？面白くないわな。勉強にはなるから青年部の三本柱の1つとして学習の場ということですので、参加せなしかたないということでは本部に言うときです。OK？それから佐々木さんが言った、難聴者や中途失聴者だけでなく健聴者と交流するのが大事だと言ってますけど、みなさん健聴者との交流の場がありますか？サークルを含めてある？その交流の場が要約筆記者との交流の場である人？そしたら、私たちにとって、やっぱりコミュニケーションが大事なものは、要約筆記者も必要だと思う人、手を上げてみてください？わかりました。それは全員やね。ということは、みなさんが交流の場を持っていない要約筆記者との交流の場をつくらんといけないですよね。これも出来てないからつくる必要がありますよね。つくる場が要約筆記者養成講座だと思う人、手を上げてみてください？他に何かある？要約筆記者サークルがある人？岡山、大阪…。要約筆記者サークルがある人？東京、宮城、佐賀。そこで交流をしている。それに参加やりますか？それに参加してる人？要約筆記者サークルに、みなさんは参加やっていますか？せないかんということは、みなさんわかっていますよ。それから、やっぱりこの2つですよ。みなさんが、やっぱり要約筆記者サークルに参加して交流することも大事やし。それから本部に難聴者協会のことを学ぶ場をつくることも必要。それしたら、三本柱の1つの要望づくりが出来らんじやな

いでしょうか。それに参加したら要望づくりが出来る。自分たちにとって何が必要かという要望づくりができたなら、まず組織として講座の中身を考えたり、みなさんの意見を吸い上げて、私たちの活動として考えることが出来るように思います。そして、ここは、みなさん遠い所から来られている、地域を越えて学ぶ場です。自分の地域だけでは限界がある。それを越えて学ぶ場が、この中・四国ブロックの、全難聴の活動合宿ですので、ここで、いろんな意見を聞いたりして学ぶ場が今日1つ出来たわけです。ここで聞いた意見を持ち帰って、みなさんの地域でこんなことしてる、こんなこともやってみたいと要望を出すことも1つの成果だと思います。それから、ここで楽しい企画があったら、自分の地域を越えて参加したいと思うの当然だと思います。先で言われたように大阪だけでなく、滋賀の会が楽しそうだから行きたい。当然私もありました。ここで出来た友達がおったら自分の地域だけではない、行ってみたいと思うの当然だと思います。それを賛助会員になるかどうかは置いて、遊びに行ったりするという広がりも大事なことだと思います。私も倉敷のプラネタリウムに参加して楽しかったです。そういうものにも視野を広げることが大事でいいことだと思います。まとめというか、なりましたでしょうか？ということで終わりたいと思います。それと、もう1つだけ。広島が休部状態だと言ってましたけれども、広島は「てんてこまい」といって太鼓をやっている青年部たちのグループがおります。その練習が忙しいから、こちらのこういうほうには参加してないんだけど、社会には「てんてこまい」という太鼓を通じて、フラワーフェスティバルですか？5月3日のフラワーフェスティバルというので披露して、市民に難聴であるということをPRしております。そういうのも社会活動の1つとしていいのではないかと思います。以上です。

司会／ありがとうございました。さすが、まとめるの上手ですね。以上で大体みなさん、何か得るものがあつたと思います。最後にもう1つ思ったことなんですけども、最近埼玉の協会に、ろうあ協会難聴から、よく女の人が来てるんですけども、聞いてみたら、ろうあ協会の方とは合わないからこっちに來たと言ってるんです。多分人間関係のトラブルかもしれません。私たちはこういった組織にいる以上いろいろな方と付き合い合わないといけない。当然人の好き嫌いはありますけれども、それをできるだけ表に出さないで仲良くやっていくことが大事だと思うんですね。大人として。東条さんもおっしゃっていましたが、本部でも協会に合わなくなったから辞めたという人がいるという話がありましたから、できるだけ「和」というのを大事にしていきましょう。

東条／「和」なんですけども、みなさんは難聴という障害だけで集まっている団体なんです。これが難しい。職場でも嫌な人1人いるでしょう？それが難聴者協会でも1人いたら難しくなる。それをどうするか？それは社会の人付き合いと同じ。役員としては大事やね。難聴というだけで集まっているんだから、合わない人は絶対います。だから本部でも高齢者から青年部まで幅が広いですから大変とは思いますが。もう仕方ないです。合わない人は、もう割り切っていくしかないですね。

司会／それでは、最後に長い間ご協力いただきました、要約筆記のみなさま、手話通訳のみなさま、ありがとうございました。以上で「活動初級分科会」を終了いたします。お疲れ様でした。



子育て分科会

司会：全難聴青年部 中央委員 事務局 石倉幸治（滋賀）
会計局 藤原稔之（島根）

講師：名古屋難聴児を持つ親の会
役員 荒川清美（名古屋）

＜子育て分科会＞

司会／「子育て分科会」を始めます。時間が20分ばかり遅れてしまいましたけれども、内容の濃いものにしたいと思います。まず、簡単に司会とサブ、講師を紹介したいと思います。今日は、司会を務めさせていただきます、全難聴青年部事務局の石倉と申します。どうして、私がこの分科会の司会になったのか？ 私には子どもが一人おります。子どもがいながら活動もやって、仕事もやって嫁はんも大事にして素晴らしい男やと。是非私が司会として適任だと皆様が言うので決まりました。皆さん見えます？ OK？ 大丈夫？ ループ入ってる？ ループを大きくすると、ここの放送も大きくなりますので隣の部屋の人がうるさいらしい。ちょっと小さめにしているのですが申し訳ありません。という事で私が司会になった理由はわかりましたね。では、次にサブをご紹介致します。どうしてサブになったのでしょうか？ 子どもがいるんですか？

サブ／藤原と申します。全難聴の会計をやっております。今回はサブ司会ということですが、私は結婚もしていませんし、当然子どももいません。なぜ、引き受けたかという、私は出雲市役所で、去年まで福祉課の方で児童福祉係です。主に保育所とか、母子家庭の仕事をしており、また中央委員の中では適当だということで引き受けるハメになりました。宜しくお願いします。

司会／ありがとうございます。次に、講師をご紹介いたします。講師は、ここに3人いらっしゃいます。“メインの講師”ということで、荒川清美さんです。荒川さんには、後で、ミニ講演もありますので、簡単に。

荒川／まず、子どもの紹介から始めます。(さっきまでここにいた私の)子どもが向こうに逃げたのですが、実は、難聴を持っています。今年の4月から中学生になりました。下の子は聞こえます。小学校3年生になりました。どういうふうに私は、聞こえない子どもと聞こえる子どもを育てる幸せな経験をもっているのかもわかりません。皆さんは、自分が障害をもっているから、子どもも障害をもってしまうという不安があるかもしれませんが大丈夫だと言いたくて講師を受けました。宜しくお願いします。

司会／お子様講師宜しくお願いします。お名前は？ まきこちゃん？ まりのちゃん？ よろしく。

今日の分科会ではこれを本当は読んで頂きたいと思っています。昨年度全難聴青年部が行った「難聴をもつ親の子育て実態調査」。全国の56名の方からアンケートを頂いて、悩みと解決方法とかアドバイスなどが色々いっぱい入っています。今日は、皆さんは子育ての悩みとかいろいろと話して頂こうと思っていますが、この中

にも解決方法があると思うんでそれを読んで頂いてもよいと思います。これは200円ですので買って下さい。このアンケートをして思ったのですが、皆さん悩んでだけで実際解決方法が見当たらないんです。これを全難聴青年部の組織の活動として、何かできないかと思ひましてこの分科会を開いたわけなんです。今回の分科会では、単に悩みを話し合うだけではなくて、解決方法に向けた活動とは何か？ といった事も話したいと思っています。今回の流れは、こんな感じになっています。見えますか？ じゃあこれでやりますね。では、皆さんに自己紹介をして頂きたいと思っています。子どもを持つての方っていらっしゃる？ 2人、3人、4人、5人、います。結婚はしている？ 妊娠も含めて、これからの事ですから。妊娠も含めて6人？ 結婚している方は？ 結婚している？ 妊娠している？ 結婚している方は、これからどんな悩みがあるだろうかとか心配な事とかをその中で、対談で「悩みの相談室」のようなものをやりたいと思います。その次に「難聴を持つ親が安心して子育てができる社会」とは何かという話し合いをしたいと思います。では、簡単に自己紹介からやって頂きます。では、小谷さんと安田さんジャンケンして下さい。ジャンケンで一。では、小谷さんの方から自己紹介をお願いします。

小谷／香川県から来ました。小谷です。私が子育ての分科会を選んだのは、去年名古屋での研修合宿も子育てでした。その時は、プロジェクトチームを立ち上げようという目的で話し合いをやってきたんですけど、その内容によっては現実的になるんじゃないかなと、というような青年部の中でも子育ての分科会を今後も設けていけるんじゃないか、というような内容になって終わったんです。今年もやるという事でどんな流れになるのか気になっていたんでこの分科会を選びました。

滝／香川から来ました滝です。子育て分科会を選んだ理由は特にありませんが、石倉さんに誘われたので入りました。以上です。よろしくお願いします。

加藤／香川から来ました加藤です。1歳8ヶ月の男の子がいますが、今のところ育児に関する悩みはないのですが、皆といろいろ話し合っていく中で気が付くのではないかと思います。これからの参考にしたいと思いますので宜しくお願いします。

松下／鳥取から来ました松下あけみと申します。子どもの年齢は2歳で女の子です。娘は聞こえます。悩みといえば特には今は思い浮かびませんが、皆さん方のいろいろな意見を聞きながらこれからの子育てに役立てたいと思っています。宜しくお願いします。

山田／香川から参りました山田と申します。時間がないからこれで終わります。次の方どうぞ。

司会／子どもさんはおられますか？

山田／結婚して5年になるのですが、子どもはいません。皆さんの体験、意見を聞いて、自分の勉強になると思って参加しました。次どうぞ。

鈴木／埼玉から来ました鈴木です。チリンチリンの鈴木と申します。宜しくお願いします。結婚して10年目に入りました。子どもは小学校の4年生で一人っ子です。女の子で聞こえます。これくらいいいですか？

司会／悩みは？

鈴木／悩みはありません。

伊藤／埼玉から来ました、伊藤と申します。結婚して今年で2年目を迎えますが、子どもはまだいません。子育てについて勉強したいと思い、参加しました。宜しくお願いします。

佐々木／埼玉から来ました、佐々木と申します。結婚3年ですが子どもはいません。私も去年、研修合宿で小谷さんと同じように子育て分科会に参加しました。去年の分科会はお笑いで終わってしまったような感じがしました。今年は、ちょっと厳しいかなと思い、頑張っておきたいので宜しくお願いします。

工藤／愛知から来ました工藤と言います。私には小学5年生と小学3年の子どもがいて、いろいろと困ることはありますが、私としては平凡な母をやっています。皆さんと子育ての悩みを聞きたいし、聞くだけでもいい吸収にして帰りたいと思っています。本当は、私は口下手なので聞くだけで帰るつもりだったけど・・・。

坂本／福岡から来ました坂本です。独身で子どもはいませんが、将来の参考になると思って参加しました。以上です。

加藤／東京から来ました加藤です。男、一人で寂しいけれども。きっかけは、小谷さんと同じ名古屋研修に初めて参加したのがきっかけです。結婚はまだです。子どもはまだです。

久保／岡山から来ました久保です。ここ倉敷の地元に住んでいます。そういう意味で子育てに参加しました。

安田／滋賀から来ました安田あけみと申します。私もまだ未婚ですが、将来の参考にと参加しました。もう一つ、滋賀県の青年部に若い家族がいっぱいいるんです。子育ての中のお母さんがすごい悩みを持っていて、青年部では誰も結婚して子どももない。でも今は、経験者の石倉さんがいるんですけれども、前はなくて困っていました。一応青年部の中でも子育てに対する悩みとかを相談してみたいし、参考になったら、と思って参加しました。宜しくお願いします。

司会／皆さんの自己紹介を聞いてびっくりしました。

子どもを持つてお母さんが悩みがないとおっしゃいますね。私自身は非常に悩んでいます。今、うちの子は年が2歳4ヶ月位かな。しゃべり始めた。意味のある言葉として、しゃべり始めたのが今。簡単な言葉はわかる。「アーンパンチ」とかはわかる。私が子どもに「メッ！」って怒るから、「パパ メッ！」って、子どもに言われる。短い言葉は分かるけれども、長い文章をしゃべるようになってきた。「先生とどこそこに行った」という文章を言う。子どもは一生懸命言うが私は分からない。子どもが言った内容が私は完全に聞えてないから分からない。今は「ハイハイ、分かったよ」と、ごまかしているけど、いずれは泣いたりすると違うかなと思う。子どもの人格形成に影響が出るんじゃないかなと思って心配。あと、歌を習ってきて「一緒に歌って」って言う。分からない。簡単なのは分かるんだけど。最近のはやりの歌は分からない「お魚、お魚」って言う。「お魚天国」とかいう歌があるのは知ってるんだけど、どんな歌なのか知らない。みんな、どうやっているのかな。無視するしかないのかなとも思うし、すごく悩んでる。今のは、子どもとのコミュニケーションの問題ですね。

あと、もう一つは命に関わる事。以前「お腹が痛い」と言ったみたい。「うーん、ポンポン」と言うのでトイレへ連れて行ったらウンコしないで・・・。どうしたのかなと思った。結局なんともありませんでしたが、そういうのもありましたし、あとお散歩と一緒に歩いて車が来たのを、私が気が付かないで、子どもと一緒にねえそうになった時もあった。どうしたらいいのかなと思う。なにか地域社会で解決できるシステム欲しいです。今のは、社会の問題ですね。

もう一つは教育ですね。例えば、うちの子もが友達とかに悪い事を言ったりしているらしい。親のまねしているか分からないけど・・・。「そういうのを言っちゃダメよ。」というタイミングが分からないんですね。あと、音をガンガン鳴らすが私は聞えない。しつけができないんですね。

大きく分けて私は、コミュニケーションの問題と社会の問題と教育の問題と3つあると思う。改めて考えてうんうんと、思ったのと違うかなと思うのですが、どうですか？ 皆さん何か意見ありますか？「こういう事もありましたよ。」という意見があれば・・・。

加藤／3週間位前に息子が突然熱を出して、熱性けいれんを起しました。その時に夫婦共パニックになって、どうしたらいいのかわからなくなって、ちょうど近くに親の家があったから慌てて連れて行きました。そのまま病院に連れて行ったんですけど。もし、親がそばにいなかったら、どうやって連れて行ったんだろうかなと思いました。結果的には一時的なけいれんだったので、大丈夫

だったんですが…。また、何が起こるかわからないので、その時は、どうしたらいいのか。皆といろいろ考えて、その時のための準備として頭に入れておきたいと思っています。それと、息子が去年から保育所に入っています。この間、入所式があって保育さんからのお話がありました。やっぱり、何を言っているのか分からなくて後で、もう一回説明してもらったのですが、その時は、例えば手話通訳者とかパソコン要約筆記者と一緒にいったらよかったかなと、すごく後悔しています。これから、そのような機会があるので、その時は要約筆記者に頼んで一緒に行ってみたいかなと思っています。最近、お話を始めてだんだん意味のある言葉を言い出したので会話はすごく楽しいです。ただ男の子という事もあるって、考え方とか話し方とかが違う事もあるんですね。その時は、どうやって、指示したらいいのか？それも勉強していきたいと思います。それだけです。

司会／ありがとうございます。ありましたね。保育園の入所のときは聞えないと困りますよね。子どもを間違えた日に連れていった事もあります。通訳もつけてくれるという約束なのにつけてくれなかった事もあるって困るんですよね。他に何か似たような悩みをもっている方っていらっしゃいます？こういう例がありますよって…。もう終わった事だけれども、どうしたらよかったのかなって悩んでる事ありますか？

会場／私は娘が保育園に通っているのですが、通訳の制度があります。初めに入る時に私が聞えない事をお話して、通訳をお願いして一緒にいったので全部理解できました。息子も難聴なので通訳と一緒によくわかります。保育園の園長先生も理解がありますので、安心して保育園に預けております。

金久／私の名前は金久ひろみと言います。岡山で暮らしています。娘は2歳です。悩みは特にはないです。保育園の園長先生がよくお世話して下さいて教えて頂けるので特には、今はないです。終りたいのですが、緊張しております。

司会／でも保育園では通訳はありますが、例えば病院とか突然子どもが病気になって病院に連れて行く時は、通訳が夜中とかいないでしょ。どうしていますか？

金久／急な場合ですが、総社市では、手話通訳が頼む事ができます。

司会／子どもの突然の場合でも大丈夫ですか？

金久／夜は経験がないのですが、総社市の場合は通訳制度がありますので、これからそういう経験があるかもしれませんが、今のところはありませ

司会／なるほど、私にとってはうらやましい。私のところでは夜中に熱が40度も出て病院に連れて

行った事があった。言っている内容が分からないので、筆談してもらったりしました。先生の言っている内容が分からないから、どうしたらいいのかなと思う。薬なんか間違えてあげてしまったらどうしたらいいのかなと思う。「これとこれは一緒ではなくて、時間をあけてあげて下さい。」というのに一緒にあげたら、どうしたらいいか。もし命に関わるような事になったら、どうしようかなと思って心配。情報がないんですよね。相談できる所もない。親も遠い所に住んでるので、相談できる場がない。通訳の人が近くていつも頼めたらよいけど…。では、荒川さん。皆さんが怖くなるような悩みはない？ご紹介を。

荒川／病院とのコミュニケーションはきちんとやらないと、後で生命に関わるケースがたびたびみられます。例えば、妊娠中の時に何か起こった事例とか、今まで聞いたことないですか？例えば出産した後に子どもを亡くしたお母さんがいます。それもわずかに退院して一週間も経たないうちに子どもが突然亡くなりました。よく聞かれている「突発性急性性…」とか何とか言いますけれども原因がわからないままです。この病院はもう嫌だと言って別の病院に行きました。二人目の妊娠して、出産した後、その原因がわかりました。というのは、母乳に原因があったわけです。つまり、母乳は与えてはいけないという事がわかりました。普段は母乳を与えるべきだとよく皆さんは言われますけれどもたまたま母乳に原因があったために子どもが亡くなったという事が分かったのです。だから、しっかりと先生とのコミュニケーションはいつもの事ですが、聞かないといけません。皆さんにも起こり得るかもしれない問題です。2番目にたまたまテレビで見ましたが、2人とも聞こえるお母さんでしたが、子どもが遊んでいて何かを飲み込んだ。そばにあったボタン電池がない。ビデオのカメラに差し込んであるボタンの電池がなくなった。おかしいな、おかしいなと言いつつも病院に電話して相談をした。そしたら「今日は休日だから月曜日に来て下さい」と言われた。お母さんはしばらくして気になっていたから別の病院に子どもを連れて行った。その時に電池を持って行って「これと同じようなものを飲み込んだのかもしない」と先生に渡した。胃カメラを撮ってみたら、電池が映っていた。実は、私の子どもも同じような経験をしています。上の子が補聴器の電池を飲み込んだ経験をもっています。あの時もやっぱり日曜日でした。「まきちゃん飲んじゃった」と自分から言ってきたので分かったけれども、びっくりして病院に…。電池によっては今、皆さん使われているかもしれないけれども、空気電池は害がない。たまたま飲み込んだのが水銀電池だったの。水銀電池は12時間過ぎると、胃に穴を開けるほど

怖いものです。そういう怖いという事は知っておかないといけないと思います。子どもは何でも飲み込む。鼻に豆を入れ込んだり、耳にでも何でも押し込む。だから、何をするかわからないのが、子どもなんです。そういう事故が起きた時にどう対応するかという事を、皆さんは情報をどこで知る事ができるか？私の場合はその情報が分からなかったです。いろんな本を読みあさりました。友達に聞いても分からないものだから、月に3冊くらい。あるいはすごく心配して、子どもを育てる本を20冊ぐらいいは持っています。そのくらいすごく心配して、いろんな本を読みあさった覚えがあります。やっぱり、聞こえない親ですから、情報を保健センターに相談する窓口があったのですが、電話が出来ない。もし、事故がおきた時にどこに行ったらいいか分からない。そういう事もありました。

最後に子どもとのコミュニケーションなんです。皆さんは大きくなった子どもの事は覚えてないかも知れませんが、小さい子どもを持つお母さんは、これから起こり得るかもしれないが、聞こえないという事は、ある意味では幸せかもしれないというのは、子どもが後ろで「お母さん、バカやろう」と、言っても分からない。振り向くと「お母さん、いい子ね」と言う。そういうふうに顔が変わる。後ろから誰かの悪口を言う。当然お母さんは、聞こえない。振り向いて顔が向かい合うと、いい言葉をいう。そういう子どもは何人か見えます。顔を合わせるといい言葉を使います。そういうふうに子どもは、ものすごく賢いところとか、知恵を使います。例えば、石倉さんの子どもさんでもお父さんに叱られた後、お父さんの後ろに回って「お父さんのバカやろう」と言っているかもしれませんね。子どもはお母さんの聞こえる目の前では、悪口を言わないけれども、後ろかどこかで悪口を言う事があるんです。これは子どもの世界でもあるんですよ。向き合うとききちんとした言葉を言うけれども、知らない所ではきたない言葉を言い合います。ですから、そういう時に聞こえていたら、「こら！何を言った。」と、きつく叱るけれども、あいまいに聞こえてくるものだから、きつく叱れない。それが、私の悩みです。もう一つ、子どもは「バカ」とか「たわけ」とか、きたない言葉を保育園くらいの子どもの言う場合。ごめんなさい「たわけ」という言葉は名古屋の方言で「バカ」という意味です。そういう言葉を保育園の子どもが大人に向かっていうのは、大人の反応を面白がっている場合があるのです。そういう子どもの心理をよく理解して、悪い言葉か良い言葉なのか。はっきりした線はないので、判断に困ってしまっていて悩む事がある。自分の失敗もいくつかありますが、これは必ず後輩の人たちに話をしてあげて下さい。以上で

す。

司会／私も子どもが大きくなった時に、どうせ聞こえないからうるさくてもええわって…。2階の部屋で音楽をガーと真夜中に、どうせ親は聞こえないからかまわないからと…。「どうせ親は聞こえないから」と言われるんちがうかな。子どもが親を馬鹿にするのではないかと言う心配がある。自分自身が聴覚障害を持っていて、これが恥ずかしいと思っている面があるから、子どもも自分の親を恥ずかしいと思うのではないかと、そういう悩みがあります。こういう悩みを話し合う場があったらいいと思う。このアンケートにもたくさん悩みが書いてあります。でも解決方法はない。相談できる場があればいいとも書いてある。地域にはこういう場がないんです。あともう一つは福祉制度です。福祉制度、親が聞こえないで子どもを持つ親は制度がいろいろあるんですね制度の違いってね。福祉の児童福祉って知っていますか？親が聞こえなくて子どもを持っていると、何か他の人とは違うというところあります。障害者が子どもを持った場合、他の人とは違う制度とかがあるらしいですね。

サブ司会／障害がある子どもさんを持った場合、児童福祉手当があるんです。普通の児童手当は、0歳児から小学校あがるまで、お子さんに対して手当がでるのですが、障害を持っている子どもさんがおられれば、そういった手当がもらえる制度があるのですが、逆に親が障害である場合は手当はありません。

荒川／名古屋市は、保育園に無条件に入れることが出来ます。保育園には働いている人、親の介護をしている人、それから障害を持っている人、働いている人、おじいさんやおばあさんを介護している人、それから親が障害を持っている人、その人は…保育園に預ける事ができます。優先的に入れる事が出来ます。だから他は育児手当があります。子どもが小学生なんです。小学校に入ると就学手当がつきます。教科書とか給食の一部を市が負担してくれます。それなど少しは手当があります。でも、あまり聴覚障害者にとっては、もっともつといい制度を整えてほしい気持ちがあります。具体的にどういう制度がいいのかと言う事がまだ分かりません。私の先輩である今は高校生を持つお母さんですけど、そのお母さんの時代では、保健所にFAXがなかったのです、そのお母さんが頑張って名古屋市の保健所全部にFAXがついたんです。次に保育園にもFAXがないのでつけてほしいという運動をやったんです。

司会／名古屋では、児童相談をケイタイで連絡できると聞いたんですが、本当ですか？

荒川／これは、名古屋市ではなく、愛知県の安城市だったと思いますが、メールで連絡がとれるとい

うことは聞こえない人達は今は、ケータイを持っています。聞こえないおかあさん達がFAXでは対応が遅い、例えば、公園で子どもが落ちた。その場合自分で電話で連絡とれないから、メールで返事がとれるシステムを作してほしいと言いましたという要望が新聞の記事に載りました。その記事の内容を見ると、ドコモ、Jフォン、auのケータイ全部揃えて各会社のケータイを並べて担当者が三人くらい常にいます。24時間体制を作った。しかし、反応は月に数回あるくらいだったので、24時間だったのが昼間の間に変わってきました。そういうふうに皆さんが折角作ったのに使わなかったために規模を小さくしてしまうこともあるから、もっと充分に考えていかないとだめだと思います。

サブ司会／補足です。保育所の入所の基準ですけれども、家庭の状況によって優先順になる場合があります。両親が2人とも働いている、おじいちゃん、おばあちゃんが病気でいて介護している、そういった状況によって入所の順番が決まるという所もあります。ただこれは地域によってまちまちなので、一応の基準があるものの自治体によって受け止め方が違ってくるので、この地域がそうだからといって、その地域がこうなるとはいえないので、それは注意して下さい。もう一つは、先程障害を持つ親に対しても制度がないといったことが、地域によっては地域独自の自治体独自の制度があるかもしれません。役所に行かれて確認してみてください。そういう制度がなくてもさっきのような優先のある制度もあるかも知れません。制度が受けられるかも知れません。

司会／はい、ありがとうございました。子育てをやる時には制度が大事だと思うんですよ。私の住んでいる地域は、皆あると思うんですが、フラッシュペルを貸出する、子どもが泣いた時にパパパッと信号が出るのを1年間貸出しをしてくれるという制度があります。自分で買っている人もありますが、貸出ししてくれる制度もあります。地域の難聴協会とか聴覚障害者協会とか貸出ししてくれる場合もあるし、皆さんに考えてみて頂きたいものがあるのですが、こういう制度やシステムがあれば、子育てが安心して出来るのになあと、いろいろあると思うんですね。今から15分休憩しますので、次のテーマは少し遅れていますけど、3番目の「親が安心して子育てできる社会」、どういう制度があればいいのか、システムがあればいいのかと考えていきたいと思います。今から、15分間休憩します。2時55分にここに集まって下さい。よろしくお願いします。



司会／時間になりました。席について下さい。

分科会の前半では、自己紹介とみなさんの悩みの討論、講師の荒川さんのミニ講演などやりました。実際には今日ここにおられる参加者の方で子育ての悩みを持っている方は少なかったわけですが、私や荒川さんの話でだいぶ事例が出てきています。こんな悩みがあるとか、いう意見はありませんか？ また、子育てでこんな制度があるといいのに、という意見はありませんか？

山本／私は子供が二人いて、上は娘で五歳、二人目は息子が1才半。聴いたらわかると思うんですが、ウチはきれいには喋れるんですが、かみさんはろうあだから、発音が上手に出来ない。娘はチョット手話が出来るんです。お父さんに対する喋り方、お母さんに対する喋り方チョット方法が違うんです。お父さんに対しては健聴者みたいに手話を使わずに喋る。お母さんに対しては声を出しながら手話も含めて喋る。本当はボクも難聴者なんですけど、いくらかは聞き取れるからどうしても娘に対しては普通に喋ってしまうんですね。ただお風呂の中で喋りかけたらボクも補聴器を外しているから聞き取れない。この時は手話を使ってもら。ちょっと困るなあというのは、娘がカンシヤクをおこして泣いている時に泣きながら喋るから、そういうときに限って手話はつかってこないから何を喋っているのか、お父さんもお母さんもわからない。最近娘は、平仮名も書けるようになったから筆談も加えてコミュニケーションをしています。今娘に対しては口話、手話、筆談、この三つのコミを使っています。逆に息子の場合は、食べる時の「おいしい！」とか食べた時の「熱い！」という手話は、手話というよりベビーサインというのが出来るようになったので、親から見れば通じるから嬉しいことかな。だからまだ子供は小さいが、発音がヘタでもいいから、出来るだけ親から何でもいから、喋ることが大事だなと思います。親が出来るだけ子供に対して、喋るようにして欲しいなと思います。一生懸命喋ったら子供も気持ちはずわかってくれ

るはず。それから今娘はピアノ教室へ通っています。理由はお父さんもお母さんも聞こえないから教えることが出来ないの。たまたま要約筆記の出来る人がピアノの先生なんです。お願いして教えてもらってます。

司会／ありがとうございました。これにも意見があったら・・・あります？ この子育てアンケートの結果では、いろいろ問題が指摘されているんです。子育ての悩みを相談できる場が無いとか、こういう制度はないとか、いろいろ意見が出ています。今からこういう風な制度があればいいなあとか、システムがあればいいなあとか、そういう風な子育てに関する何か社会がこういう風になんて変わってほしいなということがあれば言ってもらいます。今から意見を、ぱあっといってもらって、ここにまとめたいと思います。何かこういう制度があればいいというようなものがありますか？たとえば相談員制度とか、子育てを支援するような福祉制度があったらいいなあとか。

岡山山本／短めに言います。今思ったのが各地域の難聴者協会の中に「子育てサークル」みたいなものはあまりないんですかね。岡山市の難聴者協会の場合はそういうサークルはないんですよ。ろうあの方にはあり、入ってる。出来たら難聴者協会の中にも「子育てサークル」を。他の地域はどうなんでしょうか？

加藤／東京の加藤です。この前千葉の福祉大会の分科会で、先輩の方々が話をしていた時に気付いた。例えば女性部とか上の方々の意見をとり入れたかどうか？今まで取り入れてこなかったのが、おかしいと思った。

司会／難しいんですね。女性部にいる人達は高齢の方が多くて子育ては大分前に終わっている人が多い。昔と今とでは子育ての方法が違うというものもある。年齢の差もある。愛情のかけ方とかそういう風なアドバイスを貰う場を作るにはいいと思います。他に何か意見ありますか？こういう風な支援制度があればいいなあとか、難聴協会の中にこういうのがあったらいいなあとか、じゃあ当てていきます。そうね、鳥取の松下さん。

松下／私は難聴者協会には入っていません。私はろうあ者協会と健聴者ご夫婦と交流できる場があって情報を頂けたらいいなあと思ってます。健聴者ご夫婦といたしましたが健聴の親とです。

司会／聞きたいんですが、どうして健聴の親との交流が欲しいと思いますか？聴覚障害者同志の親ではなくて。

松下／保育園に通っていると聴こえるお母さん達が多いので、そういう方々とお付き合いをして情報を頂けたらいいなあと思います。

司会／なるほど、確かにありますね。保育園に通うと健聴者の親のほうがよく知ってる場合があります。いろいろ教えてもらったり、ウチのかみさん

もやってます。私もです。健聴者とお付き合いする場合です。

山本／岡山の山本です。さっき松下さんが言われたように健聴者とお付き合いをするのも大事ですが、ひとつ問題があって、連絡体制というか皆携帯電話のアドレスをもっているのはいいんだけど、なんでか逆にFAXをもっている人が少ない。長い文章はFAXが便利だと思うんです。携帯で文字を打つのは大変なんですよ。だからお付き合いをする上で皆FAXをつけてほしいなあというのはあります。

司会／他に何か意見ありますか？交流の場さえあればOK？例えば病気の相談とか、周りが知らないけれども何か教えて？とか先生に聞くまでもないかも・・・という不安ありますね。そういう相談をメールで出来るようにする制度とか。パソコンでね。そういうの何かありますか？意外とこういう制度は欲しいと思わないですかね。私はこれで病院にいてもいいのか、ほっとけば大丈夫かという相談を気軽に出来る場があればいいなあと思う。会わなくてもメールでやり取り出来る場があればいいなあと思う。病院にFAXしても忙しいので返事がなかなか来ない。例えばホームページのところに子育ての相談の掲示板を作るとか。例えば何かこういうのがあればいいなあというのがありますか？

荒川／病院関係で今思いついたが本当に子供が大きくなって、例えばどんなことがありましたか？と聞かれても小さい頃の事はもうすっかり忘れていきます。大きくなって私から何を話すとしようかと思うと何も無いが、逆に例えばこういう事がありましたか？と聞くと思い出すことがある。皆さんが情報が欲しい欲しいといわれても、年配の方は何の情報が欲しいのか思いつかないの、正直言って。だから例えば自分はこういうことをやったが、どうしましたか？と言うと先輩はそれを思い出して話をすることがあります。私が作りました診療ノートがありまして、いろんな本を参考に作って作った本ですけどもまず、お医者様が何を聞きたいか？知りたいか？という経過が知りたい。何時から熱が出たか？何度なのか？咳は出るか？そういった情報が知りたい。それをもとにして、お医者さんは判断します。逆にもう一つ、こちらから先生に聞きたい事。例えばお風呂は入れますか？何も食べられないけどどうしたらいいか。泣くばかりですが、なにがあったんですかとか、そういう風に自分が説明しているとお医者さんは書いてくれないんです。だから自分がこのようにメモをしたものを見せるんです。そうすると大抵、お医者さんは書いてくれます。よっぽど不親切な医者で無い限りはほとんどのお医者さんは書いてくれます。今から見えます。内容を見えますのでちょっとお待ち下さ

い。ここが経過報告。こちらがお医者さんに聞きたいこと。こちらがお医者さんに書いていただく所。その下に何の注射を打つのか、何の薬を頂くのかというのを書いて頂く。その下には病院で見てもらった後の経過報告。次のまた医者に行く時の参考にもなります。ある意味記録にもなります。そういったものを作っていただきたいと思います。何故これを作ったかと言いますと、子供が病気になったとするともうパニックになる。慌ててしまって気持ちも動揺してしまう。そういう時に冷静な気持ちでいろいろと聞くことが出来ない。しかも忙しい先生は三分間しかみてくれない。そういう時、こういうやり方のほうが、ものすごく早く書いてくれます。この方法で確実にやっていただく。これは私の失敗から作りました。失敗の経験から作りましたというのは、いつからお風呂にいられたらいいかを聞くのを忘れた。薬の飲ませ方を聞くのも忘れた。病名を聞いて安心してそのあとは聞くことも忘れてしまう。ですから聞こうと思いましたが病院に行くこともできない。FAXしても返事はない。ですからそれらも含めて冷静に書けるように、こういうメモがあったら順番を待っている間に、このメモが書けるんじゃないかと思ってこのノートを作りました。皆さんも参考にさせていただきたいと思います。それからもう一つ、病院にかかる時、実は急性中耳炎という病気があります。ものすごく耳が痛くなる病気です。それがうちの子にもおきました。夜中でした。いつものように病院に連れて行った。すると深夜の緊急病院には耳鼻咽喉科はないです。だから耳が痛いのはわかっていてもどうしようもない。子供はすごく泣いています。仕方なく家に帰って泣いている子供を一生懸命あやした経験がありました。その後でわかったんですが、その時の応急手当はあったんです。痛がる耳に氷枕を当てればよかったの。その方法もわからなかったし、そういった本当の応急手当をする時に、どこに相談をしたらいいかがわからなかった。しかも真夜中だったのでなおさらお手上げでした。もし昼間だったら保健所やら、当然耳鼻咽喉科もやっているんだから見てもらえたかもしれないけど。そういう風に何時でもどこでも連絡が取れる場所が欲しいなあと思います。

司会／例えば夜中に突然病気になった時どうしたらいいんですかね。皆さんどう思いますか？何かこう対処方法をやってますという経験のある人いますか？香川の加藤さん。

加藤／私も夜中に熱が出たり、いろいろ経験があるんですけど、その時はやっぱり気になって親に来てもらったりしています。大丈夫なようであれば、次の日まで様子を見たりそれでもダメなら急いで病院へ連れて行ったりしています。もし夜中、親が寝ていた場合、それが心配なんで

すが、その時はどんな方法で病院へ連絡するか、救急車を呼ぶのか、それが一番気になるところです。他の県ではどのような方法で連絡を取り合っているのでしょうか？

司会／意見ありますか？これに対して何かアドバイスは？

会場／ホームページがあると思います。その一部を借りて育児相談室というものを作るといいなあと思います。あるいは育児のオシャベリ談話室みたいなものを作ればいいなあと思います。そうするといつでもボタン一つでいろんな人の話が読めるからいいかなあと思ったりします。あるいは自分がこういう事で困ってるけれどもどうしたらいいのかというのを一度出すと、皆が答えてくれるのでそういう反応もすごく嬉しいと思います。どこまでやれるかわからないけれども、本当に育児の期間は長いようで短い。その日その日あったことが実際は長いように見えるけども、振り返ってみると本当に短くて、次から次に問題がどんどん出てきます。ですから問題が多すぎて次から次と忘れてしまう。忘れないうちに書き込んでもらう、あるいは相談するといいなあと思います。または困った時にどうしたらいいのかという方法とか、あるいは心理的な悩み、又は直接お医者さんとチャットでやり取りできるようなシステムがあったらいいなあとか、そういうような夢をどんどんのせて欲しいなあと思います。

司会／例えば全難聴青年部にヤンナンというメーリングリストがあります。例えばこのメーリングリストを作ったらヤンナンに入ってもらえます？子育て専用のメーリングリストを作ったら皆さんは入りますかね？パソコンでメールが出来るような、入りたいという人います？入ってみたい？子育て専用です。いない？もし皆さんのそういう要望があれば作ってもいいし、今皆さんの協力も必要だと思いますけど、作ってもいいと思いますよ。別に作っても入らないのだったら作らないけど。ホームページとかがあったら見たいと思います？見たいと思う人？子育てのホームページ。あんまりいないね。埼玉の鈴木さん、どう思われますか？

鈴木／ホームページとかメーリング…についてですか？あったほうがいいと思います。

サブ司会／さっき手を上げなかったのはどうしてでしょうか？

鈴木／ごめんなさい。みんなの発言を一生懸命に下を向いて書いてました。メーリングリストってなんですか？

司会／メーリングリストというのは、ある登録されたメンバーだけに一斉にメールが配信されるものです。

加藤／加藤です。ホームページの事なんですけど、パソコンだったら毎日開けて見ないといけないと思

うんですけれども、携帯だったら何時でも見ている事なので、携帯の方にあつたらどうかと思う。私が仕事の帰りにバスに乗る時間がありますよね。その合間に見ることも出来るので出来れば携帯のほうにもあつたらいいなあと思います。香川県では携帯のホームページに青年部で「青いどんぐり」というホームページがあるんです。もし出来るのであれば作ってくれたらいいと思います。

山本／岡山の山本です。確か全難聴のホームページはありますね。よくみたら確かに子育ての欄が無いですね。あれにつけること出来ないんですか？今まで思ってたんですけど。子育てのコーナーを何でつけないの？と言いたい。ボクも時々パソコンでインターネット見てんですよ。何か内容は古いし、更新もありませんから、もうちょっと早く新しくして、更に子育ての欄を設けて欲しいと思うんだけどね。その中にヤンナンみたいに皆でアドレスを登録して、言うの、話し合うの、ばあ一つと話してもええんかなーと思う。

司会／他に何かありますか？こうやってほしいとか……。佐々木さんどうですか？

佐々木／埼玉の佐々木です。子供を持ってないのでわからないですね。荒川さんがおっしゃったように聞きたいことはたくさんあるんですよ。この場でのお話は子供がいるという時点で話し合っていますよね。例えば難聴者の妊婦さん。あの一子供を出産する時の大変だったこととか、聞こえなくて間違っって薬を飲んじゃったとか、そういう情報は大丈夫だったのかな？とか……。なんていうんですか、まだ子供はいないけどこの場に男性がいるからあんまり言えないんですけど、やっぱり女性ですと出産の不安はあるかもしれない。そういう情報は入れてくれないのかな？っていうのがちょっとあるんですけど……。ちょっとわかんないな。以上です。

山田／山田と申します。皆、聴覚障害に関する情報では、皆さんこういう本ごぞんじでしょうか？「いくお～る」という情報誌です。今回のテーマは子育てという、出産のこともこれに載っています。こういうもの読まれたらいいのところがいますか？と思う。持ってきております。パイオニアが発行しています。「いくお～る」という本には出産時の内容も載っています。他に補聴器とか手話の本とか聴覚障害にかかわる内容が多い。いろいろのってますから為になると思いますので紹介しておきます。

司会／実は「いくお～る」の編集担当の人から相談を受けまして、子育てのテーマで作るんだけど、全難聴青年部でやったアンケート結果を使わせてくれませんか？ものすごく内容がいいので使わせてもらえへんか？と言われました。でもこれが売れなくなるので困りますと言って断った。ハ

ッハッハ。「いくお～る」の人はこれはスゴイ！と言ってました。ですから、これを買ってください。

山本／先程、男性がいるから困るっていわれたけど……。出産？私も子供が二人います。実を言うと二人とも立ち合いました。たまたま仕事が忙しくなかったから立ち合えた。

佐々木／私がお話したのは男性がいるから出してもいいかな？と言って、困るとは言っていない。

山本／私は別に遠慮しなくてもいいと思う。わかるかな？変に気を使わなくてもいい。さっきも言ったようにたまたま二人とも仕事が忙しくなかったのだから立ち合えたけど……。確かに女一人だけで産むというのも大変だから、男も時間があれば立ち合って欲しい。なんかお母さんとしては、やっぱり一人で産むのは大変。心の支えと言うか、出来たらお父さんも立ち合って声をかけたり……。僕の場合は少し聴こえるので通訳したんですね。「はい、息を止めて！」とか「息を出して！」とか僕が全部通訳しました。中にはお父さんで、血を見たら倒れる人もいると思うけど、まあ一緒に立ち合ったほうがいいと思います。

司会／私も。この場では男性は少ないですが、最近では男性も育児に協力している人増えてきてますので、例えばメーリングリストとか作ったら男性もどんどん入って意見を言ってもらえたらいいと思う。ポチポチまとめたいと思います。今この分科会での話し合いで難聴をもつ親が安心して子育て出来る社会、どうしたらよいか？という意見がざっと出ました。ほとんどがサークルを作るとか、情報を得るシステムを作ると言うような形かなと思います。全難聴青年部の組織として関われる事としては、全難聴青年部のホームページに育児相談室を作るとか、あとはメーリングリストを作るとか。そういう風なところから情報提供ができるようなシステムを考えていけたらと思います。情報を得る方法はいろいろあると思いますが、情報誌を作ったり診察ノートをつくらたりFAX110番が出来たり、こういう風なシステムをメーリングリストで話を進めて行きたいと思います。メーリングリストを作ったら皆さんは入ってくれますよね。確認したい。もういっぺん。手を挙げてください。入ってくれますか？入らない？入ってもいいと思う人、手を挙げてもらえますか？子供がいなくてもいいんです。加藤君は？子育てのメーリングリスト作ったら入ってくれます？作ってみる方向で考えてもいいと思います。あまり希望者がいないようだったらやめるかもしれませんが。例えば、悩みとかの相談に関しては、その中で出来るようなカタチにしていっていいなあと思います。荒川さん最後にまとめみたいな感じで。

荒川／皆さんが情報を欲しがるという気持ちはとてもよくわかります。実は私がこの「こんぺいとう」

を作ったのは、私自身が子供を育てる時に、ノイローゼにかかったことがあります。うまれてから一ヶ月間ずっと家に閉じこもっていました。モノを言わず泣くだけの赤ちゃんに向かい合う毎日。外出することも出来ない。そういう状態で私自身の親と同居していたんですが、子供を育てるということで、いつもケンカしてました。私が産まれる前から読んでいた本と、親がいうやり方が全く違ってました。またテレビでも字幕が無かった頃ですね。そういう中で友達と話し合うことも出来ない。FAXだけだった。おしゃべりをしてストレスを発散することが無かった。気がついたら壁に向かってブツブツものを言ってる自分がいた。聴こえるお母さんにどうやってストレスを発散しているのか？と聞いてみた。そしたら電話で、いろいろ話を聞いてストレスを発散していたようです。オシャベリもまたストレス発散の一つなんですね。ですからそれも家にいて、いろんな情報、小さな笑い話が楽しめるという意味で、この子育て情報誌をつくったわけです。実際にこの情報誌が送られてくると、楽しかったという人結構いました。でも今はパソコン、インターネットをつかっていろんなものが見られますね。又メーリングリストに入っていればいろんな意見が聞けますね。もしも私が子供を生んでいたらこうは考えていなかったと思います。これからのみなさんはパソコンとか得意な人も増えてきますし、私とは逆に情報が氾濫する時代になってきます。私の時は情報が足りなかった。たくさんの方の情報のなかで自分にあったものを見つけて欲しいです。情報の中には正反対のものもあります。例えば、みなさんは自分の子供を保育園に入れますね。これは当たり前と思っているかもしれませんが、中には三歳までは自分の手元において育てたいという気持ちを持ったお母さんもいます。お母さんは発音が少し悪いけれどもいつもそばにいて一生懸命喋ってあげてくださいとアドバイスする人もいれば、実際は子供も発音が悪くなる恐れがあるから早くから保育園に入れたほうが良いとアドバイスをする人もいます。こういう様々なアドバイスの中で自分にあった子育てを見つけて欲しい。いつでもどこでも見られる、相談が出来る、そういうシステムがあると逆に迷うこともあるんじゃないかな？ちょっと心配しています。

司会／ありがとうございました。今の分科会の内容に関してはこちらでまとめさせて頂いて明日全体会で報告したいと思います。先程出ましたホームページの件とか全難聴青年部のメーリングリストとか、明日全体会で提案したいと思います。皆さんの反応によってやるかどうかということを考えていきたいと思っています。先程荒川さんがおっしゃったように、情報が多すぎて困るという

問題もありますので本当に皆さんが望んでいるか？ということを確認した上で作っていくかどうかを検討したい。今日の分科会はこの辺で終わりにしたいと思います。皆さんのお手元に配りましたけれど実行委員会からのお知らせがあります。この後分科会が終わったあと、ここの片づけを手伝ってもらいたい。まず分科会が終わったら机の配置だけお願いしたい。3列×5列分お願いします。その後バスに乗って宿泊先へ移動しますのでまず正面玄関に出てください。17:10に出発します。宿泊先は山陽ハイツです。ここから10分から20分で到着します。着きましたらエレベーターのまゝで受付を必ずしてください。パンフレットP13記載の各部屋の鍵を受け取ってください。夕食の受付は3階の・・・なんて読むの？「わしゅう瀬戸の間」の前のロビーで 18:00～18:20までに受付を済ませてください。では今日の分科会は終了します。

荒川／「こんぺいとう」の本を少し持ってきました。欲しいかたは申し訳ないけど一冊100円で売ります。何故お金がいるかと言いますと子供がボランティアで中学校のノートテイクを受けてます。その報酬費を少しでもと思い、カンパをお願いします。

司会／ありがとうございました。今日のお母さんを見ていてどう思った？

まきこ／お母さんの言葉一つ一つに意味があつてよくわかった。

司会／ありがとう。今日はこれで終わりにしたいと思います。後片付けよろしく願います。今日はありがとうございました。拍手！



職業分科会

司会：全難聴青年部 中央委員 企画部 松原万里子（名古屋）
青年部長 清成幸仁（東京）

講師：岡山障害者職業センター
主任カウンセラー 小日向 毅

<職業分科会>

松原／それでは始めたいと思います。まず、司会の紹介から始めさせていただきます。私は、司会を務めさせていただきます全難聴青年部中央委員の松原と申します。よろしくお願いします。

清成／同じく全難聴中央委員の清成です。よろしくお願いします。

松原／それでは、講師の方の紹介をします。岡山障害者職業センターより、主任カウンセラーの小日向様にお越しいただいています。小日向様、一言何かをお願いします。

小日向／岡山障害者職業センターの小日向といいます。職場は岡山市の平田という社会福祉センターの中にあります。皆さんよろしくお願いします。

松原／ありがとうございました。それでは始まる前に、全体の流れについて説明します。

最初に「職業プロジェクト」について説明させていただきます。そして、各ブロックにおいて、職業研修が行われましたので、その報告をしていただきます。3 番目にプロジェクト委員が作成しておりますマニュアルの叩き台を提示し、その説明をさせていただきます。その後参加者の皆さんより意見をいただき、講師の方から様々な助言をいただくという流れを取って行きたいと思っております。

それでは、まず「職業プロジェクト」について私から説明をさせていただきます。今回の研修合宿で職業分科会を開催することになったきっかけというのが、「職業プロジェクト」です。平成 14 年 5 月に、第 21 回全難聴青年活動者研修合宿が名古屋市にて開催され、普段難聴青年が生活している中で、不便や苦痛を感じていたり、関心があると思われる「職業」「子育て」「医療」「活動」「放送」「交流」のテーマを選定し、それぞれ解決方法を話し合いました。今回は、単にこの問題を解決するためにはどうしたらよいか、という話し合いで終わるのではなく、実際に解決していくための企画を立てることを目的としました。各グループの発表内容から、我々難聴青年がもっとも重要と考えるテーマをその 6 つの中から選んでプロジェクトチームを始動させ、全難聴青年部の実際の事業として企画の実現へ取り組んでいこうという取り組みです。投票の結果、どのチームの討議内容も良かったが、切実な問題ですぐにでも解決しなければならないということから、「職業」が選ばれました。この結果を受けて平成 14 年全難聴青年部の事業として、全国から公募した 20 人ほどの難聴青年を中心に構成されるプロジェクトチームが立ちあがりました。その後、関東、中国四国、近畿の各ブロックで行われた研修会では、いずれも職業に関し

た内容がテーマに取り上げられ、全国的に継続した活動が展開されています。これが、プロジェクト誕生までです。

次に 2 番として現在の活動状況、および今後の展開について説明させていただきます。現在、プロジェクトチームは、主に「難聴者の職場改善マニュアル」作成に取り組んでおり、「マニュアル作成班」、「アンケート班」、「情報収集班」、「渉外班」、「マニュアル活用班」に分かれて、メーリングリストなどで日夜議論が交わされています。今回、この職業分科会でプロジェクト委員が作成したマニュアルたたき台を元に、参加者から意見をもらって、さらに肉付け、完成へとつなげていきます。10 月に行われる福祉大会の職業分科会では、マニュアルの活用方法や、法律改正運動など、具体的な職場環境改善の施策についてプロジェクト後半の活動方針の議論を行う予定です。平成 15 年度中にマニュアル完成、冊子発行を目指しています。その後は、マニュアルを活用し、行政、企業への啓蒙活動、法律改善運動などを幅広く展開する予定です。

3 番として、今回の岡山研修合宿ではどんな位置づけがされているか、ということですが、「職場改善マニュアル」作成にはプロジェクトチーム構成員だけでなく、当事者である難聴者の生の声を取り入れていかなければならないと考えています。先ほども言いましたが、昨年の地域研修を参考にマニュアル骨格を作成し、当分科会で披露させていただきます。これはあくまで、たたき台のため、参加者各位より意見を出してもらい、参考としていきたいと思えます。マニュアル作成にかかる外部委員会的な役割と取ってもらいたいと思えます。貴重な意見を提示していただくことにより、より良いマニュアル作成に結び付けたいと考えています。この分科会の成果を踏まえ、具体的な執筆に入って行き、京都福祉大会分科会に結び付けて更なる充実を図りたいと思えます。従って、参加者の皆さんには、積極的な意見を出していただいて、ともに議論していきたいと考えています。

以上、職業プロジェクトに関する説明をさせていただきました。ここで、質問あればお願いします。このプロジェクトの理解をしていただいた上で、次のマニュアル作成の意見に入りたいと思いますので、納得していただけるように、分からないところは意見をお聞きしたいと思いますので、よろしくお願いします。

ご質問はございませんか。よろしいですか。では、次に進めたいと思います。各ブロックの職業研修についての報告をしていただきます。まず関東ブロックからお願いします。

伊藤／埼玉の伊藤です。関東難聴青年部研修の報告をさせていただきます。今回の研修では、流

れを二つに分けて討論する形をとりました。

前半は、体験者の話を元に参加者の意見・質問で進めました。結果として、聞こえの程度により仕事の内容がどのように違ってくるのか、大事な会議などにおける手話通訳派遣等の情報保障問題。職場の人、または仕事でかわりのある人に理解してもらうために自分から耳のことで困っていることを説明する必要がある。職場とコミュニケーション不足の問題などがあがりました。

後半の討議は、前半の討議を参考にして、まず雇用される側と雇用する側という立場の両方を体験したことのある講師の話から始まりました。その中で、興味深い、障害者雇用促進法という制度について話されました。障害者雇用促進法では、職場によって違うと思いますが、身体障害者手帳が3級以上の聴覚障害者を2人以上雇用する場合には、会社が人数を届けることにより手話通訳に関して、手当が約230万円国から会社に助成金が出ているそうです。その助成金を会社がどのように使っているのか把握できないならば、会社に確認する必要があるのではないかという意見、また助成金についての質問がありました。手話通訳派遣についての助成は1年間、事実上10年間で約230万円かかっているそうです。使い道については、手話通訳に来てもらうための手当として払う、自分の会社の中の情報保障をしてくれる人を育成するためのお金、いろんな意味合いを含めて先生に対する謝礼のお金などです。会社によって違いますが、3つの使い方があるとのことでした。

前半と後半の討議の結果をまとめると、以下の3点が浮かび上がりました。

まず、自分の聞こえの範囲をしっかりと把握しておくことが必要です。2つ目は仕事に関する情報を教えてくれる人を探すためにも、会社という組織の中で誰と相談するのかを把握する必要があるのではないかと思います。3つ目は、支援費制度などわれわれにとって必要な福祉制度について勉強していかなければならないと思われます。聴覚障害というコミュニケーション・情報のハンデを介護という枠の中でどこまで求められるかを確かめる必要があるのではないかと思います。

最後に、不景気が続いている中、われわれ聴覚障害者が聞こえない不便さを健聴者に理解してもらうためにも今以上に社会にアピールしていかなければならないと思います。聞こえないために、仕事の大事なところを任せてくれない、このまま仕事が続けられるかなどの不安があります。そうした不安の中でコミュニケーション・情報の壁をいかに乗り越えることができるかが大きな課題となります。以上、関東からの報告でし

た。

松原／ありがとうございました。続きまして、中国・四国ブロックより報告していただきます。

谷口／中国・四国ブロックの谷口です。時間もないので簡単に説明します。昨年12月7日と8日に16人の参加をもって行われました。

1日目は、鳥取のカウンセラーの方とハローワークの職員の方に講師をしていただきました。内容は、ほとんどジョブコーチが主でした。ジョブコーチというのは、障害者が仕事をやりにくいときにジョブコーチの方が来られて、障害者と相談したり、会社とかに指導を求めたりして障害者が自立できるように支援していくという制度です。他に障害者の雇用率のアップを図るために民間企業、それは58人に1人の割合で障害者を雇うということが言われています。もしこれに違反した場合は、納付金を課することになっています。

2日目には、我々の悩みを、皆さんで出し合うために、愚痴を言い合いました。皆様の生の声です。資料の2ページに書いてあります。全部読むと時間がないので、各自読んでいただきたいと思います。これは、悩みと上司・会社が理解してくれていないということ、差別ではないか、ということに分けてあります。皆さんも同じ経験をされて苦しんだ方もおられるかと思います。今日の討論会のときにこれを参考にしてもいいですし、自分の悩みもここで出していいただければ、盛り上がるのではないかと思います。今後の解決に向けて期待したいと思います。簡単ですが、説明、報告を終わらせていただきます。

松原／ありがとうございました。それでは続きまして、近畿ブロックより説明していただきます。お願いします。

赤井／みなさんこんにち。近畿ブロックの赤井と申します。

近畿ブロックの報告をさせていただきます。まず、近畿ブロックの進め方として、難聴青年グループと、経営者に分かれて討論をしました。難聴青年は雇われている側として、現在働いている会社の中での悩みについて討論をしました。そして、経営者側のグループは、経営者の立場として一円でも多く儲けたい、そういう経営者の立場から、難聴者の要望にどのように応えていくかということについて討論しました。

この後、青年グループと経営者が一緒になって討論を始めます。青年グループ、経営者グループお互いが相手の主張を知り、そしてどのようにしたらよいかということとを討議した結果が、この報告資料です。特に討論での結論で最終的な結論が出されたのは、まず法律を作ることが大事ではないかということです。法律を作れば、会社は従うであろう、という結論に至りました。

た。難聴青年グループ、経営者お互いが相手の主張を知って、自分たちが何をしていくべきなのか、という結果を報告させていただきたいと思います。

まず、難聴青年グループは、私達の悩みをどう解決？どう要望したらいいか？まず最初に、会社にTC(トータルコミュニケーション)についての理解を求めます。そして、国に法律を作ってもら。しかしこれは難しいので、まず身近なところ(職場など)からルールを作っていく。ルールというのはどういうものかという、自分たちが考えていく。次に、難聴青年一人一人に合った連絡の方法をお願いしたい。メールで対応するか、補聴器対応の電話、電話リレーサービスなどを要望したいということです。要望を出した以上は出したことに対して責任を持つ。これは、仕事上の責任にもつながります。最後に、要望を出して終わるのではなく、解決方法を考えていく必要がある。要望を実現していくために我々は動くべきかを考えていく。以上5点が、難聴青年グループから提示されました。

一方、管理職・経営者グループからは、まず働きやすい職場にするには何をすべきか。大きく分けてお金で解決できること。それと、ちょっと分かりやすいように、こちらの方にまとめました。2番目に啓蒙ということです。まずお金で解決できることは、機器。これは、電光掲示板などいろいろな機械があります。そして、人的支援。手話通訳だとか、介護ですね。啓蒙に関しては、差別問題。筆談してくれないとか仕事をさせてもらえない、そういうことです。それから、支援の方法がわからない。難聴者が来たのだけれどもどのようにして扱ったらいいかわからない。そして、聴障者自身の要望がわからない。どうしたらいいかということがわからない。その解決策として、まず職場の健聴者に対しては、難聴者を部下に持つ管理職が研修をする。そして、聞こえの問題の相談の場を設ける。一方、職場の難聴者に対しては、聞こえの問題の相談の場に入っていけるようにする、それとマニュアルをよんでもらうように要望していくというような内容になりましたが、さて、このような要望をするにはどのようにしたらいいのか。これははじめは、難聴者団体が会社に対して要望していくべきではないかという意見が出されましたが、会社もやはり経営者側として難しいだろうということなので、まず行政に要望を出し、そして会社に対して指導をしていってもら。という流れでやったらどうかと、いうふうになりました。また、管理職研修や聞こえの場の問題、そしてマニュアル、こういった啓蒙問題に関しては、会社や行政、難聴者団体に対して要望を出していくと、というような流れになりました。

以上で、近畿ブロックの報告を終わります。

松原／ありがとうございました。関東、中国・四国、近畿ブロックの研修結果をそれぞれで説明していただきました。何か質問がありましたらお願いします。質問がないようですので、マニュアルのたたき台をみなさんにお配りして、説明をさせていただきますと思います。マニュアルのたたき台というのは、先ほどご紹介しましたが、職業プロジェクトで議論を進めているものです。

では、たたき台の説明をプロジェクト委員のマニュアル班長であります赤井さんからお願いします。

赤井／ただいまご紹介に預かりました赤井です。まず、マニュアル骨子について説明します。このマニュアルは、聴覚障害を持つ難聴者が、働く職場の人に難聴者とはどのようなものなのか、そしてどのような対応をすれば難聴者が働きやすくなるのかを知ってもらうためのマニュアルです。目的に従ってマニュアルを作っていくわけですが、基本となるのは、本人である難聴者、皆さんの意見で進めていきたいと思っています。簡単に説明させていただきます。全部で11章になりますけれども、今日討論していただく内容によっては、長くなったり短くなったりすることがありますので、皆さんで判断していただきたいと思います。

まず、1番目「聴覚障害とは」。これは、聴覚障害とはどのようなことを言うのか？です。例えば、聞こえの仕組みだとか、聴覚障害の種類(ろう、難聴、中途失聴)を分かりやすく説明する。

2番目、「聴覚障害による障害の段階について」。これは、聴覚障害によって聞こえない、聞こえないから情報が取れない、取れなかったら仕事、周りの社会に対して対応できない、そういったレベルを説明します。

3番目、「聴覚障害者のコミュニケーションについて」。聴覚障害者はどのようなコミュニケーションを使っているのか、ということを知ってもらいます。

4番目、「情報保障について」。難聴者が職場にいるときに一番大事なのがコミュニケーションです。健聴者とのコミュニケーションをどのようにするのか、つまり情報保障の問題です。それにはどのような方法があるのか、そしてどのような仕事にどのような情報保障が合うのかということを説明します。

5番目、「聴覚障害者の教育訓練(研修)について」。これは、仕事を進める上では研修を受講けることがすごく大事なことです。ところが、情報保障手段がしっかりできていないために研修を受けられない難聴者が結構います。しかし研修は、仕事を進める上ではすごく大事なのでぜひ

やってほしいと、私もこの点を重視したいと思っています。

6番目、「仕事の形態による情報保障の違い」。これは今までに挙げました手話通訳、それから要約筆記、磁気テープその他いろいろな方法をどのような場面で使っていくのが有効なのか、を知ってもらいます。そのために、このようにない方法がある、とか自分が経験してきたことを中心に話していただけたらありがたいです。ここはアンケートを中心にして進めていきたいと思います。

それから7番目、「聴覚障害者の職場定着」。これはみなさんのお手元の資料にもありますように、仕事を変えるのは聴覚障害者が一番多いんですね。なぜなのか？みなさん知っている範囲で意見を出してもらえたらありがたいと思います。

8番目、「職場用福祉機器」として、聴覚障害者が仕事をスムーズに進めるためにはどのような機器がいいかな、と。こんな機械があったらいいな、というような意見であればどんどん出していただきたいと思います。

9番目、「障害者雇用納付金制度による雇用促進事業」、これは、まず一つは難聴者にこのような制度があるかということを知ってもらう。それから企業でどれだけ利用しているか？ということを知ってもらう。そして、このような制度を活用することを促進していきたい、という狙いを持っています。

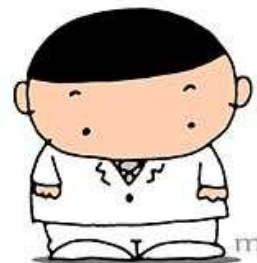
10番目、「困ったときはここへ」。聴覚障害者雇用に関して困ったことがあればここに相談してくださいというようなことをリストに載せます。

そして最後に、11番、今討論されていますが、「差別禁止法案」。ちょっと難しい話ですが、差別禁止法案というのは、今までの福祉の制度とはまた変わった視点から討論されています。これは今自分たちが障害を持っていることゆえに差別されている。この差別を国の法律によって禁止する。そういう目的を持っています。その問題についてはこれからいろいろと提示していきたいと思いますが、ここでは説明すると長くなりますので割愛したいと思います。以上です。

清成／赤井さん、ありがとうございました。今、マニュアル骨子を説明していただきましたが、その前にプロジェクトの説明、地域地域のブロックの研修会の報告がありました。それらの報告の中でいろいろな制度の問題や、上司の啓発が必要である等が含まれていたかと思います。それを、今赤井さんが説明されたマニュアルの中に入れて、私たちが読んでも勉強になる、また、当然会社の人たちが読んでも参考になる、という啓発冊子を作ろうというものです。今回は、5番、6番、7番、9番、10番を特にみなさんの意見を聞いて

て、マニュアルに反映をさせていきたいと思っています。今日は講師の方もいらっしゃいますので、皆さんが分からないことがあれば、可能な範囲で回答していただき、それも参考にしていきたいと思っています。

それでは休憩を挟んで議論に入りたいと思います。
(休憩)



松原／先ほど、マニュアルの骨子を読んでいたいて、皆さんからの意見をくださいとお話しましたが、まず、この骨子でいくと、情報保障を中心に話していきたいと思います。私たちはやっぱり聞こえないものですから、情報保障ひとつでやりがい等と関わってくると思うんです。そういうことから、情報保障というのはとても大切だと思うので、みなさんに意見を出していただいて討論していきたいと思います。

まず、自分が会社の中で具体的にこういう場面でこういう情報保障があれば仕事がスムーズに行くのに、こういうのがあれば自分は仕事がしっかりできてやりがいを感じて進めていけるという、理想の意見があったら出していただきたいと思います。どなたか最初に…では佐々木さん、お願いします。

佐々木／香川の佐々木です。自分が困ったのが、毎日ある朝礼の内容がまったく分からないので、大事な話かなと思い当たるときには後から朝礼をしてくれた方に聞くんです。いつもいつも情報がみんなと比べて遅いので、同じように情報が入ってくれたらいいなと思うんです。

松原／ありがとうございます。佐々木さんは朝礼の内容が分からないので困っている、みんなと同じように内容を把握したい、ということですね。内容を把握するためには、どんな情報保障があればいい、という意見はないでしょうか。こんなふうにしたら話がよく分かる、こんな情報保障があればよく分かるというような意見はないですかね。谷中さんすみません、何かありましたら。

谷中／滋賀の谷中です。佐々木さんの場合は、手話通訳とかループとかノートテイクがあれば分かると思います。でも、佐々木さんが自分に一番分かりやすい情報保障は何かということは分かりませんか。

佐々木／自分が分かりやすいのはノートテイクです。でも、やっぱり朝礼をした上司に後から聞いても、「忘れた」という人もいれば「朝礼は終わったから今からは仕事」みたいな感じで話してくれない人もいます。話の流れ、雰囲気、同僚とか先輩とかに後から個人的に聞くしか方法がないんです。できれば朝礼のときにみなさんと一緒に把握したい。もう一人聴覚障害者がいますけれども、同じように情報を与えてくれたらいいかな、と思うんです。その場でノートテイクしてくれたら一番助かると思います。

松原／ありがとうございました。佐々木さんにとってはノートテイクが一番良いと言うことですね。はい、次お願いします。

小林／岡山県的小林です。研修にはじめて参加しました。私は病院で働いています。申し送りもあるし、連絡事項がすごく多くて、それをしないと患者様の命に関わることなので、情報交換は正確にやらないといけません。私の場合は、自分専用のノートを持ち歩いて大事なことやみんなに伝えることなどは情報交換のノートを婦長さんに作ってもらって、それに書いてもらうようにしています。そうすれば、前に言ったことを忘れることもないし、正確に伝えてもらえます。そうすると思います。がんばってください。

松原／ありがとうございました。はい。赤井さんお願いします。

赤井／奈良から来ました赤井です。

松原／すみません、ごめんなさい。仕事、職種もお願いします。

赤井／職業は公務員、一般事務をしております。ちょっとヒントになるかな、と思いついたんですが、この中で、難聴者学級におられた方、どなたかおられますか。ちょっと手を挙げてもらえます？小学校のときは朝礼があったと思うんですけれども、そのときは情報保障はなかったんでしょうか？あなたは？あ、あった？ちょっと情報をいただけませんか？

山本／私は岡山から来ました山本といいます。私の場合は難聴クラスで小学校、中学校とやってきました。同級生で4人も難聴がいたんです。全部で4クラスあって1クラスに1人ずついますから、クラスのみなさんも理解があるし、席はいつも一番前だけれども、やっぱりクラスっていうのは生徒がいっぱいいるわけだし、一人に対してみんなが協力してくれるっていう環境の面がよかったんじゃないかなと思います。私が手話を覚え始めたのは二十歳のときだったから手話通訳とかはなかった。

清成／そのときのコミュニケーションの方法は何だったんですか？

山本／そのときは手話も分からないから、口話が主。みんな私のことを分かってくれるし、1学年2学

年あがっていくことについても、1クラスに1人ずつ難聴者がいますから、うちの同級生みんなが難聴者っていう存在を分かってくれる。中学校に行っても、他の学校が集まるけれども、うちの小学校は変わらない。同じ小学校の人が、「あの人は聞こえないから口を大きく開けてしゃべれば分かってくれるよ」って私に内緒でみんなが語りかけたから……これでいいですか。じゃあこれで終わります。

赤井／今聞きたかったことが、要するに仕事場で朝礼のときにどのようなコミュニケーションの方法がいいのかということを探るために、みなさんが小学校のときにやった朝礼を参考にして、もしかしたらそのようなときもあったんじゃないかな、ということだったんです。だからちょっとしたヒントになるかな、と思いました。ありがとうございました。

松原／ありがとうございました。今、朝礼の話が出てきてまして、ノートテイクとかノートを持ち歩いているとか、話が出ました。他の場面でこういうことで困っているとか、こういう風になるといいとか意見があれば。例えば、会議、他の業者との連絡とか。はい。北川さん、どうぞ。

北川／滋賀の北川です。聴覚障害者の施設で仕事をしています。朝礼は主に手話でしたりしていますが、難聴者の中で手話が難しい人もいます。ときどきノートテイクもしているが、手が疲れる方がいらっしゃるので、長く続かない。外に出るときも、ノートを持っていってるけど、なかなか書く時間がないので難しい。

松原／ありがとうございました。会議とかで困っていて、こういう情報保障が欲しいとか、こういうのを要望したのでこういう情報保障がついて会議が進めやすいとか、そういう意見ないですかね。谷中さんお願いします。

谷中／滋賀の谷中です。私は病院で薬剤師をしています。同じ職場の人たちとはコミュニケーションで困っていることはありませんが、ただ、病院全体の会議になるとまったく話が分からない。会議に出るのは薬局からは私だけなので、同じ職場からもう一人付いてきてもらってノートテイクをしてもらっています。でも、うちの薬局であったことは報告することはできるけれども、他部署とかかわりの中で問題になっていることを提案したくても、討論がスムーズに行かないのでなかなか難しいな、ということを感じています。今のところは、同じ職場からノートテイクをする人を出してもらっているけれども、実はその前に私の上司と院長先生に対してノートテイカーの派遣の要望を出したけれども、私が参加している会議というのは、医療ミスとか医療事故を問い上げる会議なので、プライバシーが深い内容なので、院長先生としては、外部の人、つまり要約筆

記者を会議に入れることには抵抗があることと、派遣費を病院として負担することはまだちょっと難しい、ということを言われたことがありました。

松原／ありがとうございました。谷中さんのお話では、ノートテイクを要望したのだけれどもプライバシーの問題や、派遣費用などの問題で要望がかなえられない、という現実が見えてきたとお思います。はい、赤井さんお願いします。

赤井／谷中さんに質問があります。ノートテイクをしていただいている方がいらっしゃったということですが、会議の中でノートテイク専門でどなたかにしていただいているわけなんですね。職員さんの中で。

谷中／そうです。同じ職場から出ている人は私のためにノートテイクをしてもらっているだけで発言権はありません。

松原／ありがとうございます。今、会議の場面のお話がありましたが、研修などの場面で困っているというのではないのでしょうか？例えば、聞こえないから研修に行かなくていいよと言われているとか、行ってもどうせ内容が分からないから行かなくてもいいよと言われて、行きたくても行けないとか、そういうことはないですか。研修に限らず他の場面でももう少し深めていきたいと思うんですが、何かあればお願いします。

吉武／山口の吉武です。私は主に仕事の面で社会保険の事務を担当させていただいています。仕事をしていく中で、どうしても社会保険事務所やハローワークと連携を取っていくということがあります。以前はちょっと耳の調子がよく、電話の対応ができてたので、支障をきたすことなく遂行ができていました。でも最近ちょっと悪くなって、今の連携の方法として、社会保険事務所の人やハローワークの人とかにメールで連携できないかを申請したんです。でも、プライバシーの漏れる防止を理由に断られました。今は上司に代わって電話の対応をしてもらってやっているんですけれども、やっぱり業務の内容を把握するのは自分だけしかいないので、どうしても伝えたい部分が伝えられないことがしばしばあります。だからちょっと官公庁の方にメールでやり取りできるような環境を作っていただけたらな、と思っています。以上です。

松原／ありがとうございます。メールでのやり取りを申請したけれども、プライバシーの問題で無理だったということで、ここにも難しい問題が見えてきます。

清成／途中ですみません。吉武さんに確認したいんですけれども、プライバシーでだめって言ったのは、吉武さん側じゃなくて、ハローワーク？自分の職場？保健事務所？吉武さんの職場が保険事務所と連絡が必要って意味？会社の外部と連絡ができないと？…。

吉武／連携の内容というのが、例えば社会保険事務所だと、職員さんの採用されているものの年金手帳の番号とか、資格取得日とかで、ハローワークだと、お給料の金額とか出勤日数とかが多くて、そのために社会保険事務所が漏れるのを防止したいという強い要望がありまして。私は民間企業で、社会保険事務所に年金取得届というのがあるんですよ。ハローワークは、退職された職員さんの離職票、だから失業保険の給付金の手続きとかで、そういうのが主な仕事ですので…。

松原／ありがとうございました。いろんな問題が出てきているんですけれども、他に。赤井さん。

赤井／私は今国の機関に勤めておりまして、地方の出先から中央の本庁に対しての連絡が結構あるわけです。このときに、電話が中心になるんですね。電話がすごく聞きにくいときがあって、メールで連絡したいといったんですけれども断られてしまった。私の職場では、行政LANと言いまして、官公庁の中でメールや情報の交換ができるようなシステムになっています。それはプライバシーは漏れることはありません。セキュリティですから。にもかかわらず、メールはだめだと言われるんです。その理由は何か。面倒くさいから。その一点張りです。たったそれだけの理由で断られてしまったんです。おかしいな、と思いましたよね。メールが断られるというのは、プライバシーだけじゃないと思います。で、何かいい方法ないかな、と。

清成／ちょっと話を整理したいと思います。とりあえず、今はいろいろな問題を出してもらってあとでそれに対して話し合っていきたいと思っています。最初は会議の中での情報保障を話して、今は外部とのやり取り。僕たちは聞こえないから電話が難しい。メールがこれだけ普及したからスムーズにできればいいんですけども、役所はプライバシーを理由に拒むという話でした。東京都の場合は逆に、今電子化…すみません、紹介遅れました。私は都の職員やってます。で、今は逆にペーパーレス、民間は当たり前と思うんですけれども、役所はやっと今頃進め始めました。今までほとんどが紙だったのが、今はほとんどメールに変わってきて、私も当然メールのやり取り、何か分からないことあれば、確認等は全部メールでやってます。だからちょっと他の、吉武さんの例は、あくまで内部だけだから、それは即役所でもやっているとあるんだな、と思わないで欲しいんですけれども。僕が知りたいのは、民間、みなさん多いと思うんですけれども、そこでメールでの重要事項、例えば顧客の名簿を他の支社に送ったりできるのかどうか、というのをちょっと聞きたいと思うんですけれども。例えば普通に仕事の内容で外部との連絡方法をどう

いう形でやっているのか。うーん……大村さん。

大村／横浜から来ました大村と申します。私はメーカーで設計開発をやっています。当然設計の開発となりますと、企業秘密というものがあまして、それについては、外部に流れないようにメールとかでは禁止されている事項というのがあります。その理由としましては、メールだと目に見えて形として残ってしまう、そのとき削除してもパソコンの中にデータとして残って復活させることができるんですね、そういうものがあまして、完全に消してるかどうかを管理できない、というのがあまして、企業秘密・重要機密に関してはメールは当然禁止されています。名簿とか、取引先の名簿とかはそんなに企業秘密というものでもないの、今清成さんが言われた名簿に該当するものとして企業秘密のデータでお話させていただきました。吉武さんの言われたプライベート、業種によって事務所ですとプライベートデータ、私のようなメーカーですと企業秘密が、該当して同じ位置づけになるのかな、と思いました。たしかに私も、企業秘密が外部に漏れてどういう形で利用されて、ということになりますと、億単位、兆単位の損害が発生することが容易に想像できますので、その部分本当に注意して、どこまでメールでやり取り、紙でやり取り、物を残すということの危険性を認識して上司という相談したことはありますが、やっぱり最終的な解決方法というのは非常に難しく、結論まで至ってないんです。私の場合は、とにかく納得するまでしがみついて分かるまで上司なり先輩なりつかまえて、忙しくても後回しにされるとそれが大きくなりますよ、ということととにかくしがみつくと乗り越えているのが現状です。以上です。よろしいでしょうか。

清成／ありがとうございます。今の話で、地域の研修会で話したときには最近ではメールができるからいい、という話があったんですけど、今の機密事項になるとメールもできないというのを聞いて、こういう問題もあったんだというのを改めて思いました。ちょっと赤井さんから。

赤井／赤井です。大村さんに質問があるんですけど、企業秘密であるかないかという判断は誰がするんですか。

大村／えー、非常に難しい内容なんです。個人的には自分の中でラインを決めます。そのラインは、ここから先は絶対まずい、ここからここはグレーゾーン、いいのか悪いのか自分では判断できないけど可能性がある、ここから先は大丈夫であろうと。少しゆるめに決めまして、これはほんとに私個人の感覚なんです。グレーゾーンのところについては外に出す前に先輩上司に相談します。その場で聞いて判断してもらうというのは、私も会社に入ってから9年目になるんです

が、新人みたいなことをやるなと言われますので、ある程度まとめて送れるか送れないか、というところまでまとめてから見せてだめなら下げるしオッケーならすぐに出す。スピードが勝負の世界でもありますので、全部自分で判断してやります。1段階としては自分で判断、その次に上司先輩の判断を入れます。今簡単に説明したんですが、いいですかわかりましたか？

赤井／機密だからということでメールを送っちゃだめという意見が出ましたけれども、これは健聴者でも同じことだと思うんですね。難聴者だからだめということじゃなくて健聴者でもだめだということですので、これはポイントを離れているんじゃないかな。例えば、このようなデータはどうなるのでしょうか、とかこの数字はどうなるのでしょうか、とか電話で話し合うような簡単な内容はメールでやり取りできるのではないかなと思うんですが。企業秘密になるような内容は電話ではなく、実際に人に会って秘密の場所で話すのが普通だと思います。私たちの使っているメールは、一般の人たちが使っている電話と同じです。こういう意味で見れば、企業秘密とかプライバシーとかいう理由で断られるなんてないと思います。

松原／ありがとうございました。他に何か……お願いします。

大村／そうですね。たしかにプライバシーとか企業秘密に関するものが断る理由ではないというものもあるかなと思うんですが、実際には健聴者の方は電話で済ませられるものを、私たちは形に残るメールでやるかノートテイク。残ること自体が問題だという考え方もあります。なので、たしかにここまでつまこんだ内容で断られるというのもずれてるかもしれませんが、明らかに電話とメールの違いというのは残るか残らないか。電話ですと、言った言わないが裁判になっても証拠が残らない以上裁判にならないというのがあります。メールであれば、証拠になってしまいます。あくまで、断る理由というものもあるかなと思うんですが、その境目が今問題になっている難しいところなんじゃないかな、と思います。

松原／ありがとうございました。プライバシーの問題で、残るからメールはだめって言われると、私たちは聞こえないからメールしかないのに、じゃあもうやらなくていいよ、で終わってしまうのかって思うんですけど。それで我慢して終わってしまう状況ですよ。これを何とか変えていかなければいけない。プライバシーだから我慢して、電話ができない人は我慢してってなるんだけど、これでいつまでもこういう状況で終わってしまっていていいんでしょうか。何かこうしたらいいとか、意見は？お願いします。

伊藤／埼玉の伊藤と申します。私の場合は、企業秘密というか、会社の中の秘密というのは健聴者

にも全部ペーパーレスということでメールで流します。健聴者もメールで見ているものですから、違和感というのはありません。先ほどの話をしますと、健聴者は口で話すことを聞こえない聴覚障害者だけ企業秘密のメールはできないというのであれば、健聴者も全部メールでやるようにしてみるのはいかがでしょうかと思いました。

松原／ありがとうございました。伊藤さんのところは企業秘密もみんなメールで見てるということなんですかね。

伊藤／企業秘密といいますか、うちの会社は全国的に広がっているの、会社の中の秘密ということです。

松原／お願いします。

赤井／伊藤さんの会社では、企業秘密もメールでやり取りしてるんでしょうか。見る立場？

伊藤／実はこれは、人が言ったのを見る立場です。見るだけです。会社の報告の内容を誰かが作成したのを見るだけです。みんな見れるという意味です。

谷中／たぶん伊藤さんは出来上がったお薬を各病院とかいろんなとこに売り出している卸屋さんだと思うんです。だからその医薬品会社ではなくて、伊藤さんが勤めている会社つまり本社が今年の売り上げがどれくらいとかの報告を支社にメールで送っているわけで、彼はそれを見ていたんだと思うんです。だから大村さんが言った企業秘密とちょっと違うと思いました。

岡野／神奈川から来ました岡野です。今、パソコンのメールのやり取りについていろんな話が出ていますが、基本的に企業秘密とかメールで送れないという仕事に関わっている人が、個人のプライバシーとかそういうのを外部の人と連絡する手段をメールでは取れない。電話ではできない。だから困っているということだと思うんですよ。でも、伊藤さんとかが話されているのは、企業内のLAN、これは外部の人は絶対に見えないシステムです。そういう中であれば、企業秘密であろうが、自由にやり取りができます。第三者の会社とのやり取りの中には企業秘密を送ることはできません。これは、われわれがどういう風にやりたいとか言っても、会社で決まっているルールというのがありますから、それは難しいと思います。だからといってあきらめてもいいというわけではありません。申し遅れましたが、私はあるメーカーの開発の仕事をしています。ですので、かなり多くの企業秘密を取り扱う。ですから、企業の中の社内LANでは自由にやり取りしています。別の会社の人とのやり取りでは、例えば今こういう機械を作っているんだというにおいを相手に嗅がせてはいけないというルールがあります。だから、車とかだと開発コードネームとかいうのを、会社の中では1、2、3、4、という名前

でやっても社外の人にはエンジェルだとかニックネームを作って話したりします。それくらいに企業秘密というのは重要です。大村さんが話したように、あとで残るとするのがすごく問題になっています。私も電話はできないですから、基本的に社外の人とはファックスかメールでやり取りしています。その中で企業秘密の取り扱いというのは社内でレクチャーを受けて、取り扱いのルールに則ってやっています。今メールについての話が飛び交ったのでまとめるような形ということになってしまいましたが……。社外の人と個人のプライバシーを扱うような吉武さんみたいな特殊な業務についている方が電話ができなくて、電話しかそれを受け付けてくれない、という社会の問題をひとつの課題として取り上げるといいんじゃないかと思います。

清成／まだメールやりますか？

岡野／自分はどうしているかというのを話し損ねました。私の場合は、正直言ってできないものはできない、できるものはどこまでできるか。で、ひとつのものがあればそれについてどこまでできるか、今はできないけどこうすればできるはずだ、という判断をして、こうすればの部分具体的に思いついたらそれを先輩、上司に働きかけます。私の場合は、システム、会社を変える力は個人にはありませんので身の回りのことを考えて、できるのはやる、どこまでできるか、普通の人だったらここまでやらないよというものも僕にはできる、だからやりたいからやらせろ、という形で周りの人に言っています。そういうことで周りの人にぼくのことを認めさせて、やれることはここまでなんだということに向こうも分かります。難聴なので、お前は難聴だからこれはできないだろうという判断をされるときもあります。でもそれは向こうの価値観で、僕の価値観というものもありますので。落ち込みますけど気にしてたら止まるだけなので、そんなのは気にしないでそんなのできますよ、と反論したらじゃあどこまでできるんだということになっちゃいますので。そうではなくて、僕はここまでできる、と思ったらやります。やることで、そこまでできるんだ、と思わせるようにしています。多少電話できるんですが、電話も出させられます。音を最大にできるレベルなんですけど、それもできる範囲なので逆に自分からやっています。そういうことで、自分ができることはできる、できないものはできないということで割り切って、できないことでつらい、仕事が進まない業務に支障する、これは僕の責任ではなくて管理職の責任なんですから、ちょっとことばは悪いんですけど、それで問題があったら、僕はできることをやっている、でもそれでお前ができないからどうなんだっていうのは上司が対応をしないのが悪いんだから、変な

言い方だけど僕は関係ないよ、その代わり僕はできることをやってますよ、ということをアピールしてるから言ってる、というような意味合いでやってます。よく分からなくなってきたんですけど、言うだけじゃなくてやって見せながら言う、そうしないと説得力が出ないのかな、かつ電話はできないとかこれはできないからできることはやります、ということで切り分けてやっています。そういう感じで僕の場合は対応させてます。具体的にノートテイクというのあればここまでできるよ、というのをアピールして会社に必要だと思わせればできると思います。必要だと思わなければここまでやれば私はここまでできるのに、それでもやらないってことはそこまでする必要がないんだねっていうふうに僕は受け止めて、割り切って手探りでやっています。ですからこれでいいとか、できないんだからしょうがないとか引っ込むのは悔しいので、そういう考えは持っていません。つらいことはたくさんありますけど、自分は何でこうなんだろうというのはありますけど、そういうことでがんばっています。

清成／ありがとうございます。何かまとめみたいな形の意見をいただきありがとうございました。大きく話すと、今話したのは会議の中での情報保障、外部の連絡、さっきの連絡については例えば吉武さんの話に戻ったら秘密のメールはできない、普通ならば電話、でも僕らは電話はできない。では、次それを、どうフォローするかを考えなければいけないと思うんです。例えば、技術が進めば、セキュリティが強くなればできるかもしれないという将来はあります。やはりここをどうするか考えなければいけないと思う。もうひとつ、この情報保障、内部で助けてもらっているという谷中さんの話がありました。例えば、外部から手話通訳とか要約筆記をお願いして来てもらってる人います？手話通訳？じゃあ手話通訳を外部から職場に来てもらってる人？僕も研修会の時には外部から来てもらってます。そういう例もあります。ちょっとここで、唐突ですけども、こういう派遣について助成の制度があるんですね。例えば、メールが無理でも少しでも電話できる場合は、難聴者向けの電話を整備してもらう助成金もあると思うんです。ちょっとその点、今の情報保障、あとは連絡上設備があれば少しは助かるという制度をかいつまんて説明していただければいいかなと思うんですけれども、よろしくをお願いします。

講師／最初に情報保障、朝礼の話が分からないとか、大勢の会議でだんだん話の筋が分からなくなるといふ点に関してなんですけれども。僕たち健聴者の立場で言いますと、みなさんがそれほど困っているというのは、あまり感じてない面があると思うんです。朝礼だったら例えば毎日とか

週に1回とか続いていると。本当にそれほど困っているというのは、多分あまり感じていない人が多いんじゃないかと思います。会議なんかでも議論熱中すると、みなさん同時に発言したりとか、あちこち話がいったりとか。聴覚障害の方が話についていけないということがあまり分かったり分からなかったり仕方ないだろうと思っていたりするかもしれません。そういう意味で、困ってるんだというのは、会社の方とか同僚に分かってもらう必要があります。

その1つの方法としては、今議論しているマニュアル作りというのは非常に大事な、と。1つ、大企業の例で、小さな会社と違ったりもしますがけれども、『聴覚障害者の職場適応のために』というマニュアルを会社が作っているところもあります。その中には、さっき出ましたような会議の打ち合わせのときの注意点とかが具体的に書かれています。例えばルールとして、発言するときには挙手をしてから発言しようとか、事前に資料を準備しようとか、ホワイトボードを使ったほうがいいのか、隣の人がノートテイクをするとか、具体的にこういうことが必要だというのが書いてあったり、要約筆記のポイントみたいなものもかなり細かくかいてあったりします。会社の人が読むとまた必要性というのが分かってくるということで、1つはマニュアル作りというのは大切ななと思いました。

もう1つ、助成金についてですけども、事前に配布した資料で、『障害者雇用納付金制度に基づく助成金』という資料があります。これは、国で決めている障害者を雇用している事業所に対する助成金の一覧です。この中で、聴覚障害者に関係のあるものだけ抜粋しています。ただ、これは全部聴覚障害の方が使えるかというと、そうではないんですけれども、制度自体が非常に複雑で分かりにくいものです。これを、みなさんに理解していただくように説明するのは、私は力不足というか、時間が一日あっても足りないくらいなんですけれども。中に、よく使われている制度と、そうでない制度とありまして、よく使われている制度について少し紹介します。

一番よく使われているのが表の1番、『障害者作業施設設置等助成金』です。特に、「第一種作業施設設置等助成金」とか、「第一種雇入れ設備設置金」とかいうものが使われているんです。どういうものかといいますと、一番よく例に出るのが、車椅子の方が就職した場合に、車椅子だと階段が一人で登れません。その部分をスロープに直すとか。トイレでも車椅子だと幅がありますので入れません。それを車椅子用の広いスペースに改造するとか。そういうことを企業が雇っている障害者の方のために施設を改善するために、国から補助金が出ます。全額出る

わけではなく、額に制限があります。表にありますように、助成率が3分の2、限度額として障害者一人につき450万円とあります。これは、例えば車椅子用のトイレを改造したということで、600万円かかったという場合、助成率が3分の2ですから400万円、国から補助が出るというものです。場合によっては、いろんなところを改造して900万円かかったとします。その3分の2は600万円ですけれども、限度額が450万円ですから450万円までしか出ない。これがその制度の概要です。聴覚障害者の方がこの助成金を使うとすると非常に限られた部分しか使えないです。施設の改善というのは基本的には必要ありませんので。例えば危険が分かるようにパトライトをつけるとか、製造工場の中でも不良品とか機械の故障について、健聴者は音で分かりますけれども、聴覚障害の方は音で異常が分からない場合にランプで機械の故障が分かるようにする。そういう設備を会社が作るとすると、国から補助が出るということです。あと手引きを読みますと、携帯用ファックスとか、ちょっと私どういうものかよく分からないんですけれども手書き電話について補助の対象になるというのが書いてあります。ですから、みなさんが工場等で働いているときに、何か施設の改善が必要だというときに会社と話ができて、会社が改善をしようというときにこのような制度があることを知らなければ会社の費用でやりますし、会社の方で費用をだせないときに、そのような制度を使って考えようかという会社も出てくるかもしれません。ただ基本的には、これは障害者の方が要求して補助をもらうものではなくて、企業、会社の方が申請すると。会社が使うかどうかを決めるというものなので、それをどういうふうに企業に必要性を分かってもらうか、ということだと思います。

あともう1つ、よく使われるのは、私は実際すみません、ちょっと分からないんですけれども、使いやすいと思われる制度は、手話通訳担当者の委嘱ですね。これは、3級以上の聴覚障害者ということで、等級に制限があります。それから委嘱の回数に限度がありまして、一回委嘱、これは一日ということだと思いますけれども、一回委嘱すれば助成が6000円出ると。これが年間24回呼べるという制度です。これは果たして、使いやすいいい制度なのかと言いますと、私のほうは分からないんですけれども、みなさんの方で非常に使いづらいんじゃないかということであれば、何か要望等挙げていく余地があるのではないか、という感じがします。とりあえずこんなところでよろしいでしょうか。

清成／ありがとうございます。こういう制度について、少しでも聞いたことある人、知ってた人いますか？結構いろいろあると思うんです。今ここで、

講師の方にもうちょっと具体的に聞きたい、聞いてみたいという人。例えば、他にこういう困ったことに対して助成があるかどうか、確認したい人、自由に質問してください。

岡野／神奈川の岡野です。具体的にこういう助成金がある、ということは聞いていましても、こう細かく分かれていることは今日初めて知りました。企業の方は、こういうことがあるということ、行政の方から研修とか指導をして知っているのか。もしくは、われわれ聴覚障害者本人が、企業の方に対してこういうことがある、ということを強く訴えていくべきなのか。それでも企業に対してこういうのがありますよ、ということを行政側から指導しているというのであれば、ちょっとそこを聞いてみたいと思います。

講師／企業向けのパンフレットということで、『事業主のみなさんへ 各種助成金のご案内』というパンフレットを、私ども日本障害者雇用促進協会の方で作っています。これは、今のこの資料よりももっと細かく具体的に内容が書かれているんですけれども。各県にこういう助成金を取り扱っている窓口があります。岡山県でいいますと、岡山県障害者雇用促進協会というところが、助成金の申請とか、事業主に対してこういう助成金があります、という周知をする役割の機関です。この県の障害者雇用促進協会とハローワークとが連携をとりながら、障害者の方を雇った会社、基本的には雇用促進協会の職員が事業所を訪問して、こういう制度もあります、という周知をかなり多くの会社に行っています。ただ実際には、手続きが煩雑なんです、申請に。そんな手続きが必要なら、もううちの会社でやっちゃうよ、というところもありますので。どちらかと言うと、大企業でスタッフがそろっているところが使っていると思います。小さい中小の企業とか零細企業とかは、なかなかそこまで手が回らないで、そういう制度を知っても使わない、というケースもあるかもしれません。ご質問の趣旨で言いますと、基本的にはハローワークなり、県の障害者雇用協会が、事業所に対してパンフレットを渡したりしている、というところです。

清成／岡野さん、いいですか。

岡野／企業の方にお配りしているというパンフレットは、我々ももらうことは可能なんですか？それはハローワークに行けばもらえるんですか？

講師／ハローワークか、県にある雇用促進協会に行けばもらうことはできます。

岡野／はい。もう1つ、企業でそういうパンフレットを受け取って、それを活用する部署は、人事とかそういうところになるんですか？

講師／大きいところであれば人事だと思います。小さいところは社長かだと思いますけど。

清成／他、この件に関して何か？

赤井／赤井です。先ほど、大企業が聴覚障害者の適応マニュアルを作っているというような話がありました。具体的にはどのような会社が作られておるのか。それと、もしよかったらその資料がもらえるならもらいたいなと思うんですが。その資料の請求先とかあれば、教えていただきたい。

講師／私が今持っているものは、会社名が少し変わったんですね。三井住友海上火災保険会社ですね。これ、私はこの会社のホームページを見ましてですね、障害者職場定着推進チームの活動っていう紹介がありました。で、会社の中に障害者の方の定着促進チームが作られてまして、その推進チームがこのマニュアルを作ったりとか、あと、手話ノートというのも作成しています。また、聴覚障害の方だけでなく、視覚障害の方の適応マニュアルも作っているという紹介がありました。問い合わせをして「資料をいただけるか」と言ったら送っていただいた、というものです。これは、お渡しすることはできると思います。あと、うちの障害者雇用促進協会本部の方で、こういう聴覚障害者職場定着推進マニュアルというのを作っています。その中で、参考資料ということで、何社か会社の方でマニュアルを作っています。この中でも、三井住友海上火災の資料も引用されてますし、ここにある中ではオリックス株式会社、物産サービス株式会社というものの社内のマニュアルが資料として紹介されています。

清成／ありがとうございます。このテーマで、ちょっと時間長くなりました。このようないろいろな制度があるということは、私たちが作ろうとしているマニュアルには当然入れていこうとしています。今ちょうど、職場定着推進チームという話が出ました。ここで、ちょっと休憩をはさんで、その次は職場定着推進のチーム、または先ほど中国四国ブロックの話にあったジョブコーチといういろいろ私達をサポートしてくれる人たちのことについて話し合いしてみたいと思います。
(休憩)



清成／皆さん、お疲れ様です。次に入りたいと思います。その前に、ちょっとこちらの整理ですけれども、資料にあります障害者雇用施策の概要2枚。これはあとで参考までに読んでください。この助成金制度は、こちらめくって第2の障害者雇用納付金制度が元になって、こういう制度があるということですから、参考資料として読んでください。

さて、その次ですけれども、先ほど休憩に入る前に、職場定着推進チームという話がありました。資料で、こちら聴覚障害者の転職状況というのがあります。理由は分かりませんけれども、転職率の一番高いのが聴覚言語障害という形になっています。これは推測されるのは、やはり仕事、人間関係で、一番スムーズ、大切なのはコミュニケーション。これが私たちは不足している。そういう面からもなかなか職場になじめないのかもしれない。そういう意味でいろいろな会社の中では聴覚障害者が働きやすいようにするために専属のチームみたいなのを作っている例もあるようです。

それともう1つ。ジョブコーチによる支援事業。この制度はたしか去年か2年前に、新しくできたんです。これはどちらかというと、知的障害者のサポートが多いですけれども、たしか何かの新聞で、実際にこのジョブコーチを聴覚障害者も利用しているという例を読んだことがあります。これらのことも踏まえて、講師の方にどういう形の職場定着というのがあるのか、簡単にお話していただければいいかなと思います。よろしくお願いたします。

講師／まずご紹介があったジョブコーチ事業ですけれども、平成14年度から始まっている事業です。もともとはアメリカの制度を真似して日本で作ったものなのですが、アメリカでも主に知的障害、精神障害の方の、特に就職が困難とわかってきた人に対しての支援の制度で、ジョブコーチをつけたことで就職率とか定着率とか上がったということで、日本でも始められた制度です。要は、ジョブコーチという職員が、職場の中に入って、障害者の方についても早く仕事を覚えられるようにマンツーマンで指導をします。それから障害者を受け入れる企業とか従業員の方に対して、この方はどういう障害があって、どういうことが得意だけれどもどういうことが難しいと、こういう配慮をすれば仕事が十分できるということを、職場の方に分かってもらいながら障害者の就職とか定着を進めていく、という制度です。基本的には、知的障害の方は仕事を覚えるのに時間がかかったり、計算ができないとか文字が読めないとかでマンツーマンでそばで仕事を教えてあげないといけない。けれども会社の方は、そんなに丁寧に仕事を教えるだけの余裕がないとい

うところでジョブコーチを派遣して、就職率を上げていくというものです。ですから、障害者の方の支援という面と、もう1つは障害について会社の方がぜんぜん知らない、知らないために変な偏見や不安を持っているという場合に、ジョブコーチが会社に入って正しい理解をしてもらうという制度ですので、場合によっては聴覚障害の方についても、初めて聴覚障害の方を受け入れる会社の場合ですね。で、例えば聴覚障害の方も、今まで働いた経験がなくて、会社でどういうルールがあるとか、会社の中でどういう風に行動すればいいとか、1人では不安だという場合にはジョブコーチをつけて、簡単なマニュアル、聴覚障害を説明したマニュアルなんかをジョブコーチが周りでいっしょに働く従業員の方に説明したり、この方は手話ができるとかこの方はノートテイクで筆談であれば十分コミュニケーションが取れるとかいう説明をしたり。あとは、さっきあった朝礼のときはメモでもしてもらえるといいんですけどとか、会議とか何か緊急の連絡のときには口頭でなくてホワイトボードに書いてくださいとか、そういうお願いをしながら就職を目指す、という制度になります。あとこのジョブコーチについては、すでに働いている方について、職場で不適應なり、何か問題があったという場合に、会社なり本人さんからの要請を受けてジョブコーチが職場の中に入って、解決のために相談なり助言をする、ということになっています。基本的には実施期間が決められていまして、通常では2ヶ月から4ヶ月くらいが標準的な期間です。逆に言うと、2ヶ月とか4ヶ月で解決できるような問題でないと、ジョブコーチが役に立たないということもあるかと思います。最終的には、ジョブコーチの制度のときよく使うことばで、ナチュラルサポートといいますけれども、最終的にはジョブコーチがいなくなっても、周りの従業員の方がその障害者の方の特性を理解してきちっとした対応をもらえるような環境を会社に作る、というのが目的です。ジョブコーチは期間がきたらだんだん離れていくという制度です。ジョブコーチの話はここまでです。

あと、法律の中では、障害者の方を5人以上雇っている会社では、先ほど話が出た職場定着推進チームというのをできるだけ作ってください、ということが決まっています。ですから、企業によっては、マニュアル作っているところのように、本当に活動している会社と、名前だけ作っている会社とありますけれども。行政からは、企業に障害者の定着のために定着推進チームというのを作ってくださいとか、職業相談員というのを配置してくださいとか、法律的にお願いできる事項がありますので。例えば5人以上障害者がいる企業に勤められている方については、自

分の会社に職場定着推進チームというのはあるのかどうか、というのはちょっと確認してみるのはいいのかな、と。そういうのをうまく有効活用して、そういうチームが何かあったときの相談相手になってくれる会社もありますし、チームがいろいろ考えて、朝礼のときにどういう情報保障の仕方ができるかとか、会議のときに情報の保障ができるかとか、いろいろ検討しているところもありますので。法律的にはそういう仕組みがあるということを知っていただくといいのかな、と思います。

清成／ありがとうございます。今この中で、職場相談員の配置とか、職場定着推進チームとかいう話が出ましたが、自分の会社の中で似たようなチームがある人、います？ あれば、ちょっと簡単でもいいんでお話ししていただきたいと思うんですけども。ないようでしたら、講師の方から、ある会社でこういう形でやっているという実例があればお話ししていただきたいんですけども。

講師／たぶん、ほとんど私が知っている範囲でも例というのはあまりないんです。本当に障害者の方を大勢雇用している特例子会社という会社があります。それとか、重度障害者多数雇用事業というのは10人以上とか15人以上障害者を雇っている企業については、実際にそういう定着推進チームというのが作られて、障害者の悩みの相談に乗ったりしてますけれども。一般の企業なり会社なりでそういう定着推進チームを作って具体的に活動しているというのはあまり例がないかな、と思います。ただ、定着推進チームを作ってくださいといってるのは、日本障害者雇用促進協会というところが音頭をとっているんですけども、一応岡山でもそういうチームを作って誰が担当者だっという名簿をもらっているんです、この協会が。できてる会社っていうのは何十社もありますけれども、具体的にどういう活動をしているかというところは、実は私も本当のところは分かりません。答えになっていないんですけど…。

赤井／赤井です。ジョブコーチ制度でちょっと質問がありますけれども、このジョブコーチになる方というのはどのような方なのか、ご説明いただけますか。

講師／ジョブコーチになるために研修を受ける必要があります。どういう人になっているか、ですけども、少し専門的で分かりにくいかと思います。配置型ジョブコーチというものと、協力機関形ジョブコーチというものの2つがあります。配置型ジョブコーチというものは、私が勤務している障害者職業センターの非常勤職員です。岡山の職業センターには現在4名ジョブコーチがいます。協力機関形ジョブコーチというのは、外部の機関にジョブコーチをできる方をお願いすると

いうもので、例えば福祉法人とか医療法人などをお願いするんですけども、岡山でいいますと、知的障害者の福祉施設があります。そういうところをお願いしてまして、現在岡山県に6名います。もう少し細かく言うと、倉敷市にある施設に2名、津山市にある施設に2名と、あといくつかあります。各県もだいたい同じくらいのジョブコーチが配置されてますけれども、一応その方たちについてはジョブコーチ研修というものを、私どもの協会の本部で4日間、それから地域の、私の勤務している職業センターで5日間研修を受けて、ジョブコーチ修了証というものをもらった方がジョブコーチとして活動するという形になっています。よろしいでしょうか。

松原／赤井さん、いいですか？

赤井／もう1つ質問します。ジョブコーチを派遣するときは、派遣の費用とかはどちらが負担するのか、についてちょっとお尋ねします。

講師／費用はすべて、日本障害者雇用促進協会が負担します。それは基本的には国のお金ということになるんですが、障害者の方本人とか、事業主の方でかかる費用というのはありません。ただ、ジョブコーチについても就職の前に職場実習という形でやる場合があります。就職前の実習ですから、職場とまだ雇用関係がない段階で、どれくらい仕事ができるか試すんですけども、その間に例えば会社までの交通費とか、弁当代とか、こういうのはすべて障害者本人の自己負担になります。雇用前の実習の段階で会社で仕事をするわけですけども、その間は会社からは給料とか手当てが出ないことになっています。

赤井／もう1つ。ジョブコーチの研修についてなんですけど、これは各障害者ごとに分かれているんでしょうか。それとも全部の障害をすべて学ばれるんでしょうか。

講師／先ほども言いましたけれども、多くは知的障害者と精神障害者の支援ですけども、基本的にはすべての障害者の方が支援の対象です。

清成／ちょっと確認したいのが、私たちは聴覚障害で、企業とのやりとりに、コミュニケーションに困難がある場合に、ジョブコーチにきてもらいます。はたしてそのジョブコーチの方がわれわれとコミュニケーションを取れるのかどうかということについてお聞きしたいのですが。

講師／ジョブコーチは、一応聴覚障害はどのようなものかという基本的な知識は持っていますけれども、おそらくほとんどのジョブコーチは手話等は使えません。ですから、コミュニケーションをとるとすれば筆談でとるといような形で支援をすることになると思います。

清成／このところですけども、みなさんも気付いたかなと思うんですけども、私たちは聴覚障

害者だからといって必ずしも手話ができるわけではないんです。だから、当然筆談していただいた方がありがたいという形もありますので、ジョブコーチの人たちにとっても聴覚障害がどういうものかというのをもう少し研修の中に盛り込んでいただければいいかな、と思いました。何かこういう形でサポートしてもら、たしか関東の研修会のとときに講師の方が、会社の中に相談チームあるというのありました。4人か3人の聴覚障害者がいたら、職場内に何かの相談員が配置できるみたいな記憶があるんですけども。

講師／聴覚障害者には限らないんですけども、5人以上障害者を雇用する会社で、障害者職業生活相談員というのを選任しなさいというふうに決められています。この障害者職業生活相談員に対して、どういうふうに障害者の方の相談をしたらよいかという研修を、岡山県なら岡山県の雇用促進協会が毎年1回研修をしています。

清成／5人以上の障害者ですね。これは、会社全体なのか、それとも事業所ごとなのか、どっちなんですかね。

講師／おそらく事業所ごとだと思います。でもちょっと確認をしてみないと、正確にはちょっと自信はないですけども。

会場／企業に障害者が5人以上いれば、障害者職業生活相談員で言いましたけれども、それは絶対なんですか？例えば、うちの電子会社なんですけれども、聴覚障害者と、手足悪い人含めて11人いますけれども、そういうチーム聞いたことないんですけども。

講師／作ってくださいというお願いです。ですから、作っていないということで罰則があるとか、そういうことはありません。出来れば作ってくださいというぐらいのものです。法律の中で、5人以上障害者の方を雇った会社は、相談員を置くということが決められているんですけども、義務ではないんです。必ず作ってください、という働きかけはハローワークなり、岡山なら岡山の障害者雇用促進協会のほうでこういう制度があるのでぜひ相談員をおいてくださいとお願いをすると、そういう形になっています。

赤井／そうしますと、作らなかったら行政の方から指導されるということもないわけなんですか？

講師／必ず作れ、という指導はできません。作ってくださいという程度です。

岩崎／岡山から来ました岩崎といいます。会社の障害者5人以上の場合は、相談員が必ず必要という話がありましたけれども、相談員の場合はどこからどこまでの枠で、どういう仕事をするのですか？

講師／具体的な仕事の内容は、たぶん会社によって違うと思いますけれども、法律の中で決められていることは、1つは仕事のことについての相

談、この仕事が向いてるかどうかとか、仕事上で悩みがあるとかかそういうのを相談に乗って、解決に向けて一緒に考えたり会社の方に働きかけるとか。あと、職場の人間関係についての悩みとかの相談に乗って解決に向けて一緒に考えていくなり会社に働きかけるとするのが相談員の仕事です。あるいは、会社の問題でなくて、本人さん自身の方で問題があるということであれば、そういう指導なり助言をするということもあるかもしれません。

岩崎／私の場合は、会社に相談員というものはないけれども、何か困ったときには、手話通訳者派遣センターというのがあるのでそこに依頼して来てもらってるんですけど、相談員とまた手話通訳派遣の制度と別ですね。

清成／今私が、会社で問題が起きたときに、個人的に仲のいい人に相談して解決すればいいんですけども、それがなかなかできない場合、採用した会社側で、相談できる場所、相談員がいれば少しはいいかな、と思っているんです。そういう制度は実際にはあるんだけど、設置しなくても罰則はない。障害者の雇用制度はあるんだけど、義務ではない、というのは結構多いんですよ。例えば、今大きな会社、5人以上の障害者がいた場合には勧めてはいる。それで設置すればよい。でも、4人、3人の障害者、少ない会社はどうするのか、という問題が起きてくると思うんです。そういう場合に、会社の中じゃなくて外部に会社といろいろやってくれる機関というのはあるんでしょうか？

講師／基本的には、一番その役に近いのはハローワークだと思います。または、私が勤務している障害者職業センターが、そういう相談に乗る機関、障害者の方が就職に関する問題について相談に乗る機関ということになっています。

松原／はい、どうぞ。

猪熊／香川の猪熊です。聴覚障害者はコミュニケーション障害から来る問題が一番の悩みです。だから、大企業で5人以上障害者を雇っている会社というのは、聴覚障害者は何人か仲間がいると思いますけれども、そういうのがない中小企業とかもっと小さい会社では、健聴者の中でたった一人だけが聴覚障害者というのがあります。仲間がいるといないとでは、聴覚障害者の悩みは違います。一番必要としているのは、たった一人だけで健聴者の中にいる聴覚障害者に相談員が一番必要だと思います。

講師／例えばですけども、今ハローワークといいましたが、ハローワークの中でも大きなハローワークに限られるかもしれませんが、障害者とか高齢者を専門に相談する特別専門援助窓口という窓口があります。そこには、手話通訳者の方が週に1回なり2回なり相談するよ

うな仕組みになっているんですけども。働いている方についても職場の相談とか悩みについてはそういう窓口で相談はできることになっています。ただ、ハローワークは、月曜日から金曜日までしか開いていませんので、土日以外が休みでなく働いている方には、職場を休むなりしなければいけないということで、完全ではないんですが、1つはそういうところの利用ができるかな、と思います。

清成／猪熊さん。講師の回答に対して何かあれば…。

猪熊／今回の話で、ハローワークに相談員がいることを初めて知りました。だから、そういう情報がない聴覚障害者はたくさんおります。その対応とか、考えてくださればいいと思います。

清成／まだまだ消化不良ですけども、ここ5時までに出て片付けないといけないんです。ちょっと時間に迫られてるんですけども、最後の方に猪熊さんから、情報不足という意見がありました。今日は頭の方には、コミュニケーション、会議の中での情報保障不足、または外部との連絡方法、それを受けた上でさまざまな対応方法、みなさんがはじめて聞いたような制度もたくさんあったと思います。本当は、この場でもう出せないような情報は、もっともっとあると思うんです。そういうのをできるだけたくさん、今から作るマニュアルにどんどん入れていきたいと思うんです。その前にやっぱり、皆さんがどういうことが必要か、という声が必要になってくるんです。今日お配りしたアンケート、結構細かくたくさんあるんですけども、なるべく何でも書いていただきたい。アンケート以外でも、例えばこういう内容を入れたらどうか、というのがあれば自由に書いていただきたい。みなさんの意見、当事者、わたしたち難聴者当事者のための本、みたいな形にしていきたいと思っています。今回は、本当にいろいろ制度があるというのを知ったと思うんですけども、あと今日話した内容で、これについてぜひ聞いてみたい確認したいということがあれば、何でも構いません。わざわざ講師の方もいらっしゃってますので、ぜひちょっと質問して、みなさんと情報を少しでも多く共有したいと思います。どなたかいれば1人2人くらい。

岡野／岡野です。先ほどの助成金について1つまた質問させていただきます。この助成金は、例えば企業に就職される障害者は、例えばハローワークを通じて就職される方もいますし、個人で企業の募集に応募して就職された方とか、さまざまな方法でその会社に入る方がいっぱいいると思います。その方たち全員に対して助成金というのは支払われるようなものなののでしょうか？

講師／今日ご紹介した納付金制度に基づくようなものなどについては、必ずその障害者の方がハ

ローワークから紹介を受けて就職した方、というものに限られています。ですから、縁故で就職した場合とかには、この助成金は使えないことになっています。ハローワークで求職申し込みをして、ハローワークから紹介状をもらって就職した方、という制限がついています。

松原／私も質問していいですか？ 私は中途失聴なんですけれども、途中で聞こえなくなった場合は、誰でも受けることができるんですかね？

講師／途中で障害になった方については、この資料の、雇用継続援助事業に基づく助成金というのが受けられます。おそらくこの最初の方の助成金というのは、中途障害の方は、調べてみないと使えるかどうかというのは分かりません。今分かりません、すみません。今の段階ではっきり正確にお答えできないので、必要があればしっかり調べて回答します。

清成／ありがとうございます。今、これだけでも、講師の方も資料上回答できないような内容もありますので、ぜひアンケートいろいろ書いていただきたいと思います。今、岡野さんの質問に対する回答で、ハローワークの紹介だけ、ということは、それ以外の人は、これらは基本的には受けられないということなんですね。同じ聞こえないレベルなのに、ハローワークだったらオッケー、個人的に一般枠で入ったら無理、というアンバランスが出てきた問題ということも分かったかと思います。中途障害者は今後ちょっと情報を調べないといけないと思うんですけれども、制度はあっても、まだまだ私達すべてに対応できるかというのは分からない。それをどうするか。みんな同じに苦しんでるなら、平等に受けられるように変えてもらわなきゃいけない、と思います。そういったことも、改めてみなさん認識いただければありがたいと思います。最後に、講師の方からみなさんに、メッセージがあれば、お願いしたいと思います。

講師／私自身も、障害者の方の就職の援助をしているんですけれども、実際に普段接している方たちは、ほとんど知的障害の方とか精神障害の方なんです。聴覚障害の方については、そういう支援をした経験が少ないですけれども、やはりさっきも言いましたけど、聴覚障害の方がどういところで不便を感じているとか、何で困っているか、というのは、ぼくらには本当に分かりにくいところがあります。そのところ、会社であれば、やはりまずは 1 人信頼できる人を見つけて、相談相手を作って訴えていくと。自分だけでできなければ、友達とかサークルの中で関係を広げていくとか。ぜひ今の活動を積極的に続けていただければ、と思います。あまり今日も明確な答えができない部分がありまして申し訳ありませんでした。また、何かあれば、質問等あれば、私の職場なり問い合わせいただいても結構です。よろしくお願いします。

松原／どうもありがとうございました。今日は、マニュアルの骨組みをみなさんに提示しまして、それについて意見をいただいて、講師の方からも制度についてお話をいただいて、やっぱり制度とかについても知らないことが多くて、やっぱり自分から情報を得ていかなければいけないんだな、ということを感じました。今日、みなさんから伺った意見と、講師の方からも助言いただいたことをマニュアルの中に含めていきたいと思います。途中でちょっと個人的な意見なんですけど、勇気付けられるような意見をいただいた方もいて、自分としてちょっと勇気付けられたな、という意見をいただいた方もいて、マニュアルのことを進めていったんですけれども、仕事をもっと頑張ろうかな、という気持ちにさせられた分科会でもあったかな、と思いました。みなさん、講師の方もありがとうございました。



全体会

司会：全難聴青年部 中央委員 企画部
坂本智恵（福岡）

＜全体会＞

司会／みなさん席について、始めます。すみやかに席について、お願いします。ドアのむこうにいる方、入ってください。後ろの席の方、すみやかに席についてください。すいません、本の販売を中止してください。後でまた休憩時間とかにおねがい。

司会の坂本です。遅くなりましたが、今から全体会を始めます。昨日の各分科会の報告をしてもらいます。活動、子育て、職業の順です。その後、まとめて質疑応答をします。まず、活動分科会の佐々木さんからお願いします。

佐々木／活動分科会の佐々木です。

活動分科会では昨年の9月から12月までした実態調査アンケートの結果を基に討議をすすめた。アンケートの結果では、青年会員の現状の厳しさが浮き彫りにされた。

なぜ青年会員が減るのか、その問題点をつつこんで調査した。結果によると、青年部運営上の問題点として、参加者が少ない、新しい部員が入らない。青年部役員のなり手がいない。この3点が大きな問題点。参加者が少ないという点で、一体に何が問題点なのか。

まず、参加者の皆さんにそれぞれの地元での活動をしたときに地元の人が何を望んでいるか。意外なことに、「遠いから当然」とでた。何か企画をたてるよりも、飲み会がいいとあったり、飲み会そのものも嫌だということもあった。組織に縛られるあることに抵抗があるのがわかった。また、青年部や難聴者協会の組織などへの理解不足があるのがわかった。

まず、組織に縛られるのをいやがる傾向を考えると、魅力ある企画や事業がすくない。また、本部や青年部に魅力がない。魅力ある協会、青年部にするにはどうすればいいか？

また、青年部・協会の魅力を新しい人に伝えるために、難聴者協会についての学習の場が必要では？

魅力ある企画をどうやって考えるかについて、いま全難聴青年部のメーリングリスト、ありますね。みなさんの地元でも各協会のメールなどあるだろうから、これに皆さんの地元でこういう事業を続けてほしいとか、こういう企画を続けてほしいというのがあったら、情報交換として出してほしい。いいところ取りをして、魅力ある企画をつくっていくのもいい方法だと思う。また、せっかく企画や事業について、集まった人に、難聴者協会や、青年部への入会を勧めても、システム、組織などに十分把握していないと、はいつて下さいだけで終わり、魅力を伝えられない。だから、組織などシステムの理解を学習の場を本部と一緒に作る必要がある。

もうひとつ、魅力ある青年部のためにはリーダーなどが必要という面がある。リーダーシップがとれる部員をいかに育てていくかを考えていく必要がある。

現在、アンケートの結果、青年部の3本柱、仲間作りなどができてないという現実が浮かび上がったので、とりあえず今は、もう一度仲間作りという面を見直していかなないと、ますます青年部の会員減少に歯止めがかからない。

もう1つ大事なことは難聴者、中途失聴者、当事者固まらずに皆さんの地元の要約筆記サークルや養成講座、これを通して健聴の方との交流も進めて行き、また地元のろうあ協会とも協調できる事業は積極的に協調して進めていき、ろうあ協会のいいところはどんどん取り入れていってもよい。皆さんの地元だけにこだわらず地域の垣根をこえて交流の場を持つのも大事だと思う。

たとえば隣の県の例会に積極的に参加したり、協力して活動することで、自分の地元の事業や企画を助けてもらえることも期待できる。

青年部の3本柱。仲間作り、学習の場作り、要望作り。このうちもう一度皆さんの地元で仲間作りをぜひ見なおしていただきたい。そうしなければ学習の場も要望の場もなかなかむずかしいものです。とにかくいろんな意見が出てきたのでまとめにくい面もあったが、結論を言えば、もう一度仲間作りから見直して行きましょう。これに尽きると思う。以上です。

司会／ありがとうございました。続きまして、子育て分科会、藤原さんをお願いします。

藤原／子育て分科会の報告をします。

参加者21名。半分近くが結婚して子供を持っておられる。3名ほど男性もおられた。子供を持っておられる女性が半分近くおられた。子育ての悩みとか、将来的に育児に関わるだろうという人もおられた。育児についていろんなことを話し合った。

まず自己紹介をしてもらい、その中で今もっている悩みとかないか意見を述べてもらって今育児について悩みがあるかどうかうかがった。簡単に述べてみると、我々難聴者も相手の言っていることがわからない。相手が子供の場合、子供の言っていることがわからない。生まれてから2歳くらいまでは赤ちゃん言葉。「マーマーマー」とか。それ以後からは、意味のある言葉を話しはじめる。そういった時に子供の言っていることに対してどういう対応をしたらいいのか。言っていることがわからないけど「はいはい。」と言うしかないのか。無視するしかないのか？と悩んでいる人もいた。

子供が病気で病院に行った時、お医者さん

の言っていることがわからない場合がある。処方箋の使い方、注意事項、いろんなことをお医者さんは述べられるが、わからないまま曖昧になる。子供を亡くした母親がおられて、その母親の母乳に原因があった。あとで分かったがお医者さんから「あなたの母乳は飲ませてはいけない。」と注意があったそうです。というケースもあった。

子供が保育園に入った。保母さんから入所についていろいろ説明があるがわからない。手話通訳、要約筆記の派遣を利用すればよかったという話もあった。

子供は何でも飲みたがるもの。我々の補聴器のボタン電池を飲みこんでしまったというケースもあった。空気電池はいいが、水銀電池は胃に穴があく。とにかくいろんな事故がおきやすいので、どのような処理をするかあらかじめ心得ておく必要がある。

情報保障だが、地元では派遣制度がある。夜間、緊急の時、すぐに派遣が出来ない場合もある。そういった時にどうするか？という話もあった。派遣制度を利用するだけでなく、地元の手話、要約筆記サークルに通って仲良くする。友達関係の絆を通じて、急な場合その人にメールして救ってもらうという方法もある。サークルだけでなく普段からのお隣さんとか近所の付き合いも大事。何かあった時に助けてくれるケースもある。

今までの分科会は悩みを持ち出してそれに対してどう対処したらいいか…というケースでやっていたが、今回は悩みを持ち出して解決しただけでなく、今後どのようにしてほしいとか要望を出しあってその中で実現できそうなものは取り組んで行く。将来的な活動に結びつく話し合いをしていた。

要望ですが、児童相談に関してメールでやり取りできる場がほしい。ある地域ではメールで24時間体制で相談に応じるところがあるそうです。携帯はAU、ドコモ、Jフォン、すべてそろえて24時間いつでも対応してくれるところもあったそうです。今は利用者が少ないので昼間のみになったそうです。

各地域の難聴者協会に子育てのサークルを作してほしい。パソコンで医者と相談とかやりとりできる体制を作してほしい。

子育てに関する情報誌を作る。名古屋市では(講師の荒川さんが持ってきてくれたが)子育てに関する総合誌(こんぺいとう)を作っている。子育てに関するいろんな悩みとか、こういったことがあったよという些細なことをまとめて機関紙を作っているそうです。

仲間同志のネットワークを作る。全難聴のHPがあるが、そこに子育てのページを作ってはど

うか？あるいは育児に関する掲示板とか作ってほしい。お医者さんと交渉して、チャットとか相談に応じってくれるお医者さんを捜す。こういうところです。

まとめとして、今後の活動として全難聴で「ヤンナンML」があるが、その子育て版として「子育てML」を作ってはどうか。全難聴のHPに子育てのページを作る。この2つに取り組んでいこうかと。ただ、作ってもそれを利用する人が少ないと意味がない。ここで参加者に聞きたいが、もしこのMLがあれば皆さん入ってくれますか？入ってくれる方は手を挙げてもらえませんか？1人？2人？子供を持っている、いないに関わらずいろんな人に入っていただきたい。本当に必要であればMLの開設を検討したいと思う。

最後に荒川さんからまとめとして意見を述べられた。今はインターネットとか情報が氾濫していると言えるが、たとえば保育所にしても3才までは自分で育てて行きたいとか言葉の発達が遅くなるから保育所に入れたほうがいいのか、いろんなアドバイスがある。どれがいけないとか正しいとかでなく、自分のあった方法を見つけていけばいいと思う。以上です。

司会／ありがとうございました。続きまして職業分科会、清成さんお願いします。

清成／皆さんおはようございます。

今から職業分科会の報告を簡単にします。今回の分科会を開催した理由は、昨日皆さんに配ったアンケートの中にもちょっと書いてあったと思うが、昨年度、名古屋の研修合宿にされた人はご存知だと思うが、その中で難聴青年が抱えている問題点6つ取り上げて話し合った。

1番大切な問題は何かを時間をかけてみんなで話し合っていこうと決めた。その中で選出された内容が職業問題だったわけです。それを元に現在全国で協力してくださる青年部以外も含め、20人のメンバーを集めて職業に関するチームを作成して問題解決の為のいろいろな話し合いをしている。1番の目的は職業に関する当事者が作る職業マニュアル。冊子を作ることをまず目的として話し合いをしている。今日の分科会はその冊子に盛り込む内容を皆さんの意見を拾い出す意味で開催したという位置づけです。

名古屋の研修について。昨年度は地域、ブロックで職業に関する研修会を開催した。関東ブロック研修会…まず経験者に体験談を話していただき、講師からアドバイスをもらうという形の研修会を開催した。中四国ブロックも同様に職業の研修会を開催した。

ここでは主にさまざまな雇用に関する制度の話。実際に行政側の講師を招いてお話していただいたようです。今回の分科会に近い当事者の悩み、さまざまな意見を出してもらい討論していただいた内容になったという報告があった。

近畿ブロックも同じように研修合宿を開催。ここではディベート方式を取り上げて、片方は実際に働いている難聴青年という立場、片方は経営者(障害者を採用する側)の立場に立って意見交換した。その中で導かれたことは、雇用に関する制度はある。しかし、その後雇用したあと身分を保障する、サポートするという法律の制定がないということが出てきた。

昨年は1年間かけて全国で今までにない形で職業の研修会を幅広くやっていただいたという流れがあった。それを受けて職業プロジェクトがどういうマニュアルを作るのかという話し合いを今日個々で作りたと思ったわけです。

地域の報告のあと職業プロジェクトがどういうマニュアルを作るのか、そういう骨組みを作っているその発表があった。内容がたくさんなので題目だけをちょっと説明したいと思う。どういう内容を冊子にもりこむか。

①聴覚障害とは

聞こえについては、健聴者は理解ができていないこと。仕事以外でも理解がもらえない。まず、それを説明するのが大切だということ、頭に入れることにしている。

②聴覚障害による障害の段階について

福祉制度を頭に入れる。

③聴覚障害のコミュニケーションについて

④情報保障について

⑤聴覚障害者の教育、訓練、研修について

⑥仕事の形態による情報保障の違い

⑦聴覚障害者の職場定着

⑧職場用福祉機器の紹介

⑨障害者雇用の納付金制度による雇用促進事業について

⑩困った時はこちらの相談場所へ

⑪差別禁止法について

こういう内容でマニュアル冊子を作るという紹介を、職業プロジェクトの担当者から説明してもらった。その中に盛り込んでほしいさまざまな意見を参加者から言っていただく。又は参考にする為に話をすすめていった。今回その中で大きく分けて2つ話が出た。

1つは、会議などによる情報保障の問題。皆さんも働く上で大変だと思っているのは、会議や朝礼の内容がわからない。そういう時にどういうサポートが必要なのか。やはりサポートがほしいという意見の交換をした。中では同じ職場の人がノートテイクで協力してくれるという例も出していた。それはあくまでボランティア的な内容の

報告だったと思う。

次は連絡方法の問題点が出された。たとえば皆さんは電話がむずかしいかもしれない。最近ではメール、メール、メール。一昔前に比べると、システム的には聞こえなくても連絡はできる。私もそれで便利になったと思った。

ところが、企業秘密の内容によるとメールがダメという例が出た。プライバシーの問題でメールするとどこかに洩れてしまう。その為にメールできない。健聴者は電話で相談ができる。ところが、私達聞こえない人は電話ができない。さらにメールもできない。じゃあどうすればいいのか。簡単にメールはできると思っていたが、それができないという例が出て、私個人的にも改めて問題が出されたということに深い問題を感じた。大きく分けて2つの問題が出た。

今回は講師に障害者雇用関係の相談員の方を招いた。そういう問題でどういうサポートができるかという制度の紹介をしていただいた。分科会に参加していない人は残念で申し訳ないが、かなりくわしい聴覚障害者に対する制度のこういう一覧表がある。その中で特に2つだけ紹介してもらった。

1つは施設関係の制度。私達はたとえば音が聞こえない。それを光で知らせてもらう施設を作るための助成金がある。それは450万円もある。助成金制度のマニュアルの中の冊子に書いてある。具体例としては携帯、FAXに対してお金を払うというのが実際に書かれてあるらしい。

もう1つは人的サポート。ここでは手話通訳だけしか書いてない。手話通訳の委嘱という形。1回につき 6,000 円まで助成金が出るという話があった。この分科会に参加している人の中でもほとんどがそういう制度があるということを知らなかった人が多かったらしい。ただ、制度はあるがそれを使える人は誰かという、ハローワークで仕事を紹介された人だけ。つまり、自分の友達に紹介してもらった、または自分だけで会社の試験を受けて入った障害者は、同じ障害者でもハローワークを通さなければ今説明した助成金は受けられない。制度はあるが制限があるという報告があり、改めて私達がどう訴えなきゃいけないのか、みんな平等に受ける為には何をしなければいけないかという問題を、皆さん考えていけたのではないかと思う。今日は制度がほとんどの話だったが、制度以外にもいろいろな悩みを相談する場がほしい人もいる。その為にどういう制度があるかという紹介もあった。

1つだけ紹介します。会社の中で5人以上の障害者がいると、障害者の相談員を会社の中に作るべきという。罰則はないが促進する規定があるらしい。雇用促進協会はそういうことを勧めているが中々会社側が作らない。そういう制

度がある…という紹介があった。その中で参加者から意見があった。5人以上だと、聴覚障害者に限ると、5人いれば仲間がいる。その中で相談はできる。話し合いはできる。ところが逆に5人以下、1人だけだと仲間がいない。自分だけ。そういう人こそ実は相談が必要ではという話が出た。これはすごく大切なことだと思っている。では、そういう人はどこに相談するのか。会社の中はない。これは大変なことだ。講師に質問した。回答によると、ハローワークで個人的に相談を受けられるというものがあつた。参加者によると、そういうことは今回の分科会の中ではじめて聞いた。という意見があつた。

今回の分科会を通して、「様々な制度はあるが、障害者本人がそれを知らない。」ということが改めて出てきたと思っている。行政側も作っているが実際にPRはあくまで健聴者としてのPR。それが本当に必要な人にはなされてない。というのが私個人的にも今回考えた内容だつたと思っている。その為にも当事者が作るマニュアル、必要な制度を入れたマニュアル(冊子)が必要だと改めて思った。その為にも今私達職業プロジェクトチームがそれだけで作るのではなく、分科会の参加者だけでなくここに居る皆さん、仕事を持っている人達が自分の悩みをはっきり声に出していただかなければならないと思っている。その為に昨日アンケートを配った。ですから、ぜひアンケート内容に答えるだけでなく、実際に自分はこういうことに困っている、こういうのがほしいという意見があれば多く書いて出してほしい。結局は自分の職業を、環境をかえていくにはどうすればいいのかというと、皆さん個人が意見を出していただかなきゃわからない。講師の話にもあつたが、大変なのは、会社の人達は聞こえない人がそこまで悩んでいることをわかってないこと。障害者の相談をやっている人からの意見で私は正直ショックを受けた。そんな内容なんですかっていうこと。実際こういう場で言うのはむずかしいと思うが、書けるなら書いて欲しい。今回がいいきっかけ。今職業プロジェクトが進んでいるからぜひ協力して、皆さんが作る本という形で意見を書いていただきたい。そういう形で分科会だけでなく、今回研修合宿に参加した皆さんにお願いすることで分科会をまとめた。幅広いがこれから話し合いを進めていっていい本を作っていこうという形で頑張っていきたいと思う。長くなったが以上です。

司会／ありがとうございました。

以上で3つの報告が終わりましたがこの後、質疑応答に入りたいと思う。どの分科会でもかまわないので自分が質問したいこと、言いたいことなどあればお願いします。この後10分休憩

に入りたいと思う。その間に何か聞きたいこと、言いたいことありましたら考えておいてください。45分からはじめますのでお願いします。

坂本／そろそろははじめますので席に戻って下さい。後ろの方席に座ってください。

「職業プロジェクト」のアンケートですが、もし途中で家に帰られる方もいらっしゃると思うが、その場合は向こうの受付にアンケートを渡してから帰ってください。お願いします。そろそろはじめたいと思います。先ほどの分科会の報告について何か質問、意見ありますか？ある方は手を挙げてください。なんでもかまいませんのでお願いします。

石倉／滋賀県から来た石倉です。実は、私も職業プロジェクトのかかわっているが、座長だったので意見がいえなかった。ここで言わせて頂きます。マニュアルの中身について、追加をお願いできるかなというのを三つあります。

一つは、難聴者の昇進、仕事上の昇進、肩書きか、それがどれくらいまで上がっているのかなというのを調べる事が出来ませんか？このアンケートを見ていていま気がついたが、自分の仕事の立場、課長だとか、部長だとか、社長だとか、そういうふうな肩書きを入れてもらえないかなと。私自身、聴覚障害を持っていてどこまで昇進できるのかと気になって。私の周りを色々調べると、聴覚障害2級で持っている人で部長クラスの人はいない。4級で部長をしている。2級は課長どまりです。今のところ課長どまりです。みんなどのくらいの立場で仕事をされているのかをちょっと気になるもので調べて、アンケートの中に追加できるものなら追加してもらいたい。それによって、書いた人が仕事でどれくらいの立場で仕事をしているか、どれくらい認められているかがわかるんじゃないかなと思う。

ふたつ目は、聴覚障害者今、登録されている人は36万人。その中で実際に仕事についている人は何人いるか割合を知りたい。これは調べられるかどうかはわからないが、もし講師の人など知っておられたら調べてもらえるようにお願いしたい。

三つ目は障害別の就職率。えーと、おそらく私が思うには、聴覚障害者は他の身体障害者に比べても就職率は高いんじゃないかなと思う。それが本当かどうかを調べてもらいたい。そのうえで、アンケートの中に、転職率を調べる項目がある。ですから、聴覚障害者は就職することができても、仕事を変える、定着率が低い、というのがわかるんじゃないかなと思う。この三つをお願いしたいと思います。

司会／ありがとうございました。この意見に対して、職業分科会担当、清成さんにかありますでし

ようか？

清成／ご意見ありがとうございます。こういう意見をたくさんほしい。3つの中の、1番目。仕事の中での肩書きについて、これはちょっと、難しい面がある。

理由は、会社の形態でのクラスは違う。大きな会社、または自営業だと社長、部長クラスでも実際にいるらしい。会社の大きさ、内容では、肩書きはわからない。例えば、500人規模の会社の社長と10人の会社の社長では肩書きでは一緒。比較すると違う。それを単にグラフでみて聴覚障害者も社長になれる、と読むのは難しい。ただ、それをいうなら会社規模でも肩書き調査が必要。たんなる肩書き調査だけでは難しい。けども、さっきの意見は参考にしていきたい。

石倉／会社の規模はいいのだが、小さくても、どんな立場で、認められているかを知りたい。10人で社長ということ。500人の中の社長とは規模は違うが、任されている責任は同じだと思う。会社の組織によっては課長、部長があいまいな所はあるが、自分はどのくらいのレベルの肩書きか、どのくらい認識されているかを知りたい。どのくらい責任をもっているか？どれくらいの目安があると思う。

清成／逆に質問ですが、部長という肩書きではなくどこまで、聴覚障害でも責任がもてるかを知りたいの？ワールドパイオニアごぞんじですか？中野区で聴覚障害者向けの機械を作っている会社があり、社長は難聴者です。また、理髪店で経営をしている人もいます。聴覚障害者でも店をもっているとか、責任を持てるという例を知りたいの？

石倉／聴覚障害者が店をもち社長というのもいい。お客との交渉もするのだから責任をもっているということ。肩書きは意味がある。ある程度目安になるのでは？仮に歳が40、50歳で勤続30年で平社員だと、昇進出来ない理由があるのでは？そのように見える。そういう風なのを把握できると思う。

清成／参加者からの意見があれば言ってください。分科会の回答からの討議になると思う。昇進した人があるかどうかではなく、本人が昇進をのぞんでいるかどうか？がある。望んでいても昇進出来ない。自分は課長や部長を望んでいない場合もある。一概に肩書きを調査してもどうかと思う。無駄とは言わないが、課長、部長の数字を出すだけで良いか？それだけでは分かりにくいと思う。これについて、石倉さん以外の意見を聞きたい。待っててください。

赤井／奈良からきました。

数字もいいが、私としては、昇進した人はなぜ昇進できたか？理由これを体験談として載せたほうが、実際に参考になる。肩書きを持っている人

の率を調べるより、こういうのを載せたほうが参考になる。

坂本／石倉さんどうぞ。

石倉／考え方は赤井さんと同じです。肩書きの割合には意味がない。肩書きというのは、何か？そもそもマニュアルを作り、調べるわけは聴覚障害者が職場で自分の能力を発揮できるようにするため。発揮できているかを調べるため。能力を発揮していれば自然に肩書きもあがる。そうでないかもしれないが、逆にいえば肩書きを持っていれば、能力を発揮している目安になるという話。

5、6年前に滋賀県で開催された近畿ブロック大会の職業労働分科会で、身体障害者だけでなく重複障害の方がいて、その人が、僕はこのまま一生懸命働き社長になれるでしょうかと言われた。課長くらいにはなれるかと言われた。そのとき、講師は何もいえず、希望をあたえられなかった。がんばればできますよ、くらいだった。それはある意味、できないと思うけどがんばってください。そういう意味で、このマニュアルで肩書きが調べてあれば、僕もがんばればできる、という目標が見えるのでは？と思う。

坂本／後ろの方のかた、意見あれば、前に。

井下／岡山の井下です。

私も会社をもっているが、大きくはない。大きな会社だと肩書きが通じるが、小さい会社だと肩書きは通用しない。自分自身も、すべては自分自身の人間性の問題であり、信用とつきあいで成り立つのだから、肩書きは意味がないと思う。大きな会社で障害者の人があがるのが、自分自身がどれだけ相手に対してつきあいをして、信用をつくって積み重ねていくことによって上がることがある。そういう意味だということです。

坂本／ありがとうございます。

岡野／神奈川からきた岡野です。さっき石倉さんがいったように、能力を発揮できれば自然に昇進できるといわれたが、健聴者の人でも昇進できないこともある。大きな会社では、学歴、派閥、人間のコネとか、いろんなしがらみのなかで、部長とか課長とかにあがっていく。だから、あっても昇進できないこともある。私も一緒に仕事をしている仲間をみて、新しく部長になった人がいるが、「なぜあの人か？」と皆言う。個人で仕事をしてる人もいるが、聴覚に障害をもっている、がんばれば昇進できるとかというのは、いろんな仕事ができる以外に、いろいろな条件がうまく重なって、たぶん、昇進できるのでは？もう一つ、マニュアルに肩書きを載せて、自分もがんばれば課長とかになれるかも、という期待をもたせるのは個人的には良くないと思う。

マニュアル通りにしたのになぜ昇進できないといわれるかも？マニュアルはマニュアルで、

聴覚障害の人たちは、全国でどんな仕事をしているか、統計としてのせるのはいいと思う。例えば自営業で、床屋とか、彼がやっているような仕事でもいいが、自営業だったら、どういう仕事の人がいるか、大きな会社なら、コンピューター関係とかデザインなど、いろんな職種があると思う。続いていくと思われるアンケートで統計を取りながらやっておけば、どういう仕事をやっている人が多いか分かる。肩書きにはこだわらないが、中には肩書きをもってがんばっている人もいるという程度にとどめておいては？

坂本／これについて、石倉さん。・・・わかりましたということです。次のかた。

小林／岡山の小林です。今回参加は初めて。わからないことばかりだが、今回の話をきいて思ったのは、聴覚障害者の人が、どのように働きかけたらいいのか、上司は聴覚障害者がどのように、コミュニケーションとつたらいいと望んでいるか、上の人の立場から意見をきいたり、自分がどう変わったらいいのかを調査した方がいいと思う。

坂本／ありがとうございました。

清成／ご意見ありがとうございます。

今の意見のなか、例えば上司の方については、今回、受付で配ってます、この中に上司に対するアンケートもそれが入っています。今回のマニュアル作成上、みなさんに出してもらったアンケートは2つあります。本人に対するアンケート、もう一つは障害者を採用している会社の上司に対するアンケートです。この2つです。自分たちだけの要望だけいっても仕方ない。逆に会社側の意見を聞かないと、一方になる。意見をいただいたが、会社側の意見もきこうときこうということ。

別にもう1つ、個人的ですが、上司に分かってもらうために、自分がどうして欲しいかを言うのは難しいが、会社内で訴えるしかない。だれかがやるではなくまずそれが一番。それが出来る人は悩んでないと思うか、その為にもマニュアルでサポート出来るかと思いました。

坂本／小林さん、よろしいでしょうか？

佐々木／埼玉の佐々木です。

子育ての分科会に対して質問があります。子育てというテーマは全難聴女性部も重要テーマで議論しているとおもいますが、今の発表を聞くと、全難聴女性部としての意見がなかった。これからメーリングリストを開設し活動するとしても、女性部との関わりも避けられないとおもいます。その辺りはどうですか？

藤原／昨日の分科会の中でも、女性部が子育てをしているその方の意見を聞くべきという意見があった。女性部でも年齢に幅もあり、子育てをしている人、いない人いるので、どうかな？という意

見もあった。女性部の意見を聞くべきという意見もあったので、女性部と歩調をあわせて検討していくつもりです。

坂本／前にどうぞ。

山本／岡山の山本です。

子育てという、どうしてもお母さんの立場でみる事が多く、お父さんの立場から見るのも大事だと思う。ただ、女性部、婦人部というが、お父さんも仲間にはいり、話し合ったほうがいいと思う。お父さんがいない方もいるとはおもうが出来ればお父さんもお母さん、男女関係なくやったほうがいい。女性だけの議論で、パパの立場ではさびしいと思う。

坂本／ありがとうございました。

荒川／名古屋の荒川です。

女性部の現状ですが、中には、子育てが終わった後に、聞こえなくなった人が半分くらいいる。だから皆のように聞こえなくなっただけの子育ての苦労について、女性部には分からない人がいる。だから、わたしのこどものように、障害を持って生まれたこどもについて、静かにしなさいと、言われたりしない。こういう方の場合、「静かにしなさい」と理解がない言い方をされる。そういった事もあること知っておいて下さい。

坂本／ありがとうございます。さて、まだ質問などあるかと思いますが時間になりましたので以上で全体会を終わりたいと思います。それでは、これで全てのプログラムが終了しました。

皆様お気をつけてお帰り下さい。

(拍手)



第 2 2 回全難聴青年部全国活動者研修合宿
報告集

発行：2 0 0 4 年 5 月 1 日

編集：全難聴青年部 中央委員会