

平成 19 年度障害者保健福祉推進事業

聴覚障害者における就労支援のための 調査研究事業新築



S L 山口号（貴婦人）

平成 20 年 3 月

社会福祉法人山口県聴覚障害者福祉協会

ごあいさつ

当法人は、平成11年に設置されました山口県聴覚障害者情報センターの受託管理を行うことを主な目的として発足し、聴覚障害者の情報保障やコミュニケーション支援のための事業を実施しています。

このたび、厚生労働省の「平成19年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）」に申請し、『聴覚障害者における就労支援のための調査研究事業』を国庫補助を受け実施いたしました。

今回の事業実施にあたり、ご協力いただきました独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構山口障害者職業センター、厚生労働省山口労働局、社団法人山口県雇用開発協会、山口県商工労働部、訪問調査協力企業、支援事例にご協力いただきました地域生活支援事業所及び山口県立聾学校等の関係各位に深く感謝いたします。

さて、研究に先立ち実施したアンケートは、1000社へ送付し373社から回答をいただきました。中には、今後改善をされるとよい面など、今まで実態として見えなかつた聴覚障害者の職場環境が垣間見えました。

また、アンケートに回答された企業のうち、了解が得られた21社には訪問調査にお伺いしました。行き届いたコミュニケーション支援が得られているケースもありましたが、一方「問題なし」と回答のある中で、聞こえていないことが理解されていない状況もありました。

就労支援事例では、聴覚障害者の聴力レベルや生活状況に沿ったトータルな支援をどのようなネットワークで行うか、検討の手がかりを得ることができました。

労働サロンは、少数で和やかな雰囲気の中からリアルな実態が出てきました。お互いに許しあった中で発した小さな一言にも、お互いに心しておくべき大切なことなど多くありました。しかしながら、ろうあ者と難聴者の間には、通訳の特性から来る時間的なズレが生じ、時にはそれがストレスになることもあるかもしれません。手話通訳はリアルタイムですが、要約筆記は手話の読み取りを聞いた後に、要約し文字化して表示します。難聴者はそれを読み、それから感じたこと、考えたことを発言するため、相手を待たせることになりタイムラグを生じます。そのことが、話し合いの場では、時としてストレスとして感じられることがあるでしょう。

人にはそれぞれ個性・特性があります。障害もひとつの個性として捉え、お互いが個々の尊厳を重んじ、支え合い補い合える関係ができれば幸せです。

当法人における聴覚障害者への就労支援についての調査研究は、緒についたばかりです。拙いながらも本報告書が、就労支援のための方向性を探る手がかりになればと願っております。

平成20年3月31日

社会福祉法人山口県聴覚障害者福祉協会
理事長 島田令子

事業概要

平成18年に成立した障害者自立支援法は、障害者の就労継続・移行支援を大きな柱としています。今回、当法人では「聴覚障害者における就労支援のための調査研究事業」を国庫補助金の交付を受けて実施しました。

周知のように、聴覚障害者の就業状況は、企業のIT化により職種に広がりは出てきているものの、「聞こえない」ことに対する理解がなかなか進まない状態が続いています。又、卒業時の新規採用においては、他の障害者に比べて恵まれてはいますが、職場定着に関して課題が多いことが指摘されているところです。

以上のことから、この調査研究事業の目的を次の2点といたしました。

1. 障害者の就労支援における現状の把握と課題の整理
 2. 就労継続が図られているモデル企業の把握と就労支援に向けたシステム作りの推進
- このため、以下のような項目に沿って具体的な事業を行いました。

- ① 障害者雇用における企業の現状把握
県内1000社に対するアンケート調査と分析
- ② 就労現場における課題の整理
回答企業先の中から、訪問調査の実施
- ③ 訪問調査検討会の開催
- ④ 就労支援者を対象として、連携ネットワーク研修会の開催
関係者間の情報交換と支援スキルの向上
- ⑤ 就労支援事例の検討
山口障害者職業センター、地域障害者生活支援センター及び山口県立聾学校からの事例をもとに、今後の支援方法を検討
- ⑥ 支援事例検討会の開催
- ⑦ 労働サロン（聴覚障害者サロン）の定期的な開催
毎月1回の定期開催を行い、自由な発言の場を確保する
聴覚障害者相談支援体制の手がかりの検討と、自らの職業観の醸成を促す
- ⑧ FM補聴器試聴会の開催
- ⑨ 就労継続のための支援マニュアルの作成、配布
各関係機関・企業へ配布し、新規採用者の職場定着指導に活用

上記事業の中で、特に労働サロンを定期的に開催することにより、問題の抽出と、その後の相談支援を行いました。また、関係機関が開催する研修会に講師を派遣し「聞こえない障害の理解」を雇用する側に広げました。本事業により離職率の高い聴覚障害者への支援方法を検討し、職場定着のための支援体制の確立についての検討を行いました。また、雇用する側の安心感を得る場、聴覚障害者の拠り所となる場として、支援ネットワークの構築を図りました。

目 次

ごあいさつ

理事長 島田 令子

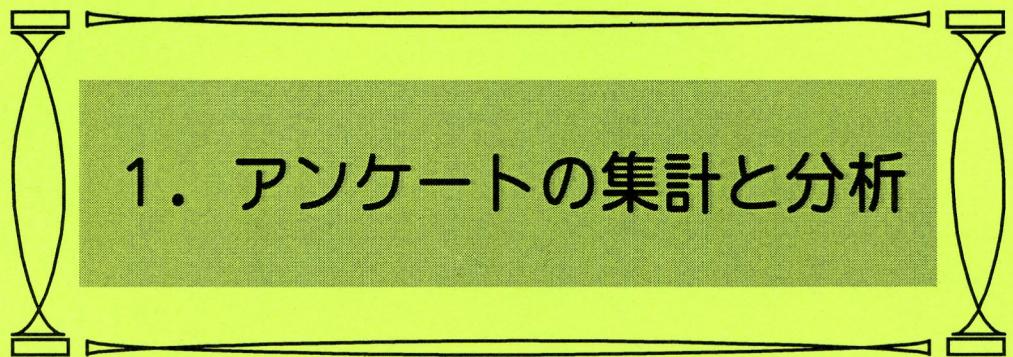
事業概要

1. アンケートの集計と分析	1
2. 企業訪問調査と検討	15
3. 聴覚障害者就労支援研修会の報告	51
4. 就労支援事例の検討	63
5. 労働サロンの開催とその効果	71
6. 支援マニュアルの作成とFM補聴器試聴会の実施	81
7. 考 察	85
8. 参考資料	91

聴覚障害者雇用に関する調査アンケート

障害者保健福祉推進事業推進委員会設置要綱

事業推進員名簿



アンケートの集計と分析

アンケート調査の目的

今回の事業目的の1つは聴覚障害者の就労支援における現状の把握と課題の整理にあります。そのためには聴覚障害者雇用における雇用する側の現状把握を行うことが必要となりました。アンケート調査を行うことにより明らかになる、就労現場における課題の整理を行いました。

アンケートの実施方法

県内企業名鑑よりランダムに抽出した企業1000社に対して、アンケート票（参考資料参照）を送りました。併せて、訪問調査協力の可否についても伺いました。質問項目は下記のとおりとしました。

- ① 業種や従業員数などの基本項目について
- ② 障害者雇用の有無と雇用状況
- ③ 聴覚障害者雇用の有無と雇用状況
- ④ 聴覚障害者に対するコミュニケーション、情報保障の状況
- ⑤ 就労関係制度の活用に関すること
- ⑥ 障害者雇用に関するコメント

アンケートの集計結果

1000社の中から373社の回答を得ました。アンケートの設問の表現については、分かりやすいように配慮しましたが、聴覚障害者に関することだけなのか、全障害者に対して聞かれていることなのか、迷って書かれている例も見受けられました。中には回答がわずかなため正確な分析ができなかった項目もありました。

アンケート集計結果から見える課題

設問4-2 障害者を雇用したことのない企業に理由を聞いたところ、雇用を考えたことがない企業が48社（49%）、雇用に不安があると答えた企業が34社（35%）ありました。雇用を考えたことのない企業に対してどのようにアプローチをしていくのかが課題となります。逆にいえば、不安を取り除く試みがあれば、障害者の就労はさらに進むと考えられます。設問4-4では聴覚障害者の勤続年数を聞いています。この結果は、5年前に行った山口県ろうあ連盟会員対象のアンケート結果とほぼ一致しており、1~5年未満の離職が多く、入社直後よりも慣れたころに問題が出てくることが分かります。設問6では従業員の中で聴覚障害者が何名おられるのかを聞きました。1人だけの職場が41社（62%）と多く、いかにしてコミュニケーション環境を作っていくかが課題としてあります。設問10でコミュニケーション方法を聞いたところ、筆談が一番多いのですが、手話を含めた様々な方法を組み合わせて使われています。しかし、コミュニケーション方法について特に意識していない企業が15社（23%）あります。設問11の情報提供の方法について特にしていない企業が23社（35%）あり、この数字が聴覚障害者の職場状況を表しています。情報やコミュニケーションの行き違いが出てくる一因がこの点にあると考えられます。設問12では支援機関の認知度を調べました。ハローワークは雇用手続きの窓口となっていることから認知度が高く、ついで山口県雇用開発協会が高くなっています。これは会員会社が多いためと思われますが、山口障害者職業センター以外の支援機関は知名度が低く、生活部分の支援体制の周知が充分でないことが分かります。設問13と設問14では制度の認知度を調べました。手話協力員制度をはじめ手話通訳に関わる制度の認知度が極めて低いことが、今後の課題として出ています。

聴覚障害者雇用に関する調査アンケート 集計結果

アンケート調査票送付件数	1000社
アンケート調査票返答件数	373社
アンケート返答不可件数	5社
郵送先不明によるアンケート調査票返送件数	23社

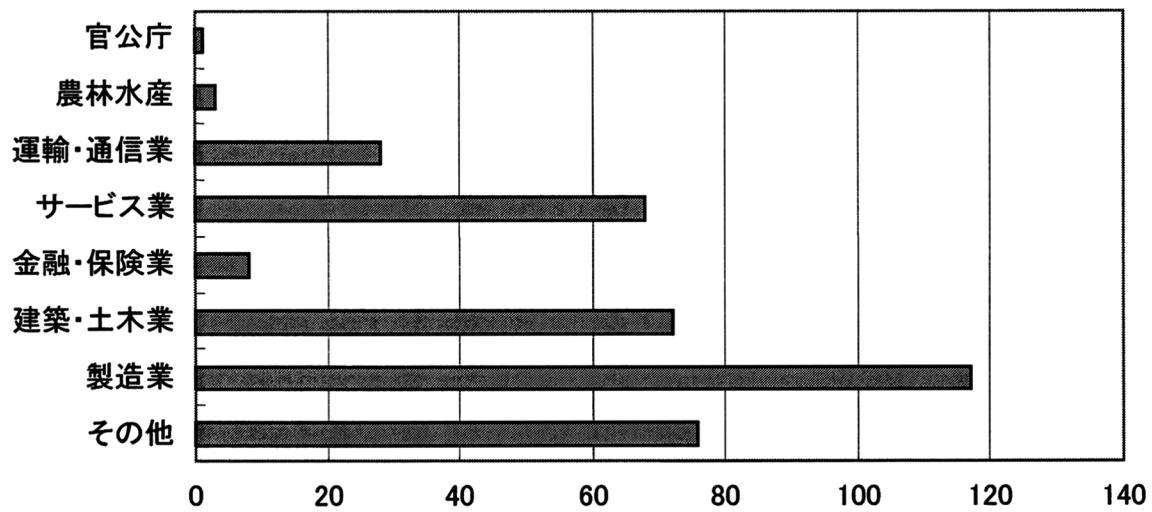
上記1000社は県内企業名鑑よりランダムに抽出した。

設問1 貴社の業種は？ (アンケート返答件数373社)

官公庁	1
農林水産	3
運輸・通信業	28
サービス業	68
金融・保険業	8
建築・土木業	72
製造業	117
その他	76

業種別で見ると、製造業が117社と最も多く、次いでその他76社、建築・土木業72社、サービス業68社、運輸・通信業28社となっている。金融・保険業、農林水産、官公庁では1桁と少ない結果となっている。

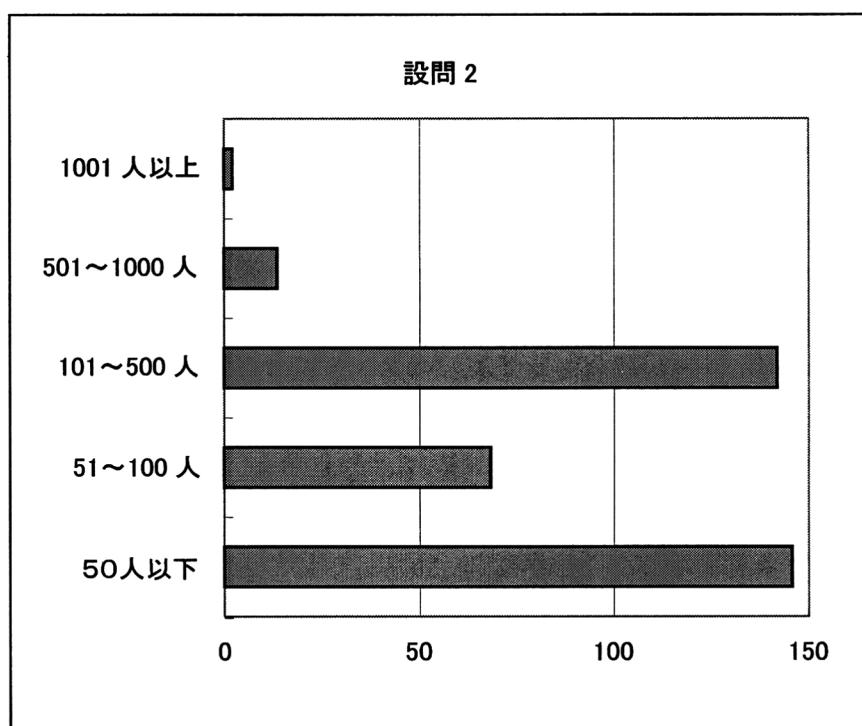
設問1



設問2 貴社の従業員数は？ (アンケート返答件数373社)

1001人以上	2
501～1000人	14
101～500人	141
51～100人	70
50人以下	146

従業員規模でみると、50人以下が146社と最も多く、次いで101～500人規模の141社となっている。1001人以上では2社となっている。

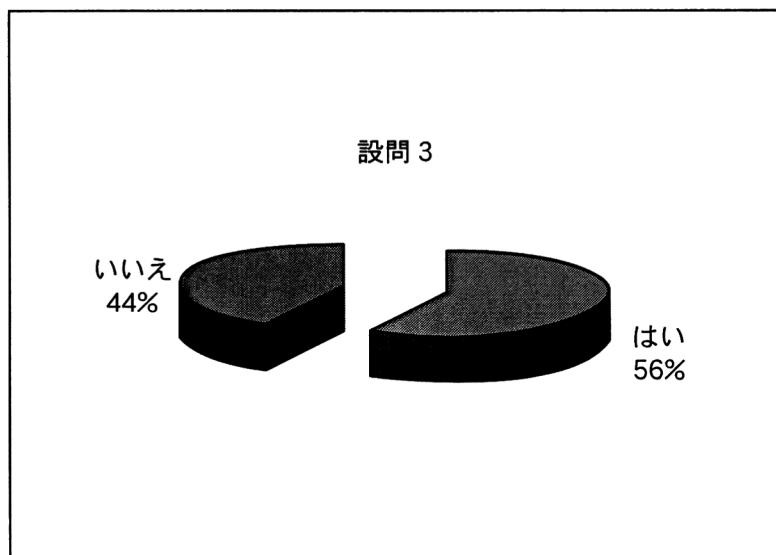


設問3 障害者（身体・知的・精神）の方を雇用しておられますか？ (アンケート返答件数373社)

はい	210	56%
いいえ	163	44%

調査対象企業のうち、障害者を雇用している企業は210社で56%となっている。

なお、山口労働局(H19.6.1現在)の発表によると法定雇用を義務づけられている企業は696社で達成率は54.5%となっている。

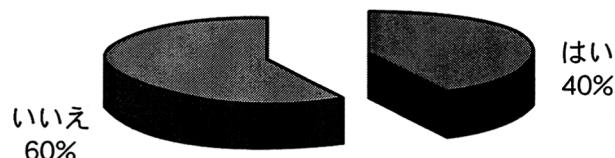


設問4-1 質問3で「いいえ」と答えられた企業は過去に雇用されたことがありますか？

はい	66	40%
いいえ	97	60%

障害者を雇用していないと返答のあった163社のうち過去に雇用経験があるとした企業は66社（40%）となっている。

設問4-1

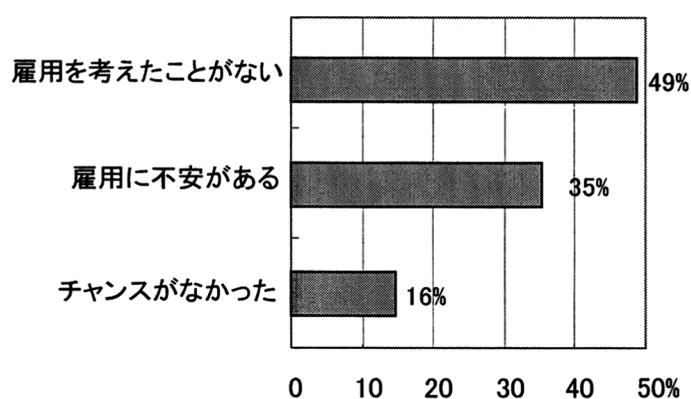


設問4-2 質問4-1で「いいえ」と答えられた企業の理由は何ですか？

雇用を考えたことがない	48	49%
雇用に不安がある	34	35%
チャンスがなかった	15	15%

障害者を雇用したことがない企業97社のうち「雇用を考えたことがない」が48社（49%）、「雇用に不安がある」が34社（35%）あがっている。

設問4-2

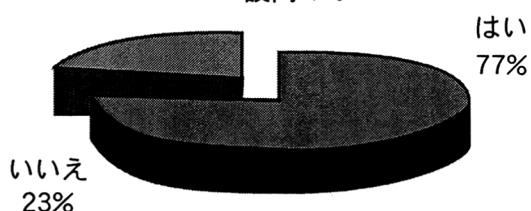


設問4-3 設問4-1で「はい」と答えられた企業にお聞きします。聴覚障害者の雇用はありましたか？

はい	51	77%
いいえ	15	23%

過去に障害者を雇用したことのある企業66社のうち、聴覚障害者の雇用経験ありが51社（77%）ある。

設問4-3

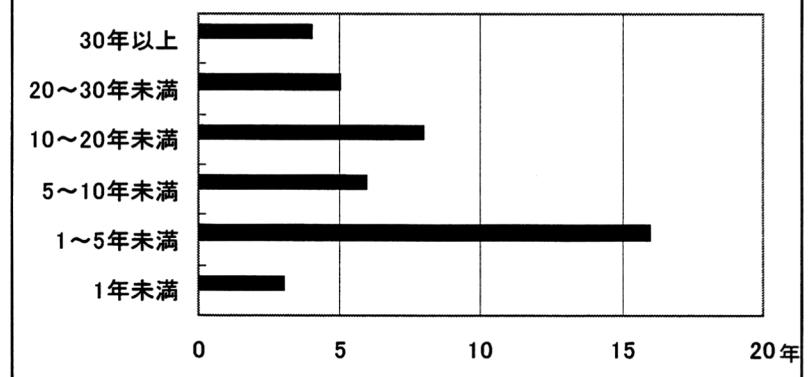


設問4-4 聴覚障害者が退職した時の勤続年数は何年ですか？

30年以上	4
20～30年未満	5
10～20年未満	8
5～10年未満	6
1～5年未満	16
1年未満	3
(未回答9件有)	

1年未満の退職は3人に対し1～5年未満が一番多く16人、5～10年未満では6人となっている。

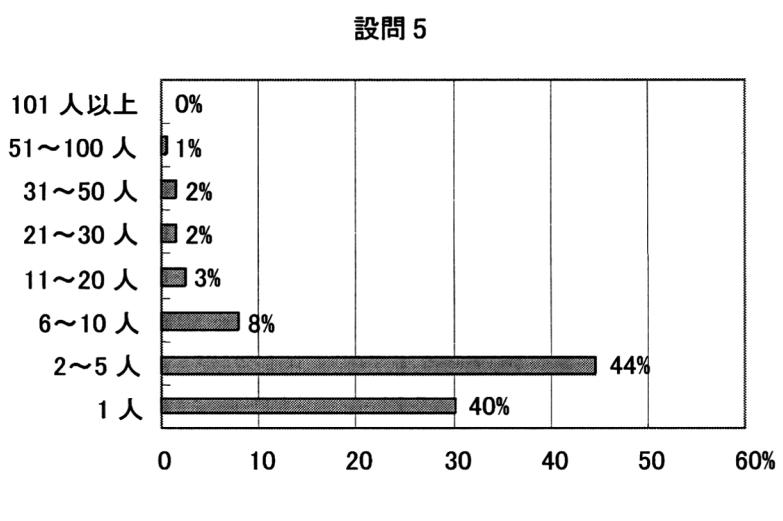
設問4-4



設問5 質問3で「はい」と答えられた企業にお聞きします。貴社での障害のある従業員数は？

101人以上	0	0%
51～100人	1	1%
31～50人	3	2%
21～30人	3	2%
11～20人	5	3%
6～10人	16	8%
2～5人	95	44%
1人	87	40%

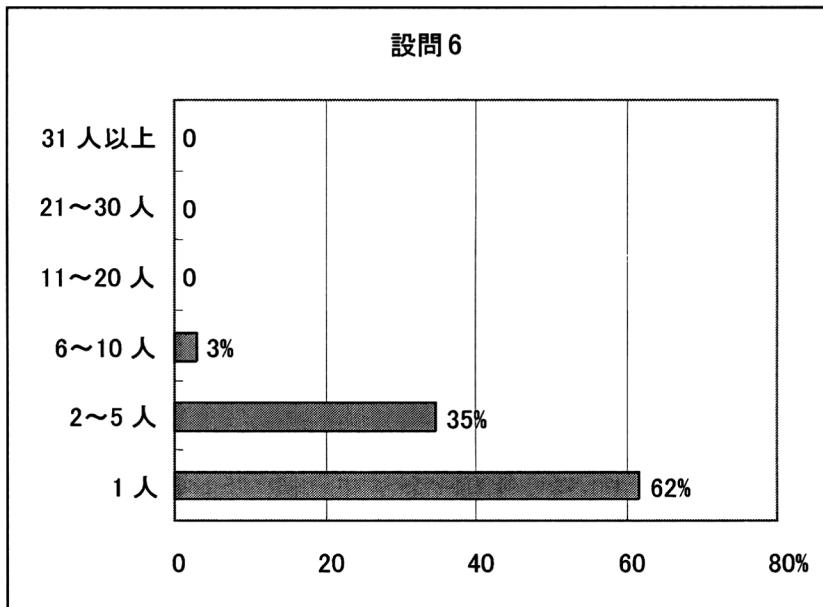
障害者を雇用している企業
210社の内、障害者従業員の数は
2～5人が最も多く95社(44%)、
ついで1人が87社(40%)を占めている。



設問6 障害のある従業員の中で聴覚障害者は何人おられますか？

31人以上	0	0
21～30人	0	0
11～20人	0	0
6～10人	2	3%
2～5人	23	35%
1人	41	62%

聴覚障害者を雇用している
企業数は合計すると66社にな
る。最も多いのは1人で41社
(62%)、次いで2～5人が23
社(35%)の順になっている。



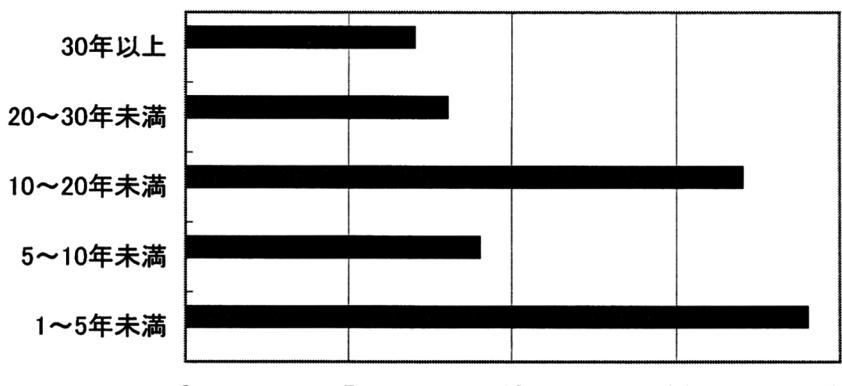
設問7 聴覚障害者を雇用している企業にお聞きします。聴覚障害者の勤続年数は?
 (聴覚障害者雇用企業数66社)

一番長い人

30年以上	7
20~30年未満	8
10~20年未満	17
5~10年未満	9
1~5年未満	19

1~5年未満が最も多く
 <19人、次いで10~20年未満が17人と多い。

設問7 一番長い人

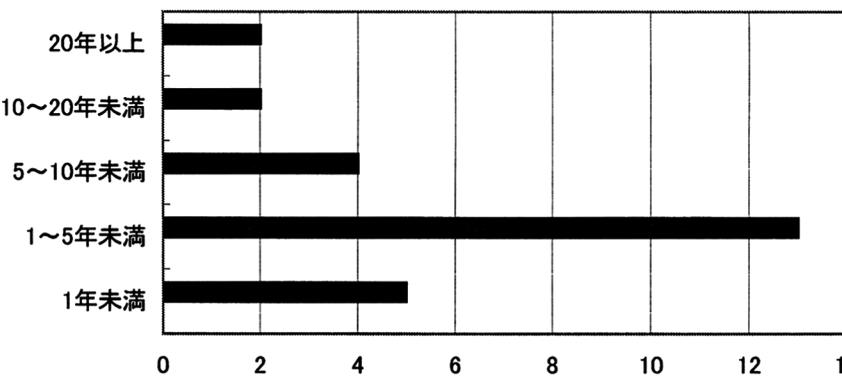


一番短い人

20年以上	2
10~20年未満	2
5~10年未満	4
1~5年未満	13
1年未満	5

1~5年未満が最も多く
 <13人、あとは1年未満5人、5~10年未満4人となっている。

設問7 一番短い人

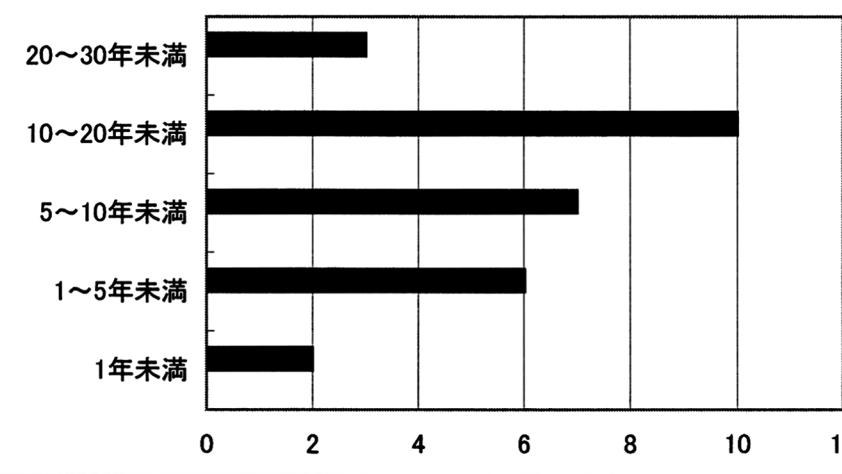


平均勤続年数

20~30年未満	3
10~20年未満	10
5~10年未満	7
1~5年未満	6
1年未満	2

回答欄に記入のあった企業が少なかった。

設問7 平均勤続年数

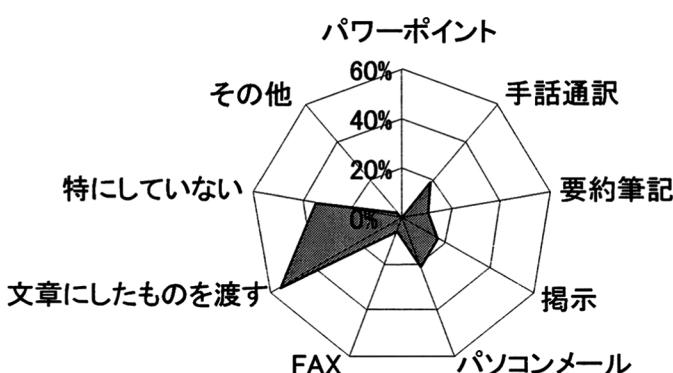


設問11 情報提供の方法はどうされていますか？（複数回答有）

パワーポイント	0	0%
手話通訳	12	18%
要約筆記	7	11%
掲示	11	17%
パソコンメール	14	21%
FAX	4	6%
文章にしたもの渡す	37	56%
特にしていない	23	35%
その他	2	3%
その他の内訳		
大きい声で	1	
生産指示書	1	

聴覚障害者雇用企業数66社を分母とし、回答率を出した。文章にしたもの渡している企業が最も多く37社（56%）、特にしていない企業も23社（35%）ある。

設問11

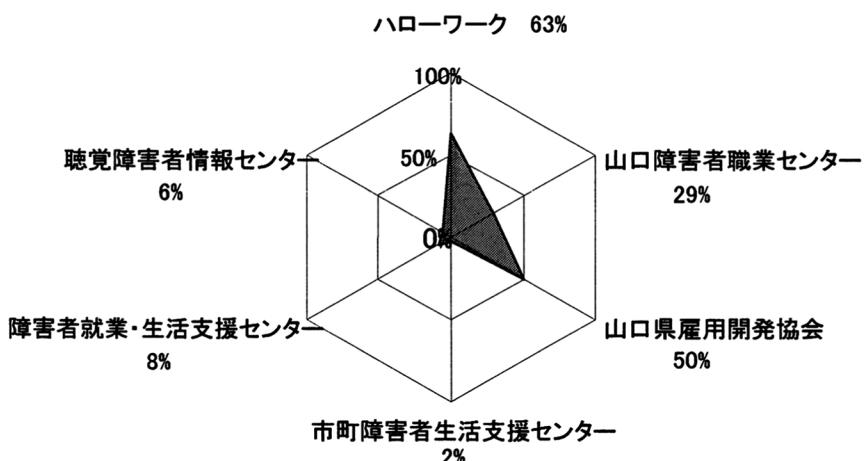


設問12 障害者雇用のための支援機関でご存知の機関はありますか？（複数回答有）

ハローワーク	235	63%
山口障害者職業センター	110	29%
山口県雇用開発協会	187	50%
市町障害者生活支援センター	8	2%
障害者就業・生活支援センター	30	8%
聴覚障害者情報センター	22	6%

アンケート回答件数373社を分母とし、各回答率を出した。最も知られているのはハローワーク、次いで山口県雇用開発協会、山口障害者職業センターの順になっている。

設問12



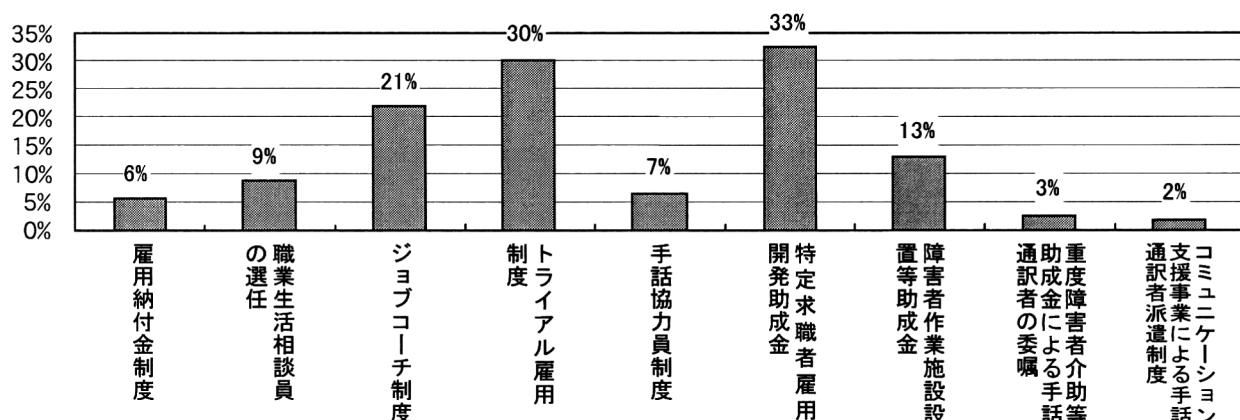
設問13 障害者雇用制度の中でご存じの制度はありますか？（複数回答有）

雇用納付金制度	21	6%
職業生活相談員の選任	34	9%
ジョブコーチ制度	79	21%
トライアル雇用制度	111	30%
手話協力員制度	26	7%
特定求職者雇用開発助成金	122	33%
障害者作業施設設置等助成金	49	13%
重度障害者介助等助成金による手話通訳者の委嘱	13	3%
コミュニケーション支援事業による手話通訳者派遣制度	8	2%

アンケート回答件数373社を分母とし、各回答率を出した。特定求職者雇用開発助成金は多くの企業に知られている。トライアル雇用制度も浸透してきている。

ジョブコーチ制度も知られてきていくが、助成金制度以外はあまり知られていない。

設問13



設問14 現在又は過去に利用された制度はありますか？（複数回答有）

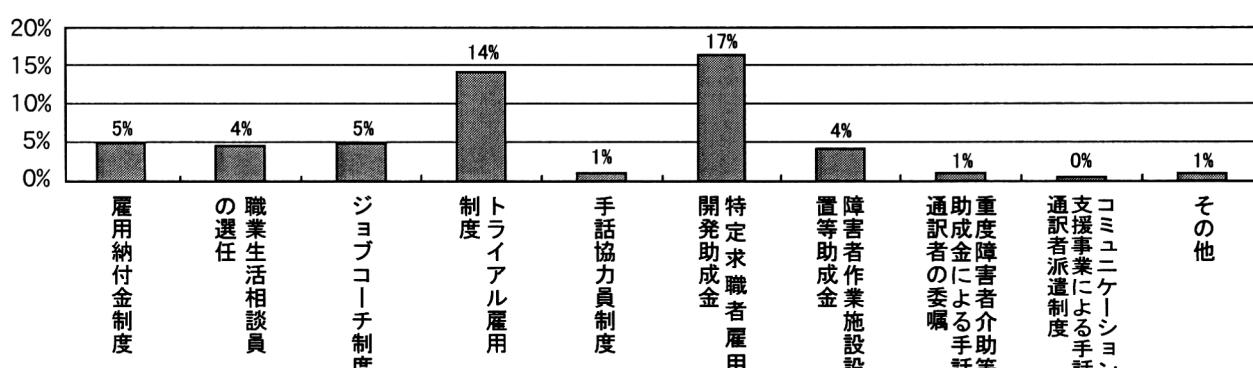
雇用納付金制度	20	5%
職業生活相談員の選任	15	4%
ジョブコーチ制度	19	5%
トライアル雇用制度	53	14%
手話協力員制度	5	1%
特定求職者雇用開発助成金	64	17%
障害者作業施設設置等助成金による手話通訳者の委嘱	16	4%
重度障害者介助等助成金による手話通訳者の委嘱	2	1%
コミュニケーション支援事業による手話通訳者派遣制度	1	0%
その他	2	1%

アンケート回答件数373社を分母とし、各回答率を出した。設問13のグラフとほぼ比例している。

その他の内訳

職場適応助成金	1
職場適応訓練	1

設問14



設問15 現在聴覚障害者を雇用している中で、困っておられることがありますか？（原文のまま記載）

- ★ スライサーなどの音で判断する作業が出来ない
- ★ 指示が徹底しない
- ★ たまに言っている事が聞き取れないことがある→特に電話での会話が正しく伝わらない
- ★ 細かな情報伝達（文章で表現しにくい言葉、感覚的なもの）が難しい
- ★ ろうあ者独自の文化での行き違い。心の未発達者がおり周りとのトラブルがおきる
- ★ 顧客からの電話対応ができない
- ★ 背中越しに呼んでも聞こえない
- ★ 特にないが微妙なニュアンスが伝わりにくいいことがある
- ★ 製品を製作する上で良い悪いは伝わるが、細かい部分の意志疎通が難しい
- ★ 思いこみが激しく自己主張的である
- ★ 聴覚障害者の理解度が判断しにくいでコミュニケーションが上手く取れない
- ★ 全体ミーティングをしても伝わらず個別に伝える必要がある
- ★ 安全確保のため一人作業が出来ない

設問16 聴覚障害者の就労を継続する上で必要な支援は何だと思われますか？（原文のまま記載）

《制度のこと》

- ★ 難聴程度なら性能の良い補聴器の紹介や斡旋（2件）
- ★ 雇用支援給付制度の充実 ★ ジョブコーチ支援（2件）
- ★ 企業が手話通訳者を設置できるようにする為の助成金、またその継続的な設置のための多種多様な支援
- ★ 手話通訳者派遣制度の充実
- ★ トライアル雇用制度

《職場環境のこと》

- ★ 情報保障と情報の共有化
- ★ 本人のやる気と周囲の理解（6件） ★ 職員との仕事の情報伝達
- ★ 職場ではコミュニケーションが良好であること（4件）
- ★ 意思疎通が上手くはかれるようになると（3件）
- ★ 「聞こえない」「聞こえにくい」事に対する理解を深めるようにする
- ★ 複数雇用と手話の出来る職員の確保、適正職場の確保
- ★ 貴下の職場において手話習得が必要
- ★ コミュニケーション支援（5件）
- ★ 行政による支援よりも、むしろ共に働く人たちが障害を理解することのほうが必要
- ★ 常時コミュニケーションをとること
- ★ 色々な面でのお互いの意志疎通を如何にしていくかが大切
- ★ 継続的な支援体制

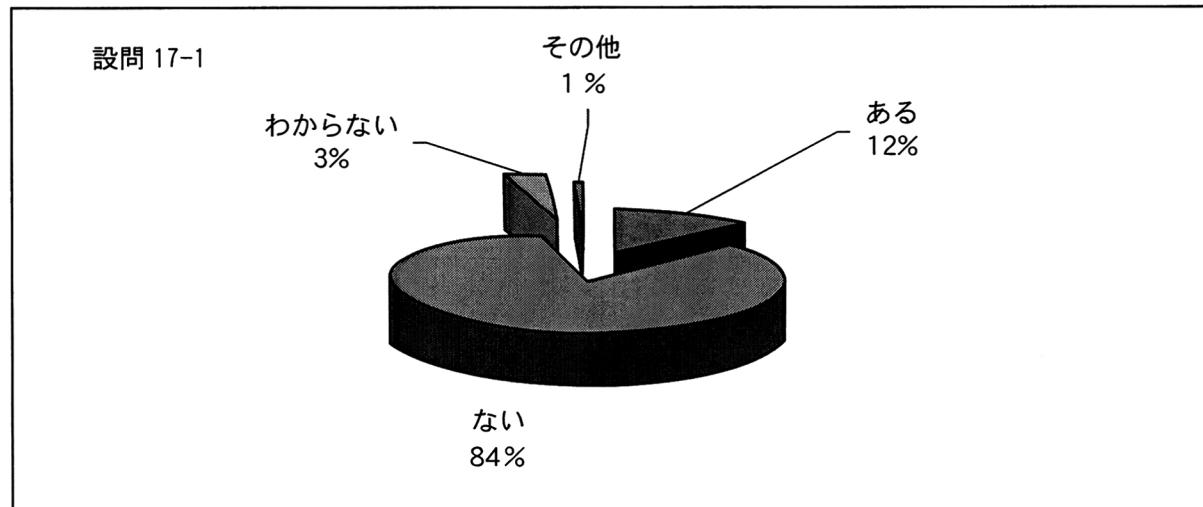
《その他》

- ★ 支援よりも本人のやる気が大切
- ★ 心の成長、生活の安定（家庭、自立、常識への認識）
- ★ コミュニケーションツールを広げる
- ★ 本人の意欲を育てること ★ 口話教育を学校でもっとして欲しい
- ★ 将来の生活設計に必要な賃金の保障
- ★ 障害者の特性に本当にあった仕事を紹介すること

設問17-1 今後聴覚障害者を雇用される意向がありますか？

ある	37	12%
ない	271	84%
わからない	10	3%
その他	3	1%
無回答	52	
その他の内訳		
経過を見て	1	
コミュニケーションOKなら	1	
補聴器使用の場合	1	

アンケート返答件数 373 社の内無回答が 52 社あり、321社で回答率を出した。「ない」という回答が 271 社 (84%) と多い。



設問17-1 「ある」と答えられた場合は、雇用のための条件として何が必要でしょうか？
(原文のまま記載)

《人材に関すること》

- ★ 仕事に対する前向きさと協調性 ★ 自動車免許取得 ★ やる気
- ★ 働く準備が出来ていること→マナー、約束、生活がしっかりとしていること
- ★ 現在雇用しているレベルの人材であればOKであるが、就労レベルに達していること
- ★ コミュニケーション能力
- ★ ワード・エクセルが使えること
- ★ 健康で意志（就労に対する）が強い人であるならば対応を考えたい
- ★ 素直さや、やる気のある人であれば採用
- ★ 正常な勤務体制（健康で毎日勤務できること）
- ★ 有資格者で求人枠があれば雇用できる
- ★ 製造ラインの雇用にあたっては軽度の聴覚障害者が雇用の対象となる
- ★ 今後は製造ラインにこだわらず事務職への配属も検討したい。その能力があること
- ★ コミュニケーション能力（障害者自身の能力）、業務能力
- ★ 聴覚障害の程度があまり重くなく健常者と同じ業務が可能であること
- ★ 資格と技術
- ★ 自己管理能力

《職場環境に関すること》

- ★ 作業マニュアルの整備 ★ 健聴者との意思疎通方法の確保
- ★ 自分で身を守れること→化学工場なので異常発生時に安全地帯(域)に避難できること
- ★ 業務に対応できるか？がポイント
- ★ 障害者に適した業務があること

《その他》

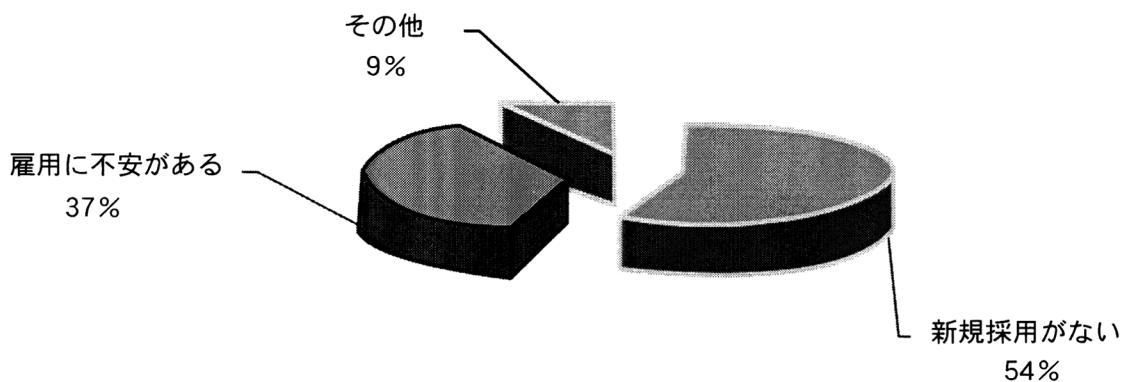
- ★ 県からの色々な協力
- ★ 障害者のスキルや能力の情報提供

設問17-2 「ない」と答えられた理由は、何でしょうか？

新規採用がない	147	54%
雇用に不安がある	99	37%
その他	25	9%

今後聴覚障害者を雇用する意向がない 271 社の内、新規採用がない為が 147 社 (54%)、雇用に不安がある事業所が 99 社 (37%) ある。

設問 17-2



設問17-2 今後聴覚障害者を雇用する意向がない（その他の内訳）（原文のまま記載）

《職場環境に関すること》

- ★ 製造ラインでは音で判断せざるを得ない場面が多いため
- ★ 労災に対する不安
- ★ 工場内にリフトが動き回り危ない
- ★ 正社員には貯金・保険の営業ノルマ、正社員以外には接客の仕事が多いため
- ★ 作業における安全面の確保 7件
- ★ 作業内容が聴覚障害者には不可 9件
- ★ 健常者でも危険度が高い業務なので、雇用するにはハイリスクである
- ★ 体制や設備が整っていない 2件
- ★ 音を確認できないと危険が伴うため

《コミュニケーションに関すること》

- ★ 会話が通じないため 2件
- ★ 情報伝達が難しい
- ★ コミュニケーション力が乏しいため
- ★ 補聴器対応可能な人はOKだが、そうでない人は難しい

《その他》

- ★ 障害者全体の雇用としてとらえているため 2件
- ★ タクシー業なので第2種免許が必要となり雇用は無理
- ★ 採用は毎年1~2名を予定しているが社員数も30%減少し、一人一人にかかる負担が以前に比べかなり高くなっているため
- ★ 新規採用人員に制限がある
- ★ 財源のほとんどが補助金であり採用状況が不安定のため
- ★ 特例子会社で雇用のため

自由欄（原文のまま記載）

《職場環境のこと》

- ★ 社内にゆとりがないと障害者雇用は負担が多く大変
- ★ リラックスして集える場所が必要。交流が深まれば、雇用も一層理解され促進されるはず
- ★ 社内にゆとりがあれば障害者雇用の場の提供を考慮する余裕も生まれてくると思う
- ★ 企業グループで障害者雇用を行う会社を設置しており各事業所では難しい為行っていない
- ★ 電話・無線での業務が多いので肢体等の障害者には就労可能な業務もあるが、聴覚障害者の就労は困難と思う
- ★ 当事業所の主な業務では比較的高度な知識・経験をもとに中小企業者及び銀行、その他金融機関との対面接待・電話応対が必要となっています。現在、下肢障害者を雇用中ですが視・聴覚障害者となると雇用の面で難しいと考えられます
- ★ 当社は大型のクレーン等を使ったり工場の中をフォークリフトや大型のトラックが入ってきたり危険な事が多々ある。その為、聴覚障害者の方は雇用したことがない
- ★ 業務上、内勤以外では聴覚障害者の雇用が難しい。内勤で機会があれば検討させていただきたい
- ★ 安全上及びコミュニケーションの問題から困難な点が多い
- ★ 地域雇用として以前、知的障害者を雇用していたが、公共工事の激減、低価格受注により雇用を増やしたくても難しい。雇用していたその知的障害者は60才を越えるが仕事を辞めた後もこちらで世話をしている
- ★ 弊社は危険性を伴う仕事内容の為、障害者雇用については難しい

《制度のこと》

- ★ もっと使いやすい助成金が出れば良いと思う
- ★ 雇用する場合は最低賃金を守らなければならないというのが現況だが、本人・施設・ハローワーク・家族も同意の上なら特例として認めてはと思う。なぜなら、障害者自立支援法の関係で通所へ通う本人も10%の利用料・食費などの出費が必要になった（以前は施設へ国が利用料を払っていた）。施設で働く場合、賃金より利用料の方が高くなる場合もある。それなら最低賃金免除を特例として認めてはどうかと思う
- ★ 重度障害者雇用助成金による職場改造は未確定な条件までついてくるので利用しにくい

《人材のこと》

- ★ 身体障害者で運転免許取得者なら今後も採用したい
- ★ 障害者においても前向きな人材であればどこでも活躍の場はあると思う
- ★ 精神障害者は数名雇用するも中途脱落され現在は知的障害者数名雇用、作業は十分ではないが、態度に裏表なくそれなりに安定しているのは、一般人に比べ逆に安心して付き合える
- ★ 以前にも他の障害者・難聴者を雇用したが、働く意志が弱く続かなかった
- ★ 障害者の人格を磨くことの難しさを感じる

《コミュニケーションのこと》

- ★ 障害の程度にもよるが義務教育課程、高等教育課程の間に他人とコミュニケーションを取る方法や、冷たい言葉をかけられる事もあるという事を教えて頂けたら、もっと社会に進出できるのではないか。（周りはイジメたつもりがなくてもイジメられた気になりトラブル、辞職に発展する事もあり、同グループの責任者が板挟みで心痛するケースが多いと聞く）「仕事はできるのに周りと協調できず社会に出られない」のは残念に思う

- ★ 知人に聴覚障害者の方がいるが、彼女はゆっくりと話すと私の口が読めるので凄いと思う。日常使える手話を教えてくれるが「おはよう」「ありがとう」「おいしい」ぐらいしか覚えられないなんて申し訳ないと思っている
- ★ 10年位前に聴覚障害者を3名雇用。コミュニケーションについて苦労した経緯がある。なかなか職場の人と和がとれなくて2名退職。残り1名は結婚退職。現在、知的障害者と肢体障害者を雇用しているが聴覚障害者においてはコミュニケーションが難しいと感じる

《その他》

- ★ 雇用率未達成の企業が多いので雇用促進の為、何かアンケートが役に立てばいいと思う
- ★ 過去において障害者の方を採用していたが仕事の内容では問題なかった（建設関係）



2. 企業訪問調査と検討

企業訪問調査と検討

訪問調査の目的

山口県では、社団法人山口県ろうあ連盟と全国手話通訳問題研究会山口支部の共著で発行された「聴覚障害者百人に聞きました」という聴覚障害者の声を集めたものがあります。しかし、就労支援を行うには雇用する側の意見もできるだけ多く集める必要があり、アンケートの集計だけでは十分な意見が得られないので、より詳しく知るために補足として訪問調査を行いました。

訪問調査の実施方法

今回、1000社の企業アンケートを行った際に、訪問調査に協力いただけた企業の確認を行いました。その結果、現在聴覚障害者を雇用している企業13社、以前雇用したことのある企業5社、これまで雇用した経験のない企業3社から訪問することの了解を得て、計21社へ伺いました。訪問調査員として、推進委員の中から聴覚障害を持つ委員1名、手話の出来る聞こえる委員1名、事務員1名、手話通訳者として手話協力員1名の計4名でチームを編成し、1社平均2時間30分の聞き取り調査を行いました。

また、訪問の際には耳マークや簡易筆談器の紹介、聴覚障害者雇用に関するマニュアルの配布も行いました。

訪問調査の結果

この度の訪問調査は、雇用する側の意見を聞くことを目的としていましたが、聴覚障害者の従業員が同席した企業が2社あり、その企業では聴覚障害者からの要望を聞く場にもなりました。その後、「朝礼の資料が事前に回るようになった。」と報告があり、改めて手話通訳が入った上で話し合うことの大切さを認識しました。併せて雇用する側からも、「聴覚障害従業員の意見を聞く良い場になった。」と感想がありました。

山口県内の状況は、各地により地域性がみられ、郡部の企業では家庭的な雰囲気の職場があり、それが長期の雇用を支えていました。もちろん本人の真面目に働く気持ちが前提としてあるのですが、人的な支援が自然に行われていました。しかし、一方では総務・人事部門と現場との格差が見られる企業もありました。

聴覚障害者を雇用していない企業の中には、「雇用は難しいが実習の受け入れは検討できる。」と答えられたところがあります。まず、障害者を理解していただくことから始めることも大切な方法でしょう。

共通した意見として、雇用のための公的支援制度は活用しにくいということでした。それは申請手続きに時間がかかることや、書類の多さにあるようです。手話通訳者の活用について、「電話一本ですぐに来てもらえるのなら良いのだが。」という意見がありました。しかし、多くの回答としては「手話がなくても通じるし、分からぬときは筆談をする。本人からも手話に対する希望は出ていない。」という意見が大半でした。また、他方では「『分かった。』と答えたのに、通じていないことがある。聴覚障害者の人には『分からない。』とはっきり言って欲しい。」という声も聞かれました。

今回の企業訪問の際、会話の中で、お客様として聴覚障害者が来られた場合の対応に話が進み、早速耳マークや簡易筆談器を置いて頂くこととなった企業もありました。お客様としての障害者に対するサービスを考えていくことが、就労現場をも変えていくことになるのではないかと思われました。

現在聴覚障害者を雇用している企業

訪問調査シート

会社名 A社（農林水産業）

19年11月29日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

重度の聴覚障害者、50歳代の女性を1名雇用中。本人のご主人が当社と関連する仕事をされていた時「働かせてくれないか」との要望があり、法定雇用率含め本人との希望が合致し採用。入社6年経過。1日5・5時間のパート勤務。1年毎の契約更新型。惣菜業務担当。手がきれ支障もなく真面目。本人の退職希望の申し出がない限り企業側としては継続雇用したい人材。

b) 配慮していること

業務上、マスクを使用しているが必要な場合はマスクをはずし対応している。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

職種上なし

b) 連絡事項の周知徹底

業務に関する説明は紙に書くこともある。本人から会社への連絡等については会社から自宅が近い事もあって紙に書いたものを自ら持つて来る事もある。以前はFAXを使ったりしていたが今はメールが主。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

口話・ジェスチャーを主としている。社内に手話が出来る人がいる訳でもなく、最初はコミュニケーションには戸惑った。長く働いている事から今はコミュニケーションが図れるようになった。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

20歳半ばの聴覚障害者の方でトライアル雇用を経験したが2ヶ月で辞めた。（パソコン業務）意思の疎通が図れず何が原因か不明のまま退職。続けて欲しかった。

障害者枠雇用の募集は常にしている。ハローワークにも伝えている。

制度は特に使った事はないし必要性もない。

条件など満たしていない事もある。

b) 使いやすさと、使いづらさ

使っていないので、情報たるものがない。

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

b) 研修機会の有無と情報保障

職務上なし。

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

職務上なし。

e) 障害のない社員との差異は

なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

良好。定時の休憩時間は雇用形態上ないが、同職場内でメールのやり取りをしている職員もいる。忘年会などには参加するが雑談もあまりない。

c) 求めている人材

やる気のある人。真面目な人。パソコンの資格がある人が良い。

d) モチベーションを持続させるための方法

感情が態度に出やすいため、時としてもめる事もある。

特記事項

「何かに当たって物が落ちても分らない」と現場からの声があるが仕方のこと。

本人の「いやっ!」「だめっ!」等の態度が出てもめることもある。しかし、大きな支障にはなっていない。

訪問調査シート

会社名 B社（製造業）

19年11月20日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

聴覚障害者の男性2名雇用中。2名ともに仕事は真面目。正社員雇用。他企業からの中途採用。

手帳2級 事務職（在庫管理、パソコン業務、簡単な事務）数字に強い。勤務年数3年。

手帳3級 冷凍食品の加工業務をベルトコンベア上にて作業するラインに在籍。勤務年数11年。

b) 配慮していること

社長元来、20年間、障害者の雇用を大切にしている。

ラインごとに職業生活相談員の資格保有者がライン長として配属されている。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

b) 連絡事項の周知徹底

主に大きな声とジェスチャーを使用。

個人から企業への連絡は1名は親が電話で知らせてくる。他の1名は本人が電話で連絡してくる。
(補聴器使用)

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

現場業務においては3~4名で作業しているが大きい声で話す程度で支障をきたすような事は上がっていない。

1名は人の声が聞き取りにくい時は、空気圧の調節をするのか自分の鼻をつまんで人の話を聞くことがある。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

職業生活相談員の資格を持った職員が10名居る。その為、外部からの支援は必要とせず自社内で支援は出来ている。

b) 使いやすさと、使いづらさ

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

賞与の際、上司との面談。

b) 研修機会の有無と情報保障

研修参加は今後の問題。

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

現在、登用には至っていないが可能性は十分ある。

e) 障害のない社員との差異は

差異はなし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

部署や勤務工場が離れている為、聴覚障害者同士で集まる姿はあまり見ず、休憩も部署ごとに時間や場所が違い接点はあまりない。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

1名は現場内での友達も多く交流会、レク、奉仕活動にもよく参加。

1名はどちらかと言うと閉鎖的な性格。

c) 求めている人材

真面目、仕事を休まない人。

d) モチベーションを持続させるための方法

周囲からの支援。

特記事項

90名社員のうち、52名が何らかの障害を持っている。(知的障害者が主)

2週間続くと3年間は可能。

「自分で手をえたものが形に見え商品になるのが障害者の喜びなのではないか」と思っている。

訪問調査シート

会社名 C社（建築・土木業）

19年10月25日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

社内職員より「一級建築士の資格を持っている人がいる」との情報を得てハローワークを通じ面接し採用。入社3年目。積算業務、図面業務を一手に担い、特にCAD業務を得意とする。業務内容からして専用個室で一人勤務。

b) 配慮していること

口話程度で支障はないが、繰り返し本人と話す。

本人に話しかける事に努めているが「本音ははっきり分からぬ」ので注意しておかねばならないと思っている。

安全管理

「平等な扱いになるのなら」という配慮と必要のない配慮の兼ね合いが難しい。

聴覚障害者雇用においては安全面を考え内勤を主とする。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

口話で支障なし。

「手話通訳の必要はない」と本人の談あり。

外部会議等は業務上なし。

b) 連絡事項の周知徹底

周知徹底には総務部職員が主となり、本人と繰り返し話す。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

特に必要とはしていない。コミュニケーション支援・保障の必要があれば「いつでも対応する」旨は本人へ伝えている。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

以前に給付金制度を申請したが、申請が通らず、現在のところ活用には至っていない。

インターンシップの希望があれば受け入れたい。

b) 使いやすさと、使いづらさ

条件が厳しすぎるので制度があっても使いづらい。

c) 改善提案

制度についてセミナー等で教えてくれない。

雇用しやすい・利用しやすい制度にして欲しい。

国がくれるものを持ちかの形で本人へ返してあげたい。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

b) 研修機会の有無と情報保障

c) スキルアップの手段

資格取得による受験費用、セミナー講座などの受講料においては企業側が全負担。

不合格結果になつても返金なし。しかし再試験などに関しては自己負担。

資格取得にあたつては資格手当やボーナスにも反映させている。

d) 役職への登用と可能性

e) 障害のない社員との差異は

差をつけずに平等に意識を持たせている。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

アフター5は不明。

「外で稼いでこない人を置いてどうするか」と言う男社会での風習による差別化があつてはならないと社員全員へ理解の徹底を促している。

c) 求めている人材

一級建築士

技術的な人材

内勤者を主に募集

d) モチベーションを持続させるための方法

特記事項

アンケートはもっと詳しい内容でも良かった。

本人サイドのアンケート内容も聞きたい。

障害者の声をもっと公にして良いと思う。何も聞こえてこない。

コミュニケーションの機会を増やしたり、資格取得の推進等のご示唆を参考にさせていただきたい。

訪問調査シート

会社名 D社（製造業）

19年11月29日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

当社は大手企業の100%子会社で福利厚生関係のほか、製造ラインの一部請負業務をしている。今年7月入社。20歳男性。デザイン学校卒。聴覚障害+左手の不自由あり。手帳2級。補聴器使用。障害者雇用を達成しておらずハローワークから雇用を促す形で紹介を受けた。毎週月～金曜日AM 8:00～PM 4:30勤務。緑化・清掃業務を担当。3ヶ月毎の契約更新型。トライアル雇用は使用せず。隣接市からマイカー通勤。真面目に働いている。

b) 配慮していること

道路付近での作業は危険な状況判断が本人には難しく、また健常者に負けまいと同じように働いてしまう事が周囲からすれば怖い。リーダーが常に周囲に目を光らせている。また、病を持たれた方でリハビリを兼ねて仕事をされているメンバーとペアを組むこともある。本人の一生懸命さが仇とならないよう、お互いが無理のない程度で仕事をこなすよう仕事の進み具合をコントロールしている。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

指導にあたっては筆談と大きい声で対応。
「筆談と大きい声で可能」と人事より聞いている為、何も準備していない。

b) 連絡事項の周知徹底

企業↔個人の連絡は採用担当人事がメールでやりとりしている。電話も可だが聞き取りにくい。本人はメールを希望。
朝礼や指示については聞こえていないので後で図を書いたりしてフォローしている。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

大きい声で対応したり、ジェスチャーを主としているが場合によっては筆談対応もある。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

特定求職者雇用開発助成金を利用中。

b) 使いやすさと、使いづらさ

使い始めたばかりで分からぬ。

c) 改善提案

雇用は広げていきたいが企業側の対策・支援が整っていないので難しい。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

b) 研修機会の有無と情報保障

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

e) 障害のない社員との差異は
時給・賞与などは差異なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は
苦情はないがコミュニケーションをとる過程に「疲れる」との声はあった。
挨拶も自らしてくる。休憩時間もメンバー同士楽しくやっている。

c) 求めている人材
障害などがあっても健康的な人。
パソコンの基本操作が出来る人。

d) モチベーションを持続させるための方法
指差呼称の徹底。
特別扱いをしていないところを本人にも周囲にも見せる。

特記事項

実習：希望があれば検討し受け入れ可能と思う。インターンシップは積極的に受け入れており職業訓練学校からも受け入れている。

大きな声で対応：単語だけなら良いが長文となると疲れる。

他の職員も努めて仲間作りや仲間意識には協力的だが、ジュースをおごったりする行為も本人には「おごってもらって当たり前」になって逆効果になりつつある。厳し過ぎても離れていくし、甘やかしてもいけないし、どこまでがOKなのか分らない。

叱られた時の反応：「いけんのですか」などの返事が返ってくる。説明をすると「分かりました」となる。

訪問調査シート

会社名 E社（製造業）

19年11月29日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

54名中、5名障害者雇用。うち、3名が聴覚障害者。

障害者全般の退職者はなし。

3名の聴覚障害者のうち、2名は聾学校の実習経験を経て雇用。

b) 配慮していること

会社側としては特になし。

（当事者の声）新しい社員が入る度、聞こえないことを自分で説明している。理解してもらいたいから「後ろから話しかけても聞こえない」「話す時は顔を見ながら」と説明しているが、新しい社員には会社側から自分たちの事を説明して欲しい。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

A氏：口話で可。

B氏：ホワイトボード使用。

C氏：仕事を一緒にしている仲間で自然と手話を覚えてくれた人が居るので手話で対応してくれる事もある。

b) 連絡事項の周知徹底

全社員共通の掲示板を活用。

旅行等の交流会関連は幹事から直接、教えてもらう事もある。

チーム内の連絡は口話を主とし通じない場合は筆談。

「回覧などがあればいいな」と該当者からの要望あり。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

月に1回、5～6人で行う小集団活動会議がある。

A氏：長い付き合いの仲なので口話でコミュニケーションは取れている。

B氏：ずっと黙っている。

C氏：簡単な説明で終わるが不満はない。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

聴覚障害者に対しての支援・制度に関しては使用していない様子。

b) 使いやすさと、使いづらさ

制度の説明書類は役所用語が多く分からぬ。

申請手続きも書類が多すぎる。

c) 改善提案

d) 当事者の声

（当事者の声）

休憩時間の始まり、終わりが分からない。

聴覚障害者の為のものが何も設置されていない。

お知らせランプをお願いした事があるが会社側から断られた事がある。

大きな会議、大切な話の時くらいは、通訳が欲しいと思うし、後でレジュメが欲しいと思う事もある。
仕事に対する情報はもっと欲しいと思う。

会社の総務のアドレスも知らない。

仕事中、ケガで病院に運ばれた事があるが突然な事で通訳者がおらず状況が分らなかった。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

査定評価、上部の評価を設けている。

b) 研修機会の有無と情報保障

A氏：朝礼で先輩に筆談を頼んだ事があるが書く事を苦手とする人も居るだろうと考え、その後は迷惑かと思い頼むことをやめた。

C氏：資格取得の学科試験、技能試験、更新試験はさっぱり分らなかった。想像の範囲だった。更新試験は2回、3回と繰り返すうちに分かってきた、と言うか慣れてきた。

c) スキルアップの手段

資格取得においては、合格、不合格を問わず全額会社負担。

更新手続きにかかる諸経費も全額会社負担。

必要な資格は全て取らせている。

d) 役職への登用と可能性

組長→課長→部長

頑張れば可能性はあると思う。

e) 障害のない社員との差異は

なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

3人それぞれ部署は違うが交流はある。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

良好。他のろう者の参加・不参加状況をみて「3人とも不参加」「3人とも参加」を決めているよう

に思う。

A氏：飲み会になると雰囲気的に気楽に話せない。会話に入りにくい。タイミングがとれない。

B氏：アフター5に誘いを受ける事もある。断りにくい事もあるが誘われると嬉しい。

c) 求めている人材

やる気のある人。

資格取得は入社後。

d) モチベーションを持続させるための方法

特記事項

A氏：入社前に聾の先輩の父親がいるのを知っていたから抵抗はなかった。初めは筆談をしたり分らないところは先輩に聞いたりで入社1年目は仕事の内容がさっぱり分らなかった。「会社の中で手話の出来る人を作ろう」と思ったが忙しい為、長続きしなかった。

B氏：入社時、聾の先輩2名にサポートしてもらったり、教えてもらいながらだった。

C氏：教育係ではなかったが分かる範囲で教えてあげた。

訪問調査シート

会社名 F社（建築・土木業）

19年11月21日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

右耳の聞こえない男性、60歳を知人の紹介を受け雇用中。障害者手帳は所持していない。
13年勤務。現在60歳だが延長雇用も最大雇用の65歳まで決まっている。優秀で総務課長、支店長を経て60歳からは課長リーダークラス。営業という業務に支障はなく、入社時からの支障や苦情もなし。

b) 配慮していること

右耳の不自由さは一緒に働いていても分らない位、配慮の必要性もなく本人から不便さを訴える事もない。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

左耳を話す人の方向へ傾けて調節を自分でされている為、保障等の必要性はない。

b) 連絡事項の周知徹底

左耳を話す人の方向へ傾けて調節を自分でされている為、特に他の手段を必要とはせず可。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

特に他の手段を必要とはせず可。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

雇用開発協会、ハローワークは知っているが制度については知らない。

b) 使いやすさと、使いづらさ

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

b) 研修機会の有無と情報保障

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

登用もし、再雇用制度の適用も決定している。

e) 障害のない社員との差異は

差異なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

良好。ハンディを全く感じない。

行事には率先して参加。行事の企画・構成も積極的、リーダー的。

c) 求めている人材

プラス思考。明るく一緒に働く人。建築士1級→CAD、設計をパソコンでこなせる人。

事務関係なら経理事務2級。

d) モチベーションを持続させるための方法

特記事項

昨年の夏、下関分校の中学生が6～7名程、展示場の見学に来た。

中小企業の域から脱出していない。余裕があれば役に立ちたい。

学生のインターンシップは受け入れている。

有資格者においては社会的責任として将来的には採用を考えたい。

社会見学、実習ともに受け入れ可能。事務職、工場内職ともに手伝ってもらう事もあると思う。見学、実習においては事前に気をつけて欲しいところ等は遠慮なく申し出て欲しい。

以前に海外からお客様を迎えた時、足が不自由な事を知らなかった。「事前に判明すれば車いすの準備ができたのに」と悔やんだ事があった。「常備を考えなければ」と思った。

アンケート調査には抵抗はなかった。「会社の規模が小さいので出来ることはどんどん受け入れなければ」という気持ちがある。

現場が主となるので職種が狭まると思っていたが関連会社等の工場作業なら聴覚障害者の方の仕事もあるかと話をしながら思った。

新しい職種もどんどん考えている。会社のホームページを見て欲しい。

訪問調査シート

会社名 G社（その他…印刷業）

19年10月25日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

男性40歳。聾学校からの就職。21年勤務。出勤率よく残業にも協力的。半日有給制度等もあるが殆ど使用せず。入社時より本人の向上心はなく現状況に満足の様子。前部署業務は不得手だった為7～8年前に出荷業務に部署変えし現在に到る。本人と主任、2名で勤務。算数や文章力が弱いが漢字には強く、本人の好きな「野球」「選挙」に関する知識、記憶には秀であるものがある。手話は苦手。数字は50以上になると理解が難しい。

b) 配慮していること

本人に理解が難しいこと（例・退職金制度が国へ移行する説明など）に関しては家族に来社してもらい対応。

業務上、一般道路の横断や台車での歩行が頻繁にある。地域の生活道路でもあり車の往来が激しい。本人は後方からの車には判断が出来ず、気づかない事もあるが地域の方から理解や配慮をもらっている。

数字が50を超える説明については、更に噛みくだいた説明で対応している。

本人の能力に合わせて仕事をしている。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

スライドを使用し説明したり会議の資料を活用している。

今後もこの方法でやっていきたい。

b) 連絡事項の周知徹底

筆談を主としている。

回覧物の場合、文章力の低さから個人的に説明をする事もあるし、分らないところは本人が後から聞いてくることもある。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

休憩時間などは簡単に走り書き程度の筆談で会話をする事もある。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

使用はしていない。何かの時は家族の協力を得ている。

b) 使いやすさと、使いづらさ

申請が面倒だから小企業としては制度を利用するに至っていない。

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

b) 研修機会の有無と情報保障

研修参加はなし。

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

本人の可能性としては低い。現時点では考えていない。

e) 障害のない社員との差異は

差異はなし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

聴覚障害者は本人のみ。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

他の職員から仕事上の負担の多さを訴えられる事もあるが本人の明朗さや茶目っ気な性格がカバーしてくれ上手くいっている。

c) 求めている人材

d) モチベーションを持続させるための方法

特記事項

本人と10分程度雑談。手話での会話が一部成立不可。質問に対しての返答をもらえない場面があった。21年間の勤務には両親の手厚いバックアップを要している様子。出勤の際、自宅から最寄りの駅までの送迎、帰宅時の駅から自宅までの送迎、日々の弁当作り、会社間との連絡のやりとり・・・他、両親が全て対応している。

本人の年齢から見て両親の年齢も高齢とうかがえる。その両親のバックアップが、いつまで可能か。また、会社以外の社会的繋がりも持っておらず、必要性も本人は全く感じていないことから両親からのバックアップが不可能になった際、どこまで自立した生活が送れるのか等の不安を感じる。

訪問調査シート

会社名 H社（製造業）

19年11月14日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

聴覚障害者4名雇用中。全員4級程度。年齢27～55歳と幅広い。

以前は聴覚障害者が環境的に適する部署があり雇用者数も現在より多く、現場内で自主的に手話を覚えて会話する場面も目についていたが企業側事情により3年前から危険度の高い現場だけとなり現在は軽度の聴覚障害者のみとなった。4名中、最も雇用年数の長い者は13年。全員、職務については真面目で非常識な行動をとることもなし。

b) 配慮していること

コミュニケーションは筆談を主としている為、情報伝達に間違えや漏れがないよう心掛けている。業務上、マスクを使用しているが難聴者との対応時には特別にマスクを外すことを認めている。危険度の高い現場であるため、非常時等には指導員が誘導し避難させる体制を取り、日常業務でも難聴者が一人で作業する事がないようにしている。

パトライトを使用しているが場所によってまちまち。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

資料配布

b) 連絡事項の周知徹底

現場に全社員共通の回覧ファイルを設置。各自で目を通してもらう。

休憩時間の周知は基本的にチャイムだが、同僚が声をかけるようにしている。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

個人的な伝達においてはマスクを外し、ゆっくり口話で伝える。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

環境面では遅れているのが実情。

難聴者の為、公的支援使用の必要はない。

b) 使いやすさと、使いづらさ

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

全社員一律に1年に1回、自己評価を施行。

会社が求めているレベルが本人に分かるよう設置し、自己評価の段階を経て上司評価を受ける。

b) 研修機会の有無と情報保障

資料配布

c) スキルアップの手段

自己評価の中に「職務で不足しているところを達成する為の勉強、資格取得を考えているか」の設問があり、会社側との食い違いがあれば、上司との面談を行い、目標設定を改める。

d) 役職への登用と可能性

登用の可能性はある。現在、入社13年目の難聴者も昇格歴あり。

但し、上層部においては、会社設立時に入社した1期生、2期生を主にしている為、登用の上限は班長程度。

e) 障害のない社員との差異は

なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

プライベートは不明。

職場では部署・班ともそれぞれ違い、年齢層も幅広く不明。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

トラブルに関する声は今まで上がっていない。

c) 求めている人材

難聴者4級程度。

危険度の高い現場での職務となる為、全く聽こえない人材の採用や、聾学校からの採用は考えていない。

d) モチベーションを持続させるための方法

特記事項

難聴者（女性）と15分程度面談

（当事者の声）入社10年目。教育研修を受けた際、筆談・指差し等、協力はしてもらえたが内容は理解出来なかった。通訳依頼については、通訳が来て欲しい気持ちはあるが周囲に気を使い迷うところ。健聴者との付き合いは、コミュニケーションは自分から積極的にしている。行事参加については積極的とは言えないが、出来る範囲で参加。

朝礼等で筆談をする際のノートは専用ノートとして自分で準備している。ノートが手元にない時は周囲の人が紙に書いてくれる。

★「健聴者に負けたくない！」と言う気持ちは持っている」「時々、健聴者同士がお喋りしているところを見るとムカつく！仕方ないから仕事に専念するしかない！」との発言あり。

（総務職員の声）上記★印部分の発言については、「私たちの気づいていない点だった」と驚く。

訪問調査シート

会社名 I社（製造業）

19年11月14日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

障害者5名雇用中1名聴覚障害者。30歳代、男性。入社5年目。手帳1級。

社内自体、80デシベルの騒音がある為、補聴器のレベルを下げて使用している。

仕事に関しては真面目で能力もある。「よく働く」と社内認識あり。

社内の騒音上、音で判断する仕事はない。識別センサー等、目で判断する装置での仕事。

b) 配慮していること

聾文化の壁・障害者の壁=ケースバイケースだと思う。

創立者より障害者雇用に理解がある。

特別扱い→しない。配慮する→する。思いやり→少ないかも。

1年に2回程度、手話通訳依頼をして話をしている。

緊急時等、情報を音で伝える際はビックリさせないよう気をつけている。突然、肩を叩くのではなく館内放送等、見える所へ行って知らせる。

聴覚障害者が3名在籍していた時に社内携帯のパイプで緊急連絡等の周知連絡手段も考えたが常に動いている状態の中でパイプの振動は伝わりにくいかと思い実現せず。

また、パトライトが常に見えるところだけに居る訳ではないので1つのパトライトを定時に見るよう指導している。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

朝礼→毎日ある。筆談を主とする。本人からの質問のやり取りもある。

b) 連絡事項の周知徹底

筆談や生産指示書を使っており、ほとんど伝わっている。(内容が変わる事はあまりない。)

生産指示書での理解力は健聴者より聴覚障害者の方が勝っている。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

口話が主。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

なんとか自社内で頑張りたいが忙しくなるとお願いしたい旨はある。

電話1本でお願い出来るサービスに偏る。

手話通訳者は社協の方だから通訳者と言う立場だけでなく障害者雇用に対して幅広く利用させてもらっている。

b) 使いやすさと、使いづらさ

手続きが難しいので遠のく。

c) 改善提案

電話1本でお願い出来るサービスが良い。申請などを経て受けるサービスは煩わしさがある。簡単なものが良い。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

社員全員共通な方法で損分はない。

他の職員からも「区別しないで」との声がある。

見習い→準社員→正社員・・・全員、正社員になっている。

b) 研修機会の有無と情報保障

新しい事は教育するが研修等は特にない。

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

今のところないが、将来、職場リーダーが考えられる。

具体的な登用方法等は未定。

e) 障害のない社員との差異は

集中力はすごく良い。目から入る情報が多くてストレスや疲労感はあるだろう。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

行事、忘年会には参加。旅行には不参加。本人、健聴者のお互いの考えが分らず、距離があり適切とは言えないが、女性の多い職場で噂話もあり、逆に関わらない距離でいられるには良い事もある。本人には居心地はいいと思う。

c) 求めている人材

口先だけではない人。

d) モチベーションを持続させるための方法

つい口話を優先してしまう。・仕事を覚える・見えない口を見る・口話を覚えるなど大変と思う。社員に簡単な手話は覚えて欲しいと思っている。

手話の本を設置している。

特記事項

会社側としては長く働いてほしいと思うが「働く」という目的意識や目指すところが違っている。「たとえば300万円貯めたら辞める」というように自分の目的が達成されたら職場に執着しないで辞める人も多い・・・など、派遣雇用形態などが主流になっている昨今、1~3ヶ月で人の出入りがあるので聴覚障害者だけが「短い」、「長続きしない」とは感じていない。逆に「雇用期間の短い人のバイタリティは何だろう」と感じさせる人も中には居る。

訪問調査シート

会社名 J社（その他…印刷業）

19年11月28日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

聾学校からの実習を経て双方の条件合致し1名採用
聾学校生を企業設立時ハローワークを経て一般募集し2名採用
欠員補充時、ハローワークを経て3名採用

印刷オペレーター業務 男性2名

製本仕上げ業務 男性1名 女性1名

パソコンオペレーター 女性2名

b) 配慮していること

聾者独特の文化に対し、社内で許されない事には注意、そうでない部分はそれぞれの個性と見ている。
入らない情報は積極的に提供している。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

社員全員、発言の際、誰が発言するのか明確にする為、挙手をしてから発言（聾者に分かりやすく）
月1回の朝礼、会議など内容が事前に分かるものはすべてレジュメにし前日に配る。
企業内設置手話通訳者の活用

b) 連絡事項の周知徹底

メッセンジャーの活用 掲示板に貼り出す 毎日の朝礼で報告

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

部署ごとに、それぞれの方法で通じ合う様子。複雑になってきたり通じない時には当事者自ら、通訳者を呼びに行く。←働きやすい環境になってきていると感じている。

簡易筆談器の活用

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

トライアル雇用制度

特定求職者雇用開発助成金

重度障害者介助等助成金による手話通訳者の委嘱

b) 使いやすさと、使いづらさ

- 助成金による手話通訳者の委嘱は書類が多く、手続きが煩雑。
- 手話通訳設置にかかる助成金がない。
- 雇用者の力を出してもらうには支援や制度の活用が企業にとっても必要。
- トライアル雇用制度、ジョブコーチ制度は有効。

c) 改善提案

設置型通訳者に対しての制度が欲しい。

会社も人も情報も常に動いているのだからリアルタイムでの通訳が欲しい。その為には、設置型通訳者の環境整備が必要。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

個人目標の設定をやりたいと思っているが今は出来ていない。

評価は1年に1回、人事考課（全社員共通）と自己申告、上司との評価、面談を行っている。

自己申告書には何をやるのか、何を伝えたいか、特技など主張出来る内容にしている。

b) 研修機会の有無と情報保障

研修会有り。企業内設置通訳者2人で対応。（場合により助成金による通訳者への依頼あり）

c) スキルアップの手段

- ・通信教育で合格すれば受講料を補助する。・ボーナスは積み上げ式ではなく洗い替え方式。
- ・小集団活動では、部署ごとに業務改善の提案を求める。評価により報奨金をグループ単位で還元。新しい情報をどんどん取り入れ、やる気を作る。その結果、「バーチャル・ネットワーク・コンピューティングの活用」などの提案があった。

d) 役職への登用と可能性

サブリーダー・リーダーへの登用の可能性は「人を上手く使える人」「人からあてにされる人材」「指示が出来る人、指示を取れる人」ならある。

現在、聴覚障害者の登用歴はないが皆、平等に登用のチャンスはある。

e) 障害のない社員との差異は

なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

良かったり良くなかったりと狭い世界ゆえ、ぶつかり合いや勘違いが起きることもある。

情報の取り方や伝達の早さが災いとなる場面もある。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

おおむね良好。チーム内も上手くいっている。

c) 求めている人材

① 自立した社会人であること 「心の発達」が大きな要素。

② 自己の個性を正しく知っていること。聴覚障害者の場合「自分が聞こえない」事を理解・受容し自分から情報を積極的に掴み取る事が肝要。

③ 働く意欲がある事。

d) モチベーションを持続させるための方法

「働き続けたい」と思ってもらえる会社で在り続ける事。

この為には①社員達が地域において胸を張って「〇〇会社に勤めています」と言える会社であること。

②障害の有無に関わらず待遇面で平等であり、納得いくものであること。

特記事項

学生の会社実習・見学は全障害者に対し受け入れ可能。

手話通訳が入ればすべて通じると思っていたが、本人の考える力やこれまでの生育環境により個人差の大きいことが分かった。自分の分かる言葉の範囲で相手の話を理解し、判断するのはやむを得ない事なのかもしれない。

ここは企業なので「共に働き、利益を出していくためにどうするのか」という視点で考えている。本人には「分からない」と言える勇気を求め、こちらも「分からない」と言える環境を作っていく。

教育の問題も大きい。聾学校は山口養護の産業科が移り、山口南総合支援学校となる。より魅力ある元気な学校になり、基礎学力と心を育てる教育をして欲しい。

当社は県内唯一の特例子会社として、障害者雇用のモデル企業となるべく、さまざまな工夫をしているが、聴覚障害者については目に見えない障害の為、理解されにくい部分がある。聴覚障害者を雇用される企業には「聞こえない」ことについての知識を提供し、困った時のサポート体制が必要。企業の不安が消えた時、雇用が進む。貴法人には本人サポートも含めた支援を期待したい。

今回のアンケートが就労支援を勧めるものになることを望む。

訪問調査シート

会社名 K社（その他…印刷業）

19年10月31日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

50名中24名の身体障害者雇用。うち1名が聴覚障害者。資材課25年勤務。主任クラス。
補聴器使用。一人で勤務。仕事の流れは同パターンをこなす業務。
自分の世界を持っており、思い込みがある。

b) 配慮していること

軽度障害者である為、近距離であれば配慮を要さず可。
最低賃金は守るよう努めている。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

通訳する程の障害レベルではない。
筆談不要。

b) 連絡事項の周知徹底

朝のミーティングは1：1で話す。
総務から文章で渡す事もあり、課内ミーティングでも漏れは生じていない。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

業務、食事ともに1人。議事録等を見せるなど、情報提供をしているつもりだが「知らなかった」という事が多い。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

使っていない。

b) 使いやすさと、使いづらさ

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

社員全員、課長と個人面談。

b) 研修機会の有無と情報保障

通訳を依頼した事はない。

マイクの感度を良くしたり、席を前に設けたりしている。

c) スキルアップの手段

情報提供は個人宛てにはやっていない。課全体でも漏れがないようにやっていくしかない。

d) 役職への登用と可能性

主任→係長→ 勤続年数等プラス評価で可能性はある。

現在、本人においては主任クラス。

e) 障害のない社員との差異は

なし。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

以前、私的な事を言われてしまったが故、相手が退職するまでわだかまりが続いた。相手の行事参加状況を見ながら本人が行事や忘年会の参加、不参加を決めていた。

現在は互助会行事、イベント、旅行には殆ど参加している。

c) 求めている人材

職種に関係なく技術のレベルは雇用後に上げていく。初めから最高レベルのものを持っていなくても雇用可。

d) モチベーションを持続させるための方法

雰囲気作りはするけれど後は本人の努力次第。

やる気がないと前進しない。やる気があれば人間関係も自ずと出来る。

特記事項

制度の変更に伴い、就労継続支援A型になる予定。その際は、技術を身につけ他の企業へ行かれる事になる。

重度の聴覚障害者を障害者雇用で面接した事があるが、通訳者も一緒に現場に入るとなると難しい気がする。会話する事に確認不可だった経験から心配。

障害者自立支援法における継続支援A型を検討しているが、これまでの福祉工場運営と違い、個別支援計画を立てるなど、福祉事業面が強くなる為、現在の雇用型から退行してしまわないか不安。また個人負担（施設利用料）はどこまで緩和するのか現場からも声があがっている。

今後、技術者が一般就労へ移行した後、「運営はどうなるのか」また「人材確保はどうしていくのか」など現場から不安の声もあがっている。

訪問調査シート

会社名 L社（金融・保険業）

19年11月15日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

ハローワークからの紹介にて採用。入社2年目。男性40歳代。手帳4級。嘱託雇用。
萩市内・長門にある計11店舗の支店へ車を使い配達業務を担当。職種名「管理人」
口話を主とし手話は使っていない。挿耳型補聴器使用。電話対応可。
同職務を4人でローテーション。現金送達時は2名で勤務するが殆どは1名で動いている。

b) 配慮していること

意識の必要性がない。
「後ろから話さない」「前から話す」なども意識した事がない。
管理人室に1名で居る事は先ずなく、緊急時の対応も特別とせず可。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

業務上なし。

b) 連絡事項の周知徹底

口話で可。
外勤中の指示や連絡も携帯電話でやりとり可。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

口話で可。
外勤先とも口話でコミュニケーション可。
トラブル・苦情はない。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

雇用に対する助成金は受けているが他は活用なし。
店舗もバリアフリーに基づいての建物である為、改装などの助成金を受ける必要がない。

b) 使いやすさと、使いづらさ

c) 改善提案

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

b) 研修機会の有無と情報保障

職種上なし。

c) スキルアップの手段

d) 役職への登用と可能性

職種・雇用形態上、登用はなし。

e) 障害のない社員との差異は

企業規定に沿って給料・賞与を出している。

嘱託雇用内での給料差異はなく平等。

勤務中の車両保障も同等としている。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

本人は引け目なく良好。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

同職種に健聴者2名、下肢肢体不自由者1名、本人、計4名在籍するがトラブル等はなし。

企業行事の参加は職種上なし。

c) 求めている人材

真面目。安全運転が出来る人。

d) モチベーションを持続させるための方法

不定期ではあるが、上司から声を掛ける事にしている。

何か変わった様子があれば、いつでも伝えるよう本人に話している。

特記事項

訪問調査シート

会社名 M社（製造業）

19年11月14日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

過去、4名の社員が在籍していたが現在は2名の在籍となる。来期より1名の採用が内定している。

b) 配慮していること

採用に当たっては、採用前に出来るだけ現場実習を実施し、職務内容や会社の雰囲気などを十分に理解して頂けるよう配慮している。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

プロジェクターやOHPなどを使用し、ビジュアル的に議事出来るよう心掛けている。

b) 連絡事項の周知徹底

社内メールや連絡書の回覧、所属長との面談で徹底している。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について
筆談を主とする。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

公的支援について調査し、今後、わが社として活用できるものがあれば積極的に取り組みたいと思う。

b) 使いやすさと、使いづらさ

上記と同様。

c) 改善提案

活用実績が無い（不明）ため、現状での提案はなし。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 個人目標の設定と評価の方法

スキルマップ（スキルアップのための社内制度）の作成により個人目標を設定し、その進捗状況を所属長が確認の上、評価を行っている。

b) 研修機会の有無と情報保障

定期的に色々な分野の社内研修が実施されているため、自分が希望する研修には参加できる。その際、プロジェクトや資料の配布により、聴覚障害者にも分かりやすい研修を心掛けている。また聴覚障害者が外部研修等に参加する際は、障害のない者を同伴させている。

c) スキルアップの手段

- ・社内講習の受講
- ・外部講習の受講
- ・スキルマップの作成
- ・社内技能検定の受検
- ・その他

d) 役職への登用と可能性

障害のない者と同様に登用への可能性はある。

e) 障害のない社員との差異は

給与、勤怠、評価などにおいて差異はないが、職務内容については安全面を考慮した人員配置をしている。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

良好。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

良好。

c) 求めている人材

- ・新しいことにチャレンジする、向上心のある人。
- ・協調性があり、チームワークが出来る人。

d) モチベーションを持続させるための方法

- ・目標をあたえる
- ・コミュニケーションの円滑化（挨拶、声かけ等）
- ・各種表彰制度

特記事項

聴覚障害者の雇用については今後も積極的に進めていく。また、関係機関等との信頼関係を築きながらより良い受け入れ体制を構築していきたいと思っている。

以前聴覚障害者を雇用したことのある企業

訪問調査シート

会社名 N社（サービス業）

19年11月15日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

過去に聴覚障害者の雇用あり。手帳1級。30歳代の男性。自ら新聞折り込みを見られパート雇用で採用。職種は厨房の洗浄業務。約1年間勤務するが、腰痛の為、退社。1年後、再就職希望の旨があり再雇用するが3ヶ月で自己都合退社。

履歴書には離職の多さが目立った。雇用中、無断欠勤が数回あり、企業側から自宅へFAXで連絡する事もあったが、仕事中は真面目で、若くて体力もあり、明るく、業務にも協力的だった。

b) 配慮していること

現場からの苦情もなく同僚同士の関係も良好で、こちらは「支障ない」と受け止めていたが再就職希望→再雇用→退職の経緯の短さを考えると本人側には何かあったのかもしれない。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

職種上なし。

b) 連絡事項の周知徹底

主に簡単なジェスチャーを使用。ゆっくり話せば口話可能。口話等で不明な部分があった際には、筆談。

職種上、業務内容の変更の連絡はあまり発生しなかった。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

厨房では6人体制。コミュニケーションは簡単なジェスチャーを主とし、通じない際のみ筆談。ゆっくりペースの口話で成立する事もあった。

視界に入るコミュニケーションには反応があったが背部からの声かけには全く反応なかったが苦情等もなく、聴覚障害者だからと言う事もなくスムーズだった。

③その他

a) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

休憩時間は本人と同じ自治会の方が同部署におられ、よく面倒を見てもらっていたし、親子関係程の年齢差が手伝って仲良くされていた。

b) 求めている人材

「障害者だから」と言う理由で採用を拒否する事はない。空きがあり本人の希望があれば適材適所で対応。会社側の人的、設備的な環境作りがあれば雇用もアップする。

c) モチベーションを持続させるための方法

パート雇用等になると将来の自立は難しい。「賃金を考えなければ」と思っている。

特記事項

- ・ホテルの利用者も昔に比べ障害者の宿泊も多く、毎日と言って良い位。建物も30年前の古さから階段が多く利用して頂く環境に適さない部分が多く、スタッフが車椅子をかかえたり、移動介助をしている。
- ・障害者の宿泊利用者アンケートの中に「フロント対応が早過ぎて聞き取りにくかった」との声もあった。
- ・過去にホテル側の企画として、「老人、障害者と触れ合おう！気持ちを知ろう！」と1年に1回交流企画を実施していた。

訪問調査シート

会社名 ○社（製造業）

19年10月31日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

十数年前、広島営業所で雇用。仕事は真面目で集中力もあったが1年間に6日程度の休日出勤には非協力的。聞こえないというトラブルではなく性格の問題が大きく、「障害があるので周囲が何かしてくれるのが当然」という態度が前面にあり、自分からの努力のなさ、自分勝手、会社をなめていた様子等からのトラブルで約3年前後働き、退職。

b) 配慮していること

仕事の内容は単純作業で見ていると分かるレベルなので配慮しなくても分っていたと思う。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

会議はなし。手話は使えるようだが、社内では口話と筆談。

実際、口話で100%の理解は無理だと思う。分らないところは後から聞いていた。

b) 連絡事項の周知徹底

直接、個人的に伝えた。

出荷リストの活用。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

十数年前、雇用開発協会へ助成金のお願いをしたが、回答が得られず直視してもらえなかった。

十数年前、公的な援助が求められなかった。

b) 役職への登用と可能性

役職を考えた組織は持っていない。たとえば10年勤務すると、評価の上「責任者」程度。

役職と言うよりも「給料変換」。

c) 障害のない社員との差異は

給料に差はつけていない。

④その他

a) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

特に問題なし。

b) 求めている人材

常識的な人。人の話をきちんと聞ける人。素直な人。

特記事項

雇用の気持ちはある。社会人として常識のない人が健常者にも沢山いる。

「健聴者だから」「障害者だから」など関係ないと思う。

コミュニケーション問題があったとしても外国人雇用の方が障害者雇用よりも企業としてはメリットがある。

職場実習可。

私ども企業は、働く人々が幸せであって、企業も健全でオ nリー 1 企業を目指している。

訪問調査シート

会社名 P社（製造業）

19年11月28日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

技術を覚えたら辞めていく業界の中、50年間働いた聴覚障害者の女性がいた。現社長の遠い親戚にあたり先代の頃から働いておられた。経緯、障害手帳の等級は不明。
現在は7名の知的障害者を雇用。S50年頃から現在も働かれ、雇用年数はどこにも負けていない。

②聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

雇用開発協会に申請し、機械を購入した事がある。
現在、県に申請し、作業場を建設中。

b) 改善提案

煩わしさの改善をお願いしたい。
怪我に対して手厚い保険が欲しい。
知的障害者のグループホームにおいては度々申請の様式が変わっている。報奨金に限らず役所などに出す書類の簡略化や誰でも提出できるように改善して頂きたい。

③その他

a) 求めている人材

働く事が出来ればOK。学歴、障害のレベルは問わない。

特記事項

実習はどんどん受け入れられる。しかし焼き物自体が厳しい現状。大手の焼き物屋の倒産、機械のメンテナンスをしてくれる会社も多数倒産。ここでの実習は当社で就職するための研修期間ではない。
「みんなで一緒に働く」ことで厚生労働省から表彰された事がある。

知的障害者施設からの採用が多い。

ハローワークから度々、雇用の申し入れはあるが、タイミングが合わず、何度も断った経緯あり。
雇用開発協会の方も最近、事業主の立場になって親身に相談にのってくれる。

厚生労働省のガイドブック「厚生労働」の3月号に載る。

知的障害者の雇用の継続に関しては私共、中小零細企業においては関係各位の協力なくして非常に難しいと思う。ご協力の程をお願いしたい。

訪問調査シート

会社名 Q社（製造業）

19年11月20日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

現在、肢体障害者6名雇用中。10年前に聴覚障害者のトライアル雇用を経験。（トライアル雇用のみで終了）

・聴覚障害者を受け入れる環境をどう整えるのか
・聴覚・視覚障害者に対する環境が整っておらず
現状のままでは難しい。「これから考えていかねば」と思っている。
全ての障害者（肢体・視覚・聴覚・精神等）受け入れるのは中小企業として難しいので対応出来る方
から少しづつ受け入れを行いたい。

b) 配慮していること

「障害者の法定雇用率のクリア」を目標として掲げている。
障害者自身が出来る事とともに、出来ない事を言ってほしい。

②聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

10年前、聴覚障害者の就職希望があったがトライアル雇用で終了。外部から手話通訳者が入る事には抵抗ない。逆にそれは社内勉強を含め、支援を受けないと聴覚障害者を雇用することは難しい。

b) 使いやすさと、使いづらさ

Q) 「トライアル雇用期間が長ければ良かった」と思わなかったか？

A) 1～3ヶ月で仕事が出来るか否かは見て分かる。3ヶ月で十分である。

c) 改善提案

現状の障害者雇用促進事業では、各企業単位であり、当社のような中小規模の会社では実際に多くの障害者を受け入れることが難しい。様々な障害者（肢体・視覚・聴覚・知的・精神等）を受け入れるために施設・スタッフ・職業体験・スキルアップ等、多くの資金・人・ノウハウが必要となってくる。

そこで、企業横断型、「市や企業が出資して障害者全員を雇用するぞ！」と地域全体で考えることは出来ないだろうか。異職種である官庁・市役所や銀行や製造業も協力すればスタッフも充実していく。
各企業は、そこに、派遣契約や請負契約で発注し、障害者の雇用を進める。

このような、社会の仕組みを作っていくないと多くの障害者雇用を今の制度で各企業単独で推進していくことは難しい。

③聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 障害のない社員との差異は

差異はない。障害者であることを理由に差異を付けるものではない。

④その他

a) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

人との環境作り。本人から何か言ってくれないと分らない。（健聴者も障害者も同じ）
特に若い人は何も言ってくれない。何でも話せる雰囲気作りが大切だと思う。

b) 求めている人材

・健聴者と同等に働ける事。
・個人が持っている能力（技術、技能）が企業にとって欲しければ採用する。
・自分の安全を守れる事（コミュニケーションが取れる事）
・特定資格（経理・パソコン・品質管理等）があれば採用しやすく、雇用しやすい。逆に資格がない人は適正な職場を探す事からスタートするため難しい。

c) モチベーションを持続させるための方法

社内でサークルが出来るのが一番。

特記事項

「障害者」を大きなひとくくりでしか見ていない。国もトータルで障害者雇用率を1.8%としか掲げていない。障害種別ごとに△△障害の雇用を××% ▼▼障害の雇用を××%と分けて掲げれば対応していく。聴覚障害者の雇用が企業にとって有利、有能さを明確にすることも必要ではないか？

訪問調査シート

会社名 R社（製造業）

19年11月28日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

20～30代の男性、2人を過去に雇用した経歴あり。ハローワークを通じ雇用。両者とも3年ほど働き1名は他へ就職したものの長続きせず、実家（広島）へ帰った様子。残り1名は手荒れが酷くなり仕事を続けるには限界と分かる程だった為、退職し他社へ再就職。今でも会社へ遊びに来るなど交流はある。障害レベルは不明。言葉はスムーズではなかった。現場内はかなりの騒音の為、敢えて補聴器は使用していなかった。

勤務状況は、無断欠勤もなく真面目であった。

b) 配慮していること

1) 機械には触って確認よりも先ず目で確認。2) 必要以外には機械に触れない。

この2つは徹底させた。

社長自ら手話講習を受けた事もあり、生活相談員講習を受講したこともある。手話を覚えていた頃は単語程度の手話であったが現場で指示する際に使用していた。

緊急時の事は想定していなかった。

パトライ特使用。

②情報保障に対する企業としての取り組み

a) 会議場面での情報保障

職種上、会議などはなし。

b) 連絡事項の周知徹底

言葉だけでは無理。筆談と立体図を使い仕事上の指示や連絡をしていた。

c) 少人数の会話でのコミュニケーション保障について

筆談。口話でも大丈夫な事もあった。

③聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 改善提案

普通に働くのに制度があること自体が差別。

制度が障害者を甘やかし、制度で守られすぎている。

設備に対する助成金はあっていいと思う。

④聴覚障害者社員のスキルアップ、キャリアアップ

a) 役職への登用と可能性

可能性はある。しかしリーダーとなると社外との接触業務がある。社内にて筆談などでコミュニケーションが出来ても社外で生産性を求められる仕事に筆談では相手先とのやりとりは絶対に無理をきたす。自分の職務が限られる事を知っておかねば・・・と思う。

b) 障害のない社員との差異は

差異はなし。

「聾者だから」「健常者だから」ではなく人間（性格）の差。

⑤その他

a) 聴覚障害者同士の人間関係は

もともと馬の合わない2人で性格も正反対。1～2年間一緒に働いていたが休憩もわざわざ別でとっていた。現場で取っ組み合いの喧嘩になった事もある。「〇〇を辞めさせろ！ 辞めさせないのなら自分が辞める」とまで進展した。

また、一方に仕事の説明が長くなると、もう1人の方がそれをやっかむ。新しい仕事の説明をすると一方がやっかむ。双方にそういう場面があった。それだけ仕事熱心だったと理解している。

b) 聴覚障害者と他の社員との人間関係は

良好。行事にも参加。旅行にも参加し部屋割りも同等に扱った。

c) 求めている人材

物を作ることが好きな人。経験は一切不要。

躊躇や鍛えられる事、怒られることに耐えられる人。

特記事項

- ・精神的にもろい。
- ・被害妄想が強い。
- ・周囲からチヤホヤされず力強く。
- ・大事に育てられるのではなく、勉強だけではなく、荒波に出ること。
- ・職場実習、研修の受け入れは可能。（機械は使わせないが補助者として）
- ・実習においては鍛えることを前提に入れて欲しい。

これまでに聴覚障害者を雇用したことのない企業

訪問調査シート

会社名 S社（サービス業）

19年12月1日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

聴覚障害者雇用歴なし。

現在、下肢障害者、内部障害者、計2名を営業部門で雇用中。

障害者雇用入り口で閉ざしている訳ではない。面接した事や、説明会にも参加しているがマッチングが上手くいかない面がある。受け入れる意思はある。

b) 配慮していること

「障害者だから」という概念や視線は、はずして面接等を行っている。

技術を持っている人材であれば、検討は可。しかし安全面を考えると業務に没頭し危険に気付かないのでないか？ ただ健聴者でもケガをすることがあるので、更なる工夫を考えなければいけないと思っている。

②その他

a) 求めている人材

笑顔を持って精力的に一生懸命な人。頑張る人。自動車免許は必須資格。

資格限定ではないが国家整備士2級。パソコン、他、自動車保険取扱業務に関する資格。

特記事項

営業職・サービス職（設備関係）・事務職と大きく3つの部門があるが実習の受け入れについては事務職が中心となるだろう。標準的作業、簡単な事務などイメージがわかないが『働く現場を知る』『雰囲気を知る』ことを体験出来るものでよければ可能。

聴覚障害者については、整備士の仕事には接客業務も発生するし、事務職にも接客業務や電話対応業務がある。効率性を求められる企業側としては全体的な面で難しい気もする。

会社名 T社（その他…医療関係）

19年11月20日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

聴覚障害者の雇用歴なし。以前、精神障害の看護助手を雇用した履歴あり。また内部障害の看護師を雇用中。

「障害者だから」と言う線は設けていないがハード面、ソフト面等の色々な角度から整っていないのが現状。「何か始めなければ」と思っている。逆に障害者が感じているハードルを聞いてみたい。

②聴覚障害者を雇用するための公的支援

a) 活用状況について

内部障害の職員に対し雇用助成金を使用した事がある。

b) 使いやすさと、使いづらさ

使うにあたっては求められるハードルが高い。

c) 改善提案

ハローワークから制度についてのPRがない。国からの指針を明確にして欲しい。

③その他

a) 求めている人材

資格や条件が合えば事務員、調理員、介護員、送迎担当職員、ホームヘルパー1～2級、看護助手（資格なし）も可能性あり。

特記事項

職場見学・体験実習の受け入れ可能。

「手話が出来る人がいれば雇用についてそんなに難しくないな」と思った。

アンケートが来た事に抵抗はなかった。逆に今回の調査でお話しした事を吸い上げてください。

訪問調査シート

会社名 U社（サービス業）

19年10月31日

①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

a) 聴覚障害者雇用の経緯と現状

障害者雇用枠をクリアしておらず、一昨年よりハローワークにお願いし積極的に動き、現在、基準より4人オーバーの延べ8人の障害者雇用あり。聴覚障害者雇用の履歴はなし。障害者の退職者は2年なし。今後の聴覚障害者雇用については、本人の希望があり、こちらの条件などでお互いに、どこまで歩みよれるかがポイント。

②その他

a) 求めている人材

- ・マッチングが上手くいくか
- ・制限される職種に納得できるか

特記事項

「今ある仕事をやっていただく為にはどうしたら良いのか」という発想ベースからなかなか抜けきれないで発想の転換が必要だと思っている。

学習会や職業教育の中に「障害者と健常者が一緒に働く」というカリキュラムがない。障害者に対する理解を学ぶ必要があると思った。2ヶ月に1回の幹部学習会で取り上げてみたい。

業務内容

①コールセンター・組合センター②商品の仕分けをするセンター・梱包した段ボールなどの整理

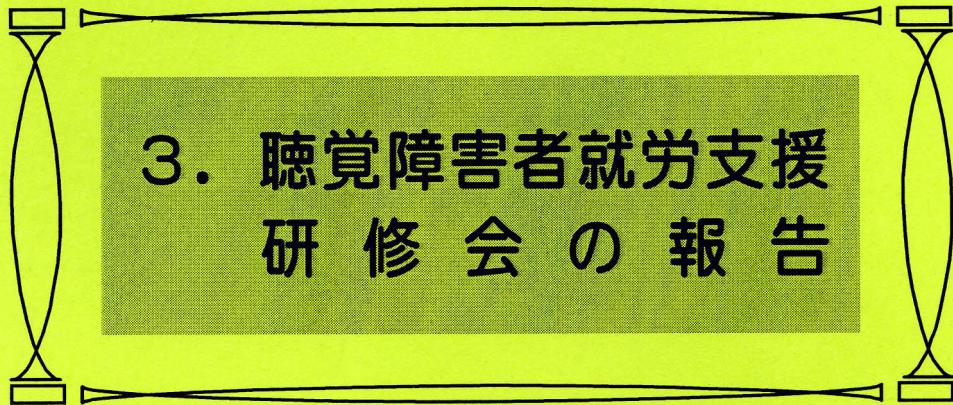
①は電話で受け付ける業務。②は現在知的障害者を雇用中。又②についてはフォークリフトの往来があるので聾者には危険と感じる。またコンピューター制御のベルトコンベアからの荷物作業を主としている。

配達業務となると個人的にも難しい気がする。登録者を対象とする組合なので組合さんにも聞かないといけない。ただ届ければいいわけではない。又、組合さんと一緒に活動する業務も多々ある。外勤よりも内勤がメインになるのではと思っている。

内勤としては情報センター部門で組合員の情報管理を行っている。人の手を要さないOCR読み取りシステムの導入や電話対応での業務が主となる。

売り場業務であれば裏方だけの作業というのは、コミュニケーションを必要とする仕事内容が多い。レジはPOSシステム（手入力の必要がない）を導入しているが、コミュニケーションが必要。

受け入れ側の問題意識として注意すべき知識が乏しいのが現状。知識を提供してくれる場所を求めている。



3. 聴覚障害者就労支援 研修会の報告

聴覚障害者就労支援研修会の開催

下記の要項により研修会を開催しました。

テーマ 「聴覚障害者の職場定着に向けて」

趣 旨 聴覚障害者の就労については新卒採用場面では恵まれているものの、職場定着に問題を抱える例が多い。就労支援に関わる者が一堂に会し、安定した職場生活を支援するための研修会とする。

日 時 平成19年11月9日（金） 13：00～17：00

日 程

13：00～14：00 講演「聴覚障害者における就労支援のための調査研究事業中間報告」
講師 山口県聴覚障害者福祉協会理事 梅田晶子

14：00～14：20 質疑応答

14：20～14：30 休憩

14：30～15：30 地区別情報交換会（東部1、東部2、中部、南部、西・北部）
助言者（発表順）

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構山口障害者職業センター
所長 木野季朝様

厚生労働省山口労働局 職業安定部職業対策課

高齢・障害者雇用対策係 主任 高松弘様

山口県商工労働部 労働政策課 主査 椎木政子様

社団法人山口県雇用開発協会 係長 岡村慎二郎様

有限会社リベルタス興産 取締役社長 有田信二郎様

15：30～15：40 休憩

15：40～16：00 地区別からの報告

16：00～16：40 助言者からの提言

16：40～17：00 質疑応答

場 所 山口県聴覚障害者情報センター 研修室

参加者 ジョブコーチ、手話協力員、専任手話通訳者、山口県立聾学校進路指導担当者、
ハローワーク障害者支援担当者、その他障害者就労支援関係者

当日は32名の参加があり、地区別の話し合いでは障害者就労支援関係者の意見、ハローワーク、手話通訳者からの意見など活発に議論されました。参加者同士の交流が増したことにより、ネットワーク作りの基盤ができました。参加者全員の意見として、連携を取りながら進めることの重要性、生活支援の必要性、そのためにも聴覚障害に詳しい手話通訳者の必要性が語られました。それぞれが役割を果たしながら関わっていくことが、聴覚障害者の職場定着に結びつくことでしょう。今後は本人のモチベーションを高めていく方策も必要になると思われ、教育との連携が一層求められることとなるでしょう。

◆講演 「聴覚障害者における就労支援のための調査研究事業中間報告」 ◆

山口県聴覚障害者福祉協会理事 梅田 晶子

1. 今回の事業についての概要説明

2. アンケートの集計結果の説明（本報告書1～13P参照）

3. 聴覚障害者の職場定着に向けて今後必要とされること

① 入社半年後から5年までの間の定期的なフォローアップ

手話のできるジョブコーチの活用と定期的な相談支援

② 企業側の受け入れ体制に対するフォロー

障害についての知識を提供（講習会講師の派遣）

制度活用のための情報提供と手続きの簡素化

③ 教育現場での基礎学力と社会性の育成

コミュニティの保障（集団での話に参加できることが社会性を育てる）

④ 手話通訳者の活用

助成金による手話通訳者設置の検討

委嘱の活用が進まない一方で、社員として雇用する特例子会社が増えている。理由としては、
トラブルがおきた時など即時の通訳が求められること、職種ごとの専門的な通訳が求められるためである。

4. 聴覚障害者の支援に向けた捉え方

これまでの聴覚障害者とのかかわりの中で感じていることを述べます。聴覚障害者の就労については、私個人は大きく三つのグループに分けて考えています。一番目のグループは聴覚障害だけの方、相手の立場も配慮しつつ自分の障害について話すことのできる人たちです。この方たちに対して必要な支援は、聞こえない状態に対する理解です。一般的に口の動きを読み取り、声もきれいに出る人が多いので、集団での会話が困難であることが分かってもらえない。聴力レベルの軽い人は電話を使うことができますが、これは声に慣れた相手の場合であって、初めての人の声を聞き取るのはかなり神経を使います。講習会などで聞こえない状態を周りの人たちに理解してもらえると、随分働きやすさが違ってきます。事前に資料を配っておく、できるだけ目で確認できる情報にして提供するなどの工夫があると仕事の行き違いはかなり防げると思います。私が勤務している宇部興産の関係会社で雇用が決まった際に、管理職対象、部署対象の研修会を行った結果、現場の安心も得られたし、本人も会議に事前資料があり助かったと入社後の感想を述べていました。

次に、仕事は十分にこなせるのに、人間関係が作れないなど社会性が十分身についてない人たちがいます。この人たちにはキーパーソンとなる人が必要です。彼らの発達に合わせて会社のルールを教え、同じ目的に向かって働くことを支援していきます。分かる言葉で話していくことが必要です。これは、今後のろう教育の大きな課題だと思います。同じ障害の仲間の中で、趣味の仲間の中で徐々に社会性が育ってきます。集団での会話を保障していくことが重要です。このグループには仕事さえできればよいと考えている人たちもいます。会社で求められるものについて職場実習などを通して教えていって欲しいと思います。「問題はない」と答えていたのに突然辞めていく例が多くあります。

最後に聴覚障害だけではなく、発達障害を併せ持つ人たちです。アメリカのギャローデッド大学では、聴覚障害児の30%に見られると報告しています。人工内耳の装着が進む北欧でも、効果の出ない子供たちの多くに見られると報告しています。私の実感でも健常者よりもかなり高い確率で見られるように思います。このような人たちには、知的の人たちへの対応が参考になります。視覚化して、簡単なマニュアルにしていくことで作業が進みます。地域の障害者生活支援センターの方たちには、私生活部分の支援をしていただきたいのです。私生活のつまづきがそのまま仕事に出てきます。私は知的の方たちの職業コンサルタントもしていますが、知的よりも難しいと感じています。その理由は本人はもちろんのこと親の側に「うちの子は聞こえないだけで、少し変わった子」という認識しかないことです。今後県立聾学校は山口南総合支援学校に変わりますが、知的の方たちのノウハウが入っていくことを期待しています。

これまで仕事を続けている人たちに共通しているのは、その仕事に喜び、生きがいを感じているということです。人間関係などさまざまな問題が起きても、仕事をしたいという気持ちがあれば乗り越えられますが、その気持ちがなければどのような支援も空回りになります。それから、障害者を部下にもつリーダーは部下のためを考えています。決して理解がないわけではないのです。しかし、企業においてコストを考えることは当然のことで、一人の人を働き続けさせるために、誰かをつけることなどできません。どのような工夫をすれば利益を出していくことができるのか提案していく力を援助者には求めます。安全への安心感が得られれば雇用の道も出てきます。企業に対してどのような支援ができるのか、就労支援は本人支援と共に企業支援が強く求められています。障害があるかどうかではなく、その職場にとって必要な人材かどうかが問われているのです。

質疑応答

Q：手話ができる人と聴覚障害の方は別々の部署にした方が良いのでしょうか？

以前、聴覚障害の方へコミュニケーションが取れるように配慮し同じ部署にしたところ、手話ができる人が辞めたら他の職員とのコミュニケーションが出来ず聴覚障害の方も辞めたという話を聞いたことがあります。

A：別々にしない方がよいと思います。先ず仕事を覚えることが大切ですから、様々な情報を提供し、気軽に聞くことが出来る環境が大切だと思います。そして、その聴覚障害者と手話の出来る人との間で他の人たちにも手話を広げていく、コミュニケーションの出来る環境を作っていくのが望ましいと思います。

◆ 地区別情報交換会 ◆

【東部1地区】……6名

聴覚障害者からの意見です。希望職種を言っても聴覚障害者は断られることが多く、重労働の仕事を紹介されることが多いです。会社の朝礼では十分な情報保障がなく正しい内容がつかめない。正しい情報をつかむために出来るだけ手話通訳を呼んで欲しいのですが、会社側のプライバシーの問題もあり通訳依頼をするのが難しい状況にあります。会社に手話通訳担当者がいて欲しい。特例子会社には通訳者がいるので幸せだと思います。

自分の悩みをどのように解決するかという問題ですが、会社から十分に指示を書いてもらえず、それが原因で辞めることがあります。指示が分からずにいると、それがやる気のなさにとられたりします。そこで「相談ノート」があればいいのではないかという意見が出ました。会社の考え、本人の思っていることを伝える、大事なことを伝えるための相談ノートです。声ではなかなか伝えるのがむづかしいので、そのようなノートがあればいいのではないかという意見が出ました。

ただ、聴覚障害者は文章能力がまちまちで意味が十分に伝わらないときがあります。そのような文章力だと、自分の気持ちを上手く伝えることが出来ません。ハローワークで紹介する時に、聴覚障害者の文章力までつかんで紹介することが大切ではないかと思います。また、聴覚障害者に就職を紹介する場合、企業に対して挨拶の言葉、「オ（おはよう）ア（有難う）シ（失礼します）ス（すみません）」くらいの手話を職場の人に覚えてほしいと伝えてもらえると良いと思います。

会社内でのコミュニケーションがない、連絡がまったくない、これは聴覚障害者にとっては「いじめ」と同じだと思います。食品工場の場合はマスク使用で口話が読み取れません。ボードに言葉を書いて「危ない」などを伝えてくれるようですが、それで十分なのでしょうか。働く場での手話通訳保障ができるよう、どの会社にも全て平等に手話通訳派遣ができるようになって欲しい。これが聴覚障害者の願いだと思います。

【東部2地区】……7名

聴覚障害者雇用の事例として、本人了解のうえ就職したが、入って1～2ヶ月で辞めた、他の会社でも同じようなことがあったと報告がありました。やはり、仕事に入る前の本人の意志や気持ちを丁寧に確認しないと、このような結果になるのかなという意見が出ました。聴覚障害者は突然やめることが多く、これをどうしたらよいのかを考えると、「やめたいけどどうしよう・・・」と言って行ける場所を作ることが大切ではないか。そのためにはサロンのような場所で、同じ障害の先輩からアドバイスやフォローが受けられるというのが大事ではないか。一気に離職に至らないような手立てを考えなければいけないという話が出ました。

労働政策課の方から委託訓練の話がありました（後ほどまた説明があると思います）が、職場適応訓練もすでにあるし、トライアル雇用という方法もあるので、それらとの兼ね合いがどうなのだろうという話がありました。また、訓練の間に生活面のフォローをしていくことも大事であり、技術だけあっても続かないのではないかという意見が出ました。

聴覚障害者が出来る仕事についてですが、2年前に聴覚障害者対象のヘルパー養成事業を行い有資格者はいるのですが、なかなか仕事に結びついていません。聴覚障害者への支援は同じ障害の方が一番いいのではないか、実際見っていても手話で上手に気持ちが通じており、職業指導にしても同じ聴覚

障害者が教えると上手にいくのではないか、そのような活用の仕方があるのではないかという話が出ました。

企業の情報が少ない。例えば、あの企業はこういう雇用の意向を持っているなど企業情報をもっと県内で交換していく、そうすると県内でのマッチングで働く場の確保が広がるのではないかという話がでした。

【中部地区】 …… 7名

第1の壁は、いくら支援をしようと思っても聴覚障害者自身が自分を変えようとしないで非常にむづかしい、制度以前の大きな問題だという意見が出ました。中でも中途失聴者は非常に難しい、突然なんらかの原因で聴覚を失う、自分が聴覚を失ったということを認めるまでに本当に苦しまれて時間がかかる。その間はいかに支援を考えても耳が聞こえなくなったショックが大きく、心に届いていかないということを聞いています。ろう者の方に比べて、中途失聴・難聴者が必要としている要約筆記制度はまだまだ社会的に認知されていません。そういう点でも課題が多くあります。いずれにしても、ろう者や中途失聴・難聴者をまず理解していただくことが企業にも支援者にも今一度必要ではないかと感じました。

また、キーパーソンが必要だという話がありましたが、キーパーソンの育て方、もう一つはマニュアルが欲しいという意見がありました。特例子会社がマニュアルを作成しているので、まだ知らない方はそれを見るのも良いかなと思います。

これが1番の問題です。「聴覚障害者は見てもわからないから、周りの理解が難しい。生活支援が難しい。パニックになる人がいる」。2番目は就労支援についてで、知的障害者の高校生の場合は、高1から1～2週間、人によっては1ヶ月くらいという実習を段階を追って行っています。高校1年・2年・3年というように職場のみなさんに本人を十分に知ってもらう、同時に本人も仕事を知るという方法で行っています。このような段階的な実習が聴覚障害者にもぜひ必要ではないかという意見が出ました。

最後に連携について話し合ったのですが、聴覚障害者は相談事を通訳者に頼る傾向があります。通訳者がそれをいかに受け止めてどういう機関につなげるのか、個々には機関との連携が深まっているところもありますが、案外通訳者が背負い込んでしまうというケースもあるのではないかだろうか、それは本人の自立に向けて今一度考慮が必要ではないかという意見がありました。今日、色々な機関と顔がつながったので、今後はケース・バイ・ケースでよりよい連携が進むのではないかと期待しています。

【南部地区】 …… 7名

実際に関わった支援の中でのトラブルは特に出てきませんでした。しかし、聴覚障害者は実際に仕事が出来ない、合わないというよりも、人間関係のトラブルなどコミュニケーションがうまく出来ないという相談が多いと聞きます。やはり、ろう者に対してはろう者の助言、聴覚障害者同士の方が気持ちもわかるのではないか、コミュニケーションが十分に伝わらない人もいるので、その場合はコミュニケーション能力のある聴覚障害者に間に入ってもらい、通訳者と一緒に解決すると言う方法もあるのではないかと意見が出ました。

雇用側の受入れに対して、企業主と現場との連携・意思の疎通ができていれば聴覚障害者が働きやすい職場になるのではないか。事業主の方がOKしても職場の方が対応に納得できていないと聴覚障

害者が働きづらい面が出てくるのではないかと思います。

障害者就労支援関係者あるいは職場で関わる人たちも簡単な手話を覚えたらいのではないか、また聴覚障害者本人が仕事に対する熱意とか魅力があれば周りの人も進んで手話を覚えていくのではないか、そうするとコミュニケーションの輪が広がると思うという意見がでした。

雇用側に関しては、聞こえないというだけで仕事を拒むという企業が多いようで、聴覚障害者も自分にどういう仕事が向いているかが分からぬ方がたくさんいるし、その仕事をしてみたいと思っても「聴覚障害者」と聞くだけで企業が断る、面接まで行かないことが多いという話もきました。

聴覚障害者の中には情報が十分に入っていないということから社会性が身についていない人もいます。「聞こえないだけ」の障害ではなく、個々にそれぞれ特性があると企業主、周りの職場で働く人にも理解して欲しいと思います。

聴覚障害者自身も、育った環境や教育等色々な影響があるのでしょうが、これからどのようにしたら就労につながるのかということを、小さい頃から学ぶ必要があるのではないかでしょうか。実際に、南部のグループでは聴覚障害者を雇用するときに周りの反対があったが、そこに入られた聴覚障害者が頑張って業績も伸び、周りの理解が広がったという貴重な話がありました。

【北西部地区】…… 5名

雇用側と障害者と支援者それぞれの意識のズレが大きいという現実があるようです。梅田さんからの発表にもあったように、問題がないと考えている企業の中で問題が起こる。実際に表面化した時には手遅れとなるケースが多い。そのようなギャップをフォローしていくネットワークが必要になっていくのではなかろうか。バックアップ体制は、現在ある障害者職業センターの活用や手話協力員制度などの現行制度とは別の角度からも考えてはどうか。障害者自立支援法の中にもあるように、今後は色々な障害の方を一体的に支援していく機関として、障害者生活支援センターや光栄会が行っている就業・生活支援センターが持っている（24時間相談や支援が出来る）機能を使っていくことが有効ではないか、という意見がでした。

雇用側に対しては、障害者を雇用することのメリットを理解してもらうことが必要です。障害者自身が必要な支援を訴えることがベストなのですが、現実は難しいので障害を知っている支援者または関係者から雇用側へ、支援して欲しい点や大切なことを伝えてもらうなど、支援者と雇用側の関係を深めていくことが大切ではないかと話し合いました。

なぜ障害者生活支援センターという名称が出できたかというと、企業に朝行って夕方帰るまでの就労面だけを見ていくと途切れてしまう部分が大きいので、やはり生活全般を支えていく障害者生活支援センターが必要だと言うことです。ただこのセンターの機能が障害者自立支援法前まで福祉サービスを利用するため位置付けられており、本当は就労部分を含めた生活を考えていくことで役割を重要にしていくことがいいのではないかと思います。

実際に雇用している北浦地区では、零細企業や個人企業が多く新しい雇用を作り出すのは難しい状況にあります。そのような企業をフォローするために、「地元企業の社長さんの話を聞く会」を開き、雇用の状況など地元の商工会や法人会などで話をしてもらうことで、お互いに情報交換をし雇っていただくようにしています。このような会を他の地域でも開いていただけたらよいのではないかでしょうか。雇用企業は少ない反面、少ないからこそ障害者生活支援センターや就労関係の支援者が細やかな支援が出来るというメリットがあります。そのようなメリットとデメリットがあることをお互いに伝えていけたら、雇用につながるのではないかでしょうか。

◆助言者の言葉◆

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

山口障害者職業センター

所長木野季朝

地域情報交換会で司会の田丸さん（聴覚障害者）と一緒にになり、改めて考えさせられたことがありました。障害のある方が会社の一員として存在感を実感できることが離職を防ぐポイントの一つとして重要であるということです。

障害のある方を採用するにあたり、社員の方々に、会社の経営方針や体制をきちんと伝えることは継続雇用の大切なポイントになります。社員一人ひとりが、心を一つにして協働する環境が大切なのだろうと思います。聴覚障害者の方を雇用する際にも雇用者としての考え方を社員にしっかりと伝えて、会社として皆でどのように関わり、がんばっていこうとするのかが大切なのだと思います。その体制作りを個人に頼るのではなく、配属先の部署とともに組織的に体制を組んでいただくことや、支援機関（支援者）が企業の方に障害特性について理解を求める関わりも大切です。配慮事項などを含めて、これまで障害者雇用の経験のある企業の取組みを情報提供することも、雇用管理上の参考になるのだろうと思います。

私も約20年近く障害のある方に対する支援をしており、聴覚に障害のある方の支援実績があります。支援技術の未熟さから失敗した経験もあります。ご本人の就職したいを実現できた矢先、採用されて間もなく、非常に曖昧な状態のまま辞めたいと、結果的に短期間で辞めてしまったということがあります。そうなると、初めて障害者雇用に取り組まれた企業では、彼らは仕事をどう捉えているのか、仕事に対する甘さがあるというレッテルを貼ってしまう。そうしたマイナスイメージによって、障害者雇用をちゅうちょするようになる。そうあってはならないと思います。

自分に合った仕事を見つけるために、学生時代からインターンシップ制度や職場実習などを経験することが大切です。対人関係の作り方もあるだろうし、仕事に対する心構えなど、先輩からの話を聞くことも必要だろうと思います。また、「良い仕事をするにはどうしたらよいか」「同僚とどうやって上手く仕事をすすめていくのか」など、就職した後にも、“心のサポート”として先輩からの助言が得られる環境も一方で大切なだと思います。職場で支えていくことは同じ職場にいる人達にしか出来ないわけで、外部からその中に入していくことは企業情報の漏洩という観点から、企業としては抵抗のことだと思います。障害者職業センターのジョブコーチ制度も同様に、ジョブコーチが支援に入ろうとしても、企業からは、「支援はしてもらいたいが個人情報を扱っている」だからジョブコーチを断られることもあります。企業に支援のためのノウハウをいかに提示していくかにかかってきます。

ハローワークによる職業紹介に合わせて、聴覚障害者を採用して頂く企業さんに対して、「オ（おはよう）・ア（有り難う）・シ（失礼します）・ス（すみません）」について、お願いしています。ちょっとしたコミュニケーションに配慮いただくことで、当事者が「自分は受け入れられている」「周りが自分に感心を持ってくれている」ということを感じるのでないかと思います。このような気づきを提示するかしないかで、ずいぶんと働きやすさは違ってくると思うのです。

聴覚障害の方々の離職防止には“心のサポート”が必要だし、生活支援や当事者が職場でどのように困っているかを、ただ話を聞くだけでなく、それを会社側にも伝えていく必要があるわけです。そのためには関係者が連携して様々な問題を解消していく取り組みが重要であろうと思います。

私が感じたことをお伝えしましたが、当事者的心労というか、そういった事にまだまだ気づいていないのではないかと思います。私は左耳があまり聞こえないことから、何度も聞くということをためらってきたという経験があります。自分なりに仕事を進めていると、指示されたことと違っていたという過去の失敗があります。自分がおかれている立場を考えると、申し訳ないなあという気持ちが働き、はっきり聞こないと伝えることをためらってしまいます。本当はきちんと相手の言っていることに答えるためには、「聞き取りにくい」ことを伝えることが大事なのです。聴覚障害者の方も同様に相手にきちんと伝えることが大事であり、あいまいにしておくことは良くないのです。

今回の研修会の中で出された意見や感想など貴重な声を多くの方々に知っていただくことが大切だと思います。報告書なり色々な機会を通じて声を出していくことが一番影響あると思いますので、これからに期待したいと思います。

◆助言者の言葉◆

厚生労働省山口労働局 職業安定部職業対策課

高齢・障害者雇用対策係 主任 高 松 弘

平成19年3月末における山口県内のハローワークでの障害者登録状況は、全体で7,058人で、内訳は次のようにになっています。

	身体(4,607人)	知的(1,817人)	精神・他(634人)
有効求職者	1,330人	417人	398人
就業者	3,032人(65.8%)	1,306人(71.9%)	97人(31.1%)
休職者	245人	101人	31人

聴覚障害者におけるハローワークの登録状況

全 体	758人
有効求職者	181人
就業者	538人(70.1%)
休職者	39人

聴覚障害者の就職件数について、平成18年度は74件の就職がありました。過去10年間で見ますと、平成9年度の81件について2番目に高い数字となっています。

身体障害者の有効求職者の中で聴覚障害者が占める割合は、13.6%ですが、これに対して身体障害者の就職者の中で聴覚障害者が占める割合は、13.2%となっています。ほぼ、割合どおりの数字で就職者の数もあがっています。

聴覚等の障害をお持ちの方は、本日の情報交換でも話がありましたが、コミュニケーションが取りづらく、意思の疎通が難しいという特性のようなものがあるとのことでした。このようなことを考えると、手話通訳者の方、ジョブコーチのみなさんの支援をいただき、今後、支援のマニュアルができてくればよいと思います。

山口労働局の支援制度といたしましては、3ヶ月間の試行雇用を行ったうえで、常用雇用へ結びつけようというトライアル雇用制度をハローワークにおける支援の一つとして活用しております。情報交換会の中でもありました、仕事を覚えることも大事だが、就職した時に、他の社員とのコミュニケーション、意思の疎通を図ることが職場定着にとって大事であるということについて話がありました。こういった場合などに、トライアル雇用制度を活用することで、事業主の方に聴覚等の障害について

理解していただき、その後の常用雇用へつなげていただければ良いのではないかと思いました。

新たな支援では、本年度からスタートした就労支援事業があります。障害者の個々の状況に応じて、必要な機関と連携を取り合って支援を行う、チーム支援を推進しているところです。例えば、本日集まっておられます機関、ハローワーク以外に障害者職業センター、その他施設関係等の障害者支援を行う関係機関の協力を得て行うもので、ハローワークだけでの就労支援ということだけではなく、障害者職業センターのジョブコーチ制度の活用等を通して関係機関がチームを作り、障害者一人ひとりの態様に応じた支援を行なうものです。

その他に、障害者合同面接会を実施するなど、求職者のニーズに応じた取り組みを進めております。これらの支援については、聴覚障害の方のみに限られたものではありませんが、障害者の方の就労支援について労働局として積極的に取り組んでまいります。

本日は、大変勉強になりました。

◆助言者の言葉◆

山口県商工労働部 労働政策課

主査 椎木政子

障害者の「就労支援」の現場からは一番遠い場所にいると思われているのかもしれません、県では、「教育」「福祉」「労働」の3つの部門で行っています。「教育部門」は特別支援教育推進室が担当しており、「福祉部門」は、障害者支援課が担当しています。

昨年施行された障害者自立支援法では、福祉的就労から一般就労への移行が大きく取り上げられ、県では、これを受けて、今年の3月に「山口県障害福祉サービス実施計画」及び「やまぐち就業促進計画」を策定し、この中で、一般就労への移行に向けた取り組みの数値目標が設定されています。数値目標は、平成23年度には、福祉施設から一般就労への移行者は150人、ジョブコーチの支援はその内75人が対象、障害者の態様に応じた多様な委託訓練受講者は45人などです。また、障害者就業・生活支援センターは、現在、宇部市に1箇所設置されているだけですが、これを県下6箇所にすることも数値目標として明らかにして取り組むこととなっています。

障害者の雇用推進については、国の施策が中心で、ハローワークなどの取組が進められており、来年度の概算要求の中でも、また新たな取り組みが出されています。

そのような中での、県の労働部門の取り組みとして、障害者の雇用促進の普及啓発のほか、障害者委託訓練があります。本日は、ハローワークの方がたくさんおられますので、ご存じだと思いますが、県では、平成13年度から障害者委託訓練に取り組んでおり、平成16年度からは、対象者や定員の枠を広げ、パソコンやヘルパーの資格取得なども含めた職業訓練を行ってきました。平成19年度からは、これまでの一箇所に集まつての知識習得の訓練だけではなく、新たに、実践能力習得コースを設けて取り組んでいるところです。これは、一般の企業の現場を職業訓練の場として活用し、企業の指導者により、実際に職場で2~3ヶ月、現場における仕事を訓練として取り組んでいただき、実践的な職業能力の開発を図るもので、今年度からの新しい取り組みですので、たくさんのお問い合わせが増加しているわけではありませんが、障害者職業訓練コーディネーターを東部・西部高等産業技術学校に配置して、1~3件の取り組みを始めています。この訓練コースは、企業に委託して行います

で、障害者を雇用したいと思っている、または訓練を引き受けても良いという企業の方に登録していただき、就職を希望してハローワークに登録されている障害者の方を対象に行ってています。訓練の開始にはハローワークの指示や推薦が必要です。訓練を引き受けてくださる企業の方には月額6万3千円の委託費をお支払いすることになっています。障害者の適性や能力に応じた雇用に結びつくような職業訓練の場として活用していただきたいと思っています。

また、ハローワークから受講指示のあった訓練生には、訓練手当が11万円前後支給されておりますが、先ほどの話し合いの中で、障害者の方の賃金と比べて訓練手当が高額なので、訓練終了後、雇用されたとしてもその後の賃金が訓練時よりも安くなるため職場定着に結びつかないケースもあるというお話を聞き、驚いています。安心して訓練に取り組んでいただくための手当制度ですから御理解をいただきたいと思います。

本日の貴重な御意見については、持ち帰りまして障害者の雇用が進むよう努めていきたいと思います。本日はありがとうございました。

質疑応答

Q：先ほどの訓練制度ですが、雇用を前提にしている企業に対して、そういう訓練制度を使って3ヶ月間、その後トライアル雇用で3ヶ月間、その結果雇用に結びつけようとする制度なので、ただ単に訓練だけで終わらす企業はダメだと聞いたのですが、それは違うのですか？

A：雇用を前提としたものではありませんが、今までの障害者訓練では就職率がなかなかあがらず、就職に結びつきやすい訓練コースとして取り組みが始まったものであり、企業に障害者を知つていただく期間として訓練に取り組んでいただき、できれば就職に結びつけていただきたいと思いますが、訓練終了後の雇用が委託の条件ではありません。新しい取り組みですので、障害者職業訓練コーディネーターが訓練やエントリーの説明の際、「できれば雇用まで」というお願いをしているかとは思いますが、雇用を条件としてはおりません。

◆助言者の言葉◆

社団法人山口県雇用開発協会

係長 岡 村 慎二郎

昨年の会議でお約束していた、事業主（雇用者側）へ対して、聴覚障害者の雇用管理における問題解決を目的とした講習会を開催していません。今年度、計画し開催していきたいと思います。

最近は障害に対する重点的問題が年々変わっていると思います。昔は、障害者といえば身体障害にしか意識がなく、その後、知的障害→精神障害、現在は発達障害や高次機能障害等々、年々新しい障害が定義され、どう対応していくのかが課題になっています。

新しい情報を企業に提供し、周知する間もなく次の課題が出てきます。企業の現場で、労務担当者が一番悩んでいる問題は、在職者の中で発症する精神病とその後の職場復帰をどうするかです。これが大きな課題となって障害をお持ちの労働者の新規採用が考えられない状況が出ています。

その中で、聴覚障害者の雇用に関する特性の理解が進んでいないのは確かな問題で、協会として聴覚障害という情報障害の課題をいかに周知するかを考え、解決に向けた講習会を開催します。

なかなか企業（雇用主）の理解が進まない。これは、聴覚障害の方は外見的に障害が判断できないため、一見すると支援が必要無しと考えられる。これが非常に大きい問題だと思います。本人が自分の障害を伝えないと誰も気づかないため、支援が大変しづらい事もあります。

例えば、車いすの方は「すみません」といえばみんなもその場の支援の理由がわかるし、会社も改善するところが分かりやすい。しかし、聴覚障害の方への配慮とすれば、パトライトや会議内容の文書化をすれば十分で、必要が有れば筆談を・・の程度です。

先般、聴覚障害の方を雇用しているある会社の方に起こりやすい問題を説明し「何か考えておられますか？」と聞いたところ、「いえ、何も考えていません。」と回答されました。その後3ヶ月経ったときに問題が起きました。予想はしていましたが、このような問題を今後もっと深く考えて行く必要があると思います。

個人的には、手話や要約筆記が特別ではない社会を作らないといけないのではないかと思っています。私の協会でも講習会を開きますが、手話通訳と要約筆記をつけるのは高齢・障害者雇用促進大会と障害者技能競技大会の障害を持つ方々の参加がハッキリ判っている事業だけです。その他の研修会には、お金の関係で手話通訳を付けていませんが、本来、どんな講習会、研修会でも通訳がついて当たり前の状態にならないといけないのだと思います。

これは、普通学校教育の中で、普通の言語として手話を教えていくという考え方や制度が必要ではないか、そうすれば先天性や中途失聴に関わらず意思表示（情報伝達）に手話がある、そう思える安心感が個人の障害を受け入れやすくするものを感じます。第2言語的に、普通学校や特別支援学校で手話を教えていくような考え方があつと進んでも良いのではないかと私は思っています。

今後、企業へお願いしているのは、聴覚障害者を雇用するから手話通訳をお願いするのではなくて、手話通訳士（者）の資格を持っている方、手話のできる方を普通の従業員として早めに企業で雇ってみませんかということを訪問先事業所に提案しています。

これが進めば、手話通訳士（者）の資格がもっと生かせるし、ボランティアでなく仕事として考えることが出来、手話通訳士（者）の活動（生活）基盤の確立に繋がるとともに、手話が社会に根付く要因としても必要だと思います。

また、現在、手話通訳を担当されている皆さんの仕事が、今後の事業主側の支援として必要で有ると痛感しております。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が行うジョブコーチや障害者雇用助成金での職業コンサルタント同等に、専任手話通訳士（者）も認めるという考え方を今後も提案していきたいと思います。

◆助言者の言葉◆

有限会社リベルタス興産

取締役社長 有田 信二郎

職場で働き続けるためには、自分の経験から、まず自分の障害を伝える事が一番の方法かなと思っています。地区別情報交換会では、自分の希望で北・西部地域に参加させてもらいました。その中で、萩市では障害者生活支援センターが企業におられる聴覚障害の方の支援をされていることを知りびっくりしました。普通は派遣協会からの手話通訳者とか手話協力員の方や聴覚障害者情報センターから

の支援者が支援に当たっておられると思っていました。障害者生活支援センターの方が企業で働く聴覚障害者を支援しているというのは、言わせてみたら「そうだ」と思いました。このような取組みがもっと広がって欲しいものです。

次に企業と本人、支援者の意識のギャップについてですが、先日障害者を雇用している企業を集めての「障害者職場生活相談員の講習会」が開催されました。参加企業の内、聴覚障害の方を雇用している企業は20社位ありました。しかし、今の企業の関心は精神障害で、この方たちの対応に追われているというのが現状のようです。聴覚障害者に関しては「問題ない」と言われる。これが問題なのではないか！？という思いがありますが、企業が問題ないと思っているのは事実です。しかし、本人又は支援者の側、関係者の方々は「いろいろ問題がある」と言われている。この大きなギャップを何か埋める手立てを本気でやらないと、我慢だけである日突然辞めてしまう、ということが起こつくるのではなかろうかと思います。

では、どうすればいいのかです。「言える力を持っている人」は問題ないと思いますが、言えないからこそ問題がある。言えないことをどうするのかを考えねばなりません。企業を集め色々な研修会を行う事は良いことだと思います。しかし、参加される企業の方は「自分の所は違う」と思っておられる。一方で、そこで働いている聴覚障害者は実際に困っておられます。それを伝える方法を考えないといけません。どのような方法にせよ、正しく知っていただくことが大事ではないかと思います。

宇部興産グループのある会社が聴覚障害者を4月に雇うという話があり、この時は事前の研修会を行いました。また、12月には別の会社が雇用するというので、「だったら早速研修会をしましょう」と提案をしました。「まず聴覚障害を知ってください」「聴覚障害にはこんな事があります」「文化の違いがあります」ということを伝えました。言い過ぎかもしれません、「言語が違うから文化の違いがある」これが、当たり前というとらえ方をしていた方が、よりスムーズにコミュニケーションが取れるのではないかという話をしながら、聴覚障害者が働き続ける、働き続けられる環境整備を支援したいと思っています。それは決して特別な事をしようとしているわけではないのです。彼らは“特別な人”ではありませんが、大きなハンディを持っている。ですから必要な配慮を正確に知つもらうことが大事ではないかと思います。

この研修とは関係のない話ですが、先日嬉しいことがありました。障害児を持つ宇部興産の社員の方がリベルタス興産の取組みを知り、「宇部興産グループで働いていることを誇りに思う。今後更に頑張りたい」と私にメールを打電してきました。彼は、これまで会社の存在は知つてはいたが、あまり詳しくは知らなかったそうです。

障害者が企業で当たり前に働ける、そして社会の中に「心のバリアフリー」が浸透していくれば、誰もが住み良い社会になると思います。今後もこのような活動を通して、障害者雇用の進展に役立てればと思います。

聴覚障害の方たちは、外から見ただけでは分からない、そして本人が分かったか分からないかを言わない限り分からない。だからこそ本人が一步踏み出す勇気をもつて欲しいと思います。



4. 就労支援事例の検討

就労支援事例の検討

事例検討の目的

山口県内では、これまで具体的な支援事例を検討する場がありませんでした。現状把握のため、今回事例を収集し、その中で問題のある事例について平均的な支援方法を検討していくこととしました。そこで、各機関から4件の事例の報告をしていただき検討を行いました。

なお、事例検討においては、本人の了承を得ることと併せて支援機関の業務に関するところから、支援機関の理解をいただき、日時を分散して検討を行いました。

事例1 障害者生活支援センターでの事例

この事例では多くの関係機関と連携しています。まず、老人関係の行政機関から相談があり、ハローワークに紹介しています。職業評価も受け、いきなりの就労ではなく社会就労センターで訓練を行い、短時間の仕事についています。高年齢になってから、初めての就労のためジョブコーチ支援も使ってています。この事例は社会資源を上手く活用しながら現在に至っています。今も仕事帰りに障害者生活支援センターを訪れており、話せる場所のあることが安定した就労を支えています。

事例2 ジョブコーチ支援の活用事例

知的障害者を主な支援対象として始まった制度ですが、会社と本人との繋ぎ役として、「聞こえない」ことの理解のために聴覚障害者にとっても非常に有効な支援制度となっています。この事例では、雇用する側に聞こえないことを理解しようとする姿勢のあったことが幸いでした。ただ、コミュニケーションの問題が今後も出てくることは充分に予想できます。定期的なフォローアップが必要な事例です。

事例3 障害者生活支援センターでの事例

障害者生活支援センターに手話通訳者を相談支援員として配置、中心的に動いている事例です。子供の問題があり土曜・日曜日の休みを望んでいます。学校側との連携も欠かせないものになっています。母子ともに支えていくシステムがないと就労の継続は難しいものとなります。もう1つ問題となっているのは、雇用する側に筆談で大丈夫という認識が根強くあることです。根気強く企業側との関わりを持ち続けることが必要です。手話のできる支援者の存在は大きく、ストレスなく相談できることが聴覚障害者にとっても大きな支えとなっています。

事例4 聾学校での事例

今回の事例では、学校時代から休みが多く自分の就職希望も上手くいえないまま仕事に入っています。雇用する側には障害者雇用に積極的に取り組む姿勢があり、だからこそ学校の先生に相談を持ってもらっています。本人は退職後、心から話せる同世代の友人と出会い、2人で求職活動に取り組んだそうです。再就職した企業では夜勤もありますが、「ノルマがはっきりしてやりがいがある、給料もいいから大変だけどがんばる。」と言っているそうです。本人自らが求職活動をしていく中で、社会の厳しさに気付くと共に自覚が芽生えた事例です。この過程を見守っていくことも支援者の役割の1つです。

支援事例シート

ケース1

対象者	男・女	年齢	50歳代	所在地区	
家族構成	一人暮らし	同居・その他			
障害等級	2級	コミュニケーション手段	(手話・筆談・読み話・その他)		
生 育 歴	ろう学校	一般校			

本人の抱える問題

聾学校高等部を卒業後、職業訓練校に短期通うが、それ以外は社会とのつながり（仕事・学校等）が全くない。ずっと母親と2人で生活してきており、社会生活力が非常に低い。聾学校時代の友人数人との交流がある程度で考え方方が自分中心的なことが多い。
一定の人としか関わりをもとうとしない。

会社（業務）の職務内容、人的関係

社内外の清掃業務（単独）。前任者は知的障害のある方であり、社会の理解はある。仕事のことで相談がある時にはすべて担当者に話している（筆談）。昼までの勤務であり、昼食時間を他の社員さんと過ごすことはなく、挨拶をする程度である。

支援までの経過

50歳になるまで母親と本人の年金で2人で在宅生活をされてきたが、母親が、老人施設に入所されることになり本人の一人暮らし始まった。母親と離れて暮らすようになって初めてこれらの生活を考えたとき、自分の年金だけでは生活していくに気づき、「収入=就労」という考えに到り、当センターへ就労支援の申出があった。

支援の実際

まずはハローワークへの登録に同行。仕事に対する希望等聞くが、それまで働いた経験のない彼女にとって、どんな内容・仕事時間・賃金等が自分に適当なのかを想像することができず、漠然とした考えしか持っていないかった。どこの事業所からも面接すら受けさせてもらえない状況が続いた。障害者職業センターで8週間の訓練を受ける予定で始めたが1週間で断念。職業能力的には低くないが継続力・集中力が低いとの評価。

その後、同じ聴覚障害をもつ人がいる授産施設でボランティアとして通う。仕事をするということを経験してもらうためと、他者との関わりの中で社会性を身につけてもらうため。

平行してハローワークにも定期的にまじめに通った。清掃業務への就職の話が彼女に届き、すぐに決定となりジョブコーチの導入となった。

支援の結果と課題

本人の就労への意欲が高く、当初から衰えなかつたことが何よりもよい結果につながった一番の要因だと思う。支援者の心配・不安をよそに、困ったことや分らないことがあるときはジョブコーチや支援センターに相談し、早い段階で不安を解消できた。手話のできる相談相手が身近にいたことは彼女にとって何よりも安心感を得られることだったと思う。

年齢的にも次の仕事を探すことは難しいので、今後もこのモチベーションを保ちながら、健康面にも配慮して自分のバランスを保ちながら少しでも長く今の仕事が続けられるようにしていきたい。また、仕事だけにとどまらず積極的にいろいろな人と交流していく中で経験を積んでいってほしい。

当事者の声

本当に就職できるのか不安な時期もありましたが、あきらめずに頑張ってよかったです。自分の体が元気なうちは、今の会社で精一杯働きたいです。困ったことがある時には近くの支援センターで相談をするので安心です。ハローワークや職業センターの方にも随分お世話になりました。人の関わりが増えて毎日が充実しています。

会社の声

仕事については本当によくやっておられ、何も文句の言いようがありません。逆に「手を抜いたら首を切られる」と思っておられるようで、真面目すぎるくらいに仕事をしてもらっています。あまり神経質になりすぎて精神的な不安が大きくならなければと思っています。

コミュニケーションについては筆談で行っていますが、充分ではない部分があると思うので本人の本当の気持ち（特に不安や不満）を受け止められているのかが心配です。担当者が男性であり、言いくらい部分はジョブコーチにも相談していたようです。

困ったことなどがあれば、遠慮せずに言ってもらえるような環境をお互いに作っていき、早いうちに解決できればと思います。これからも長く働いていってほしいと思います。

ジョブコーチの声

アドバイスについては素直に聞き入れてくれ、問題があった場合もすぐに解決することができました。会社からの評価も高く、3ヶ月のジョブコーチの支援期間を終えて無事に正規雇用となりました。これまで仕事の経験がないとは思えないほど仕事への順応が早いように思います。手話が充分でない職員ともコミュニケーションをきちんととることができました。

支援センター担当者の声

人とのかかわりの中から学んできたことが少ない方でしたので、能力的には低くはないものの社会にて本当にうまく仕事にとけこんでいけたと思います。仕事を始めてからの彼女は自分の役割が見つけられたようで以前とは違った輝きを放っているように感じます。今後は仕事以外の面でも活躍していってくれることを願っています。

支援事例シート

ケース2

対象者	男・女	年齢	50歳代	所在地区	
家族構成	一人暮らし・同居・その他				
障害等級	1級	コミュニケーション手段 (手話・筆談・読み話・その他)			
学歴	ろう学校・一般校				

本人の抱える問題

これまでの求職活動を通じて、①作業のスムーズな習得が出来るか不安、②職場でのコミュニケーションがスムーズにとれるか不安があるとのことでした。加えて、③相手の話を最後まで聞き終える前に目を反らし、話し始めることがコミュニケーション上の課題として捉えられました。

会社（業務）の職務内容、人的関係

産業機械部品などの設計製作などを行っている事業所であり、当該事業所は、初めて聴覚障害のある方を受け入れることから、仕事上や休憩時間など職場でのコミュニケーション、安全面への対応について、不安を持っておられました。

支援までの経過

ろう学校を卒業後、2箇所の事業所で11年程度勤務されていましたが、結婚により退職。その後、約20年程度、家事や育児の生活をしておられました。家庭の事情などから、再度求職活動を始められ、トライアル雇用制度を利用され就職にチャレンジされましたが、作業スピードや正確さ、他の従業員とのコミュニケーションにも難しさがあり、不調となりました。こうした失敗経験の影響等もあり、就職に対する不安感をもっておられました。

支援の実際

【対象者支援】

(1) 作業手順、作業上の留意事項（安全面など）の習得に係る支援

①担当社員に手本を示していただき、②作業内容の意味が理解できるように、ジョブコーチが担当社員との仲介役となって手話・筆談を用いて説明、③失敗せず安心して作業ができるように自発的な確認を助言させていただきました。

(2) 職場でのコミュニケーションや人間関係に係る支援

①作業中や休憩時間に周囲との仲介役となりながら、スムーズな人間関係作りを支援、②礼儀を意識されてはいるが、時々納得できないことに対し、感情的に反発する態度が見られたことへの支援、③不安な事を聞き、担当社員を交えた相談により不安軽減を支援させていただきました。

【事業主支援】

(1) 聴覚障害の理解

担当社員の方に、本人の障害特性を説明させていただきました。

(2) コミュニケーションの取り方

①ジョブコーチがモデルとなり、筆談や口話、ジェスチャーを交えて、本人が理解しやすい手話以外の会話の方法を助言、②負担感を確認しながら、「挨拶」「良い・悪い」「終わり」など、簡単な手話を担当社員に説明するとともに、従業員に向けて、手話の絵が入った資料を提供、③本人の誤解から反発された場合の対応方法を助言、④担当社員と本人の間での意思疎通が難しい時には、ジョブコーチが仲介役となって助言、⑤担当社員が昼休憩の雑談に本人が参加しにくいことを心配されていたため、本人も交えて相談し、お互いの負担が少ない対応を助言させていただきました。

(3) 作業指導の方法

①本人の理解度を確認しながら指導する方法を、ジョブコーチがモデルを示し助言しながら支援させていただきました。（手本を示す→本人が実施→本人の様子を見て理解度を確認→違う点を再指導する方法や指示の仕方など）②作業の意味の理解や計算、判断が必要なことは、「説明を書く」「例題を解いてもらう」などの方法を助言させていただきました。

支援の結果と課題

本人は、熱心に仕事に取り組まれ、周囲との関わり方についても配慮されていました。担当社員やジョブコーチからの助言などを素直に受入れ、少しずつ作業を習得され、当初の目標としていた工程については、概ねできるようになりました。また、職場の皆さんに簡単な手話を少しずつ覚えていただき、その結果、手話や口話、筆談などで会話をされる場面も少しずつ増えてきました。

一方、新たに①指示内容を疑問に思っても言い出せない、②従業員の皆さんと担当社員との会話が聞こえないため、自分だけ確認して迷惑をかけていると気にされていることが、フォローアップを通じて、把握されました。そして、①に対しては、感情的に反発することと、疑問に思ったことを確認することの違いを伝え、具体的な確認の仕方、言い方を助言させていただきました。また、②に対しては、担当社員同席の下で、正確に作業することが大切であり、分からぬことについては、周囲の従業員の方も同様に確認されていることを伝えさせていただきました。

当事者の声

以前の職場で上手くいかなかった経験もあり、支援を受けるまでは、大変不安がありました。しかし、ジョブコーチ支援を通じて、職場の方とのコミュニケーションがとれる環境を作ってもらえたことは大変良かったと思います。

会社の声

採用当初は、指導の仕方やコミュニケーションの取り方について、かなり不安がありました。しかし、対応に苦慮することについては積極的に質問や相談させていただきました。

今では、担当社員を中心に他の社員も簡単な手話を少しずつ覚え、コミュニケーションを図るよう努めています。

現在は、直接本人とやり取りしながら、作業を理解してもらっています。

ジョブコーチの声

仕事の取り組みも熱心で、質問・確認・報告など、要求されたことはきちんと守られる方でした。その反面、どうしても納得がいかない時には反発するという強い態度も見られました。その時に、事業所では「仕方ない」ではなく、「どうして理解できないのだろう？どうしたら伝わるのだろう？」と考え、何度も本人と話して下さいました。

今回、正式雇用に繋がったのは、元々の本人の素直さ、努力に加えて、担当社員が「本人と会話をしよう。伝えよう。」と最後まで諦めずに努力していただいたことが大きかったと思います。

職業センター担当者の声

聴覚障害のある方の受け入れについて、様々な事業所から「ただ聞こえないだけだから、仕事は問題ないでしょう」という楽観的な意見や、逆に「会話が難しいので無理」という否定的な意見の両極端な反応が返ってくることがあります。両者の意見とも、聴覚障害のある方と直接関わられた経験や障害特性に関する知識の乏しさが要因だと思います。

聴覚障害があることによる情報の少なさから起こる様々な困難さに対して、事業所の方々にも理解していただき、障害のある方の特性は勿論のこと、その事業所の社風や業務、人的体制に合った配慮の仕方を見していくことが、安定して継続雇用いただくためには重要であると考えています。

支援事例シート

ケース3

対象者	男・女	年齢	40歳代	所在地区	
家族構成	一人暮らし・同居・その他				
障害等級	1級	コミュニケーション手段	(手話・筆談・読み話・その他)		
生 育 歴	ろう学校	・一般校			

本人の抱える問題

子供（小学生2名）と3人暮らしの為、土日が休みで残業のないところを希望。
子供が小さいうちはパートで働き、もう少し大きくなったときは正社員にして欲しい。

会社（業務）の職務内容、人的関係

主に旅館のリネン用品のクリーニング業（浴衣、バスタオル、おしぶり等）で従業員は約25名、障害者雇用を積極的にされており、（特に知的障害）個別に支援ノートが作られているなど理解と支援体制はできている。

20年以上勤務されている聴覚障害者が1名おられ、社長は、この人は聞こえるからと言われる。その方は職場に長くいたことで聞こえているくらいのコミュニケーションが取れていたと思われる。しかし実際にはトラブルが多くあったが、支援に入ることがなくその場の対処で済ませていた。

支援までの経過

実家に帰られ、ハローワークで就職活動を始める。
自動車部品会社の募集があり、採用者10名の予定でハローワーク職員も同行して合同面接をする。トライアル等の説明もしてもらったが聴覚障害者の対応が出来ない理由で後日断られた。（知的障害者の採用は有り）

その後、現在の会社の求人があり問い合わせをしてもらったところ、当日面接で即決される。

支援の実際

入社前に手話協力員という形で手話通訳者を同行することにして、1週間の予定を立て支援を決める。

支援の結果と課題

1日目に社長より、「もう来なくても大丈夫です」と言わされたが、朝礼と朝夕の30分間に通訳者をつかせてもらうことになった。本人もずっといてもらう必要はないと言われ、又作業自体も簡単なもので1～2回の説明ですぐに覚えられた為、同行通訳支援は3日間で終了。朝礼だけはいて欲しいと依頼があったが、「メモで渡します」と言われる。

当事者の声

朝礼は書いてもらえると言われたが実際はいつもではない。明日は休みだとか関係のあるものだけ渡されているが、自分としては全て知りたいと思っている。

仕事をきちんと教えてくれない。実際にこれで良いのかと不安に思うときがある。

休みの取り方が変則的で良くわからない。

会社の声

能力があり人の仕事を見てすぐに覚えられる。他の障害者に比べると、ついて教える必要はないと判断している。

専務等から、もっといろいろな仕事ができるのではないかと意見があり、今後は教えて行きたい。

休みはカレンダーに書き込んでもらえれば良い、わからないときは聞いて欲しい。

支援センター担当者の声

職場の上司との関係で何回かやめたいと言われたことがあった。他の障害者の方からの情報でその上司が特定でき、その方は誰に対してもひどい事を言う人でいつも怒っている人という事がわかる。社長に聞いてみると、気にしないようにと言われたため、本人の愚痴を聞きながら様子を見ている。

休みが不規則で連休などが忙しく本人との休日希望が合わない為、仕事の内容を説明しながら又本人の家庭の事情を会社に説明するなど、定期的に訪問して本人と会社とのズレを修正していくながら就労継続支援をしていく。

手話通訳者の声（同行通訳者）

職場内で聞こえないということをもっと理解してもらう必要がある。

社長が話かけてきたときにろう者がうなづいてしまう為、呼んでも聞こえない事はわかるが、正面で話せば聞こえると思ってしまうような誤解をされている。

職場には先天性ろう者にはうなづきが癖になってしまっている等の障害特性の説明、本人には誤解が生じていることを理解してもらい、職場内で確認作業ができるような環境作りが必要であると思われる。

支援事例シート

ケース4

対象者	男・ <input checked="" type="checkbox"/> 女	年齢	20代	所在地区	
家族構成	一人暮らし・ <input checked="" type="checkbox"/> 同居・その他				
障害等級	2級	コミュニケーション手段 (<input checked="" type="checkbox"/> 手話・ <input checked="" type="checkbox"/> 筆談・ <input checked="" type="checkbox"/> 読話・その他)			
生育歴	<input checked="" type="checkbox"/> ろう学校・一般校				

本人の抱える問題

- 職場への不適応

2年目になり、仕事の内容への不満から、遅刻、早退、欠勤が目立ち始め、休みが年次有給休暇日数を上まわるようになった。

会社（業務）の職務内容、人的関係

- 病院内での洗濯、清掃、同僚の食事の準備等、介護で補助する職務
- 職場内に同世代の者がいない。同僚の女性（50歳代）は、本人のことに気をつかってくれるが、注意等が多いため、本人が嫌がるようになった。

支援までの経過

- 1年目は欠勤もほとんどなく、順調に経過した。自動車運転免許の取得に意欲的になったが、仕事には何の支障もなかった。免許取得後自動車で通勤するようになり、仕事後の行動範囲が広がった。
- 学校からは定着のための指導の一環として職場訪問を実施した。
- 2年目になり、6月頃から欠勤が目立ち始めた。

支援の実際

- 職場の担当者から勤務状態に係わり学校に相談があり、コミュニケーションが上手に取れないでの本人の気持ちを尋ねて欲しいとの依頼があった。
- 家庭訪問し、本人と母親と面談した。本人は転職の気持ちを訴えた。母親には本人を支えるだけの影響力が感じられなかった。
- その後、数回家庭訪問をしたが、本人・家族には会うことができなかった。

支援の結果と課題

- ジョブコーチ制度の利用について相談したが、時機が遅いと言われ、利用できなかった。本人は欠勤が増えたため、退職扱いとなる。
- 離職後、ハローワークで仕事を捜す中で、本人が「やりたい仕事」について相談できるようになり、離職した年の暮には希望する職種に就くことができた。
- 高等部在学中から、諸々の状況の中で、本人が自分の意思を伝えられず、適正にかなった就労ができなかつたことが課題と思われる。再就職後は成長を見せ、本来の自分に気づいて行動できるようになってきた。

当事者の声

- 転職して、本当に生き生きと働いている。仕事に意欲的に取り組めるようになった。

会社の声

- 障害者の雇用を増やす中で、その核になってもらうことを本人に期待していただけに、残念である。



5. 労働サロンの 開催とその効果

労働サロンの開催

労働サロン開催の目的

聴覚障害者の就労については新卒採用場面では恵まれているものの、職場定着に問題を抱える例が多くあります。聴覚障害者が気楽に職場の悩みを話せる場所を確保することで、問題の早期発見、解決を図ることができるのでないか、また、支援を求める人に対しては必要な支援・相談の場に繋いでいくこともできるのではないかと考え、下記のような方法でサロンを定期的に開催しました。

労働サロンの実施方法

日 時 毎月一回、土曜日 13:00～15:00

場 所 山口県聴覚障害者情報センター 和室及び小会議室

参 加 県内聴覚障害者を対象

- ・広く聴覚障害者に呼びかけるチラシを作成し事前に申し込みを受ける。
- ・通訳は主催側が準備するが個人的にノートテーク等の必要な人は、各自所在地の通訳派遣を依頼する。

参加費 無 料

支援者 当事者団体、コミュニケーション支援団体及び事業推進委員会からの推薦者。

進行等 フリートークを基本とするが、仕事に関するテーマを設けて話題を絞る。

サロンの進行は当事者団体が担当。

事業推進委員会推薦者はサロンの準備、相談等に応じて関係団体に繋ぐ。

サロン当番は支援機関一覧表を持っておく。

サロンの約束事

- ① サロンで聞いた事は外部で話さないこと。
- ② 全員が話すようにすること。一人だけが長い時間話さないようにする。
- ③ 企業名・個人名は伏せ個人が特定されないようにした上で、話し合われた内容の要旨を本に掲載する旨の了解をとり、記録をとる。

労働サロンの日程

月 日	テマ
9月22日	長く働き続ける秘訣
11月10日	転職の理由
12月22日	コミュニケーションの工夫
1月26日	情報を得るための工夫
2月23日	職場でのつきあい
3月22日	フリーディスカッション

各回の詳細は73Pより掲載しています。

開催方法の変更

一回目は難聴者とろうあ者と一緒に行いました。お互いの感じ方の違いが分かったと言う点では良かったのですが、コミュニケーションストレスが大きく、二回目からは別室開催としました。つまり、ろうあ者だけならば手話でタイムリーに会話ができるのですが、難聴者と共にを行うためには、手話通訳者が必要となります。一方難聴者の方は当事者同士でも要約筆記通訳が必要なのですが、ろうあ者と合同の場合、手話通訳者の読み取りを聞いて要約筆記するというタイムラグが出てきます。サロンの目的が「自由に話すこと」ですから、コミュニケーションにストレスを感じていては話せなくなることから、同テーマながら部屋を分けることとしました。

テーマを決めて話したのは、フリートークで進めると仕事以外のこと今まで話が及び焦点が見えなくなるからです。司会役には、雰囲気作りや一人だけの話にしないこと、説教にならないことに注意して進めるだけの技量が必要でした。今回サロンが継続開催できた要因はそこにありました。

第1回「聴覚障害者労働サロン」

参加者：8名（ろうあ者4名、難聴者4名）

テーマ「長く働き続ける秘訣」

【意見交換内容】

長く働き続ける秘訣は、①周囲に理解がある ②楽しく働くことがポイントではないか？ 聞こえないことを隠すと理解が得られないし、どこが分からぬいかを伝えなければ理解はないので、まずは勇気を持って伝えることが大事であるという話でまとまりました。

それぞれの夢や その思ひ	<ul style="list-style-type: none">・自分の夢である仕事に就きたいが、夢を諦めるしかないのだろうか・夢は叶った・今の仕事が楽しいから自分の夢は定年後に頑張りたい・事務職につきたかった・「聞こえない」ことから夢を諦めることが何度もあったが、それはやはりおかしいと思う
我慢したことや 不満	<ul style="list-style-type: none">・昔、ハローワークの担当者に手話通訳の依頼をすると1か月後にやっと会えるような待ち状況であったが、今は担当者がすぐに連絡をしてくれるので、手話通訳に手伝ってもらい仕事を探している・FAXで対応した際、お客様より「なぜFAXなのか？」と言われ、「難聴者の為FAXでの失礼をお許しください」と書く事になった。FAX対応は認められたものの、何故謝らなければならないのかと思った。・コミュニケーションにはメールが必要・「聞こえない」ことから仕事が遅れがちになり、給料が上がらない・朝礼の際に連絡事項等の情報保証に納得が出来なかった・給料が安いと将来について考えてしまう・転職を繰り返すと給料が安くなるので辛抱している・初めて働いた会社ではコミュニケーションは出来ず、筆談も手話もなくほとんどが口の動きで判断した・障害者枠で入社したが採用時のこちらの要望は聞いてもらえないし、「書いて」と言っても「面倒くさい」と言わになってしまう事もある・自分が入社した時は、自分の障害を認めてなかった。「聞こえない」とは自分から言わなかった
現状況・考え方・ 頑張っていること・ アドバイス	<ul style="list-style-type: none">・職場では手話が使えるのでコミュニケーションに不自由はない・周囲の理解があるかないかが、働き続ける長さに関係すると思う・ヘルパー研修で資格を取りそれを生かしている・パート先で手話を教えている・聞こえないことで「仕事に没頭」でき、真面目さが認められた・難聴の壁を気にしていたら働けない・コミュニケーションは自ら動くことで広げる・20年前に比べたら携帯電話があるので便利になった・諦めなければ叶う「夢」もあるので大切にしてほしい・仕事の時に外部からのお客さんには耳の事を説明し理解してもらう・プラス思考で、誰にも出来ないことをやる・職場の人が、手話を知っており友達のようなコミュニケーションを続けていく。小人数のスタッフで話しやすい・夢と楽しみを持って仕事をし、困ったことはプラス思考で乗り越える・「悩みがあれば相談して欲しい」と上司に言われた言葉を励みに頑張った・テレビで「1リットルの涙」と言うドラマがあったが、わたしは1リットルの半分は泣いたかも！？・ストレスを持つと失敗をするので、気持ちを切り替え笑顔で楽しく仕事を！

第2回「聴覚障害者労働サロン」

参加者：12名（ろうあ者5名、難聴者7名）

※ 今回から、コミュニケーション方法の違いを考慮し、ろうあ者は和室において手話を使い自由にコミュニケーション、難聴者はOHPを使いスクリーンに映し出す方法で別開催としました。

テーマ「転職の理由」

【意見交換内容】

両グループとも、各自の経験談（思いやりのない言動、コミュニケーション不足が原因と思われるストレス・不安・誤解等）を通じて、参加者が共感したり励ましたりアドバイスをしたりとそれぞれの思いを出し合えたサロンで、とても和やかな雰囲気でした。

【ろうあ者サロン意見交換内容】

仕事を辞めたい ・ 辞めた理由	<ul style="list-style-type: none">仕事が難しくなり周りに迷惑をかける人がジロジロ見る仕事のやり方が分からない前の職場では仕事が物足らないと感じ、ヘルパー研修に申し込んだ給料の安さと会社経営の危機を感じ転職両親との約束で地元に帰った技術を生かし仕事に就いたが技術が難しすぎた結婚でやめた
我慢したことや 不満	<ul style="list-style-type: none">コミュニケーションが難しくどう話していいかわからない給料が安い、ベースアップがないいじめがあった上司の指示が違う周囲の理解がなかった社長に色々言われ、聞こえないので見よう見まねで仕事をしていたが、それがイヤだった休み時間まで急がされて急ぎの仕事をした朝礼に手話通訳がいないので分からぬまま仕事をする、不安や不満がある仕事の相談をする人がいなかつた情報保障で手話通訳者をお願いしても会社の守秘義務のため断られる。手話通訳は守秘義務を守るから大丈夫だと説明するが会社は信じてくれない上司に理解がある人とない人がいる相談できる人が1人しかいなかつた
思い・気づき ・アドバイス	<ul style="list-style-type: none">独身の時に働いていた会社はろう者がたくさんおり、周りの理解があった、それが大事だと思う今は障害者雇用率から色々な制度がある。それを活用すればよいきちんと仕事をしていると社長は認めてくれる資格を取った情報保障の1つでホワイトボードをお願いしたらOKがでた上司の理解が大切、よく話し合ってみたらどうか仕事が合っているから続けられる手話通訳者が会社について、いつも情報やコミュニケーションを保障して欲しい会議に手話通訳者が欲しい。設置が無理なら派遣でも良い勉強会では隣の人に大事なことだけの筆記を依頼する。積極的にサポートしてくれる筆記の場合メモはなくなるので「マイノート」が良い職場にろう者が居ると一緒におしゃべりができるから良いのにと思う職場外でも良いので、ろう同士のコミュニケーションが楽しく出来る場所が欲しい

思い・気づき ・アドバイス	<ul style="list-style-type: none"> ろうが者に安心して働く会社が欲しい わからないときは聞く 困ったときにはろうあ者相談員制度がある
------------------	--

【難聴者サロン意見交換内容】

辞めたい・やめた理由	<ul style="list-style-type: none"> ヘッドハンティング（自分の技術が認められた） 上司がいや 難聴者にはレベルの高い仕事がこない、今よりレベルアップなら転職したい 人員削減（リストラ） 会社がつぶれた
職場について良い点と不満	<ul style="list-style-type: none"> ラインの仕事の時、作る途中で設計が全て変わっていた事がストレス もっと給料を上げてほしい 自由が有り楽しい 長く勤めているので、FAX等をやっと気楽に使ってくれるようになった 入った頃に比べると仕事の内容も変わり楽しくなった なりたい資格の試験を受けられた事 聞き返した時「聞こえないのに何で働くの？」と言われた 自分の自由な発言を聞いてもらえた 周囲の協力もあり恵まれている 同期がどんどん辞めて人が減ってきた 嫌な上司がおりストレスがあった 聞きたいことがあっても後回しにされる 研修時「前の席なら聞こえるでしょう」と言われる。話せるから大丈夫と思われてしまうようだ 今は経験を積み実績を残そうと思うが、先の見えない不安がある
働く上で大事な事、アドバイス	<ul style="list-style-type: none"> 動く仕事なので相手の口と手の動きでつかむ 分からないときはポイントをメモしてもらうとスムーズにできる 部下へはしっかり配慮した 自分の技術を持つことがレベルアップの転職につながる 部下を使うためには、腕を上げることだ 人の意見を聞く 口答えをしない 自分の創意工夫が大事 難聴者も努力が足りない 1日の仕事の流れには「オ（おはよう）・ア（有難う）・シ（失礼します）・ス（すみません）」が大事 ストレスを感じたら周囲に自分のことを聞き、正しく自分を知る事が大切 友だちを作る 一度辞めると次でも同じ事が起こる 明るく接すれば人は寄ってくる 2つくらいは仕事をこなせるという腕を持つ 若い人はあまり一生懸命しないが、それがその人のリズムと思えば腹も立たない 接客業と事務職の考え方は180度違う 会議では手話通訳の派遣制度がある 要約筆記等、県庁に難聴者がいるので聞いてみると良い 相手企業との連絡については、相手が知らないから「聞こえない」事を伝える必要がある イヤなことでも我慢をしこミュニケーションをとる 上司の言うことをまずは受け入れる。頼まれ事は試され事

第3回「聴覚障害者労働サロン」

参加者：9名（ろうあ者4名、難聴者5名）

テーマ「コミュニケーションの工夫」

それぞれのコミュニケーションの状況を話し合いました。

コミュニケーションに関わる各自のそれぞれの思いが出てくるサロンとなりました。

【ろうあ者サロン意見交換内容】

コミュニケーションの工夫	<ul style="list-style-type: none">大切なことはメモで行う口話の時は口を大きくしてもらうとよく分かる自分でミスをした時は自分から謝る指示は必ず確認をする分からぬ言葉は書いてもらうろう者のコミュニケーション手段を健聴者にも伝えていく
悩み・不満等	<ul style="list-style-type: none">上司からの指示が分からず、全てがつかめない。先輩のすることを見て学んだ書いて欲しくても書いてもらえなかつた文が書けなくていじめられ、それを相談しても分ってもらえない一人で弁当を食べて終わり、一人で定時に終わる入社当初はもめたが、トップが変わり今は理解してくれる自分のミスを認めて謝る事ができない人がいる親のしつけが甘いと会社で働くための責任感が育たず、コミュニケーションが難しい自分の思い込みで口話を読み間違える
思い・その他	<ul style="list-style-type: none">手話通訳がいれば良いと思う会社のみんなとコミュニケーションをしたいので手話の勉強会を作る手話ができなかった人が手話を勉強し、今では手話に関する講演に行ったり行事に参加している。自分が変わるのが1番だ職場で話ができれば楽しかったと思うが、一人で寂しかった飲み会で透明人間のように扱われた。その思いを伝えたら少し良くなってきた

【難聴者サロン意見交換内容】

コミュニケーションの工夫	<ul style="list-style-type: none">入社時に難聴と説明したら、会社側も理解してくれた情報をきちんと伝えるためにメモ書きをする長年の自分の判断を生かし仕事をしている社員同士のコミュニケーションは下ネタが盛り上がり、心のコミュニケーションが図れるコミュニケーションの工夫は楽しくする事がコツ手を使う仕事で手話ができないため大きな声を出す。聞き取れないときはメモ書きをしてもらう・仕事が終わった後、手話を教え交流をするメモ書きの時は大事なポイントだけ書いて欲しい、仕事を実演してもらうと分かると自分から説明ろう者とは手話、健聴者だと口の読み取り（相手に合わせトータルコミュニケーション）大事なことはメモをするはじめに自分の聞こえの程度を説明言われた事は必ず復唱する分からぬことを調べたりして知識を自分に入れる仕事上、TELやFAXを使う場合は相手に自分の障害を説明し「連絡はFAXで、急ぎの場合はTELで、その時は自分に伝わるように伝言して欲しい」と自分で根回しをした口を開けば「ありがとう」を言う仕事ができる人ほど頭を下げていかないと職場は上手くいかない
--------------	---

不満等	<ul style="list-style-type: none"> メモ書きを全部書くのは難しいと言われ簡単に説明された。後はマニュアルを見て覚えろと言われた 相手に合わせトータルコミュニケーション（ろう者とは手話、健聴者だと口の読み取り）は大変 会社へは障害枠で入っており、面接時にメモ書きをお願いしたが実際は違い、書いてもらえるようになるにはかなり時間がかかった 仕事が忙しくメモ書き等はかなり短縮してあり、大事な情報は全部書いてもらえない 電話対応の仕事で健聴者にお願いをする。難聴者の事務仕事の限界を感じる
思い・その他	<ul style="list-style-type: none"> 学生の間は普通に生活できたのに… 仕事をしていくうえで手話を覚えておけばよかった 口話で話すが、仕事では上司がメモをしてくれ気を使った 人工内耳は小さい声の場合マイクロフォンに音が入らず役に立たない 支援してくれる人に対して自分も努力することも大事 これから上司に認めてもらえるよう頑張る、やはり努力が必要なのかなと実感した 働くには、どんな下っ端の入社したばかりの社員であっても、聴覚障害者である以上ペアで働くときに頼らなければならない場面が出てくる 仕事で部下ができるない時は、自分の説明が下手だと反省する 支援をしてくれる、手伝ってくれる人がいるから今の仕事ができる 新入社員の頃は難聴者と毛嫌いされたが、仕事はできると自信を持って、自分から色々な資格を取った・4年に1度、世界各国から技能を持った人が参加する「国際障害者技能競技大会」が静岡で11月に開催された。洋裁・陶芸・コンピューター・背広の仕立てと幅広い。参加した人の中に聴覚障害者が多かった。聴覚障害者は腕がある事を国際大会で証明した。みんなも頑張ってほしい

第4回 「聴覚障害者労働サロン」

参加者：10名（ろうあ者5名、難聴者5名）

テーマ「情報を得るためにの工夫」

仕事面・生活面での情報を得るためにの工夫や経験・失敗など、多方面からの意見交換となりました。また情報不足から起きていた固定概念に自ら気いた一幕もあり、貴重なサロンである事を再認識しました。

【ろうあ者サロン意見交換内容】

情報を得るためにの工夫	<ul style="list-style-type: none"> 連絡ミスがないように1ヶ月間の予定が分かるよう掲示して欲しいと上司に提案 目で入る情報を必死につかむ 音で判断する仕事には限界があり、無理な時は自分から言った 大事な事は回観板で回してもらう 朝、メールを見る 補聴器の電池が切れた状態であることを周りが分かるように自ら演出（頭にピンクのカチュウシャをする・肩を叩く・帽子をのせる等）
不安・不満等	<ul style="list-style-type: none"> 終戦記念日の放送では黙祷の「開始」と「終わり」に気づかないので、周囲に教えてもらわなければ分からぬ 機械のトラブル・ミスなどの情報が入らず、質問すると「あなたは担当が違うから関係ない」と片付けられた 仕事中、連絡がなかったため自分だけ他の人と違うことをしている時があるけれど、仕方ないと思う 会社の臨時休みの情報が入らず、朝行くと誰もいなかった 講演に参加、そこでの対応が身体障害の方と同様の支援で障害者をひとくくりにしているようでおかしいと思った

不安・不満等	<ul style="list-style-type: none"> メール・FAXの際、聴覚障害と説明を入れてもTELでの確認があつたりする・・感性を疑う 接客業の職場は多数の音（1日中音楽が流れる等）があるため人の声が聞こえず辞めた。そこではメモ書き・筆記はなく口話のみだった 補聴器の電池が切れた後周囲の状況は一気に分からなくなる 給料規定の改正などの説明書類は読み解が難しく混乱した
思い・意見・その他	<ul style="list-style-type: none"> 職場が変わった時は、自分が聞こえないことの説明が必要 自分が聞こえないことを伝える！ そうする事で的確に教えてくれるようになる。 余談の中にある情報が大切であつたりする。 連絡ノートが有り、色々な情報（休みや注意点etc）が書いてある パソコンのお陰で便利になったが目には良くないので、自分の条件に合わせながら仕事をする 昔は我慢ばかりで苦労したが、今は恥でも良いから自分から聞く 「関係ないけど聞きたい」気持ちがある 情報交換は色々参考になる 入社当初は気を使うが、厚かましさも必要 職場に慣れるまで時間がかかる。お互いの情報交換をするなど工夫が必要 健聴者でも全ての情報を耳にしている訳ではないことに気付き、自己の中で気持ちが楽になった

【難聴者サロン意見交換内容】

情報を得るために工夫	<ul style="list-style-type: none"> 相手先にFAXで回答をもらう時は、相手が答えやすいように「以下どれに当てはまるか」等、簡潔に書いてもらえるよう工夫している ほとんどメモ書き、筆談でやりとり 手話だと勘違いや読み違いがあるので書いて見て確認している 相手の口を見て分からないときは「なんて言ったのですか」と分かるまで聞く 職場では簡易筆談器を利用してたり、周囲も使い方が分かるようになってからは定着している 人事異動の場合、B5の紙に「紹介カード」（自分の聞こえの状態・コミュニケーション方法・担当職務資格等と“迷惑をおかけします、頑張ります、筆談をお願いします”等など書く）を自ら作り一人ずつ、目を通してもらうまで待つ 会議では理解がある人の側に座りノートをとってもらい、分からない時はすぐに発言せず、後で会議担当者に質問する 自分に合ったコミュニケーションの工夫をする (職場では聞こないので口を大きくあけてください、大事なところは筆談でお願いします等) メモをいつも持ち歩き、分からない時は筆記してもらう 自分が聞こえないということを分かってもらうには難聴の自分を出す、自分を売り込む勇気が難聴者には足りない 難聴者にはやはり筆談方法が一番だと思う
思い・意見・その他	<ul style="list-style-type: none"> 「聞く権利」を職場で言うと相手が応援しようと言う気持ちがスーっと引くので当然の権利で要求するのは考えた方が良い 自分の得意なところ（やり方）を見つけて頑張る 自分の障害はなかなか言い出せないけど、先に相手に伝えることは良い事である 自分の障害を明るく言えると周りもリラックスするので相手の反応は自分の出方によって変わることを知った。でも会社等では自分たちが社会参加するために必要なことを主張すべきで、主張しないまま決まってしまうと自分たちの行動範囲が制限されてしまう。この問題は大切 自分が働きやすいように工夫をし仕事を一生懸命したら、情報を教えてくれる人が自然とでてくる 情報が入り遅れるのは仕方ない、しかし情報が入ったら人より頑張れば健聴者以上にやれる事が必ずある 自分の得意な分野で頑張る。自分の技能を生かして頑張っている人もいる

第5回「聴覚障害者労働サロン」記録

参加者：20名

参加者：11名（ろうあ者6名・難聴者5名）

テーマ「職場でのつきあい」

職場での付き合いは個々人により様々です。それだけに多岐にわたる意見が飛び交いました。

しかし、自分たちにとって一番分かりやすいコミュニケーション手段を広げていきたい。そのためには、啓発や相互の理解を得る必要があることを誰もが感じました。そのような思いが両グループにあらわれたサロンでした。

【ろうあ者サロン意見交換内容】

職場の付合い方	<ul style="list-style-type: none">・職場では構えない、売り込まない、相手の受け止め方に任せている・若い時はみんなと一緒にいないと怖かったが、年をとると一人でも平気になり悪いようには考えなくなったり、周囲の事も分るようになった・昼休憩に同じ課の人と食後の運動をしている・チャイムが聞こえないので時計を見て食事時間を判断する。たまにフライングもあるがいちいち恥ずかしいと思ったり、自分にストレスをかけなくても平気になった・30年以上働いた、若い人や先輩ともうまく手話を使って話せ、話の内容もわかつた・職場で手話を教え、簡単な指示などは手話を使ってくれるようになりうれしい、他の課とは挨拶だけだが課内は上手くいっている・入社して10年、入社3~4年目頃にみんなに手話を教えてはどうかと上司に言わされた事があり、会社に理解が浸透してきたことを感じた。今もって手話を教える環境は出来ていないが気持ちはある・自分から誘って、人間関係を作るようしている・お互いに「私は聞こえない」「あの人は聞こえない」というレッテルをはがし、向き合ってコミュニケーションをとる必要があるのではないか、解決方法と向き合いたい・会社の中では、ろう者へ話しをすることも必要だし、意見を聞くことも大事だと思う。健聴者はろう者の話を必ず最後まで聞いてほしい
我慢した事や不満	<ul style="list-style-type: none">・遠くから話しかけられても分からぬ・音が大きいと聞こえない・私は声が出るので聴覚障害者と思われていい、聴覚障害者と説明しているが理解が出来ない人もいるし認めてない人もいる・最初は周囲の事も分からなかったので神経質になった・昼食時間等は上司が教えてくれるが、昼食の時は話が出来ないから一人で食事をしていた
思い・意見・アドバイス等	<ul style="list-style-type: none">・17年間勤務している。今の社長は手話を覚えてくれた。それは、手話を使って話したいという社長の希望だった。ろう者と触れ合いたいという理解のおかげで前向きになった・行き違いがあったときにお互いに反省した。自分も分からぬ時は書いてもらうようにするし、上司も言い方が悪かったと言ってくれた。・健聴者と話すと自分たちも同じだなと感じる。喧嘩もするがそれは争いではない、仕事に行くのも楽しいし、情報交換もできる・手話を教えるとお互いに勉強になり手話が広がって良いと思う・みんなと関わることで話に入りやすくなる・健聴者と楽しく付き合うためにも「手話は楽しい」という気持ちを持って手話を啓発していきたい・少しでもきっかけを作るとみんな手話を覚えてくれる・上司も誘ってくれるし、私も後輩を誘う。そんな関係にあるから楽しい

【難聴者サロン意見交換内容】

職場の状況・付き合い方	<ul style="list-style-type: none"> ・手話を習ったが、職場は健聴者ばかりなのでコミュニケーション方法は筆談 ・メモ用紙と鉛筆を持ち歩き、内容が掴めないときには上司や同僚に書いてもらう、理解してくれる人が3分の1いた ・仕事で文章作成や外部へのFAXが多いが、職場では内容の修正や間違っている箇所も教えてもらえるので文章の上達になり助かる ・口話でのコミュニケーションが多く手話は時々しか使わない ・入社当時はまあまあ聞こえていたので全部の内容は分からぬけれど昼休憩の雑談はできコミュニケーションはとれた ・文を書くことが好きなこと、長く仕事を続けていることから健聴の方から個人的な相談やつきあいがあった。 ・筆談で行い、とことん確認するから失敗はない ・分からぬときは後で聞き説明をしてもらう ・相手の話は最後まで聞く事が大事 ・朝礼の訓示は分からぬし関係ないから聞いていないが、大切な事は知り合いに聞く ・コミュニケーションの大切さを啓発しないと私たちは取り残される ・相手の立場をきちんと理解する ・自分の聞こえのレベルを伝える ・聞こえたふりをしない、聞こえたことまで復唱することが大事。その先が聞こえなかつたのかと、相手が言葉を繰いでくれたり聞き間違いを訂正してくれる ・相手が失敗してもすぐに文句を言わない、相手の失敗を見て自分も反省する気持ちが大事 ・自分が障害者だから職場の健聴者と同じにはできない、だけど障害者だからこそ考えること、やれることがある。例えば講演をする時、自分は障害者だが会社でとても大事にしてもらひ長い長く仕事を続けている、この会社はこんなに良い雰囲気があると言う、こうやって会社に貢献できる・・会社のトップの目が変わってくる ・コミュニケーションが上手くいくと職場でのつきあいが上手くいく
我慢した事・不安等	<ul style="list-style-type: none"> ・40歳くらいから聴力がグンと落ちてコミュニケーションがむつかしくなる ・職場でまだまだ手話ができる人が少ない ・会社の行事に参加しても何を話しているのか分からぬで楽しくない。通訳者を呼ぶのもきがひける。 ・社内旅行は積み立てをしているので参加しないといけないと言われ、断ると協調性がないと文句を言われた ・社内旅行に参加した時、人の様子を見て着替え、人について行くだけでどこに行くかも分からなかつた。だから行きたくない ・同じ聴覚障害者でもう者とはコミュニケーションが違う。一人ひとりに合わせたコミュニケーションが難しい ・仕事場では手話が使えるが実家に帰ると手話は使わない、口話のみ ・ミスをしたら職場にいられなくなるという思いから、仕事が遅くなつてもチェックを徹底していた ・筆談してもその内容が思つてもいゝ方向で伝わっていた失敗がある ・コミュニケーションの失敗よりも仕事の失敗がある ・手話でコミュニケーションをしているが、相手が何と言いたいのか分からぬときがある ・相手が話している途中で、自分が早とちりしてしゃべり始めてしまうことがある ・健聴者は仕事の合間にパチンコに行く、たばこをゆっくり吸う、遅刻は平氣である、そんなことを障害者がしたら大変だ ・筆談の場合書いた文章を相手が正しく理解できるかが問題、文章は読めても内容を勘違いしてズレていることがある
思い・気づき・アドバイス等	<ul style="list-style-type: none"> ・手話を習得し聴覚障害者の世界に入ることができた ・筆談の場合、同じように書いても理解してもらえるかどうか難しい。分かるように書いてもらうことも大事



6. 支援マニュアルの作成と FM補聴器試聴会の実施

支援マニュアルの作成

支援マニュアル作成の目的

アンケート調査では、聴覚障害者のコミュニケーション保障、情報保障について「特に考えていない」と回答された企業が多くありました。目には見えない障害ですから、その特性について分かりやすく書いたものが必要だと考えました。聴覚障害者を雇用される際に、簡単なマニュアルを作成し、各関係機関の窓口や雇用開発協会等に配布していくことで理解を広げていくこととしました。

作成には高齢・障害者雇用支援機構山口障害者職業センターにご協力いただきました。この効果については単年度では考察するまでにいたりませんが、理解していただく方法として有効性のあるものと考えます。記載内容については下記のとおりです。

①聴覚に障害者のある方の心理特性

聴覚障害は、外見からその障害の本質が理解されにくい面があります。その方の状態により全く聞こえないか、聞こえにくいなど様々な場合があります。

実際には、手話など視覚的なコミュニケーション手段を用いたり、補聴器を用いて音声によるコミュニケーションの可能な方もおられます。また、学校教育により口話（相手の唇の動きを読み取り内容を理解する方法）を習得している方もおられます。

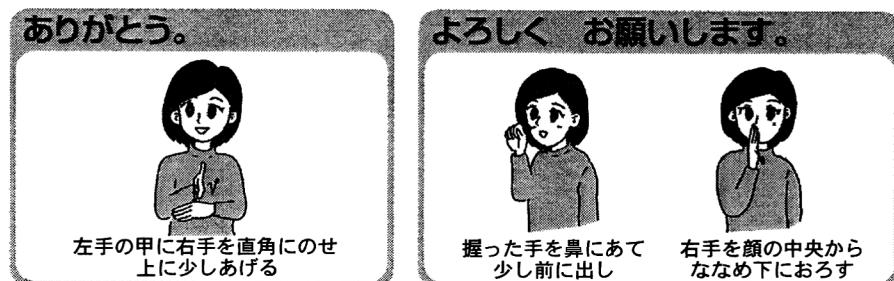
いずれにしても、聞こえに障害があることにより、音声による情報が不足しがちとなり、行動に自信のなさを伴ったり、指示の対応が十分でないこともあります。

コミュニケーション上の些細な行き違いにより、離職する方も少なくありません。こうした状況を回避するためにも、事業主の皆様には、採用いただいた方の能力を十分に發揮できる環境作りに御配慮をお願いします。

②採用時の配慮のポイント

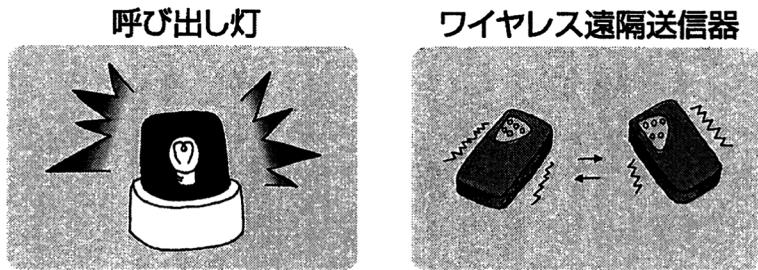
職場の常識は、事前にしっかりと教えてください。

職場によっては、社内独自の暗黙のルールがあると思います。そのようなルールについては、採用時に十分な説明と理解を得ておくことが肝要です。



③危険時の対応方法を確認してください。

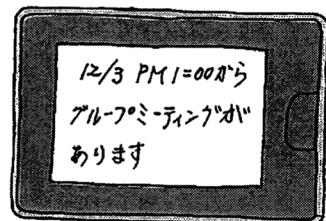
危険を知らせる呼び出し灯の設置や非常時の退避手段の確保については、定期的に確認をお願いします。(呼び出し灯、ワイヤレス遠隔送信機等)



④雇用管理上の配慮のポイント①

作業指示など重要な伝達事項については、筆談をお願いします。

読唇ができるからといって、口頭のみの指示は避けたいものです。業務上に支障をきたさないためにも、箇条書き（長文は避け、難しい漢字を用いないことが肝要です）で伝達内容（作業手順等）を記載してください。



⑤指示内容の確認を今一度お願いします。

「わかりました」とうなずいたからといって本当に理解しているか復唱や実物や絵を用いて確認してみることも重要です。説明を何度もしてもらうことに「申し訳ない」という心理から、曖昧に理解しているにもかかわらず、作業に取りかかることも少なくありません。このことが原因で、作業の失敗に繋がり、意欲喪失の原因にもなりますので、一つひとつの事象を大切にお願いします。

効果的な教える手順

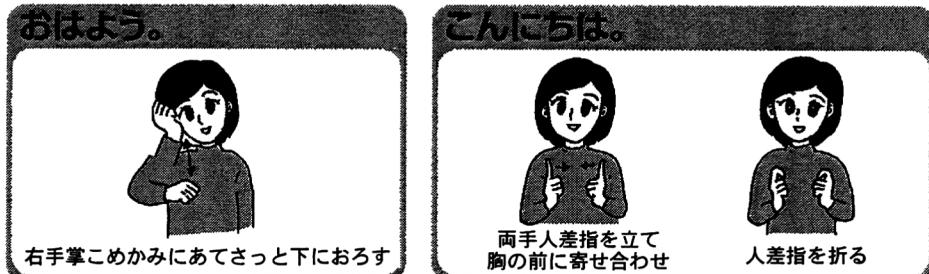
◎やってみせる→◎一緒にやってみる→◎一人でやらせる→◎何回も繰り返す

⑥雇用管理上の配慮のポイント②

昼食や休憩時には、簡単な手話を用いたりして、有効な関係作りをお願いします。

人は誰しも周囲の方々から好意的に思われたいという心理を持っています。聴覚に障害のある方の場合も同様であり、職場で存在感を得て仕事をしたいという心理があります。

そうした意味からも、必要以上の関心は不要ですが、ちょっとした笑顔（好意的な表情が大切です）や声掛けに配慮をお願いします。



F M 補聴器試聴会の実施

試聴会開催の目的

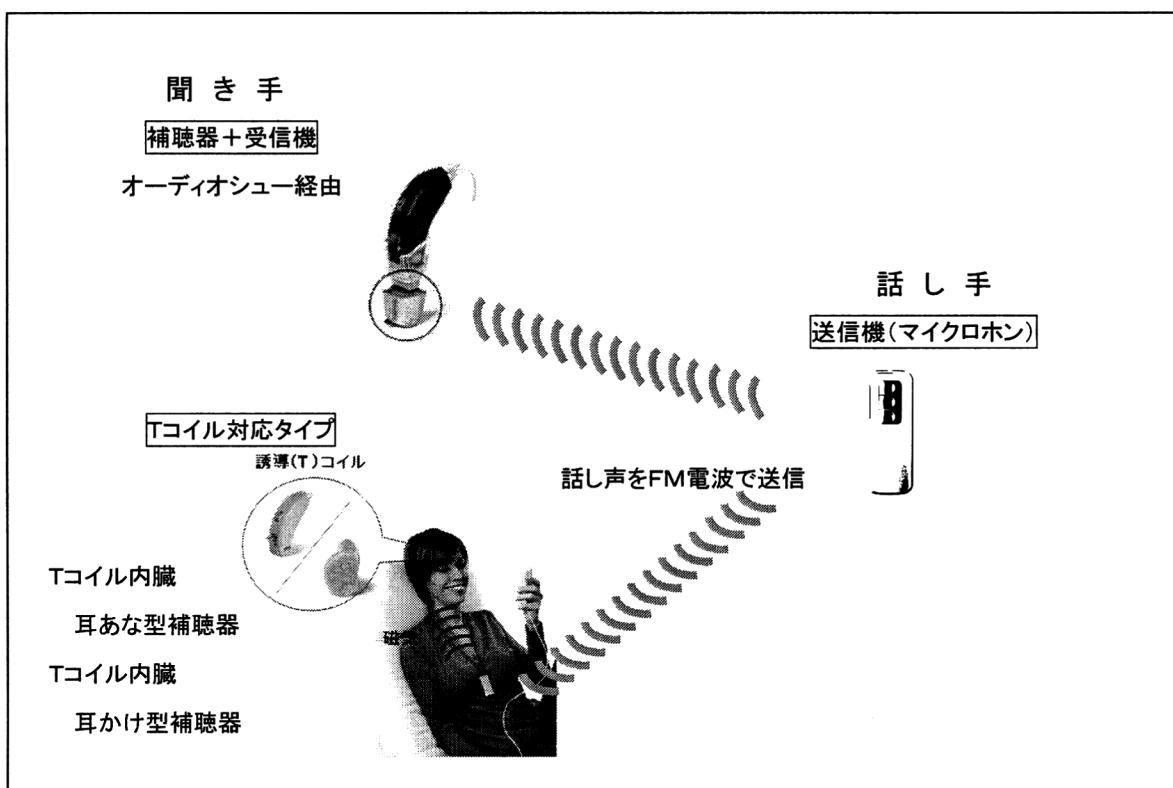
訪問調査を終了後、会議や研修場面での情報保障としてFM補聴器の活用が有効な一方法となると考えました。特に、企業内の会議に外部の通訳者を入れることに抵抗感の強い企業がまだ多くあります。以前と比べ補聴器の性能は格段に上がっていますから、高度難聴者には難しくても軽度難聴者に有効であれば、企業や個人に情報補償の手段として広げていけるのではと考えました。よりクリアーに音が入るようになったFM補聴器の効果についてメーカーに協力をお願いし、下記のように試聴会を開きました。

開催日 平成19年12月22日 PM3:30～5:30

参加人数 聴覚障害者7人

まずメーカーよりFM補聴器について説明してもらいました。

現在、使用している補聴器の下部に受信機（オーディオシューを介して）を装着することで、FM効果が期待でき人工内耳にも装着することができます。話し手との距離は離れるほど聞こえにくくなりますが、送・受信機を使えばMAX 30m離れても可能です。海外では北米で1968年より（低い周波数帯）、216MHzは1996年から使用されています。日本でも30～40年前からありましたが、電波法により使用が認められなかったそうです。それでも、国に認可を求め1997年に75MHz（FMラジオ放送の1つ下のレベル）が使用できるようになりました。しかし、「距離の問題」「機種により電波状況がまちまち」などの理由で十分な普及には至りませんでした。2007年夏に169MHz（ヨーロッパと同等の規格）が認可され、人工内耳などほとんど全ての機種に対応可能となりました。



このFMシステムの最大の目的は「騒がしい所」「会議」での活用です。送信機と受信機をセットで購入して使用します。方法は二つあり、耳かけ式の補聴器にオーディオシューをつけて送信マイクから音を入れる方法と、首に受信機をかけて磁気ループと同じ効果を得る方法とがあります。福祉機器としての対応が認められています。先ず、レンタルで個々人の適合性を試してみることが重要でしょう。FMシステムは前頁の図のようになります。

試聴効果の検証（感想）

Aさん（障害者手帳2級）：発信者が後ろを向いたら分からぬ。音はよく入るが言葉の弁別は難しい。男女の声の違いや人が変わったことは分かるが、男女のどちらが聞き易いという差はない。

Bさん（障害者手帳3級）：箱型補聴器使用のためオーディオシューは使えないが、受信機の使用でかなりはっきり聞き分けができる。

Cさん（障害者手帳2級（人工内耳））：雑音が入って、エコーがかかる。低音域が下がっているのかかもしれない。訓練をしていけばもう少し効果が出るだろう。

Dさん（障害者手帳2級（人工内耳））：受信機（ループ）を使うとマイクの声がよく聞こえて、騒音もない。人工内耳は訓練で効果が違う。

Eさん（障害者手帳3級）：オーディオシューをつけると声がよく入る。しかし、騒音も入るので誰がしゃべっているのかわからなくなる。

Fさん（障害者手帳4級）：受信機（ループ）はマイクの声はよく聞こえるが、逆に周囲の声が聞こえない。補聴器をT設定にしているとそのようになる。オーディオシューならマイクの声も入り、周囲の声も聞こえる。効果あり。

Gさん（障害者手帳2級）：ゆっくりなら分かる。初めて受信機（ループ）をつけたので、慣れてくればもっと聞こえるのではないか。

上記のように個人差がかなりありました。デモ機での試聴ですし、十分なフィーティングをする時間もありませんでした。現在使用している補聴器が聞こえに合っているのかという問題もあり、今回の試聴だけで効果を一概に述べることはできません。しかし、これまでFM補聴器で対応してきた聴覚障害者には、研修・会議場面でかなりの効果が期待できます。このFMシステムのメリットはマイクの使用さえお願いすれば良いというもので、雇用する側にも負担が少ないものです。重度障害者には難しくても、難聴者には効果のある方法として紹介していきたいと思いました。



7. 考 察



考

察



1. アンケートの結果

それぞれの質問的回答をグラフにすることにより、聴覚障害者の職場での現状把握ができました。また、回答で問題点や気付きをいただきました。殊に自由欄の中に雇用する側の立場が出ていて参考になります。聞こえない人の雇用に関するアンケートですが、電話のできる人なら採用するとの回答もありました。難聴者の中には電話対応をしておられる方もありますが、相手の声によっては聞取れず、正確な応答となるとメールかファックスでの対応が考えられます。「できない部分は他の社員に任せ、できる部分で頑張ってもらう。二人で二人前の仕事ができることが大切ではないか。」というようなトータルでメリットを出す発想が企業にあれば、障害者の雇用は進むと思われます。

確かに音による判断を求められる現場ではハンディがあるのですが、技術的には、音による警報を光信号に変えていくこと等で、多くの問題は解決出来ると考えられます。彼らは機械の振動の変化には敏感ですし、視覚で確認していく能力も高いものがあります。集中力が高い方が多いことも特徴のひとつです。このような手段等の情報を雇用する側に伝えていくためには、雇用開発協会が行っている障害者職業生活相談員講習の場を活用されることも1つの方法だと思われます。

一方、アンケートを見ると手話を受け入れる企業が広がっていることが伺われます。しかし、社内で手話の勉強会を開こうとしたとき、中心となる聴覚障害者に手話を教える技術が充分でない場合が多く見られます。現在のろう教育では、言語としての手話が教えられていないため、手話を使うことはできても教えることが困難であるという現状があります。また、言葉を教えるには語学力が必要ですから、語学力の充分でない聴覚障害者の場合にはなおさら困難になると思われます。場合によっては、重度障害者介助等助成金による手話通訳者の委嘱や講師派遣制度などを活用され、徐々に聞こえる社員がサポートできる体制を作ることが必要になってくるのではないかでしょうか。

雇用する側の意見としては、本人のやる気を一番に求められています。そして、社会性が身についていることが大切とされています。これは、障害者だからではなく、会社員、社会人として当然求められる資質です。社会性を身に付けるために、ソーシャルスキルアップ講座のようなものを、聴覚障害者団体が中心となって企画するということも有効かもしれません。

また、コミュニケーションの取り方について特に意識していないという企業が3割近く見られましたが、情報やコミュニケーションの行き違いが、離職の一因になっていることもあります。聴覚障害者の特性やコミュニケーションの取り方について、雇用する側に情報を提供できる環境を整えるとともに、聴覚障害者も自分の障害特性を説明できるだけの力を身に付けることが求められて来るのではないでしょうか。

2. 企業訪問調査と検討

今回の訪問調査では手話通訳者の活用について質問しています。訪問に協力していただいた企業ですので、手話通訳についても一定の理解は持っておられるのですが、「電話一本ですぐに来てもらえるのなら良いのだが・・・・。」という声も多くありました。そのため、雇用開発協会で扱う助成金の活用ではなく、福祉施策の地域生活支援事業の手話通訳者の派遣を利用されている企業もありました。困ったときにすぐ通訳保障の出来る方法としては、手話通訳者を雇用されることが望ましいと思われますが、人件費は企業にとって負担の大きいものと思われますので、設置型手話通訳者に対する助成

金制度の創設が望まれるところです。設置型であれば、各企業内の専門的な分野にも対応できますし、通訳を必要とするときに即対応ができるという安心感が相互により職場環境を作るのでないかと考えられます。

その際には手話通訳者以上の有資格者を求められることが重要となるでしょう。山口県内でも企業の中で手話のできる社員を活用されている例はありますが、手話のできる社員からは、「聴覚障害の方を支援したい気持ちはあるが、自分には充分な手話技術がない。自分の仕事も多く、社内で聞こえない人と会社との板ばさみになる。」という声があがっています。一方聴覚障害者の立場からは、「通訳をお願いしたいが、手話のできる人も仕事をたくさん持っており頼めない。本当は手話ができるではなく、手話通訳のできる人が企業の業務として働いてくれれば、会議にも参加できるのに。」という意見が聞かれます。同じ企業内に手話のできる人がいるのは良いことと思われますが、「安易に使われることが良いのか。」という問いは、以前から関係者の間で、議論されている問題です。

聴覚障害者雇用の現状や配慮していることについて質問したところ、聴覚障害者個々のレベルに合わせて、筆談や書面での伝達を行っているとのことでしたが、本人の申し出によるものか軽度の聴覚障害者の場合には、ほとんど配慮されていないようでした。一対一の対応に問題がなくとも、会議など多数の参加がある場合に、十分聞き取れているか疑問に感じる面もありました。又、いずれの企業も安全面には気を使われているのですが、その結果が「聞こないと危ない。」という意見に結びつく場合もあるようです。しかし、一概に決め付けてしまうことは障害者の職種を限定することになりかねませんので、安全に作業できる方法や、危険回避の方法等を提案していくことも必要となってくるでしょう。

雇用する側には生活面に不安を抱える聴覚障害者に対して、彼らの将来に苦慮しておられる場合がありました。本人に充分な判断能力がない場合、家族の支援が大切になるのですが、その家族の高齢化が進み、公的な支援機関に紹介する場合、家族や本人の了解が得られない場合も見られます。現在、本人や家族からの相談を受ける機関として地域障害者生活支援センターが中心となっていますが、今後は企業側からの相談も受け入れられる体制作りが必要だと思われます。

また、個人目標の設定と評価の方法、研修機会の有無と情報保障、スキルアップの手段、役職への登用と可能性、障害のない社員との差異はないかという質問には、他の社員と同等に行なわれているとの回答がありました。職務内容により研修機会のない企業もあるようですが、資格取得を積極的にすすめている企業もあり、人事考課においても対等な評価が行われているようです。資格は大きな武器になります。今後はその資格を取得するための研修を受ける際の情報保障を考えていくことが課題となると思われますが、聴覚障害者にもそれだけの基礎学力が求められることとなります。ソーシャルスキルと共に教育に求められている課題ではないでしょうか。

今回の訪問調査では、聴覚障害者を雇用していない企業へも伺いました。「雇用を検討する気持ちはあるのだが、出来る仕事があるのか。危険性はないか。」など、未経験による不安が大きく、雇用する側へのアドバイスが出来るサポートセンターのようなものがあればもっと雇用は進むのではと思われました。このサポートセンターには企業の視点で考えられる人の活用も重要でしょう。雇用する側の本音が言える場があれば、障害者の就労はさらに進むと考えられます。

障害者自立支援法の施行に伴う問題として、福祉工場から制度に係る課題も出されています。新体制へ移行した場合、就労として行われていた事業が、福祉サービスとして位置付けられることになります。仮に「就労継続支援A型」に移行したときには、利用料の負担が利用者に発生することとなります。また、「就労移行支援事業」となった場合、これまで中心的な戦力となっていた障害者を一般企

業に送り出すことも求められます。

一例として、ある特例子会社からは、働きやすい職場作りに向けて、独自のマニュアルや事例集、企業内手話サークルのテキストや単語帳などさまざまな工夫が出されています。県内の一企業でもこれだけの問題提起と工夫がされており、ひとつひとつ対応していく中で、山口県の雇用環境が整備されていくものと期待しています。

3. 就労支援事例の検討

今回4件の事例検討を行いましたが、山口県内に就業・生活支援センターは一箇所しかない状況です。従って、各地域にある障害者生活支援センターの活用が重要になるでしょう。

一つ目の事例では本人の就労意欲が高かったこと、それを長期にわたって支え続けた結果により職場に定着しています。ただ本人は長く母親と二人きりの生活を続けています。今後、社外活動の場に参加することで人との交流を広げていけば、会社での対人関係も良くなり社会性が身についてくるものと考えられます。

二つ目の事例はジョブコーチ支援の活用例ですが、聴覚障害者の中には聞こえないことから、話の中のわかる言葉を繋ぎ合わせて分かったつもりになっている場合や、話の一部を聞いて想像で理解してしまう癖が身に付いてしまっている方があります。このような場合、まず相手の話を理解することから始めなければ、仕事の指示を正しく受けることは出来ないでしょう。この事例では雇用する側に聞こえないことを理解しようとする姿勢のあったことが幸いでした。しかし、コミュニケーションの問題が今後も出てくることは充分に予想できますので、定期的なフォローアップが必要な事例でしょう。

三つ目は生活支援センターに手話通訳者が相談支援員として配置されており、中心的に動いた事例です。働く人には家庭があり、その家庭生活が安定していることも就労継続の要因のひとつでしょう。母子ともに支えていくシステムがないと就労の継続は難しいものとなつたでしょう。もう1つ問題となっているのは、会社側に筆談で大丈夫という認識が根強くあることです。もう一人の長く働いている聴覚障害者が「わかる」と答えているためですが、その方も実はよく分かっていない場面がありました。その方も一緒に「手話通訳が必要」と会社に申し出ると良いのですが、長い間の諦めが声に出すことを阻んでいるように思われました。

地域障害者生活支援センターに手話通訳者が配置されることとは、設置手話通訳者のひとりの方となるかもしれません。聴覚障害以外の障害者の方への支援についても研修を重ね広い視野を持つことは、手話通訳者の資質を伸ばしていくことにもなり、設置場所として有効な方法だと考えます。聴覚障害者の就労支援を考えたとき、生活と就労をトータルで支えるコーディネーターの存在が今後ますます必要となってくると思われます。

四つ目は聾学校からの事例です。山口県内の聾学校は一校（本校・分校）のみで、今回聾学校からの支援事例を頂き、支援事例検討会を聾学校の先生とともにに行いました。また、聾学校での就職指導の現状と課題、今後のあり方についても話し合いました。

本人は就職当初「コミュニケーションが上手くいかない。人間関係の問題。」と言っていたそうです。聾学校に相談に来る生徒の多くはまずこのように訴えるそうです。しかし、よくよく話しを聞いていくと、実態は仕事そのものが嫌になっていることが多いそうです。それは「コミュニケーションが難しい。人間関係がつらい。」と言えば、聴覚障害者だからそうだろうと認めてもらえると思っている部分があるのではないかということでした。企業の中でも、仕事を続けるための条件は、給料とやりが

いと人間関係と言われていますが、仕事にやりがいを感じていれば多少のことは乗り越えていけるのではないかでしょうか。

私たちには、仕事を辞めることは良くないと言う思いがありますから、何とか仕事を続けさせようとします。しかし、近年の雇用形態の変化に伴い、終身雇用の考え方から、仕事が合わなければ転職を検討することも一つの選択肢となってきています。その選択を自分で行い、自分で求職活動をしていく中で、社会の厳しさと共に自分の考えを伝えられるようになることも期待できるのではないかでしょうか。この過程を見守っていくことも支援者の役割の1つと言えるでしょう。

次に聾学校での就職指導ですが、実習については高等部1、2年でインターンシップを年間3回位行い、3年時は必要に応じて2週間位行っているようです。障害者雇用率の設定は聴覚障害者の就職に大きな効果があったようです。県外の大手企業から毎年求人があり、県内希望の場合は本人の居住地近くで先輩のいる企業をあたれば、障害者の面接会を利用しなくとも何とか探せる状況にあるそうです。一般校の生徒より早く就職が決まっているとのことです。何より生徒数が限られていますから、一人一人に丁寧に対応できる強みがあるようです。ただし、就労レベルに達していない生徒もあり、その場合は山口障害者職業センターにおいて職業評価を受け、本人及び保護者が現状を知った上で就職に取り組んでいくことが必要だということです。

聾学校としては就職一年後くらいまではフォローできますが、その後は地域の障害者生活支援センターが中心となるでしょう。卒業前に社会資源の使い方を教えていくことが大切ではないでしょうか。各地域の聴覚障害者協会や手話サークルのチラシを聾学校に置いておくのも1つの方法と思われます。そこでの先輩との交流は社会との窓口になります。また、最近では聴覚障害者の入社があれば手話の学習会を開こうとする企業が増えているようです。手話が社会の中に少しずつ受け入れられていると言えるのではないかでしょうか。しかし、その手話講師となる聴覚障害者に教えるだけの力がない場合、逆効果になる恐れが懸念されます。パソコンの資格の取得については、ワード、エクセルは基本のように言われていますが、高校までは基礎学力を十分身につけさせ、CAD（キャド）等の技術は訓練校を活用するというのも方法のひとつではないでしょうか。

今回は聾学校からの支援を検討しましたが、近年一般校で学ぶ聴覚障害者が増えており、彼らへの支援が大きな課題として残っています。

4. 労働サロンの開催

職場定着が継続されている聴覚障害者を対象にその理由、また離転職を繰り返す聴覚障害者にその理由等についてヒアリングを実施する必要がありますが、従来実施されていた行事のサロンを基に、よりリラックスした雰囲気の中で話を聞くこととしました。フリーディスカッションを行う中で、転職を繰り返す人には「気付き」を促すことにもなったようです。

各回とも参加者は少なかったのですが、初めて聴覚障害者の集まりに来られた方もおられ、転職したばかりの不安な時期を支援者と連絡を取りながら乗り越えていました。同じ悩みを持つ仲間のいることが大きな支えとなったようです。コミュニケーションや情報を得るための小さな工夫でも、共有していくことで広がっていきます。工夫は大きなことばかりではなく、小さなことを積みあげていくことが大切です。例えば、難聴者の女性で体調が悪いときや、音が大きすぎるときには補聴器を切るそうです。そのことを回りに知らせるため、色を決めた髪飾りをするのだそうです。なんでもないことのようですが、これが回りの誤解を防ぐことになります。こんな情報交換ができる場所の設定も必要となるでしょう。

サロンの効果はすぐに出るものではありませんが、長く定期的に続けていくことが大切ではないでしょうか。今回実施したサロンには、みなさんは継続して参加されました。言い換えれば始めの一歩、呼びかけの工夫がまだまだ必要だということでしょう。今回は県内一箇所で行いましたが、本来なら地域で行われるのがベストでしょう。聴覚障害者の場合、誰にも話さず離職してしまう例が多く、このサロンがその防波堤となるものと考えられます。地域事業の中で行われている聴覚障害をもつ障害者相談員との協力体制が整えば、それも可能ではないかと考えられます。今回のサロンでもピアカウンセラーとして果たした聴覚障害者団体の支援者の役割は大きなものがありました。地域障害者生活支援センターではピアカウンセリングを行っています。各地の身近なところでサロンを開催するのも方法のひとつと思われます。

5. まとめ

今回の研究事業の中で、明らかになった就労支援における課題ですが、一点は、企業内に専任の手話通訳者を設置していくことが必要ではないかということです。そのためには助成金の活用ということも必要となってくるでしょう。設置型であれば、各企業内の専門的な分野にも対応できますし、企業内のことに対する熟知していれば、より正確な手話通訳が可能となるでしょう。トラブルの解決には即座の対応が求められますが、設置型の手話通訳者のいることで、聴覚障害者や雇用する側の双方が充分に理解したうえで問題解決に臨めるのではないかでしょうか。また、双方にコミュニケーション方法、情報提供のアドバイスもできるでしょう。早期に解決できる安心感が相互により良い職場環境を作ることで、職場環境を改善することができるでしょう。重度障害者介助等助成金制度による手話通訳者の委嘱があまり活用されない一方で、特例子会社の中で手話通訳者の雇用が進んでいます。企業にとって人件費は大きな負担になりますから、助成金制度の中に「手話通訳者の設置」が創設されれば活用を考える企業が増えてくることと思われます。助成金の対象となる手話通訳者には有資格を求め、質の確保を図ることも必要と考えます。

もう一点は、今後、障害者就業・生活支援センターが各圏域に設置される方向で進むようですので、このセンターに、手話通訳者の資格を持った支援者を配置していくことが必要となるのではないかということです。そのためには、就労現場と生活支援を結びつけることが、今回の研究事業の中でも大切なポイントとして出てきています。就業・生活支援センターは3障害対応となっていますので、聴覚障害者にも対応できる手話のできる支援員が必要とされてきます。現在、ハローワークから委嘱されて活動する手話協力員は月7時間と限られており、窓口対応が主となっています。身近に気軽に相談・支援のできる場があることは、障害者本人にとっても雇用する側にとっても大切なこととなります。

今後、一般校を卒業し入社する聴覚障害者の中には、手話を取得していない方も増えてくると思われます。会議や研修の場での情報保障としての要約筆記についても充分検討し、活用することが必要になってくるでしょう。

この事業に取り組むことで、さまざまな問題点を抽出することができました。この報告書が有効に活用され、聴覚障害者の雇用と定着が促進されると共に、本人及び雇用する側にとっても、より良い環境整備が推進されることを願っています。



8. 參考資料

聴覚障害者雇用に関する調査アンケート

聴覚障害者の雇用促進・職場定着を進めるための実態調査アンケートです。聴覚障害者のコミュニケーション状態、情報の保障に関する部分を具体的に把握し、基本的なデーターを集計・分析することにより職場定着を図るための資料作りとします。該当する項目を○で囲んでください。また、必要箇所の（ ）内にご記入ください。なお、回答につきましては、平成19年8月1日現在の状況でお答えください。

質問1 貴社の業種は？

- 官公庁 ・ 農林水産業 ・ 運輸・通信業 ・ サービス業 ・ 金融・保険業
建設・土木業 ・ 製造業 ・ その他（ ）

質問2 貴社の従業員数は？

- 50人以下 ・ 51～100人 ・ 101～500人 ・ 501～1000人 ・ 1001人以上

質問3 障害者（身体・知的・精神）の方を雇用しておられますか？

- はい ・ いいえ

質問4－1 質問3で「いいえ」と答えられた企業は過去に雇用されたことがありますか？

- はい ・ いいえ

質問4－2 質問4－1で、「いいえ」と答えられた企業の理由は何ですか？

- チャンスがなかった ・ 雇用を考えたことがない ・ 雇用に不安がある

質問4－3 質問4－1で「はい」と答えられた企業にお聞きします。聴覚障害者の雇用はありましたか？

- はい ・ いいえ

質問4－4 聴覚障害者が退職した時の勤続年数は何年ですか？

- （ ）年 ・ 複数名の雇用経験がある場合は、平均年数をお答えください。

質問5 質問3で「はい」と答えられた企業にお聞きします。貴社での障害のある従業員数は？

- 1人 ・ 2～5人 ・ 6～10人 ・ 11人～20人 ・ 21～30人 ・ 31～50人
50～100人以上 ・ 101人以上

質問6 障害のある従業員の中で聴覚障害者は何名おられますか？

- 1人 ・ 2～5人 ・ 6～10人 ・ 11人～20人 ・ 21～30人 ・ 31人以上

質問7 聴覚障害者を雇用している企業に対してお聞きします。

聴覚障害者の勤続年数は？

- 一番長い人（ 年） 一番短い人（ 年） 平均勤続年数（ 年）

質問8 聴覚障害者が従事している仕事は？

- 事務・販売・製造ライン・技術職・オペレーター・その他（ ）

質問9 聴覚障害者の勤務形態は？

- 正規職員・非常勤職員・パート職員・派遣職員・その他（ ）

質問10 聴覚障害者とのコミュニケーションはどのようにされていますか？

- 読話 ・ 筆談 ・ 手話 ・ パソコンメール ・ ゼスチャー ・ 意識していない
その他 ()

質問11 情報提供の方法はどうされていますか？

- パワーポイント ・ 手話通訳 ・ 要約筆記通訳 ・ 掲示 ・ パソコンメール
FAX ・ 文章にしたもの渡す ・ 特にしていない ・ その他 ()

質問12 障害者雇用のための支援機関でご存知の機関はありますか？

- ハローワーク ・ 山口障害者職業センター ・ 山口県雇用開発協会 ・ 市町障害者生活支援センター ・ 障害者就業・生活支援センター ・ 聴覚障害者情報センター

質問13 障害者雇用制度の中でご存知の制度はありますか？

- ジョブコーチ制度 ・ 手話協力員制度 ・ 特定求職者雇用開発助成金
重度障害者介助等助成金による手話通訳者の委嘱 ・ トライアル雇用制度
雇用納付金制度 ・ コミュニケーション支援事業による手話通訳者派遣制度
職業生活相談員の選任 ・ 障害者作業施設設置等助成金

質問14 現在又は過去に利用された制度はありますか？

- ジョブコーチ制度 ・ 手話協力員制度 ・ 特定求職者雇用開発助成金
重度障害者介助等助成金による手話通訳者の委嘱 ・ トライアル雇用制度
雇用納付金制度 ・ コミュニケーション支援事業による手話通訳者派遣制度
職業生活相談員の選任 ・ 障害者作業施設設置等助成金

質問15 現在聴覚障害者を雇用している中で、困っておられることがありますか？

()

質問16 聴覚障害者の就労を継続する上で必要な支援は何だと思われますか？

()

質問17 今後聴覚障害者を雇用される意向がありますか？

- ある ・ ない

質問17-1 「ある」と答えられた場合、雇用のための条件としては何が必要でしょうか？

()

質問17-2 「ない」と答えられた理由は、何でしょうか？

- 新規採用予定がない ・ 雇用に不安がある ・ その他 ()

その他障害者雇用についてご意見があれば自由にお書きください。

()

ご協力ありがとうございました。

障害者保健福祉推進事業推進委員会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、社会福祉法人山口県聴覚障害者福祉協会（以下「法人」いう。）が、国から補助を受け実施する障害者保健福祉推進事業を適正に実施し、就労支援に向けたシステム作りの推進を図ることを目的とする。

(組織)

第2条 保健福祉推進事業推進委員会（以下「委員会」という。）は次の委員で組織し、法人理事長が適任と認める者を任命する。法人理事長は、この委員会の議長を務めるものとする。

- 1 法人理事長
- 2 法人常務理事
- 3 法人理事（委員長）
- 4 法人評議員
- 5 社団法人山口県ろうあ連盟理事
- 6 山口県中途失聴・難聴者協会理事
- 7 法人担当職員

(委員の任期)

第3条

- 1 委員は7名とし、欠員を生じた場合は、後任の委員を任命する。
- 2 委員の任期は平成20年3月31日までとする。
ただし、後任者の任期は前任者の残任期間とする。

(委員会の審議事項)

第4条

- 1 事業計画の策定に関すること。
- 2 事業の実施に関すること。
- 3 その他障害者保健福祉推進事業の推進に関すること。

(委員会の開催)

第5条

- 1 年6回開催する。
- 2 その他委員長が必要と認めた場合に開催する。

附 則

この要綱は、平成19年8月1日から施行する。

事業推進員名簿

(順不同)

【事業推進委員】

(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会理事長	島田令子（議長）
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会常務理事	竹迫輝雄
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会理事	梅田晶子（推進委員長）
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会評議員	梅尾一恵
(社) 山口県ろうあ連盟理事 労働対策部部長	田丸隆宏
山口県中途失聴・難聴者協会 副会長	信木 章
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会事業推進事務局	田坂京子

【助言者】

宇部興産特例子会社 有限会社リベルタス興産 取締役社長 有田信二郎
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 山口障害者職業センター 所長 木野季朝

【企業訪問調査・検討委員】

(社) 山口県ろうあ連盟理事 労働対策部部長	田丸隆宏
山口県中途失聴・難聴者協会 副会長	信木 章
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会理事	梅田晶子
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会評議員	梅尾一恵
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会事業推進委員会	調査員 川岡陽子

【企業訪問調査協力員】

手話協力員	伊東陽子
手話協力員	坂下時代
手話協力員	大下鈴美
手話協力員	金子ミサ代

【支援事例検討委員】

(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会理事	梅田晶子
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会評議員	梅尾一恵
山口県聴覚障害者情報センター職員	片山京子
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会非常勤職員	吉見浩子（ジョブコーチ）
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会非常勤職員	長田幸子（ジョブコーチ）
(社福) 山口県聴覚障害者福祉協会事業推進事務局	川岡陽子

【支援事例協力機関】

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 山口障害者職業センター
地域障害者生活支援センター
山口県立聾学校

【労働サロン運営支援団体】

(社) 山口県ろうあ連盟
山口県中途失聴・難聴者協会

【労働サロン運営協力者】

手話通訳者・・・7名
要約筆記者・・・7名

聴覚障害者における就労支援のための調査研究事業報告書

発行年月日：平成20年3月31日

編集・発行：社会福祉法人山口県聴覚障害者福祉協会

〒747-1221 山口県山口市鋸銭司南原 2364-1

(山口県聴覚障害者情報センター内)

TEL (083)985-0611 (代)

FAX (083)985-0613

印 刷：宇部興産特例子会社 (有)リベルタス興産



文化庁登録第17298号の1

