

アジア太平洋諸国におけるマッサージ業の現状と課題

－第13回WBUアジア太平洋地域マッサージセミナーに参加して－

○指田 忠司（障害者職業総合センター 特別研究員）
藤井 亮輔（筑波技術大学保健科学部）
足達 謙（筑波大学附属視覚特別支援学校）

1 はじめに

東南アジア諸国では、視覚障害者がマッサージ業に従事する事例は半世紀前まであまりみられなかった。しかし現在、これらの国々でも、日本、韓国、台湾、中国など東アジア諸国と同様、マッサージ業は、視覚障害者の有力な職業として注目されている。

本研究では、2016年5月にフィリピンで開かれた第13回WBU（世界盲人連合）アジア太平洋地域マッサージセミナーに参加して得られた情報をもとに、昨年引き続きフィリピンの状況を紹介するとともに、特に、韓国、台湾の現状と今後の課題について報告する。

2 調査方法

(1) 文献情報の収集・分析

国内外の関連文献を収集するとともに、インターネットを活用して、行政機関等が保有する制度面の関連情報を収集した。

(2) 面接調査

2016年5月にフィリピンで開催された第13回WBUアジア太平洋地域マッサージセミナーに出席して、各国の関係者に面会して意見交換をするとともに、追加的に関係者に対して電子メールによる質問を送付し、面接調査を補完する情報を得た。

3 調査結果

(1) フィリピンの状況

ア 視覚障害者の状況

フィリピンには約50万人の視覚障害者がいる（総人口に占める割合は約0.5%）。大多数の視覚障害者が小学校段階までの教育を受けているが、上級学校への進学率は低いといわれている。

職業教育は高校段階で行われるほか、地域のリハビリテーションセンターなどで訓練が提供され、技術教育技能開発局（TESDA: Technical Education and Skills Development Authority）が定める基準に適合する技能習得証明を得ることができる。

イ マッサージの教育・訓練

マッサージの資格には、マッサージ療法（Massage Therapy）と保健マッサージ（Hilot Massage）の2種の資

格があり、これらの資格を取得するためには一定期間の訓練を修了しなければならない。前者については6か月間の受講が、後者については短期（例：15日間）の訓練を修了すれば、資格認定試験が受けられるという。

視覚障害者がマッサージ療法士の資格を取得するためには、マニラにある国立盲学校高等部か、社会福祉省が主要都市に設置している職業リハビリテーションセンターで、6か月の訓練を受講して、認定試験を受けることになる。

ウ 視覚障害マッサージ師の状況

フィリピンでは現在約15,000人の視覚障害者がマッサージ業に従事している。その半数以上はいわゆるフリーランスの立場だが、少なくとも40%は視覚障害者または非障害者が経営するマッサージ施術所で働いているという。

都市部では、視覚障害マッサージ師は、1日当たり平均4人に施術しており、月12,000～15,000ペソ（約32,000～40,000円）の収入があり、農村部では、6,000～8,000ペソ（約16,000～22,000円）の収入があるという。

エ 法的整備の状況

1997年に、世界盲人連合東アジア太平洋地域協議会（WBUAPの前身）のマッサージセミナーがフィリピンで開催され、マッサージ業が視覚障害者にとって有望な職種であることが認識されるようになった。このセミナーを契機に、医療法（Republic Act 8423）の中に「マッサージ療法」が規定され、国民の健康維持と保健のための医療技術として正式に位置付けられたという。

このように、マッサージが健康医療産業として認められた結果、視覚障害者だけでなく、健常者の中にもこの仕事に就く者が増えてきた。そこで、保健省は、安全性確保のため、マッサージの実践ルールを徹底させ、免許証提示の必要性を認めることとなった。厳格な訓練を受け、マッサージ療法士団体による資格試験に合格した者だけがマッサージ業に従事できるとする行政命令（Administrative Order No. 2011-0034）を発布したのである。

しかし、この命令は視覚障害者の実情に適合していないという問題が指摘された。視覚障害者の多くは、マッサージ師としての技能はあるが、学力・経済面で基準を満たすことができないからだという。そこで、2011年に視覚障害業者の職能団体が結成され、視覚障害マッサージ師の現状を訴えた。その結果、政府は、①訓練教材は全て視覚障害

者がアクセスできるものにする、②視覚障害マッサージ師は2017年末までは免許無しでも働けるよう猶予すること、③高校を卒業していない者にも資格試験の受験を認めること等の経過措置を行った。これにより、無免許でマッサージを行っていた視覚障害者の80%が資格試験に合格し、免許所持者となっている。

(2) 韓国の状況

ア 視覚障害者の状況

韓国の人口は約4,900万人であるが、うち視覚障害者と認定されているのは約26万人である（人口に占める割合は0.53%）。

イ マッサージ師の教育・訓練

韓国には12の盲学校（国立1、公立2、私立9）があり、それぞれの高等部（3年課程）で按摩師免許取得に必要な教育が行われている。また、2004年度からは、国立盲学校を含む3校で高等部に普通科が設置されたことから、その卒業生が進学できる専攻科（2年課程）でも同様の教育が行われるようになった。そして中途視覚障害者のために、大韓按摩師会が運営する按摩修練院の本部と11の地方支部で、按摩師免許取得に必要な2年間の訓練が行われている。

ウ 視覚障害マッサージ師の状況

韓国には約13,000人の視覚障害の按摩師がいるが、その大半が按摩施術所を営むか、按摩施術所に雇用されている。企業内按摩師として、民間企業の保健室などで働くヘルスキーパー制度も導入されているが、賃金水準が低いことなどの課題があり、あまり普及していない。

エ 今後の課題

視覚障害按摩師が直面する課題としては、①按摩業の視覚障害者専門制度を今後も維持すること、②按摩の医療的効果に着目し、按摩施術を健康保険制度に組み込むこと、③ヘルスキーパーのほかに、保健所に按摩師を配置すること等が挙げられている。

(3) 台湾の状況

ア 視覚障害者の状況

台湾の総人口は約2,350万人であり、うち視覚障害者は約57,000人である（総人口に占める割合は、0.24%で、全障害者数の5%に当たるといふ）。

イ 視覚障害者の就業状況

2010年の調査によれば、労働年齢（15～64歳）の視覚障害者のうち就業中の者は、約8,300人で、就業率は29.1%。うち2,160人（26%）がマッサージ業で働いている。

ウ 法的規制の撤廃

台湾でも2011年10月末までは、マッサージ業（按摩業）は、視覚障害者の専業とされてきた。盲学校や中途失明者の訓練施設では、職業自立の手段としてマッサージ（按摩）が指導されていたが、視覚障害者だけでは、急増する

マッサージへの需要に対応できず、非公認のマッサージ或いは類似の手技療法による同種の業者が市場を席巻するようになった。こうして新たに参入した業者の団体が、按摩業の視覚障害者専業について、憲法違反を主張して争った結果、2008年10月に大審院がこの争点について判断を示し、専業が違憲とされた。そして、2011年10月末を以って専業制度が廃止されたため、政府は、視覚障害者の新たな職業の開発、雇用機会の創出に努めることとなった。

エ 今後の課題

セミナーでの報告によれば、晴眼業者参入によって市場競争が激化してきたことを踏まえ、視覚障害業者の技能面、経営面での強化を図ることが重要だとしている。日本の施術所経営の状況を例に引きながら、個人開業ではなく、按摩師5～10人程度の施術所の経営が、①職業的技能の向上、②施術所の立地環境、③顧客との人間関係、④施術所の経営管理の面から、比較的実現しやすい形態であろうと予測している。

4 考察

わが国では、マッサージ業は長年にわたって視覚障害者の伝統的な職種として見なされてきたが、過去50年間に晴眼業者の割合が年々高まりつつあり、施術所自営の視覚障害者が置かれた状況は、目を追って深刻化しつつある。フィリピンでは、目下、視覚障害者の職業的自立を支える重要な手段としてマッサージ業が注目されているが、わが国が確立してきた教育制度、医療制度への組入れ等の経験がその発展に役立つ可能性が認められる。

他方、東アジアでわが国に次いで伝統をもつ韓国と台湾では、マッサージ業の視覚障害者専業を巡って存置と廃止の二つの立場がみられる。視覚障害者の就業機会を確保する手段として、専業を存置するか、専業を廃止して視覚障害者の市場競争力の強化を図るかの違いである。わが国でもあん摩マッサージ指圧師養成課程の定員増、新設に当たって、視覚障害者の生計維持を考慮して認可しないことができるとする法律の条項があり、市場における競争を制限するしくみが設けられているが、その有効性については議論が分かれている。その意味で、台湾の当事者団体の調査研究と実践的取組の推移が注目される。

【参考文献】

- 1) 指田忠司：視覚障害者のマッサージ業就業にかかる法的規制に関する国際比較—韓国及び台湾における憲法判例を素材として—、「第17回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、pp.296-297（2009）
- 2) Korean Blind Union: Korean Massage Therapist Act and the Current Status of Korean Massage Therapists (2016)
- 3) Ting K.S., et al.: Development and Operation Analysis of Taiwan's Massage Industry of the Blind (2016)

盲ろう者の理療就労に関する研究

－あ・は・き師免許取得から理療就労までの要件－

○高橋 忠庸（国立障害者リハビリテーションセンター 理療教育・就労支援部理療教育課 厚生労働教官）
浮田 正貴・伊藤 和之（国立障害者リハビリテーションセンター 理療教育・就労支援部理療教育課）

1 はじめに

(1) 研究の背景と目的

わが国における盲ろう者の人口は、平成24年の実態調査¹⁾により、約14,000人とされ、そのうち、労働年齢である18歳以上65歳未満の割合は2,490名（17.8%）である。盲ろう者の就労に関する研究では、全国盲ろう者協会が行った全国盲ろう者生活実態報告書がある²⁾。その内容は、盲ろう者338名を対象に外出や就労などの社会参加について調査した結果、半数が仕事はしていない、3割以上が訓練は受けたことはないとの結果であった（回収率：92.3%）。また、就労について過去の職業として、あん摩マッサージ指圧師はり師きゅう師（以下「理療師」とする）18%、会社員43%、現在の職業として理療師11%、会社員4%という結果になっている。盲ろう者の多くが就労喪失する中、唯一理療師が高い割合を占めており盲ろうという状態になってもなお、仕事ができる要件を備えていると考えられる。

本研究では、盲ろう者の就労の中で高い割合を占めている理療師に焦点を当て、盲ろう者の面接により免許取得から就労までの実態を把握するとともに、特別支援学校・養成施設へのアンケート調査を行うことで、理療師免許取得の実態、理療で就労するための要件を明らかにし、盲ろう者の自立と就労支援に役立てることを目的とする。

(2) 盲ろう者の分類

盲ろうの分類について坂尻³⁾は、盲ろう者は視覚及び聴覚の障害の程度によって、①全盲ろう、②弱視ろう、③全盲難聴、④弱視難聴の4つのカテゴリーに大別されるとともに、いつ、どちらの障害から重複化したかの障害歴では、①盲ベース、②ろうベース、③同時（先天性）、④同時（後天性）の4つのカテゴリーに大別されるとしている。

2 方法

(1) 現在理療で就労している盲ろう者への面接調査

- ① 対象：理療師免許取得している盲ろう者10名程度
- ② 期間：平成28年6月～9月
- ③ 面接内容

対象者の基本属性は、性別、年齢、障害の状況等プロフィール項目、読む、聞く、書く、話す等情報の受信と発信の項目、ICT活用の項目の3項目とし、理療師免許取得のための授業の実態、就労時の状況等について調査した。

④ 手順

機縁募集した盲ろう当事者に対し、半構造化面接による調査を実施した。面接時は、必要に応じて研究協力者の内容が十分伝わるように、通訳者の同席も行った。面接後の内容について、逐語録を作成し分析を行った。なお、8月現在で10名中5名の面接結果の分析を終了しており、5名については今後分析する。

(2) 特別支援学校・養成施設へのアンケート調査

- ① 対象：全国の理療教育課程を設置している特別支援学校・養成施設 65校
- ② 期間：平成28年6月～8月
- ③ 調査方法

対象校の進路等の担当教員に対し、盲ろう者の実態について、全体調査、在学生の個別調査、卒業生の個別調査の3種類の調査票を送付し、同封した返信用封筒により回答を求めた。

④ 調査内容

全体調査は、全学校に対して盲ろう者の受け入れ実態、教育相談の状況、卒業生からの相談等とし、在学生及び卒業生の調査は、盲ろう者を受け入れたことのある学校に対して、性別、年齢等基本属性、座学や実技授業での支援実態、就労に向けた支援、卒後の進路等の内容とした。なお、アンケート調査は集計中であり、今回は面接から得られた内容と関連した項目について検討することとした。

3 結果

(1) 盲ろう者の面接結果

基本属性は、男性3名、女性2名で、40代が3名であった。盲ろうの分類では、弱視難聴1名、全盲難聴2名、弱視ろう2名であった。情報の受信・発信では、聴く手段において、指点字や触手話など多岐にわたる反面、話す手段では4名が発話を使用しており、面接時の場面において、スムーズにコミュニケーションがとれた。また、ICT機器の活用においては、パソコンが4名、携帯電話が5名であり、インターネットを活用し、必要な情報収集に使用していた。特にメールは毎日使用するなど5名ともICT機器の使用に精通していた。

授業の実態では、専門用語の理解が難しい反面、ホワイトボードの使用、手のひら文字、メールの使用等、個別に

見合った支援が行われていた。また、授業でわからない用語は、わかるまで聞きに行く等、積極的に問題解決する姿勢が窺えた。

理療就労については、病院勤務1名、治療院勤務2名、出張マッサージ2名という結果で、あま指の仕事が4名とほとんどであった。あま指施術においては、患者との間で力の強さを手でたたく等、非言語的合図を決めておけばスムーズな施術ができるとのことであった。しかし、通勤、コミュニケーションは弱視難聴者以外は介助者が必要な場面が多く、家族など人的サポートに依頼するケースがみられた。

また、5名中4名が、通勤面や人間関係などで最初の就職先から2年程度で転職を余儀なくされ、自分に合った就職先を探すのに苦心している状況が伺えた。

(2) 特別支援学校・養成施設へのアンケート結果

アンケート調査は、65校中57校から回答が得られた(回収率87.7%)。そのうち、盲ろう者の入学経験のある学校は27校(47.4%)であり、現在、在学している学生は10名、卒業生は75名という結果であった(表1)。

表1 特別支援学校・養成施設へのアンケート結果

	対象数	回答数	%
学校	65	57	87.7
盲ろう受け入れ		27	
卒業生		75	
在学学生		10	
免許取得		41	
	あ・は・き	19	
	あま指	22	

表2 盲ろう分類と就労状況(人)

盲ろう分類	総数	就労者数
弱視難聴	33	30
全盲難聴	9	4
弱視ろう	6	1
全盲ろう	0	0
合計	48	35

就労者の職種(内訳)

特養など施設	2
デイサービスデイケア	5
訪問マッサージ	5
治療院	6
病院	4
ヘルスキーパー	3
開業	8
その他	2

今回は、卒業生のうち48名の状況を集計した内容を報告する。理療師免許取得した者は41名(あ・は・き師19名、あま指師22名)であった。授業の実態は、1対1の補修や教室に補助員を配置する等、個別の支援が行われていた。また、免許取得した41名中、就職した者は35名(72.9%)であり、学校の就労支援としては、高い割合で就職に結び付いている結果となっている(表2)。

4 考察

免許取得のためには、指字や触手話等適した情報の発信と受信手段が確立していること、学習方法が十分確立していることが必要であり、そのうえで個別の支援が行えれば、盲ろうの状況にかかわらず可能性が高いことが示唆された。また、免許取得から就労するためには、パソコン等ICT機器の活用は不可欠であり、5名ともに十分活用している状況が伺えた。さらに、自らの障害をアピールし、問題の解決について積極的に他者と関わる面もみられた。これらは、理療師免許取得から就労するための要因の一つと考えることができる。

一方、就労後の状況について、施術における患者への問診などのコミュニケーションでは、複数の主訴や現病歴等が多岐にわたる場合は、情報量が多く単独での理解が困難な状況であった。また、通勤での困難をあげる者が多かった。例えば、公共交通機関での事故や工事現場など突発的な問題が生じた場合は、周りの状況がつかめなため単独での対処が難しく、家族などの援助が必要なケースがほとんどであった。

しかし、免許取得の状況や施術において、患者との間で合図を決める等すれば十分施術できることから、問診や通勤時のコミュニケーションの解決策を見出すことが就労に結びつく要件ではないかと考える。今後も、面接調査、アンケート調査の分析を行い、就労の要件について人的サポート体制も含め検討をしていく予定である。

【参考文献】

- 1) 全国盲ろう者協会:「厚生労働省平成24年度障害者総合福祉推進事業盲ろう者に関する実態調査報告書」p. 1-19(2013)
- 2) 全国盲ろう者協会:「平成16・17年度盲ろう者生活実態調査報告書」(2006)
- 3) 坂尻正次:「盲ろう障害とその特性に応じた支援機器の導入-盲ろう者用就労支援機器の研究のために収集した情報から」『職リハネットワーク (53)』p. 33-39(2003)

「チャレンジドサポーター コミュニケーション力強化プログラム」 －聴覚障害者の職場定着を目指して－

笠原 桂子（株式会社 J T B データサービス J T B グループ障がい者求人事務局）

1 背景

障害者雇用実態調査¹⁾によると、従業員規模5名以上の事業所に雇用されている身体障害者約43万3千名のうち、聴覚言語障害者は約5万8千名（13.4%）であり、肢体不自由（43.0%）、内部障害（28.8%）に次いで三番目の数値を示した。

聴覚障害者の雇用においては、雇用者側・当事者側の両者の課題として、コミュニケーション不全により、正確な情報伝達・意思疎通等の困難な状況や²⁾、コミュニケーション障害に派生する職場における対人関係の調整の課題についての指摘がある³⁾。しかしながら、コミュニケーション障害を改善する策を講じている企業は半数にとどまっていると報告されている³⁾。

また、特に若年の聴覚障害者の就労においては、職場帰属意識や職能充実感に加え、支援関係が満足度を構成すると考えられており⁴⁾、聴覚障害者の定着支援においては、職場での支援体制とコミュニケーションが重要と考えられる。

2 J T B グループの障害者雇用と定着支援

J T B グループにおける、2015年度の障害者雇用状況は、雇用している障害者は330名であり、うち、聴覚障害者は120名と、36.4%を占めた。これはほかの障害種別を比較しても大多数を占め、J T B グループの障害者雇用促進と社会貢献の観点から、聴覚障害者の定着支援が、重要と考えられてきた。

また、障害のある社員が活躍できる環境を構築することが社の成長戦略と位置付けられており、障害社員当事者に対しては、2007年度より、「チャレンジドサミット」として、集合研修及び交流の場を開催してきた。この中で、職場での課題として、特に聴覚障害社員から、毎年「コミュニケーション」が挙げられており、当事者にとっての課題として大きなものと認識をしてきた。

一方で、2008年度より、「チャレンジドサポーター研修」として、障害のある社員を部下に持つ管理職者、リーダーを対象に、障害のある社員とのコミュニケーションを深めるスキルを身に着けることを目的に、集合研修を開講した。

しかしながら、特に、社内でのコミュニケーションに課題を抱える聴覚障害者のサポーターにとっては、座学でのその場限りの学習よりも、聴覚障害者との職場でのコミュニケーションを必須とした教育プログラムが有効ではないかとの視点から、2011年度より、聴覚障害のある社員のサポーターを対象に、通信教育へと切り替えを行い、毎年実

施してきた。

3 プログラムの目的

障害者の中でも、特に相互理解のための「コミュニケーション」が難しいとされる「聴覚障害者」と共に働き直接指導する社員・上司（サポーター）が、職場で具体的なコミュニケーションスキルを身につけることで、聴覚障害者の定着率向上を目指す。

4 対象者

新入社員及び異動などで聴覚障害の社員を初めて指導するサポーター（直接指導する社員・上司）を対象とし、希望制とした。

5 方法

社内イントラネットに、プログラムを掲載、申込者はダウンロードし、受講を開始する。課題の提出先は特例子会社の定着支援課とし、所属する専門職が課題を採点およびフィードバックをする。また、同時に特例子会社定着支援課には相談窓口を設置し、サポーターが直接専門職に相談可能な仕組みを構築した。

(1) プログラムの目標

聴覚障がいを理解し、聴覚障がい者のサポートを通して自己及び聴覚障がい者の成長と働きやすい職場づくりを推進できる。

(2) 内容

① 第1回 聴覚障がいを知る

聴覚障がいについての理解度とコミュニケーションや職場環境について振り返り、聴覚障がい者と働く上で、知っておいた方が良い知識・スキルを学ぶ。

方法は、テキストおよび、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）発行の、「聴覚障害者の職場定着推進マニュアル」と、「コミック版3 障害者雇用マニュアル 聴覚障害者と働く」を使用し、自己学習を進め、理解度チェックシートにて、確認を行う。

② 第2回 聴覚障がい者との直接コミュニケーション

実際に聴覚障がい者と向きあうことで、サポーターとの距離を縮め、業務上の摩擦、誤解を解消できるように動く。また、聴覚障がい者のやりがいを高め、自己の成長にもつなげる。

方法は、テキストにて、聴覚障がい者との面談の手法とポイントを学び、実際に面談、その内容を振り返り、課題

(面談シート)を提出し、フィードバックを得る。

③ 第3回 課題解決に向けた職場内共有と環境の整備

聴覚障がい者の理解を進めるとともに、働きやすい職場環境づくりのために何ができるかを職場内で考える。

方法は、テキストにて、職場内の問題共有と解決に向けた手法とポイントを学び、実際に職場ミーティングを行い、組織として、聴覚障がい者が働きやすい環境づくりに取り組む。また同様に課題(職場内共有と環境整備シート)を提出し、フィードバックを得る。

(3)進め方

表を目安に、概ね11週間での終了を目指す。なお、課題の提出が遅延した場合は、特例子会社担当者より、プログラムを進めるよう促す連絡を行い、全員がプログラムを終了できるようにサポートを行う。

表 プログラム内容

	テーマ	内容	進行期間目安
1	聴覚障がいを知る	①イメージをつかむ	1週間
		②障がいを理解する	2週間
		③理解度チェック	
2	聴覚障がい者との直接コミュニケーション	①面談の仕方を学ぶ	1週間
		②面談を計画する	1週間
		③面談シートに即して面談をする	
		④面談を振り返る	
3	課題解決に向けた職場内共有と環境の整備	①組織の課題は何かを考える	2週間
		②職場内ミーティングを開催し、組織として取り組むことを話し合う	

(4)終了後の振り返り

プログラム受講者(サポーター)、および対象の聴覚障がい者にアンケートを実施し、本プログラムの有用性を検討する。

6 実施状況

(1)2016年度実施状況について

5月開講の第1回については、12名のサポーターがプログラムに参加した。最終課題まで提出したのは11名(91.6%)であった。8月開講の第2回については、20名のサポーターが参加している。

また、第1回、第2回の受講生計32名のうち、9名が2016年度新入社員で聴覚障害者を迎えたサポーターであり、他23名は、異動等で聴覚障害者とともに働くことになったサポーターであった。

(2)2015年度終了アンケート結果

2015年度の終了後のアンケート結果について、サポーター(参加者)では、「自身と対象聴覚障がい者との関係に変化があった」が90%、「組織全体での変化があった」が80%、「プログラムが役に立った」と答えたのは100%と、全体的に高評価であった。

一方で、当事者アンケートにおいては、「サポーターとの関係に変化があった」のは83.3%、「組織全体での変化の実感」は66.7%と、サポーターと比較して低値を示した。

7 今後の課題

プログラムの効果が、聴覚障害社員当事者とプログラム受講者のサポーターのみに留まらないよう、職場のチーム内での共有の重要性とその有効な方法について検討したい。

また、職場でのコミュニケーションの改善が一過性にならないよう、アフターフォローの必要性についての検討および、長い職業人生を見据えた、さらなる定着支援への取り組みについて、検討していきたい。

注) JTBグループでは、「障害」を「障がい」と表記しているため、本論文についても、プログラム内容等一部で「障がい」と表記した。

【参考文献】

- 厚生労働省：平成20年度障害者雇用実態調査結果報告書。5-7, 2009.
- 打浪文子, 北村弥生：大学で情報保障を利用した聴覚障害者の職場における状況と課題. 国立障害者リハビリテーションセンター研究紀要31, 43-46, 2011.
- 水野映子：聴覚障害者の職場におけるコミュニケーション. ライフデザインレポート (182), 4-15, 2007.
- 笠原桂子, 廣田栄子：若年聴覚障害者における就労の満足度と関連する要因の検討. Audiology Japan 59, 66-74, 2016.

【連絡先】

株式会社JTBデータサービス 笠原桂子
keiko_kasahara@jtb-jds.co.jp

聴覚障がい者のキャリアアップを阻害する要因についての一考察

○宮本 治之（聴覚障がい者キャリアアップ研究会 会長）

渡辺 儀一・村松 広丘・長野 裕美（聴覚障がい者キャリアアップ研究会）

1 はじめに

2010年1月に「聴覚障がい者キャリアアップ研究会」（以下「聴障キャリ研」という。）を立ち上げて以来、聴覚障がい者の就業におけるキャリアアップの問題を多く見聞きしてきた。聴障キャリ研は、大手企業で就業している主任層から管理職を担っている聴覚障がい者で構成され、現在のITツール（チャットや音声認識など）や手話通訳、要約筆記などのサポートによる情報保障や法的な整備が無かった時代から実務をこなしてきたメンバーである（表）。

表 聴障キャリ研の主なメンバーの属性

勤続年数	職位	業界	職種
6～10年	—	IT・通信	経理
	—	製造・機械	総務、開発
11～15年	—	自動車	調査
	—	IT・通信	技術、開発
16～20年	—	製造・機械	技術、開発
21～25年	—	金融	総務、広報
	主任	IT・通信	技術、開発
	主任	建設	技術、開発
	リーダー	製造・機械	営業、企画
課長	製造・機械	技術、開発	
	26～30年	主任	製造・機械
課長代理	情報	調査	
31～35年	副部長	放送	総務、企画
	担当部長	建設	技術

大手企業における就業は「音声によるコミュニケーション」が大きな比重を占めている職場環境である。特に聴覚障がい者の場合は、他の障がい者よりもフットワークよく動けるのに思いどおりの成果に結びつかないケースが見受けられる。聴覚障がいのハンディやコミュニケーションなどの不利な条件があっても、自らがもつ「強み」をアピールすることによって、昇進・昇格を可能にしてきた。障がいがあっても能力がある人は、それなりの創意工夫や向上心と気概があれば、企業にとっても社会にとっても活かされる機会は必ずあると考える。

本発表は、聴障キャリ研の主なメンバーが大手企業において昇進・昇格してきた経験がある当事者の観点から、既知の聴覚障がい者のキャリアアップの問題点を考察するものである。

2 背景と現状問題

聴覚障がい者はコミュニケーションが取りづらいという問題があるためにキャリアアップが難しい、という問題を取り上げた記事やアンケート統計、研究調査がいくつか散見されるが、実態を見据えつつ的確に分析されたものはほとんどない。

なぜなら、そのほとんどは健常者がおこなっているものであり、健常者の価値観や判断、主観やバイアスがあり、聴覚障がい当事者が経験してきたこととは乖離がある。

また、学識者や行政、ジョブコーチなどの理論や取り組みが現場で活かされていない、問題解決につながっていないなどの問題があるために、就労移行支援会社や人材紹介会社などがサポートしているという現象が起きている。

企業に入社した聴覚障がい者自身の意識と処遇にギャップを感じた人は優秀な人ほど離職する可能性が高い面も見受けられる。逆に、苦勞して入社できただけで安心して人、そのまま現状維持、キャリアアップをあえて考えないようにして淡々とルーチンをこなしていく人も多い。

そこで、能力がある聴覚障がい者はたとえば、有名難関大学を卒業して就職したのに、コミュニケーションなどの問題やキャリアアップの悩みに対して解決できないまま離職、大学院や聾学校（聴覚特別支援学校）教員、公務員への転身を図る事例もみられる。企業は能力だけではなく資質や実務経験などの目に見えない要求が多くあり、これを感じ取らないまま、コミュニケーションの方法や環境などを問題として取り上げる現状が多いのである。

3 キャリアアップを阻害する要因

聴覚障がい者が就業上におけるキャリアアップ問題を取り上げるとき、まずコミュニケーションありきで考える傾向がある。特に聴覚障がい者が健常者とコミュニケーションの方法や環境などに対して、ITツール（チャットや音声認識など）や手話通訳、要約筆記などの情報保障の改善や要望、環境整備の話題が増加する。

しかし、実際に情報保障の有無とキャリアアップとの相関関係は未だに明確になっていないだけでなく、聴覚障がいに起因するハンディとギャップは必然的に生じているのが現実である。その差を情報保障によって乖離を小さくする機能としての役割があるだけに過ぎないと考える。その乖離の大きさは聴覚障がい者によってさまざまであり、情報保障でなくても聴覚障がい者自身の創意工夫や何らかの

プラスアルファの努力などによって克服できるケースは実際にある（図）。

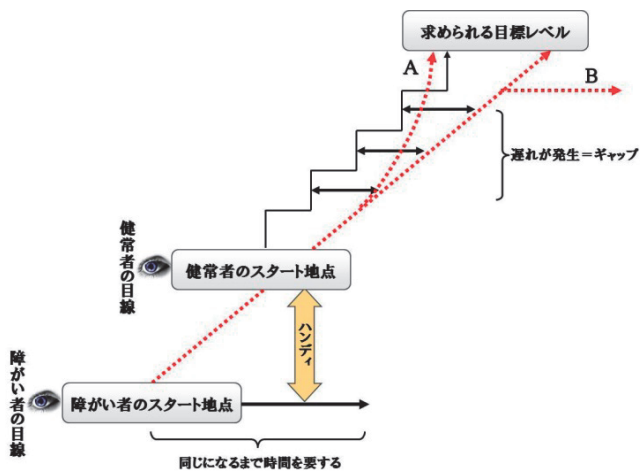


図 キャリアアップの阻害イメージ

図で表記した点線の矢印は、聴覚障がい者自身の努力によってAやBのように角度が変化、左側に傾けば傾くほど健常者にたとえる黒の階段線に近づいていき、それとともにキャリアアップが可能になるイメージである。Bのようなイメージは、キャリアアップを断念してルーチンをこなしていく現状維持のパターンである。

要するに、聴覚障がい者自身が企業の中で全体から見て自分の位置、立場を把握していない、もしくは興味を寄せていないことと、周囲の健常者や企業の組織の論理を学ばない要因もある。情報保障という環境に依存し、自助努力せずにはまず環境を問題として取り上げるところは勉強不足、経験不足はないのかということ認識する必要がある。

そして、健常者の聴覚障がい者との認識ギャップ、健常者の聴覚障がい者に対する理解不足の問題などは必然的な要素であり、聴覚障がい者自身がそれらの問題に対する解決方法を健常者にマネジメントする必要がある。

4 今後の課題

雇用率が2%にアップしただけでなく、雇用率の維持と採用については以前より改善されてきているが、職場定着の問題、離職率の高さは従来からあまり改善がみられない。

また、職場定着を超えてその先にあるキャリアアップについて議論や研究などをおこなっている事例がほとんどない。情報保障などの環境を整備することでキャリアアップに連動するかどうかの検討が必要になるが、他の障がい者の就業におけるキャリアアップを俯瞰して対比してみると明白なところがある。情報保障の配慮にともない、健常者と同等かより高次の実績や利益を創出できなければ、健常者との競争力を保てないことは明らかである。聴覚障がいの程度に関係なく、健常者の側からみて一様に要求される

といったハードルは高いのである。表向きでは差別の無い、障がい者が活躍できる、などのようなフレーズが多いが、実際には現場と乖離がある。

最近、世情によりポスト減少、昇進機会の減少などがあり、管理職やリーダー職などの適齢期の人には表彰などのインセンティブで還元するといった昇進外施策があり、同義でたとえると聴覚障がい者への情報保障の施しそのものを相対評価として影響されやすい面もある。

最後に、情報保障をおこなうということは聴覚障がい者がスポットライトをあびるように周囲から注目され、それにともなって健常者が配慮するという心理的なバリアが生じることは明らかである。配慮をおこなうという前提には人と人の中に生じる健常者と障がい者という差異があるということ認識する必要がある、それによって人に対する見えない評価が機能される側面もある。そこにキャリアアップの弊害があることの因果関係を可視化していく必要があると考える。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省:平成25年度障害者雇用実態調査結果の概要について(平成26年12月発表)
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構:障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究「調査研究報告書NO. 62」, 障害者職業総合センター(2004)
- 3) 株式会社ゼネラルパートナーズ:障がい者総合研究所「障がい者のキャリアアップに関する調査Report」(2016)
- 4) 内閣府:障害者白書平成28年版

【連絡先】

渡辺 儀一
聴覚障がい者キャリアアップ研究会
e-mail : deafcareerup@gmail.com