

【ポスター発表】

女性聴覚障害者の職業選択と就労に関する研究

—当事者へのインタビュー調査から—

○ 岩手県立大学 吉田 仁美 (4658)

キーワード：聴覚障害者、女性、就労問題

1. 研究目的

2006年に採択された国連の「障害者権利条約」、UNESCOのEducation for Allの提唱、教育基本法の改正、さらには大学や企業の社会的責任の高まりに見られるとおり、近年、高等教育における障害者支援の問題は、わが国の重要な政策課題の一つに掲げられている。本研究はこうした流れと呼応して、高等教育卒業後の女性聴覚障害者の就労に視点を当てた研究である。聴覚障害に限定した理由は、聴覚障害者の就労に関する研究の蓄積が少なく、さらに女性聴覚障害者に限定するのは、女性であることと、障害をもつことで、複合的に困難な状況におかれている場合があることによる。

吉田はこれまで、「高等教育における聴覚障害者の自立支援」をテーマに当事者視点から研究を進めてきた。これまで研究の対象としてきた高等教育における聴覚障害者らは大学4年間の課程を終えて、一般学生と同様、確実な経済的自立をめざして、就労の場へと出る。彼ら彼女らが一般学生と比較して多くの苦難を乗り越えて就職を果たし、経済的に一定程度の自立が可能になったとしても様々な問題、障壁が待ち構えている。例えば、聴覚障害者の就労問題に職場におけるコミュニケーションの問題があげられる。コミュニケーションの問題は聴覚障害者であれば性別の有無を問わず、常にその領域での支援が必要とされることである。このように聴覚障害をもつ男性・女性の双方に共通してみられる問題がある一方で、就労に関してはさまざまな男女格差が存在しているなかで、聴覚障害女性特有の問題や障壁があるのではないだろうか。そしてそれはどのようなものなのだろうか。

2. 研究の視点および方法

本研究の方法は以下のとおりである。本研究では、高等教育を卒業し現在働いている聴覚障害をもつ女性（18名）にインタビュー調査を実施した。インタビュー調査の質問内容の流れは主に以下の通りである。質問項目は、（1）聴力レベル、アイデンティティ、障害受容、（2）現在の仕事内容、仕事に就くまでのプロセスや就労後のキャリア、（3）職場の環境・人間関係等、障害者雇用の取り組み、障害者支援サービスの有無、（4）就労というステージにおいて、聴覚障害者、女性聴覚障害者としてどのようなバリア（障壁）があるのか、の5点であった。

調査時期及び参加者については以下の通りである。調査時期は、2012年9月から3月の7ヶ月にわたって実施した。調査協力者は主に、吉田が所属している障害女性や聴覚障害者の当事者団体を通じて募集した。その際、調査参加者は高等教育卒業後に就職し、職業経験が2年以上の女性聴覚障害者に限定した。調査方法は、面接法（インタビュー：半構造化インタビューを基本とし、一部デプスインタビューを取り入れた）を用いた。インタビューは、口話（補聴器を用いた聴覚活用をあわせた会話手法）、手話、音声言語会話・筆談等であり、場合によってはメールがそれらを補足した。その際、手話でのインタビューの場合は記録用にビデオカメラで撮影し、会話が可能な聴覚障害者を対象とした場合にはICレコーダーで記録をとった。

3. 倫理的配慮

本研究は、「日本社会福祉学会研究倫理指針」の「B事例研究」に基づいて行われている。

倫理的配慮については、インタビュー協力者には、研究の趣旨を事前に文書で周知徹底させ、事例として学術研究活動に使用すること、同時に外部からは協力者を特定できないようにするという了承を得ている。なお本研究は、インタビュー調査実施にあたって事前に、昭和女子大学倫理委員会に申請し調査の許可を得ている（2012年6月昭和女子大学倫理委員会承認、受付番号：12-05）。

4. 研究結果

インタビュー調査をとおして、以下の5点が明らかにされた。

第一に、調査協力者の聴力レベルは、両耳平均28デシベルから125デシベルまでと個人でさまざまであった。無論、アイデンティティや障害受容も個人で異なっていたが、「難聴者アイデンティティをもつ」と回答した人ほど、障害受容が困難だった様子がインタビューからわかった。一方で、「ろう者アイデンティティをもつ人」は、聴覚障害者としての役割や聴覚障害者ならではの強みを生かすことができる職業を選択する傾向にあったことも明らかにされた。第二に、今回の調査協力者18名の就労状況を簡単にまとめると、企業勤務が5名、学校法人が4名、フリーランス3名、公務員2名、医療法人1名という構成であった。うち正規職員として勤務しているのは18名のうち10名であった（但し、フリーランスの3名はのぞく）。中には、障害、女性、非正規という三重の格差の中で、QOLが低下したままの状況におかれた人もいた。第三に、職場の環境・人間関係について悩みを抱えている人が多くいたことが明らかになった。特に、職場や周囲に聴覚障害者がいないところで働いている人が、会議等の情報保障の面で苦勞しているケースが多く、さらに、「情報の蓄積」「情報格差」「職場での女性同士のコミュニティにどのように関わるか」を課題としてあげている人も多くいた。第四に、障害者であり、女性でもあるということにより、自分の能力を発揮できる機会を与えられない、自分にはできるはずの業務も職場内の過剰な配慮によって業務を担当させてもらえない、その結果、自分の業務の範囲が狭まり、今後のキャリアの可能性に限界を感じた、というようなケースも見られた。第五に、職場に限らず、通勤・交通・出張先等の場面においても女性のライフステージの変化に対応した聴覚障害者視点からのユニバーサルデザイン整備が必要という意見があったことが明らかにされた。

5. 考察

今回の調査協力者18名は、26歳から50歳までの高等教育を終えた有職者であった。彼女らは、経済的自立や自己実現を求めて就職したわけであるが、就職後に数多くのバリアを経験している。また、ライフステージの変化（具体的には、結婚・出産・育児・離婚）によってやむなく、離職・転職を経験している人もいた。障害女性の場合、条件が整備されていない状況で働き続ける要因のひとつにパートナーや家族の理解を得られるかどうか大きなポイントとなっている人もいた。現在の厳しい就職状況において、例え、障害をもち、なおかつ女性でありながら就職できたとしても、個人々の事例からは、すさまじい努力を積み重ねている様子が読み取れた。このことは、聴覚障害女性が働き続けられるかどうかの条件の大きな理由として、個人の努力や能力に大きく委ねられている側面があることを示している。

今後は、「就労」の本来の意味を女性聴覚障害者の視点からとらえ直し、課題を発信していくことが重要である。そのためには障害をもつ女性がどのような課題を抱えているかをより一層、ジェンダー視点から明確にしていく必要がある。今後の課題としたい。

なお、本研究は、科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金 若手研究（B））「女性聴覚障害者の職業選択と就労に関する研究」（平成24・25年度、課題番号：24730472、研究代表者：吉田仁美）の一環として行われたものである。