

【ポスター発表】

女性聴覚障害者を取り巻く“4つの障壁”

—就労のバリアフリー化を目指して—

○ 岩手県立大学 吉田 仁美 (4658)

〔キーワード〕 障害女性、就労、バリアフリー

1. 研究目的

「バリアフリー (Barrier-Free)」とは、「バリア (Barrier)」と「フリー (Free)」を組み合わせた造語であり、一般的には“障壁がない”という意味で使われている。この用語は、主に米国において、建築の段差解消等物理的障壁の除去という意味で使用されてきた。日本では、『平成7年度版 障害者白書』によって、物理的障壁、制度的障壁、文化・情報面、意識面での障壁が「障害者を取り巻く4つの障壁」として指摘され、それらの除去が「バリアフリー社会の実現」につながるとされた。平成20年の「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱 (内閣府)」では、すべての生活者・利用者の視点に立って、妊婦、子ども及び子ども連れの人等も対象とした更なるバリアフリー・ユニバーサルデザインを推進する必要性が取り上げられた。本報告に関連する「4. 雇用・就業」の部分には、就労を通じて障害者が社会に参加できること、就労を希望する女性が結婚や出産後も育児をしながら、働くことができるようにするための取り組みを推進することが基本方針に上がっており、これらの取り組みを通じて、障害の有無、年齢、性別等に関わらず、多様な働き方が可能となる環境を整備することが目的であると記載されている。

以上の研究の背景に立って、本報告の目的は以下の2点である。本報告では、バリアフリーの対象を障害者の中でも「聴覚障害者」、しかも「女性聴覚障害者」に限定する。その理由は第1に、バリアフリーに関して身体障害者の中でも聴覚障害に視点を当てた研究が少ないこと、第2に、障害と女性を結びつけた研究の蓄積が内外ともにあまり見られないからである。そこで目的は第1に、女性聴覚障害者を取り巻く障壁について、物理的、制度的、文化・情報意識上の4つの障壁の視点から明らかにし、第2に、就労環境のバリアフリーにおける今後の課題と展望を示すことである。

2. 研究の視点および方法

本研究の方法は以下の2点である。第1に、先行研究から最新の動向を把握・検討し、第2に、インタビュー調査を実施する。インタビューは女性聴覚障害者に2012年9月から3月まで18名に行った。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。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（昭和女子大学承認番号 12-05）。

4. 研究結果

調査を通じて、女性聴覚障害者が就労環境のバリアフリーに求めるものが浮かびあがってきた。第1に、物理的障壁については、通勤のバリアについて指摘する人が18名中9名いた。というのも、回答者の多くは都市部に居住し、電車が主な通勤手段である。また、妊婦の経験のある人ほどバリアを感じていることが明らかにされた。第2に、制度のバリアについて、職場での手話通訳制度をあげる人が18名中5名おり、「社内の手話通訳制度を使いたいが、予算の都合上、回数が限られている」というような回答が寄せられた。聴覚障害者の多くは、自力で参加人数が多い会議や打ち合わせに参加するのが困難であり、その後の業務に影響を及ぼすことが明らかにされた。第3に、文化・情報のバリアについては、多数のバリアが存在することが明らかにされた。障害の特性上、音声情報による情報の取得が困難であるので、情報のバリアフリーを強く求める意見が多く出された。第4に、意識上のバリアについては、女性障害者特有のバリアがあることが明らかにされた。例えば、「仕事上のステップアップのためにあえて厳しい助言がほしいと思っても、障害者だから、女性だから、という理由で遠慮される」等の回答がみられた。そのほか、「育児時短制度を利用することで、社内からの評価が下がってしまう」という回答もあった。

5. 考察

以上、本報告では、4つの障壁に即して、女性聴覚障害者の就労の実態を明らかにし、「就労環境のバリアフリー」にアプローチした。さらに、聴覚障害をもつ女性に限定したこともあり、バリアフリーに対してきめ細かなニーズがあることがわかった。例えば、今回の調査協力者の中で、ライフステージの変化（例えば結婚・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。このことは就労をしている女性全般にいえることだが、今後は女性の多様なライフステージの変化に応じた就労環境のバリアフリーを構築することが課題としてあげられる。近年のバリアフリー研究は、社会福祉学分野と建築学分野（あるいは情報工学分野等）というようにハードとソフトの両面によって研究が行われてきている。今後はさらに、ジェンダー・女性学分野が加わることによって、多様な女性のニーズに応える就労及び生活環境のバリアフリー化が進められることがのぞまれるだろう。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。