

**ろう・難聴従業員の就労場面における働きづらさの要因と配慮意識に関する質的研究**

○ 東京都立大学 益子 徹

キーワード：ろう・難聴者、就労、合理的配慮

**1. 研究目的**

障害者雇用促進法において、ろう・難聴従業員を含む障害のある従業員は、従来の雇用率による保護雇用のみではなく、合理的配慮の提供の義務化に伴い、様々な配慮の提供が仕組み上、整備されつつある。

彼らへの配慮の提供においては、同僚や上司の援助行動の発生条件には、障害者本人への原因の帰属や負担感と責任回避などの姿勢が見受けられるが(若林・八重田 2016)、一般従業員同様に、ろう・難聴従業員にも入職前から培ってきたストレングスを十分に職場で生かすことが求められる。

しかし、ろう・難聴従業員が障害特性に応じて有している支援ニーズについては、一部の専門家間でしか共有されていないことから、一般従業員側からは聴覚障害を有するという部分のみが前景化され、彼らがストレングスを発揮するには障害の理解が不十分な様子も見られる。

そこで本稿では、現在就労しているろう・難聴従業員を対象とし、彼らが有している職場での支援ニーズや彼らの自己実現を妨げていると思われる内容について質的に明らかにすることで、一般従業員にとって参与できる知見を得ると共に、環境調整に活用できる知見を得ることを目的とする。

**2. 研究の視点および方法**

本研究においては、現在、一般事務職として雇用されているろう・難聴従業員を対象に調査を実施した。調査は202X年12月から6月の7か月間であり、半構造化面接法を用いたインタビュー調査である。

サンプリングにおいては、調査者がこれまでフィールドワークを行ってきたネットワークを中心に機縁法を実施し、確保した。デモグラフィックデータとして、これまでの就労経験、聴力、現在の所属部署等について聴取した。

分析に当たっては逐語録に対し、ろう・難聴従業員の周囲の「合理的配慮についての提供意識」と「同僚等に改善を求める点」、それから、これを取り巻く「職場の環境要因に求める改善点」について着目することで、彼らの抱える働きづらさの探索的な理解を試みた。

### 3. 倫理的配慮

調査の実施にあたっては、東京都立大学研究倫理委員会の承認を経て行った（H4-7）。調査協力者には、参加が自由であることや個人情報保護に関する説明を行った。調査協力が得られた後には、調査内容に対する趣旨や同意を撤回した場合に不利益がないことを説明の上、その内容に対する同意書へ同意を得、自著を得た。なお、本発表に関連して、開示すべき利益相反（COI）はない。

### 4. 研究結果

#### 1) 回答者の属性と関わり経験

調査協力者は20名であり、1名を除き、日常会話を手話で行うことが出来る者であり、職場で手話を中心に用いるものは1名であった。いずれのろう・難聴従業員も身体障害者手帳を有しており、特例子会社に勤める者が1名、その他は一般企業にて務めていた。

#### 2) ろう・難聴従業員の感じる困難要因

ろう・難聴従業員側へのヒアリング結果では、彼らの多くは会議などにおいて、十分に情報支援を利用することが困難であり、日常会話などにおいても十分に周囲の反応についていくことが難しい様子が見られた。これらは在宅勤務中と、それ以前では困難要因が異なる様子が見られた。しかし、チャットや音声認識技術の活用により、ある程度の情報支援環境が拡張する反面、彼らの有する聴覚障害への理解は十分に深化が図れない様子が示された。また、配慮が十分に得られない背景には、一般従業員の煩雑な業務環境も見られており、加えて情報支援環境を管理者側が整えられない結果、同じ職場の一般従業員が疲弊する様子も見られた。

### 5. 考察

一般従業員にとって、障害のある従業員への配慮意識には、彼らへの配慮提供に関する負担感の大きさなどが従来指摘されていた。これらに対し、本研究では配慮提供が十分に受けられない職場は、一般従業員にとっても柔軟な働き方が認められづらい可能性が発話より示された。加えて、彼らの個別の聴こえや支援ニーズについて理解を得られる場を職場内でどのように作り、また定期的に彼らの支援ニーズをどのような体制で聴取し、支援環境を整備する必要も示された。

### 6. 文献

若林功・八重田淳（2016）同僚の援助提供認識が働く知的障害者への援助行動に与える影響.職業リハビリテーション.29(2),2-11.

※本研究は科研費若手研究 20K13732 の助成により実施しました。記して御礼申し上げます。