

ろう者・難聴者などの就労における合理的配慮の考察

—ろう者のライフストーリーから—

飯田 奈美子

立命館大学（2025年4月から関西外国語大学非常勤講師）

naimei1972@gmail.com

Consideration of Reasonable Accommodations in the Employment of Deaf and Hard of Hearing People : From the Life Stories of Deaf People

IIDA Namiko

Ritsumeikan University

Keywords: Deaf People, Hard of Hearing People, Reasonable Accommodation, Access to Information, Constructive Dialogue

要旨

本稿は合理的配慮の提供についての課題をろう者のライフストーリーインタビューから得られた事例をもとに分析考察した。合理的配慮提供のプロセスには、①障害者が自ら合理的配慮の提供を受ける意志を示さなければならない、②合理的配慮の提供には、事業者側と障害者が「建設的な対話」によって対応を検討することが求められている。これらの行為を行っても、③事業者側が行う合理的配慮の実施には、過重な負担がかからない範囲に限定されるという問題点がある。このような合理的配慮提供のプロセスには大きな構造的な問題があるが、この構造的問題にどのように対処できるのか事例の分析考察の上、対応策を考える。

1 はじめに

2021年に障害者差別解消法¹が改正され、2024年4月1日から事業者による障害者への合理的配慮の提供が義務化された。2013年の障害者差別解消法が成立された当時、障害者への合理的配慮は行政機関では義務付けられていたが民間事業所に対しては努力義務止まりであった。しかし、改正により企業などの事業所も合理的配慮を実施しないといけないという義務に変更されたのである。障害者が就労や教育を受ける等の社会参加を達成し

ていくためには、社会的障壁を排除していく必要がある。合理的配慮提供の義務化はその一步であるが、その実施においてはまだ多くの課題があるのが実情である。

ろう者²や難聴者³などの聴覚障害者⁴に対する合理的配慮として重要なのが情報保障である。情報保障とは、手話通訳や文字情報支援（パソコンテイク、要約筆記、音声認識ソフト）などを用いて音情報を伝え、ろう者や難聴者などの手話や文字での発話を音声に変換し、その場にいる全ての人々の「場」への対等な参加を保障する取組のことを指す（独立行政法人日本学生支援機構 2014）。情報保障は、ろう者や難聴者などが就労や教育を受ける時など聴者と接する際には必須なものであり、ろう者や難聴者などがその人らしい人生を送る上で必要な権利であると言える⁵。

しかしながら、国連障害者権利条約締結のために、国内法の整備⁶が行われたが、法整備が進んでもろう者や難聴者などに対する情報保障の課題は山積している。

本稿では、ろう者や難聴者などの情報保障における合理的配慮の課題や対策について、ろう者のライフストーリーの聞き取りをもとに考察していく。特に、ろう者の就労に関するライフストーリーから、就労時のコミュニケーションの事例を分析し、どのような支援や配慮が必要かを考察し、提言を試みる。

2 合理的配慮と情報保障

2013 年の障害者差別解消法の成立（2016 年施行）には、2007 年の国連障害者権利条約に日本国が署名したことが大きくかかわっている。条約を締結するためには、国内法の整備が必要となり、2011 年に障害者基本法が改正され、そこで初めて国内法において合理的配慮が記載された。2011 年の改正障害者基本法は、障害を社会モデルの視点からとらえ、改正前から定められていた、障害者があらゆる分野の活動に参加する機会の確保を規定するとともに、新たに地域社会における共生、コミュニケーション手段の選択の機会の確保を規定した。その上で、第四条の「差別の禁止」において、「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でない時は、それを怠ることによって前項の規定⁷に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない」と合理的配慮について記載された。

その後、改正障害者基本法をもとに、具体的に障害という事由に基づく「あらゆる分野の差別」の解消を図る具体的な法律として障害者差別解消法が成立する。この法律によつて、解消されるべき差別は「不当な差別的取扱い」という作為だけでなく、「合理的配慮の不提供」という不作為も含まれたことの意義は大きい（浅倉 2013）。しかし、行政機関等における障害を理由とする差別の禁止において「行政機関等は、その事務又は事業を行ふに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があつた場合において、その実施に伴う負担が過重でない時は、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない」と記載されていたが、民間

事業所においては「社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない」と努力義務になっていたのであった。

そして、2013年に成立した時の付帯次項として施行後3年をめどに必要な見直し検討を行うと定められていたことから、見直し検討会が進められ、2021年に改正法が可決され、それにより、民間事業所においても合理的配慮の義務化が決定された。

また、2016年の改正障害者雇用促進法⁸においても、合理的配慮の提供義務が記載され、事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けるとされた。しかし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除くと免責事項も付け加えられたのだった。これは、改正障害者差別解消法においても同様に記載されている。

そもそも合理的配慮の提供は、障害者が「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が示された場合において、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために行う必要かつ合理的な対応を指す。また、合理的配慮の提供に当たっては、社会的なバリアを取り除くために必要な対応について、事業者と障害者との間で対話を重ね、共に解決策を検討する「建設的対話」が重要であるとされている（政府広報オンライン2024）。この合理的配慮の提供には、①障害者が自ら合理的配慮の提供を受ける意志を示さなければならない、②合理的配慮の提供には、事業者側と障害者が「建設的な対話」によって対応を検討することが求められている。これらの行為を行っても、③事業者側が行う合理的配慮の実施には、過重な負担がかからない範囲に限定されるという問題点が挙げられる。以下ではこの3点について詳しく述べていく。

まず、①障害者が自ら合理的配慮の提供を示さなければならないことは、ア. 障害者に過度な負担をかけてしまうこと、さらに、イ. 障害者がどのような合理的配慮が必要かの説明ができにくいという問題を含んでいる。

ア. 障害者に過度に負担をかけてしまうことについては、下記Bさんのライフストーリーでも詳しく分析考察するが、合理的配慮の提供されることが障害者の権利であるという認識が持ちにくく状況において、障害者が申し出ることを遠慮したり、また、障害者の要望がかなえられないことが常態化してしまうことで、申し出を諦めたりしてしまうという状態になっていることがある。障害者の申し出だけに頼り、事業者側が社会的障壁排除の環境整備を行わないことは、障害者の社会参加を阻み、障害者基本法や、障害者差別解消法の主旨に沿わないものになってしまう。

次に、イ. 障害者がどのような合理的配慮が必要かの説明ができにくいというのは、障害者は自らの障害特性とそれに対応する支援ニーズが何なのかということを具体的に説明する機会が少ないため、意見の表明を自ら行うことが難しいことがある。松崎（2019）は、聴覚障害学生が「社会的障壁」を認識するための支援が必要であると述べる。聴覚障害学生自身が授業などの情報を得ることに問題を感じていないのは、親や教師など支援者が先回りで問題を解決したり、進級進学ができたりしていることで問題があると感じていない

ことがあるとし、さらに、何か聞こえに関して問題が生じても「医学モデル化」してしまい（聞こえない自分に問題があると考える）、「社会的障壁」による問題であると認識ができないことがあるからである。情報が得られないことが「社会的障壁」が原因であると気づくには、「社会的障壁の医学モデル化」から脱げ出し、「社会的障壁」に対する認識の転換を促す経験が必要になる。例えば、ノートテイクによる情報獲得、手話サークルなどで自分と同じ聴覚障害者との出会いなどである（松崎 2019: 258-9）。しかし、このような経験がない場合は、「社会的障壁」に気づかず、自分に障害があることで社会参加ができるないと認識してしまうようになるのである。

次に、②合理的配慮の提供には、事業者側と障害者が「建設的な対話」によって対応を検討することが求められている。障害の種類によっては、「建設的な対話」が十分行えないことがある。知的障害者の合理的配慮における建設的な対話について検討した西村（2019）は、知的障害のある人たちは、今、話し合われていることをすぐに理解する能力や、話し合われていることに対する自分の考えをまとめる能力、考えたことを人に分かるように伝える能力の個人差は大きく、提供する側に伝わらず、合理的配慮を獲得するプロセスが始まらないことがあると述べる（西村 2019: 13）。

ろう者や難聴者などの場合は、知的障害とは異なり、話されていることを理解したり、自分の考えをまとめてわかりやすく伝えたりする能力はあるのだが、その方法が手話や筆記であることで、手話通訳者や要約筆記者などを媒介しないとコミュニケーションが取れないことから、そもそも対話をを行うことができないという問題がでてくる。例えば、手話通訳の情報保障を求める合理的配慮の提供について話し合う「建設的な対話」に手話通訳が必要になるのである。このことは「対話」自体を始めることができないことを意味する。この件についても下記 4-3 にて詳細に考察する。

また、「対話」の相手は自分が所属する会社や教育機関の場合が多い。その組織に所属し、「対話」をすることで、組織に対して迷惑をかけてしまうのではないかと気兼ねをすること、「対話」自体を諦めてしまうことがある（小林・浦東 2019）。 「対話」は決して対等なものではなく、組織対障害者という力の差の非対称性があるため、合理的配慮が義務化されても、合理的配慮に至るプロセスに力の非対称性による偏性があると言える。

最後に③事業者側が行う合理的配慮の実施には、過重な負担がかからない範囲に限定されることについて述べる。

日本学生支援機構のウェブページでは障害のある学生への支援・配慮事例が掲載されている。そこで、ゼミのディスカッションに参加するために手話通訳を希望した聴覚障害学生の事例が紹介されている（独立行政法人日本学生支援機構 2015）。そのゼミの参加者には留学生がいるため、ゼミのディスカッションが英語で行なわれることが多い。そのため、英語から ASL（アメリカ手話）に通訳し、ASL から日本手話に通訳するという二重の翻訳が必要となる。英語から ASL に通訳できる支援者をお願いするとなると、謝金単価が高く、毎週行なわれるゼミに手配するほどの経費支出は難しい。英語を聞いて日本手話

で通訳するのは二重の翻訳であり、過重な支援と判断したため、英語－日本手話通訳による支援はできないと大学は回答した。大学側は、英語を聞いて英語でPC入力する形であれば対応可能と考え、英語が得意な学生（帰国子女、海外生活または滞在経験のある学生）や英語をネイティブとする地域の方を探し、短期間であるがPC要約筆記者として養成をし、派遣した。当該学生に以上の事情を説明し、同意した。

確かに、英語から日本手話へ変換するには、リレー通訳（英語－ASL, ASL－日本手話）か、英語から日本手話にダイレクトに通訳する方法の二つがあるが、どちらも手話通訳者が不足しており、通訳者謝金は高額になる可能性がある。その費用が過重な負担と大学側が認識すれば、提供をしないことができる。もちろん、提供をしないということも「建設的な対話」によって学生に同意を得る必要があるだろう。しかし、上述したように、大学に所属している学生は、大学側の意見に反対をすることは難しい。これしかできないと言われたらそれに従うしかないだろう。

また、大学側も何も対処しなかったわけではなく、代替案の提案をしている。考えられる限り最大限の努力をした対応方法だったであろう。しかし、情報保障で重要なことは、ただA.情報が正確に伝わる、だけではない。結論だけが伝えられるのではなく、B.議論の過程を共有することが重要なのである。そして、C.会話の参与者たちが即時的に相互行為を成立することができること、これらが達成されることで、会話の参与者がその場に参与しているという実感を得ることができ、自分の役割を担うことができ、居場所を持つことができるるのである。この部分については、下記分析、考察で詳細に述べる。

3 研究方法

上記の問題関心から分析を行うため、ろう者にインタビュー調査を行った。調査期間、調査対象者は以下の通りである。

【インタビュー調査の概要】

- ・調査期間 2023年2月～2023年9月
- ・調査対象者
Bさん（50歳代・男性） Y県聴覚障害者情報提供事務局長

調査方法は、インタビュアー（筆者：聴者）が調査対象者に質問を行い、それを調査対象者が返答を行う。その間のコミュニケーションは手話通訳者（2名）による手話言語－日本語の通訳が行われた。Bさんは、手話と音声で発話した。Bさんの手話発話、インタビュアー音声発話とも手話通訳者がそれぞれに訳出を行った。また、インタビュー後に、補足の質問をメールで行い、文章でBさんより回答をいただいた。

なお、この調査の倫理的配慮については、調査対象者には研究内容、倫理的配慮事項を説明し、同意を書面にて得てから調査を行った。

4 インタビュー調査分析

まずは、Bさんの手話、日本語の言語獲得の経緯を述べ、次にBさんの就労場面でのコミュニケーションの課題について述べていく。

4.1 手話・日本語の言語獲得経緯

Bさんは、昭和40年代後半生まれで、4歳の時、肺炎を起こし髄膜炎になりストレプトマイシンの副作用により聞こえなくなる。両親と妹の4人で暮らしていた。一般の幼稚園に通っていたが、ろう学校の幼稚部にも通いだした。小学校は地元の通常学級に通っていた。その当時は手話を使っておらず、筆談をしたり、ゆっくりと話してもらったりすることで口形を読み取りをしていた。

4.1.1 バケツ事件

小学校1、2年の担任の先生は聞こえないことに理解のある先生で、筆談やゆっくりした口形で話をしてくれていた。また両親と連絡ノートで頻繁にやり取りをしていてくれた。しかし小学校3年で担任が変わると、状況は一変した。それまでしてくれていた筆談やゆっくりと話すという配慮はなくなった。そのため、Bさんも母親もその担任と衝突するようになった。

一番印象に残っていることを話してくれた。小学3年生の時、運動会の準備をしている時に、担任の先生がバケツを持ってくるようにと言った。Bさんは、家から持参しないといけないと思い、母親に伝えてバケツを購入して学校へもっていった。しかし、実際は体育館からバケツを運ぶようにという内容であった。担任の先生が筆談などの配慮をしてくれたら、起きたらなかつた間違いであるのに、このような配慮がなされないことが常態化し、母親も担任の先生を信頼できなくなっていた。そのような状況であったので、担任の先生が同級生との間を取り持つこともなかつた。そのため、同級生からのいじめを受けるようになつた。例えば、口形が似ている言葉「あお」と「あほ」を発言するなどして、からかいを受けた。また耳につけている補聴器を引っ張られる、蹴られるなどのいじめを受けた。そのため小学4年の1年間、登校拒否になつた。

4.1.2 手話サークル

Bさんが不登校になった時、母親が市役所のろうあ指導主任（現：ろうあ者相談員）に相談をして、手話サークルを紹介してもらった。そのサークルに母親が通いだし、Bさんは母親に連れられてサークル活動に参加するようになった。Bさんは母親と二人で手話を覚えていくようになった。その手話を妹にも教え、妹はテレビ内容（アニメなど）の通訳をしてくれるようになった。手話はサークルに入るまでは、ろう学校の上級生が使用しているのを見ていた程度で、何を表しているかは、知らないうちに見て理解できていたが、自ら使用するには至つていなかつた。

母親は手話の学習やサークル活動に熱心で小学校3年から6年まで手話サークルの例会（週1回）に必ず参加し、Bさんもむりやり引っ張られるようについていき、必ず参加した。サークルには様々な活動があり、ハイキング、クリスマス会が行われており、そこにはろうの大人たちがたくさん参加していた。無理やり連れられての参加だったが、母親がサークルの人たちと音声言語で話している間、Bさんは大人のろう者たちの話の輪に入るようになった。そこで、だんだんと大人のろう者たちが使っている手話がわかるようになり、手話が上達していった。また、そこで手話だけでなく、ろう者としての自覚やふるまいも学んだ。

4.1.3 ろう学校編入

Bさんは、小学5年生の2学期からろう学校に編入し、中学3年まで在籍した。同級生とは手話でやりとりをしていた。先生の中には手話ができない先生もあり、生徒が先生に手話を教えて授業や会話は手話で行っていた。

Bさんの在籍していたろう学校は、1930年代から手話が教育に取り入れられていた数少ないろう学校⁹だった。Bさんの小中学時代は、厳格な口話教育が全国各地で行われており、手話を使っているろう学校は珍しかった。この学校では、手話の使用が認められていただけでなく、ORA適正教育という教育がなされていた。ORA（Oosaka Rou A）適正教育とは、児童の障害程度に合わせて、口話法だけではなく手話法が適する児童には手話を用いて教育を行うことである。聞こえのレベルは児童によって異なり、残存聴力がある児童は口話法での教育が可能であったが、ほとんど聞こえない児童には手話を用いて教育が行われていたのであった。

このように手話サークルや手話が用いられているろう学校の環境に身を置くことによって、Bさんは手話を身に着けていった。また、日本語はテレビ（アニメ：サザエさん）を見たりして、獲得していった。

その当時のろう学校では、ろう生徒が社会に出た時に、体を使った仕事をすることが多いことから、体を鍛えることを重要視していた。そのため文科系のクラブではなく、運動部しかなかった。Bさんは文科系の活動に興味を持っていたので、文科系クラブの活動を認めてほしいという要望を出したりしていた（その要望は許可されなかった）。しかし、中学3年の時に、卓球部を作る要望を行ったらその要望が通ったことがあった。また、体罰をする先生もいて、そのような先生をクビにする署名を行ったこともあった。Bさんは、このような積極的な行動について、手話サークルでろうあ運動の様子をみていたから、そのような方法を知っていたということであった。

Bさんは、ろう学校や手話サークルに参加することで手話を身に着け、自身のコミュニケーション方法を確立していった。そして、手話サークルでろうあ運動の活動をみていたことから、要望を訴える手法を知っており、それを積極的に行動できる人であった。Bさんは自らのコミュニケーション方法（手話）でコミュニケーションを取ることが保障

されていれば、自らの要望を伝える能力がある人であったが、後述の通り、職場での合理的配慮の提供については、周囲の理解をなかなか得ることができず、合理的配慮どころか様々な誤解を受けたり、我慢を強いられたりしていたのであった。

そして、Bさんは高校はろう学校の高等部に進学するつもりだったが、ろう学校の友人から普通高校と一緒に受験しようと言われ受験をした。しかし、実は友人に騙され、Bさんだけの受験となった。学力は進研ゼミを小学生からやっていたことから問題なく合格した。しかし、高校に入学すると、友人や先生は筆談をお願いしても書いてくれず、友人たちともコミュニケーションがとれずに孤独になってしまった。そのため聞こえる人が嫌いになってしまい、大学には進学しなかった。普通高校に通っていた時、ろう学校高等部にも通うようになり、専攻科¹⁰の印刷科を卒業した。そこでは友人もたくさんでき、いまだも交流がある。

4.2 就職

4.2.1 大手電機メーカー就職

Bさんは、20歳になって大手電機メーカーに就職し22年間勤務した。入社前に、ろう学校の先生が事前に障害特性などを会社に説明してくれた上で、簡単な指文字（50音全てではなく、あいさつや自分の名前ぐらい）を覚えてくれた人は何人かいた。その中で、熱心に手話を覚えようとしていた10歳年上の男性の先輩がいた。席も隣だったのでその人の会話が一番多く、他の人と話をしていると横に来て通訳のようなことをしてくれたので、周りも自然とその先輩を通して仕事の指示をしたり用件を伝えたりするようになった。しかし、次第にその先輩ともめるようになった。それは、ア. 指文字ができることで周りの人がその先輩をすごい人とみなすようになり、周りのみんなはその先輩を通じてしか、Bさんと話をしなくなかった。イ. しかし、指文字ができるが、完璧ではなく、間違いがあることもしばしばだった。ある時、業務内容を先輩が教えてくれたが、それが誤りであった。誤った内容を知らされたのに、その業務を行った自分が責められた。そのことを先輩に確認すると、先輩は自分の悪口を言うようになった。周りの人たちも自分よりも先輩の言葉を信じるようになっていたので、自分が説明しても信じてもらえなかつたとのことだった。

情報保障の方法として、聴覚障害者の支援を行う社員を1人配置して、その社員が通訳（指文字、手話、筆記など）的な行為を一手に引き受ける形になると、周りの社員はその通訳的行為を行う社員に依存してしまい、聴覚障害者社員に直接話しかけないようになってしまう。Bさんの事例は90年代であり、情報保障や合理的配慮といった概念がまだない時代であったが、2009年に調査をした打浪・北村（2010）の事例にもサポートする社員が1人である場合の困難が述べられている。

ある聴覚障害者Cさんの職場では、同じ課に配属されている先輩職員と2人一組で職務を担当した。作業や電話応対などの補助に加え、朝礼や会議時における要約筆記もその

先輩職員が担当した。先輩職員は熱心にサポートをしてくれていたが、会議での情報保障は、先輩職員自体が会議の参加者でもあるので、時には要約筆記が追い付かず、10分の議論が1~2行にまとめられることもあるとのことだった。Cさんは代替案として、会議の要約筆記を別の職員が担当するように相談したが、先輩職員から「大丈夫」と言われ実現しなかった（打浪・北村 2010:45）。

現在では、音声認識ソフトを利用すれば、要約筆記を行わなくても会議内容をある程度理解することはできるが、複数人が同時発話をしたり、早いスピードで会話が進んだり、専門用語が多用されるなどが起きると、正確な変換や文字起こしがなされないことがある。そのため音声認識ソフトを用いても、会話の進行をサポートする社員は必要となる。

特に、音声情報を受け取ることができないろう者や難聴者は、文字情報を見ていると、発話者の表情を見ることができず、誰が発話しているのか、どのような雰囲気なのかを理解することができない。したがって、会議や複数人で会話をする時は誰が発話をしているのかわかるように発話の前に発話者の名前を言ったり、同時発話になった時は発話を止めて1人が発話するように調整したり、音声認識ソフトが誤変換した時は誤変換の修正を行ったりしなければならない¹¹。

問題はそのサポートをする社員が1人だけに決められてしまうと、その社員がサポートできない時や、そのサポート方法が上手くいかない時に、相談や変更を行うことができず、ろうや難聴を持つ社員が我慢をしなければならない状況に陥ってしまうのである。

そして、情報保障は議論の結果だけが知らされたらしいのではなく、どのように議論が進んでいったのかその過程を知り、議論に参加することが重要なのである。

水野（2014）は、聴覚障害者が抱える職場でのコミュニケーションの問題について、聴覚障害者・聴者に対するアンケート調査をもとに分析している。聴覚障害者は、「情報が他の人より遅れて伝わる」（87.8%）、「自分の意見を言うタイミングがつかめない」（81.3%）という情報の受信と発信の時間的ずれに関する問題を多く挙げている（水谷 2014: 8）。これは、聴覚障害者が会議などでリアルタイムに情報を受信できないために生じると考えられる。情報受信にタイムラグができると、意見を言いたいと思っていても、その話題から別の話題へ移行されてたりして、自分の意見を述べることができなくなる¹²。一方、聴者に対する調査では、一緒に働く聴覚障害者が他の人に比べて「意見を積極的に言わない」（44.1%）と思っているという結果がでている。聴覚障害者が意見を“言わない”のではなく“言えない”と感じていることに、聴者は気づいていない可能性があると水野は述べる（水野 2014: 10）。

情報提供は、ただ情報が提供されるだけでなく、その情報を受信して、自らの意見を述べたり、一緒に悩んだり、考えたりする過程を共有することで議論に参加するということを実感することができるようになるのである。そしてこれらの過程を通して、上記で記載したように、「その場にいる全ての人々の「場」への対等な参加を保障する取組」となるのである。

Bさんの会社には、Bさん以外にも難聴とろうの女性の2人が入社した。難聴の女性は音声で会話ができるため、会社の人たちはろうの女性に関することも難聴の女性を通して話をするようになった。難聴の女性は、ろうの女性に対して通訳的行為（手話や文字）をしなくてはならず、しんどくなってしまった。難聴者は補聴器をつけていても、完全に聴者と同じように聞こえるのではなく、口形をみて理解をしている。それはとてもパワーがいる行為なのである。ろうの女性も、自分に係わることをその難聴女性を通してでしか会話ができないことで、難聴女性に対して心苦しい気持ちを持ったり、また、自分の存在意義を感じず孤独になったりしていたかもしれない。結局その2人は会社を辞めてしまったとのことだった。

オーディトリー・ニューロパシーという病気で難聴を持つ勝谷（2020）は、難聴者がどのように聞こえるか自身を例に紹介している。勝谷氏の場合、普段の生活では、人の声や日本語、男女の違いなどは分かる。しかし、単語がところどころ聞き取れる程度で、全体としての発話内容はわからない時があるとのことである。補聴器を着けても人の声の聞き取りはよくならないが、それでも着けていない時とは聞こえ方が異なるので装着しているとのことである¹³。

また、補聴器装着だけでなく、人工内耳を用いた聴覚や音声の活用をしている人もいる。最近は補聴器用のデジタル補聴システムのロジャーマイクなど補聴を支援する機器がより活用しやすくなっている。しかし、聴覚活用している者でも、聴覚だけでは不十分で、読唇や筆談等文字情報で補完しているのが現状である（関口 2024）。

上記のBさんの同僚だった難聴の女性も、補聴器をつけていても、すべての音がクリアに聞こえるわけではなく、口形をみたり、文字情報や文脈から会話内容を推察したりして、会話をっていたことが考えられる。ろう者・難聴者などが聴者と会話する時には、このような努力をしていることを聴者側は知らず、聴者のコミュニケーション方法をそのまま適用しようとしているのである。もちろん全ての社員が手話を覚えて、ろう者・難聴者などとコミュニケーションが取れることが望ましい¹⁴。しかし、それができない場合で、ろう者が筆記でコミュニケーションが取れる場合には、筆記で直接コミュニケーションを取ることを心がけないといけない。しかし音声だけのコミュニケーションと比べ、筆記は面倒で、時間がかかることから避けられてしまう。Bさんが小学生の時に経験したバケツ事件や、就職してからの仕事の指示などが筆記で行われていたら、行き違いや失敗は起らなかつたと考えられる。Bさんの事例から示唆されることは、情報保障について、担当者を決めてその人にまかせっきりにするのではなく、筆記などを用いて、全社員が障害を持つ社員と共に働く仲間として意識していく必要があると言える。

4.2.2 別部門に移動

Bさんはその後、子会社の別部門に異動した。そこではパワーポイントで教材を作るプロジェクトチームに入り、派遣社員と一緒に作業をした。そこでコミュニケーションは

筆談とチャットを用いて業務を行っていた。その派遣社員は、段々簡単な手話を覚えてコミュニケーションするようになった。

また、この当時の上司は音声認識ソフトを導入してくれた。当時はまだ音声認識ソフトのUDトーク¹⁵ではなく、ドラゴンスピーチ¹⁶というソフトであったが、性能的には実用にならなかった。

元の部署に戻ったあと、社内外のホームページの作成・更新を主に担当し、業務そのものは営業からの指示書がしっかりとしていれば、特に周りと話をしなくても黙々と作業すればできるものだったので、会社ではあまり周りと話はしなくなったとのことだった。最後の上司（2010年ごろ）は女性の管理職で、ITに強かったので、仕事の指示はメール、会議の時はパソコンをプロジェクターにつないで進行内容を要約してくれるなどの配慮があった。しかし、他の管理職や同僚に同じような配慮を求めてもほぼ断わられたとのことだった。

情報通信技術が発展することによって、コミュニケーションツールが広がり、チャットやメールを用いたコミュニケーションが取れるようになると、仕事の指示が明確になり、業務遂行におけるコミュニケーションの問題はだんだん減っていった。また、最後の上司は会議で資料をプロジェクターで投影して内容を表示してくれ、会議の内容が理解できるように配慮してくれたとのことだった。しかし他の管理職や同僚には同じような配慮はしてもらはず、この当時は合理的配慮が必要であるという認識は社内で共有していたとは言い難い。

仕事の遂行に関しては、指示書がしっかりとしていれば問題なくできるようになっていったが、聴者社員とのコミュニケーションはなく、Bさんはだんだんと手話でのコミュニケーションを重要視するようになっていった。

4.2.3 手話でのコミュニケーション

Bさんの仕事の内容は黙々と作業するものだったので、会社の中ではあまり周りと話はしなくなっていた。その代わり職場の手話部の活動や地域のろうあ協会の活動に没頭するようになっていった。

Bさんが、30代後半に子会社が親会社に吸収合併され、子会社に自由に行き来ができるようになると、子会社にあった手話部にも顔を出すようになった。手話部のメンバーには、地域のろうあ運動で関わっている人たちも多数おり、手話部の一泊旅行や飲み会などの行事にも参加するなど、すぐに仲良くなった。

会社の手話部に入ることで、職場では手話ではコミュニケーションがとれないが（派遣社員の人たちに手話を教えて一部手話でのコミュニケーションができた時期もあった）、手話部で手話でのコミュニケーションがとれる環境ができていった。手話でのコミュニケーションができることで、業務以外の会社の状況やさまざまな情報について知ることができると、他のろう者や難聴者がどのように業務を行っているか知ることで、自分の仕事に

も役立てることができる。ろう者や難聴者などにとっては、筆記など文字が使われていたとしても、音声中心のコミュニケーションの中にいることは、常に気を張っている必要があり、疲れてしまう。第一言語（手話）でコミュニケーションがとれるこの安心さや、心のリラックスを感じることになっただろう。また、情報の結果だけが共有されるのではなく、コミュニケーションの過程そのものを共有することができる空間も確保されていたと考えられる。

山口（2003）は、中途失聴者や難聴者のコミュニケーションにおいて、コンサマトリーなコミュニケーションが欠乏していると述べている。コンサマトリーなコミュニケーションとは、コミュニケーションすること自体が目的となっているようなコミュニケーションで、感情・経験・一緒にいるという感覚の共有がそれによって可能になることであると定義している。例えば、何かの話し合いがあつて集まっている際には、テーマから脱線してどうでもいいようなことを面白おかしく話す人が必ずいるもので、このようなたわいのない話で笑いが起こり、座が和むということはよくある。しかし、このようなたわいのない話を聴者は「大した話ではない」と言って、伝えてくれないことがよくあるとのことだった。山口は、このようなコンサマトリーなコミュニケーションが欠乏しているために、その場の感情・経験・と一緒にいるという感覚の共有ができず、親密な関係を築くことを困難にしていると述べる（山口 2003: 83-84）。

情報保障では、上述したように、A. 情報が正確に伝わるだけではなく、B. 議論の過程を共有することが重要なである。さらに、C. 会話の参与者たちが即目的に相互行為を成立することができること、これらが達成されること情報保障が成立しているといえる。山口の言うようなコンサマトリーなコミュニケーションがなされることで、会話の参与者間で即目的にさまざまな反応を共有し、共にその場で相互行為を行うことで、一緒にコミュニケーションを構築していく感じることができ、そのことにより、自らの居場所を感じたり、人間関係を築くことができるようになったりするのである。音声自動認識の性能がアップしていっても、たわいのない会話やその場その場の相互行為を伝えることは難しい¹⁷。したがって、上記3点の情報保障の意義を理解した合理的配慮の提供が望まれるのである。

Bさんは、日本語も習得していて筆記など文字でのコミュニケーションも可能であったが、よりコンサマトリーなコミュニケーションがとれる手話でのコミュニケーションに重点を置いていったのであった。

5 聴覚障害者情報提供施設での相談事例

Bさんは42歳の時、地域ろうあ協会の事務局長としての活動が忙しくなり、職場が子会社ごと身売りする話が出たタイミングで退職し、それ以前から誘われていたY県聴覚障害者情報提供施設に転職した。

Bさんは、聴覚障害者情報提供施設において、さまざまなるう者の相談を受けるようになった。その中で、職業訓練での情報保障と手話通訳等の助成金の2つの就労に関連する事例を挙げてくれた。

5.1 職業訓練に情報保障がつかない

Z市のろう者のDさんは介護福祉士を目指していた¹⁸。Dさんは、施設での実務経験が3年以上あるので、450時間の実務者研修を受けることになった。研修は専門学校や介護施設で受けることができるのだが、その時の情報保障（手話通訳）をどうするのか（誰が手話通訳の費用を負担するのか）が問題となった。Z市に障害者総合支援法に規定されている意思疎通支援において、手話通訳の派遣を相談したが断られた。理由は手話通訳者の派遣規程において、公的機関・医療機関等の外出先で、意思の疎通を図るうえで支障がある時に手話通訳者を派遣するとなっており、継続的に派遣が必要な場面（学校の授業など）には派遣ができないとのことだった。手話通訳者の人材や予算が限られていることから、1人のために継続的に派遣することはできないとのことだった。Z市は手話言語条例の制定都市であったことから、Z市のろうあ協会が市役所と交渉し、最終的にZ市は何回かの単発の講座に手話通訳派遣を行うことになった。それ以外の講座の手話通訳についてはDさんが自分で手話通訳をしてくれるボランティアを集めて、自腹で報酬を払って手話通訳者に来てもらうことになった。

2017年に全日本ろうあ連盟は、厚労省に対し「聴覚障害者の福祉施策に関する要望について」（一般社団法人全日本ろうあ連盟 2017）を提出し、その中で、聴覚障害のある介護福祉士やホームヘルパー等の養成及び研修や介護職員の研修について、自治体の公費負担で手話通訳者配置等の配慮を行うことを要望している。障害者差別解消法施行にもかかわらず、養成及び研修を実施する各事業者から手話通訳者・要約筆記者派遣（事業者負担）を拒否される例が続いていることから要望提出に至ったとのことだった。聴覚障害者が介護や福祉系資格を取得したり、研修で技術向上したりすることは、聴覚障害をもつ介護や福祉をうける人々を支援していくことに大きく貢献することになる。しかし、資格取得時や資格取得した後の研修においても、手話通訳などの情報保障は事業所からなされることは少なく、合理的配慮の提供を申し入れても、Dさんのようにすべてに提供されるとはならないケースが多い。

筆者も合理的配慮の提供に関して、事業所側との交渉を行ったことがある。ろう者のAさんは社会福祉士の資格を持ち、聴覚障害者支援センターで相談業務を行っている。Aさんは、2019年ころ社会福祉援助技術を向上させたいと考え、X県の社会福祉士会（以下、士会）が開催する講座の受講を希望し、その際に手話通訳の情報保障を申し出た。しかし、

手話通訳を付けることはできないと断られた。合理的配慮の提供義務化以前であったが、障害者基本法改正や障害者差別解消法なども作成され、合理的配慮の必要性について認識があるはずだったが、予算不足であるためか断られたとのことだった。その後、Aさんから相談を受けた筆者が2022年にX県の士会に問い合わせを行い、Aさんと共に士会と建設的な対話を数回経て、講座に手話通訳を付けることがかなった。手話通訳費用は、X県の士会がX県の障害課に働きかけ、県の障害課から費用が出ることになった。以下、その時の問題点と対応策について述べる。

問題① 合理的配慮提供を受ける意志を障害者が申し出ないといけない

Aさんは、自らの社会的障壁が何か（情報保障が必要）は理解しており、どのような支援が必要か（手話通訳の派遣）については認識していたが、合理的配慮を自ら申し出るということについて大きなハードルがあった。それは自分のことを申し出るということに二の足を踏んでしまうということであった。Aさんは、ろう者の相談支援業務を行っていることから、制度や申し出の方法について知っており、他者に対してはそのような行動を起こすことができるが、自分自身に対してそのような行動を起こすことに躊躇もあり、他のろう者の支援に忙しいAさんには自ら行動を起こすことができなかつた。Aさんのように申し出の方法や、希望する配慮の内容について知識があったとしても、自らが申し出ないといけないという合理的配慮提供のシステムには大きな問題があると言える。

問題② 建設的な対話をを行う難しさ

Aさんと士会との話し合いには、筆者と手話通訳者も同席をした。手話通訳の費用は筆者の研究費から捻出した。筆者はAさんの合理的配慮提供が認められることを希望すると同時に、合理的配慮提供のシステムに問題があると考え調査研究の一環として係わることをAさんに申し出て、同意を得ることができた。このように建設的な対話をを行うとしても、ろう者の場合は手話通訳が必要となり、その際の手話通訳費用はだれが負担するのかという問題が立ちはだかる。現在の合理的配慮提供についてのプロセスには、対話をを行うこと自体に大きなハードルがあると言わざるを得ない。

問題③ 過重な負担について

士会はとても前向きに検討してくれ、積極的に県障害課と相談交渉を行ってくれたことで、講座の手話通訳費用を県障害課が負担してくれることになった。このように民間事業所が合理的配慮の提供において、自ら費用負担を行うだけでなく、行政との相談や交渉を行う必要もある。民間事業所は相談・交渉の方法や、どこに相談を行えばいいかわからなかつたりする。また、人的パワーが不足している民間事業所では、そのような相談・交渉を行うことができない場合もある。過重な負担は経済的なものだけでなく、人的パワーが

不足している場合も過重な負担ととらえられてしまい、合理的配慮の提供がされないことも考えられる。

このようなプロセスを障害者 1 人で行うことはとても難しく、合理的配慮の提供を望んでも、相談・交渉の方法がわからなかつたり、対話の情報保障がなされなかつたりすることで諦めたり、十分な合理的配慮を引き出すことができなかつたりする。障害者相談支援センターなどでは、民間事業所などに対して合理的配慮提供について障害者と共に相談・交渉を行ってくれる場合があるが、ろう者・難聴者などは、合理的配慮の申し出ができるなどを知らなかつたり、相談支援センターが間に入ってくれることを知らなかつたりする。上記の様々な事例からろう者・難聴者などが 1 人で対応していくのは難しいと言える。

5.2 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱助成金

手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱助成金は、ろう者・難聴者雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的として、手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱を行う事業主を対象として助成するものである。雇用する企業にとっては負担が軽くなり、ろう者・難聴者を雇用しやすくなる。しかし、この制度の支給対象期間は長年、10 年間となっていることが問題となっていた。この 10 年というのは、最初に制度を使った人がその制度を使用した時からになり、途中で新しくろう者、難聴者が入ってきても、延長はされないものであった。これも全日本ろうあ連盟が厚生労働省に対して毎年要望を出して改善を求めていた（一般社団全日本ろうあ連盟 2019）。その後、2024 年に改正がされ、継続処置が新設され、さらに 5 年支給され、支給限度額も委嘱 1 人に対し、6,000 円/1 回から、10,000 円/1 回、1 年で 28 万 8,000 円だったものが 150 万円/1 人にまで拡充された（公益社団法人大阪聴力障害者協会 2025）。しかし、有限であり、永続勤務に対応できていない。また、ろう者や難聴者などが雇用主の場合には、この制度が使えないという問題もある。

イギリスの Access to Work 施策は、1994 年に「仕事へのアクセス支援制度」として創設された。障害者の就労を妨害するものを除去することを目的としており、支援ワーカーの配置（聴覚障害者のための手話通訳者や視覚障害者のための朗読者などが含まれる）や通勤支援、福祉機器設置、施設改修の費用を提供する。制度創設当初は、福祉用具や建物の改修に予算の多くを割いていたが、支援ワーカーと交通手段の予算が増えている（寺島 2009）。この制度は、自営業の障害者にも適用することができるというのが大きな特徴である。山並（2000）は、イギリスの障害者は自営業に就く傾向があり、自営業を促進するために Access to Work 施策が利用され、特別の援助や対応がなされていると述べる（山並 2000: 159）。

日本では、手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱助成金という制度があつても、支給対象期間の制限や、被雇用者しか使用できない制度設計になっている。長期雇用や、自営業で働いているろう者や難聴者に適用されないことで、障害者の雇用を促進することができるのだろうか。さらなる制度の拡充が必要と考える。

6 考察

障害者差別解消法の成立・改正により、行政・事業者の合理的配慮が義務化された。しかし、上述したように、合理的配慮提供のプロセスには、①障害者が自ら合理的配慮の提供を受ける意志を示さなければならない、②合理的配慮の提供には、事業者側と障害者が「建設的な対話」によって対応を検討することが求められている。これらの行為を行っても、③事業者側が行う合理的配慮の実施には、過重な負担がかからない範囲に限定されるという問題点があり、それぞれBさんなどろう者・難聴者などの事例を挙げて具体的に詳述した。このような合理的配慮提供のプロセスには大きな構造的な問題があり、このような構造的な問題は義務化がなされても変わらず残りつづけるものである。そこで、このような構造的問題にどのように対処できるのか二つの点から考えてみたい。

まず、一つ目は「事前的改善措置」の拡充である。事前の改善措置とは、施設のバリアフリー化、意思表示やコミュニケーションを支援するためのサービスや人的支援、情報アクセシビリティの向上など、合理的配慮を提供するための環境の整備を指す（内閣府2015）。この事前の改善措置は、不特定多数の障害者を主な対象として行われるもので、合理的配慮の提供に先駆けて（事前）に行われ、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、環境の整備に取り組むことを積極的に検討することが望ましいとされている。

川島（2016）は、合理的配慮の手続きには、事後的性格、個別的性格、対話的性格を有すると述べる（川島 2016: 53）。事後的性格とは、障害者の「意志の表明」によって、具体的なニーズを有する特定の障害者が現存することが確認された後に合理的配慮のプロセスは開始するのである。そして、個別的性格は、特定の障害者個人が特定の提供側（行政や事業所）に申し出することで、そのプロセスは個々に異なる。そして、対話的性格は、障害者と提供側との間に情報の非共有性があるゆえに、どのような配慮が必要で、かつ提供が可能であるかは、両者の対話を通じてのみ決定できるものとしている。しかし、このような手続き的性格を有する合理的配慮と対照をなすものとして「事前の改善措置」を挙げている。「事前の改善措置」は、特定の障害者が特定の提供側に配慮を求めるのではなく（非個別性）、具体的なニーズを有する特定の障害者個人が現実に存在する前に講じなければならない（事前性）ため、個々の当事者間で個別具体的な話し合いを行うことは必要としない（非対話性）というものである。

合理的配慮の提供はこの事前の改善措置とのセットで推し進めていかなければならぬ。合理的配慮の義務化だけがクローズアップされてしまいがちであるが、事前の改善措置（環境の整備）も一緒になされることで個別ニーズに即した合理的配慮が成立するのである。

2022年に障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法（情報アクセシビリティ法）が施行した。この法律は、障害者が社会参加のために必要な情報の取得利

用ならびに意思疎通に係る施策を総合的に推進していくことを目的としている。この制度に先駆けて、電話リレーサービスという聴覚障害者の情報アクセシビリティを向上させる取り組みが行われている。

電話リレーサービスとは、2021年より公的サービスとして開始し、聴覚や発話に困難のある人と、聴者との会話を通訳オペレーターが「手話」または「文字」と「音声」を通訳することにより、電話で即時双方につながることができるサービスで、24時間・365日、双方での利用、緊急通報機関への連絡も可能となっている¹⁹。このようなサービスが展開されていることは、ろう者や難聴者などが聴者とコミュニケーションを取るにあたり、環境の整備が行われていると言える。しかし、まだ課題が多く改善が期待されている。

特定非営利活動法人インフォメーションギャップバスターが2022年に行った「電話リレーサービスの利用者の使用上の課題」報告書によると、①社会における認知度の低さ、②当事者（ユーザー）における理解不足（誤認識）、③監督官庁における施策が持続的に行われていない様に見受けられる点が挙げられた（特定非営利活動法人インフォメーションギャップセンター 2022）。①社会における認知度の低さについては、電話リレーサービスについて周知されないことにより、銀行やクレジットカード会社などの窓口において、本人でないからと受け付けてもらえたかったというものである。電話リレーサービスについての社会的認知を広げていく必要がある。また、②当事者（ユーザー）における理解不足（誤認識）は、オペレーターにつないだ時に要件を伝え、相手方につながってからもう一度要件を伝えて通訳をしてもらうのだが、料金がオペレーターにつながった時点からかかると誤解されている（相手方につながってから料金が課金される）などである。電話リレーサービスは登録料など不要だが、通話料金が必要になる²⁰。どこから料金が発生するかなどの可視化が必要となるだろう。また、③は、金融機関などで本人でないと利用できないと断られることなどから、監督官庁から電話リレーサービスについての周知を徹底させる必要があることが述べられている。いずれもまだ開始して日が浅いことから今後の周知徹底、社会的認知の広がりを望みたい。

このような事前の改善措置が整備されることで、さらに個別ニーズに基づいた合理的配慮の提供について提供側との対話をを行うことができる。さらに、合理的配慮プロセスの構造的問題に対処するための二つ目の提案としては、合理的配慮の提供について提供側と行う建設的な対話とはどのようにすればいいのか考察する。特定の障害者が固有のニーズを提供者側に求めて行う対話は、上記2章で述べたように決して対等ではない。しかし、両者の異なる立場を理解し多様な意見から創造的な話し合いを行うことで解決を見出し合意形成につながることができるのでないかと考える。

医療場面の合意形成について研究している吉武久美子は、合意の原則は、①意見とその理由の共有、②「思い」を「意向」につなげる対話、③最善の策を見出す創造的な話し合いであるとする（吉武 2007: 142）。そして、合意形成の過程は、それぞれのステークホル

ダー（多様な利害関係者）に「どのように考えているのか」「どうしてそう思うのか」と問い合わせて対話が進み、立場が異なる者同士の問題の捉え方、考え方、価値観の相違を知り、最終的に立場を超えた合意へとつなげると述べる（吉武 2011: 64）。

合理的配慮の提供に関する合意形成過程において、吉武の合意の原則は有効であると考える。個別のニーズを聞き取る／それに対する提供側の意見をただ聞くだけでなく、合理的配慮の提供についてどのように考えているのか、なぜその配慮が必要／その提供が合理的だと思うのか、お互いの問題の捉え方、価値観について意見交換する「対話」が必要だと考える。このような「対話」を行うことで、自己の経験を語り、「思い」を「意向」につなげていくことができ、さらにお互いの意見や意向を確認しあうことで、誤解や見込み違いが訂正され、対立が低減されると考えられる。対等ではない関係性だからこそ、合意形成を目指す対話には、このような創意工夫が必要になる。そのことを提供者側にも理解してもらうことが重要だと考える。

7 おわりに

Bさんのライフストーリーを中心に、ろう者・難聴者などの就労における合理的配慮の提供についての問題点を分析考察してきた。合理的配慮の義務化は、社会的包摂の一歩に過ぎない。合理的配慮の提供には、事前の改善措置もセットにして推し進めていかなければならぬが、それ以上に、障害を持つ人々と非障害者が共に暮らしていく「共生」の理念が必要になると考える。

西倉・飯野（2016）は、合理的配慮とは、非障害者のニーズのみを考慮して形成された非対象な社会に適応しようと差異を消去し、その報酬として平等を勝ち取るのではなく、差異を個性や文化としてことさら強調し、その代償として平等を手放すのでもない、差異と平等をともに志向することであるとし、差異ある者がいたずらに同化や排除を強いられることなく、差異ある存在として社会参加することを担保する合理的配慮が実践されることが「共生の技法」にほかならないと述べる（西倉・飯野 2016: 200-201）。

差異のある存在の人々が平等に社会参加していくためには、法的支援も必要であるが、まずは、すべての人々が共に暮らしていく「共生」の理念に基づいて行動ができるかが重要になると考える。

注

1. 正式名称「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」
2. 本稿では、ろう者とは、聞こえない・聞こえにくい状態にあり、自らをろう者とし、主に手話を用いてコミュニケーションをしている人を指す。
3. 本稿では、難聴者とは、第一言語としては日本語であり、補聴器などを活用した声による会話を重視している人たちを指し、手話を使ってコミュニケーションをする人たちも含まれる。大部分の人は話すこともできる。

4. 本稿では、聴覚障害とは、聞こえない・聞こえにくい状態にあり、ろう者、難聴者以外にも中途失聴者や加齢による難聴者も含まれる。障害としての聞こえの問題を述べる時は聴覚障害者という呼称を用いる。なお、「ろう者、難聴者など」と表示したときは、ろう者、難聴者、中途失聴者を含む。
5. 障害者差別解消法「全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、」
6. 障害者基本法の改正（2011年）、障害者総合支援法の成立（2012年）、障害者差別解消法の成立および障害者雇用促進法の改正（2013年）、障害者虐待防止法（2011年）などが制定または改正された。
7. 障害者基本法 第四条「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」
8. 正式名称「障害者の雇用の促進等に関する法律」
9. 大阪市立聾啞学校では、他校が口話教育へと変更していく中、高橋潔（1890-1958）を中心となって手話での教育がなされていた。手話で教育するだけでなく、ろうの教師も積極的に迎え入れていた。ろうあ者の世界には手話というコミュニケーション方法がありこれこそが聾啞者の母国語であると、この時代にきっぱりと言い切っている（川渕 2010）。
10. 特別支援学校（聴覚・視覚障害者対象）において、職業訓練の一環として設置されている。按摩・鍼灸や、理容、機械、印刷、家政などが学ぶことができる。
11. 複数人数の会話の注意点としては、ゆっくり明確に話をする以外にも、投影画面や参加者が見える位置など座る位置にも配慮が必要である。
12. 山口（2003）では、中途失聴者の事例を挙げている。ある難聴者の方は、議事が進行してしまうと意見を述べるタイミングを失ってしまうため、議題が変わったときになるべく最初に話をしているとのことだった。しかし、ある時、前の議題の途中で、議長が「他にご意見はありませんか」と黒板に振り向き話したので、てっきり議題が変わったと思い、まだやっていない議題についての意見を話し始めてしまった。会議の参加者から怪訝な顔の後に爆笑されてしまった（山口 2003: 61）。このような経験があると、意見を述べたいと思っていてもできなくなってしまうことが容易に考えられる。
13. 勝谷氏は、オーディトリー・ニューロパチーとわかってからは両耳に補聴器を装用していたが、しだいに言葉の聞き取りが悪くなり、人工内耳の埋め込み手術を受け、両耳に装着している（勝谷 2022）。
14. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者雇用事例リファレンスサービス 2003 年の報告「バリアフリーと手話の職場」では、岡山県にある長田廣告株式会社では、2001 年以降、3 人の聴覚障害者を採用。毎朝のミーティングを全社員で手話を用いて行っている事例が紹介されている。（<https://www.ref.jeed.go.jp/15/15030.html>）

- 2025.2.26 アクセス).
15. UD トークとは、音声認識と自動翻訳を活用したアプリで、生活やビジネスの様々なシーンで活用されている。アプリ制作は、Shamrock Records, Inc.
 16. ドラゴンスピーチとは、ソースネクスト社が2005年に発売した音声による文字入力や修正が行える音声認識ソフト「Dragon Naturally Speaking 2005 Partner」。2014年販売終了。
 17. 会議中のたわいのない会話は、会議の始まる前や休憩中に話されることが多く、音声自動認識を使用していないことが多い。また、その場での相互行為にはノンバーバルな反応、視線のやり取りや笑い、沈黙などが入り、ろう者や難聴者などには、文脈を共有していないことなどによってその微細な反応を確認し理解することが難しいことがある。
 18. この事例は2015年ころのものである。
 19. 一般財団法人日本財団電話リレーサービス「電話リレーサービス」
(<https://lp.nftrs.or.jp/>, 2025.3.4 アクセス)。
 20. 月額料無料のプランの場合、通話料（固定電話着）16.5 円/分、通話料（携帯電話着）44 円/分で、月額料ありの場合、月額料 178.2 円/月通話料（固定電話着）5.5 円/分、通話料（携帯電話着）33 円/分で、ともに緊急通報・フリーダイヤル無料である（日本財団電話リレーサービス）。

参考文献

- 浅倉むつ子, 2013, 「人権の潮流：障害差別解消法——理想には遠いが、重要な一步」
ヒューライツ大阪ニュースレター『国際人権ひろば』(110).
- 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者雇用事例リファレンスサービス,
2003, 報告「バリアフリーと手話の職場」
(<https://www.ref.jeed.go.jp/15/15030.html>, 2025.2.26 アクセス).
- 独立行政法人日本学生支援機構, 2014, 『教職員のための障害学生修学支援ガイド』
「3. 聴覚障害」65-70.
(https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/shogai_infomation/shien_guide/_icsFiles/afiel_dfile/2021/03/17/7_hearingimpairment01.pdf, 2025.2.25 アクセス).
- 独立行政法人日本学生支援機構, 2015, 「障害のある学生への支援・配慮事例——聴覚・言語障害・聾」
(https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_hairyo_jirei/chokaku_rou.html, 2025.2.25 アクセス) .
- 一般社団法人全日本ろうあ連盟, 2017, 「厚生労働省へ聴覚障害者の福祉施策について要望書を提出」 (<https://www.jfd.or.jp/info/2017/20170710-yobo13-koro.html>, 2025.2.26 アクセス) .
- 一般社団法人全日本ろうあ連盟, 2019, 「高齢・障害・求職者雇用支援機構との意見交

- 換」 (<https://www.jfd.or.jp/info/2019/20191111-yobo1-koyo.html>, 2025.2.26 アクセス) .
- 勝谷紀子, 2020, 「難聴者には音・言葉がどのように聞こえるのか」 難聴者の心理学的問題を考える会編『難聴者と中途失聴者の心理学——聞こえにくさをかかえて生きる』 かもがわ出版.
- 勝谷紀子, 2022, 「聞こえにくさを抱えて研究する——『障害のある研究者』当事者研究の試み」 公益財団法人日本学術協力財団『学術の動向』 27(10):15-8.
- 川渕依子, 2010, 『高橋潔と大阪市立聾啞学校——手話を守り抜いた教育者たち』 サンライズ出版.
- 川島聰, 2016, 「差別解消法と雇用促進法における合理的配慮」 川島聰・飯野由里子・西倉実季・星加良司『合理的配慮——対話を聞く、対話が拓く』 有斐閣, 39-48.
- 公益社団法人 大阪聴力障害者協会大阪ろうあ会館, 2025, 「手話通訳・要約筆記等担当者助成金が拡充されました」 (<https://daicyokyo.jp/roua/roua-news/zyoseikin.html>, 2025.2.27 アクセス) .
- 小林洋司・浦東聖野, 2019, 「合理的配慮をめぐる対話を阻むもの——自己開示を可能にする条件の検討」 『日本福祉教育・ボランティア学習学会研究紀要』 33(0): 39-52.
- 松崎丈, 2019, 「聴覚障害学生支援における合理的配慮をめぐる実践的課題」 『宮城教育大学紀要』 (53): 255-66.
- 水野映子, 2014, 「聴覚障害者が働く職場でのコミュニケーションの問題——聴覚障害者・健聴者に対するアンケート調査をもとに」 『ライフデザインレポート』 (210): 4-15.
- 内閣府, 2015, 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」 (<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/honbun.html>, 2025.3.3 アクセス) .
- 西倉実季・飯野由里子, 2016, 「障害法から普遍的理念へ」 川島聰・飯野由里子・西倉実季・星加良司『合理的配慮——対話を聞く、対話が拓く』 有斐閣, 195-208.
- 西村愛, 2019, 「合理的配慮がめざす価値とは何か——対話がはじまるプロセスに着目して」 『日本福祉教育・ボランティア学習学会研究紀要』 33: 6-17.
- 政府広報オンライン, 2024, 「事業者による障害のある人への『合理的配慮の提供』が義務化」 (<https://www.gov-online.go.jp/article/202402/entry-5611.html>, 2025.2.25 アクセス) .
- 関口麻理子, 2024, 「特集 インクルーシブ教育を考える 7. 聴覚障害をもつ保健医療従事者の就労実態と課題」 『医学教育』 55(2): 146-52.
- 寺島彰, 2009, 「第2節 イギリス——『福祉的就労』分野における労働保護法の現状」 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会（代表：松井亮輔（法政大学現代福祉学部教授）） 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告書.

特定非営利活動法人インフォメーションギャップセンター, 2022, 「2022年度電話リレーサービス利用者への使用上の課題についてのアンケート結果」

(<https://www.infogapbuster.org/5513/>, 2025.3.4 アクセス) .

山口利勝, 2003, 『中途失聴者と難聴者の世界——見かけは健常者, 気づかれない障害者』一橋出版.

山並美智子, 2000, 「イギリスの障害者就労促進政策とその課題——オックスフォードの事例をとおして」『熊本学園大学社会関係学会社会関係研究』7(1): 151-74.

吉武久美子, 2007, 『医療倫理と合意形成——治療・ケアの現場での意思決定』東信堂.

吉武久美子, 2011, 「医療の合意形成と『理由の来歴』」『医学哲学医学倫理』29: 63-72.

【編集後記】『現象と秩序』第22号をお届けします。今回も充実の9mm背表紙です。

第1論文は、ろう者の合理的配慮に関する考察であると同時に、多様な人生経験を歩んできたろう者にかんするライフストーリー研究でもあります。「バケツ事件」、「手話サークル」等々の「小見出し」を見て下さい。それだけでも、筆者のインタビューが相互信頼に基づく充実したものであったことがわかると思います。味読すべき内容が書かれています。

第2論文は、日本人が羊羹（色）とどのような「ヒト-モノ-概念関係」を歴史文化的に取り結んで来たのかということに関するコーパス研究です。「羊羹色」はくすんでいることに意味があり、その結果「羊羹色」という色表現は「羊羹色に黄ばんで」と時間の経過をも含んで用いられています。本論文は文化研究の可能性を拓げる論文であるといえるでしょう。

第3論文は、是非オンライン版をカラーでご覧になってください。「きもち翻訳」がどんな風に「オノマトペ」を利用しているのか、「つむおと（みんなとつむぐ音楽会）」がお寺をどんな風にリラックスした空間に変えているのか、一目でわかると思います。著者の南摩周さんは、新進気鋭の人類学者であると共に文化領域における実践活動家でもあります。彼女の実践がおもしろそうだ、とお感じになったら、どうぞメール連絡をしてみてください。関東でも関西でも活動していらっしゃいます。

スペースが尽きかけています。あとは、1行ずつの紹介とします。第4論文は、身体変工への嫌悪感という新しい切り口からのイレズミ論です。第5論文は、「生成AIのハルシネーション」に関する実験研究です。第6論文は、イギリスの障害児者家族に関するフィールドワーク論文です。いずれも、新時代を切り拓く意欲に満ちた本誌らしい論文ですので、どうぞ、読んでの感想を企画編集室にお寄せ下さい。おまちしております。（Y.K.）

『現象と秩序』編集委員会（2024年度）

編集委員会委員長：堀田裕子（摂南大学）

編集委員：樋田美雄（摂南大学）、飯田奈美子（立命館大学）、加戸友佳子（摂南大学）

編集協力：村中淑子（桃山学院大学） 編集幹事：大江勇輝（京都産業大学）

『現象と秩序』第22号 2025年3月31日発行

発行所 〒572-8508 大阪府寝屋川市池田中町17-8

摂南大学 現代社会学部 樋田研究室内 現象と秩序企画編集室

電話・FAX：072-800-5389（樋田研）、e-mail：kashida.yoshio@nifty.ne.jp

PRINT ISSN : 2188-9848

ONLINE ISSN : 2188-9856

<https://gensho-kashidayoshio.sakuraweb.com/> （←前号から新サイトになりました）
