

# 聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの 包括的枠組みに関する考察

岩山 誠

## A Study of the Comprehensive Framework of Action for Job Retention amongst the Deaf and Hard of Hearing

Makoto IWAYAMA

### Abstract

The purpose of this paper is to study the necessity of action for job retention amongst the deaf and hard of hearing and what appropriate framework could be used for such action. The paper begins by finding out trends relating to the deaf and hard of hearing leaving their jobs and the problems they face in the workplace by analyzing various statistics related to the acceptance of disabled people, in order to stress the necessity for action to promote their acceptance in the workplace. Furthermore, the paper sets out a comprehensive framework aimed at promoting job retention, which was constructed after considering the significance and problems of the various strategies that have been suggested in research to date. This framework puts an emphasis on efforts by the deaf and hard of hearing and the companies they work for to achieve stable acceptance in the workplace through the appropriate assistance by work support organizations which have both knowledge of the deaf and hard of hearing and support know-how.

キーワード： 1. 聴覚障害者, 2. 職場定着, 3. 就労支援機関

Key Words : 1. the deaf and hard of hearing, 2. job retention, 3. work support organization

### 日本語要旨

本稿の目的は、聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの必要性とそのような取り組みに関する適切な枠組みのあり方を考察することである。本稿ではまず、障害者雇用に関する各種統計の分析を通して聴覚障害者の離職傾向の高さや彼らの職場における問題状況を浮き彫りにすることにより、その職場定着を促進する取り組みの必要性を強調する。その上で、先行研究が提示してきた聴覚障害者の職場定着に関する種々の解決策それぞれの意義や課題を検討して整理することにより、その職場定着促進に向けた取り組みに関する包括的な枠組みを構築した。この枠組みにおいては、とくに聴覚障害者に関する知識・支援ノウハウを備えた就労支援機関の適切な支援を通じて、聴覚障害者や彼らを雇用する企業が安定的に職場定着を目指せるようにすることを重視している。

## 目 次

### 問題提起

1. 本稿の背景と目的
  2. 先行研究の到達点と本稿における考察の手順  
聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの必要性
    1. 聴覚障害者の不安定な職場定着状況
    2. 聴覚障害者の職場における問題状況  
聴覚障害者の職場定着促進に向けた取り組み
      1. 職場定着支援のあり方をめぐる変遷
      2. 企業における職場環境整備の取り組み
      3. 聴覚障害者の職場適応能力の向上
      4. 就労支援機関による支援
    5. 職場定着に向けた取り組みの包括的枠組み
- 総括と今後の展望

## I 問題提起

### 1. 本稿の背景と目的

かつて聴覚障害者<sup>1</sup>の就労先は中小企業に偏り、その拡大が課題とされてきたが、1976年の身体障害者雇用促進法（現障害者雇用促進法）改正による障害者雇用の法的義務化<sup>2</sup>を契機として、大企業にも就労先が広がるようになった（労働省・身体障害者雇用促進協会：1982）。それは必ずしもその能力が高く評価されたことによるものではなく、多くの企業は法定雇用率の達成に向けられた対処行動として、身体的な作業能力上の問題が少なかった聴覚障害者の雇用を進めてきたのである<sup>3</sup>。しかし、雇用が拡大していく中で、外見からはわかりにくい障害特性や雇用上の配慮の困難さが企業の間で認識されるようになり、雇用管理に行き詰まった企業の中には、聴覚障害者のさらなる雇い入れに慎重になるところも現れた。労働省（当時）の障害者雇用専門官であった小泉（1988）が、企業における「雇用管理が必ずしも容易ではないとの理由で聴覚障害者の採用を手控える等の動きも耳にするようになって」いることをふまえ、

1 本稿が想定する「聴覚障害者」とは、身体障害者福祉法施行規則別表第5号における聴覚障害1級～6級に該当する者である。ただし、この範疇に入らない程度の聴力損失状態にある者であっても就労上の問題に直面し、支援を必要としているケースも少なくないことには留意する必要がある。

2 1960年制定の身体障害者雇用促進法において、雇用主に従業員の一定割合（法定雇用率）の身体障害者雇用を求める法定雇用率制度が導入された。当初、民間企業については努力規定であったが、1976年の法改正により法的義務へ移行した。その後1987年の改正で「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下障害者雇用促進法）に名称が変更されている（以上は手塚：2000を参照）。企業の実雇用率が法定雇用率を下回った場合、公共職業安定所により雇用率達成に向けた行政指導が実施される。それでも改善がみられない場合は、企業名公表の処分が行われる（同法第46条・47条）。また、雇用率を達成していない企業はその不足人数に応じて障害者雇用納付金を徴収される（同法第53条～68条）。

3 聴覚障害者の就労・生活支援に携わってきた野澤（1987）によれば、雇用上の設備改善の必要性がなく、外観的な障害も目立たなかった聴覚障害者は、コミュニケーション機会が比較的少ない製造関係の企業・部門で「主として雇用率達成のために大量雇用されることが多かった」という。また、身体障害者雇用促進法において、重度障害者を1人雇用した場合に、重度以外の障害者を2人分雇用したものとみなすダブルカウント制が規定されていた為に、重度の聴覚障害者が「企業から歓迎された」とも指摘している。

対策の必要性を指摘するまでになっていたのである。

このように聴覚障害者の職場定着<sup>4</sup>の不安定さがクローズアップされてくる中で、筆者は公共職業安定所（以下、職業安定所）の専門援助部門における聴覚障害者に対する就労支援の中でその職場定着問題にも関わることになったが、その実務経験を通して次のような疑問を感じるようになっていた。これだけ聴覚障害者の定着をめぐりその不安定さが問題になっているにもかかわらず、その安定化に向けた明確な枠組みが存在しないのはなぜか、ということである。つまり、聴覚障害者やその雇用企業にとっては、職場定着に向けた明確な羅針盤がないことを意味する。そうした中で両者は相互に暗中模索せざるを得なくなっているのである。これこそが上記のような状況を引き起こす一因となっていると思われる。このような枠組みがいまだに打ち出されていないのは、聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの必要性をめぐる就労支援機関、さらには社会全体の関心が高まっていないこともある。

こうした問題意識から、本稿では聴覚障害者の職場定着の不安定さを改善する必要性を確認するとともに、その職場定着促進に向けた取り組みの枠組みについて考察することを目的とした。本稿における考察の手順を定めるため、続く第2節で先行研究の概観によりその到達点を確認する。

## 2. 先行研究の到達点と本稿における考察の手順

前節でみたように、法改正を機に聴覚障害者の就職先が広がるようになった一方で、その職場定着の不安定さが顕在化してきていることに対し、先行研究はどのように取り組んできているのだろうか。これまでの蓄積にみられる内容的な傾向としては、聴覚障害者を取り巻く職場における問題状況の把握と職場定着上の課題に関する解決策の提示といったパターンがみられる。時期的な推移で内容をみていくと、当初の研究においては職場における問題状況の把握に比重をおくものが目立つが、時期がくだるにつれてそうした問題の解決策の提示に重点が移っていることがわかる。

聴覚障害者の定着問題に関する本格的な研究に先鞭をつけたのは、我が国の職業リハビリテーションの中核的機関、高齢・障害・求職者支援機構である。同機構の前身、身体障害者雇用促進協会時代の1980年前後に取り組まれた量的な調査による研究がいくつかみられる<sup>5</sup>。これらはいずれも聴覚障害者の雇用問題に特化して実施されたものであり、当時の聴覚障害者の職場における問題状況を窺い知ることができる。これらの報告では、コミュニケーションや人間関係をめぐる問題、職務内容の固定化や昇進機会の乏しさ、会議や研修における情報保障<sup>6</sup>の遅

4 本稿における「職場定着」のとらえ方については以下のように考える。職業リハビリテーション活動の目的が「QOL (Quality Of Life)」の向上にある（松為：2006b）ことをふまえ、「職場定着」とは、単なる就労の継続ではなく、「本人が就労を通して自己の存在意義を実感し、高い満足感を保ちながら意欲的に就労継続していく状態」として捉えることとする。以下、文意の把握に支障のない限り「定着」と略記する。

5 身体障害者雇用促進協会(1979, 1980), 労働省・身体障害者雇用促進協会(1982, 1983)。

6 会議・研修などで、通訳者を配置するなどして、聴覚障害者が他の参加者と同等の情報を得られるようにすることを聴覚障害者及びその関係者の間では一般に「情報保障」とよんでいる。ただ、通訳者の配置に係る費用負担の問題や、通訳者による企業情報漏洩の懸念などから、聴覚障害者が情報保障を求めても慎重な姿勢を示す企業が多い。長谷川(1998)によれば、コンピューター関連職種で就業している聴覚障害者に対する調査の結果として、職場における研修や講習会での情報保障がないとした割合は67%にも達したという。また、永井(2009)は、手話通訳・要約筆記者に対する一般社会の認識の低さの一例として、「多くの会社では『社内機密』を口実に会議や研修への通訳者配置を拒むことが多く、手話通訳者等に課せられている厳格な守秘義務に対する認知が低いことなどが背景にある」と指摘する。

れ、といった様々な問題状況が把握されており、1976年の法改正による障害者雇用の法的義務化から5、6年を経過した時点で、すでに聴覚障害者に不利な状況が多面的に表れていることが明らかにされている。また、近年の同機構における取り組みとして、質的な調査による研究がいくつかみられるようになっており、より具体的な実態把握が試みられているようである<sup>7</sup>。これらの報告からは、職場における配慮の不十分さやキャリアアップの困難さといった従来の問題点が依然として大きな課題となっている一方、「手話通訳担当者の委嘱助成金」<sup>8</sup>の利用のしにくさ、「障害特例子会社」<sup>9</sup>における職務内容の固定化といった、現代的な課題が浮上してきていることを読み取ることができる。

一方、近年においては、職場定着上の問題に関する具体的な解決策を中心に蓄積が進みつつあり、労働分野に限らず、教育、社会福祉などの分野からの論文がみられるようになってきている。これらの先行研究において提示されている解決策の対象は、職場定着に関わる主体としての企業・聴覚障害者・就労支援機関それぞれの取り組みのあり方に向けられている。すなわち、企業による環境整備・配慮提供に関するもの、聴覚障害者の職場適応力に関するもの、就労支援機関の資質・専門性に関するもの、の3つに大別されるのである。

まずは、聴覚障害者だけでなく企業も職場定着を目指す主体の一人としてとらえ、その取り組みを促すことに特徴がある。朝日(1998)は、聴覚障害者の職場不適応事例の検討により職場のコミュニケーションと教育・研修機会をめぐる課題を見出し、そうした面における情報保障等の適切な配慮の必要性を企業に働きかけることが重要であると強調する。次に、水野(2007b)は、職場におけるコミュニケーションに着目し、聴覚障害者は職場でこうした面に関する問題を抱えていることから、コミュニケーション支援や社員の理解促進、IT活用によるコミュニケーション補完が重要であると指摘する。さらに、川合ら(2011)は、先行研究のレビューにより、職場環境改善に資する情報の企業間共有の遅れや聴覚障害者に対する意識格差、支援をめぐる認識の企業間ギャップ等の課題を見出した上で、企業・就労支援機関等の支援ネットワークづくり、支援の必要性に関する企業・社会の認識向上、さらには支援をめぐる企業間格差解消のための法制度の確立等が必要であるとする。

続くの特徴は、企業・職場が、聴覚障害者に対する受入れ体制を自発的に整えることに限界があるという前提に立脚したうえで、聴覚障害者自身の適応力向上の重要性を説く点にある。自身も聴覚障害者である大石(1986)は、企業経験者の立場から、長期安定雇用の為には、コミュニケーション面を中心とした聴覚障害者自身の自己研鑽、学校・職業訓練校における職業

7 高齢・障害者雇用支援機構(2005, 2006, 2007)。

8 「手話通訳担当者の委嘱助成金」：身体障害者手帳等級3級以上の聴覚障害者を雇用する事業主は、対象聴覚障害者の業務遂行や研修受講のための手話通訳、または職場環境改善を目的とする手話研修講師のために手話通訳者を手配した場合、その費用の一部助成を受けることができる。(以上、高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用助成金のご案内(障害者介助等助成金・職場適応援助者助成金)」参照)

なお、高齢・求職者・雇用支援機構「平成22年度事業年度業務の実施状況」によれば、22年度実績は、認定37件、支給317件となっている。これに対して、2003年度障害者雇用実態調査(高齢・障害者雇用支援機構：2005)では、従業員規模5人以上の事業所に雇用されている聴覚言語障害者は5万9千人(この内、身体障害者手帳等級2級以上の重度は53.6%)と推計されていることからすると、雇用聴覚障害者の人数に見合った活用がされているとはいえないだろう。

9 事業主が障害者雇用に特別の配慮をするために設立した子会社。一定の要件を満たして厚生労働大臣の認定を受けた場合、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を計算できる(障害者雇用促進法44条)。

準備態勢の涵養を通して、「職業人」としての姿勢を培うことの必要性を強調する。続いて聴覚・視覚障害者が学ぶ筑波技術大学の教授、石原（2011）は、先行論文や卒業生の職場適応調査結果から、「就労レディネス」<sup>10</sup>として「情報保障に関する知識や説明技術」などを内容とするセルフアドボカシーを身につけ、「業務遂行において聴覚障害者が自ら障害に起因する制約とこれを改善する方策を説明することの重要性」を見出し、こうした能力をキャリア教育の中で高める必要性を説く。

最後の については、聴覚障害者支援に必要な専門性を重視する点に特徴がある。多少時期が遡るが、身体障害者雇用促進協会（1979）は、職業安定所等に対する面接調査の中で、職業安定所の姿勢に関し、手話の未熟さや障害特性をめぐる不適切な理解から、聴覚障害者および企業に対する支援上の様々な課題がみられたことを指摘し、定着率向上のためには、とくに、専門家による職業支援の取り組みが進んでいるアメリカの例に倣い、職員のリハビリテーション職としての資質向上・専門職化を図る必要性を強調する。次に、聴覚障害者のソーシャルワーク論に取り組み原（2011）は、聴覚障害者にとって「労働の場は、聴覚優位の聴文化と視覚優位のろう文化」<sup>11</sup>がそれぞれ双方の文化理解に努めなければ働くことができない場」と規定し、聴覚障害者の職場における問題は「ろう文化と聴文化の齟齬から生じていると考えれば、双方の理解を進めていくことが可能である」と指摘する。その上で、聴覚障害者に対する就労支援においては、文化モデルとしての「ろう文化」を肯定したアプローチが重要であることから、ジョブコーチ<sup>12</sup>などの就労支援関係者は、必要なコミュニケーションスキル、聴覚障害者の背景等に関する知識を習得し、「文化的」差異に起因した心理的・社会的問題に対応する異文化ソーシャルワークの観点から、聴覚障害者に対する聴者の肯定的な理解を促す架橋的な支援を図ることが必要であると主張する。

以上からすると、先行研究においては聴覚障害者の職場における問題状況、ならびにその解決に向けた方策を中心に蓄積が進んできていることがわかる。しかしながら、筆者には、以下の点で課題が残されているように思われた。

第1点は、聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの必要性をめぐり、統計的な観点から客観的に検証したものがみられないことである。このような障害者問題に関して解決策を提示しようとする場合においては、解決策の対象となる問題の深刻さを示す客観的な証拠に基づいて解決策の必要性を強調することが、社会的な合意を得られるようにする意味でも必要であろう。

10 この用語は「就職レディネス」と同義と思われる。「就職レディネス」とは、「障害を持った人が、一般企業に就職して適応しようとする場合に、そこで必要とされる最小限の心理的・行動的条件」とされる（松為：1985）。いわば、職業に就くための「準備態勢」のことである。従来の職業リハビリテーションにおいては、こうした条件の「成立を強く求める」傾向があるとされており（安井：2006）、職業リハビリテーション機関で実施される職業評価・職業訓練はその具体的な現れであるといえる。

11 聴覚障害者の中には、「ろう者」が用いる「日本手話」を聴者が一般に用いる音声日本語と対等かつ完全な言語であるとした上で、「ろう者」は独自の文化としての「ろう文化」に生きる人々であるとして、障害者」という病理的視点にとらわれない「ろう者」としてのアイデンティティーを持つ者も現れている（木村ら：1995、澤田：2003等参照）。

12 ジョブコーチとは、障害者と職場との間で「ナチュラルサポート（自然な支援）」関係が構築されるように援助する支援者である。具体的な支援内容としては、障害者が勤務する職場において、本人に対し、業務習得の援助、人間関係構築上の助言などの支援を提供する一方、人事管理担当者・上司・同僚に対しても障害特性の理解・支援方法・人間関係構築上の助言など状況に応じた支援を提供しつつ、職場定着に向けた双方の進展状況に応じて、支援内容・滞在時間を減らしていくことにより、職場におけるナチュラルサポート関係が形成されるようにする役割を担う。以上については、松原（2006）、八重田（2006）参照。

具体的には、他種別の障害者と比べて定着状況が低調だとか職場の配慮が十分ではないといったことを統計的な観点から検証することが求められると考える。

第2点は、先行研究が提示してきた、企業、聴覚障害者、就労支援関係者それぞれの主体における解決策の相互の関連性をふまえた整理がいまだなされていないことである。現状としては、それぞれの解決策が分散的に提示されたままになっている為に、局所的な場面にしか適用できないということが懸念される。大局的な視点に立って、それぞれの解決策の意義と限界をふまえながら整理・統合することで、定着上の様々な問題に対してより効果的に対応しうる包括的な枠組みを提示できると思われる。

こうした点をふまえ、本稿では以下の手順で議論を進めていくことにする。まず、職場定着を促進する必要性を明らかにするために、各種の障害者関係統計を活用し、他種別の障害者との比較による視点に基づいて検討する。その上で、先行研究が提示してきた解決策の整理検討を通じて、聴覚障害者の職場定着促進に関する取り組みの包括的な枠組みを構築したい。

## II 聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの必要性

本章では、まず第1節で他種別の障害者との相対比較でみた聴覚障害者の職場定着状況を分析する。第2節でも第1節と同様に他種別の障害者との比較による視点で、聴覚障害者を取りまく職場の問題状況を検討する。以上の分析検討により、定着に向けた取り組みの必要性を検証していく。

### 1. 聴覚障害者の不安定な職場定着状況

先述のように、聴覚障害者の職場定着状況をめぐり、他種別の身体障害者<sup>13</sup>との比較を行った研究はなく、その定着状況の相対的な不安定さは明らかにされていない。そこで、全国公共職業安定所における取扱データ<sup>14</sup>をもとに、聴覚障害者および他種別の身体障害者の入職率・離職率を算出したうえで、時系列的な推移を比較することによりその定着状況を確認する。

まず、1976年度～1995年度の全国公共職業安定所における障害者職業紹介状況のうち障害部位別の「就職件数」<sup>15</sup>および障害者の求職登録状況のうち「就業中の者」<sup>16</sup>の障害部位別データをもとに聴覚障害者とは他種別の身体障害者の入職率・離職率を算出する。それぞれの算出式は下記の通りである。

13 本節および次節で、「身体障害者」とは、聴覚障害者を除く身体障害者、すなわち、視覚障害者、肢体不自由者、内部障害者をさす。

14 全国公共職業安定所におけるデータを用いた理由は以下の2点である。障害者の離職率に関する経済的な分析を行った福井ら（2009）も全国公共職業安定所のデータをもとに障害者全体の入職率および離職率を算出しており（但し、本研究とは離職率の算出方法が異なる。）、現時点でより適切なデータはこの他に見当たらないこと、同データでは障害別の状況も把握可能であったこと。なお、全国公共職業安定所における障害者の「就業中の者」は1995年度時点で210,937人であり、それなりの人数規模を備えていると判断した。

15 各年度中の1年間に就職した者のうち、各年度末（3月末日）現在就職中の者の数。

16 「就業中の者」には自営業者、家族従業者等も含まれており、被雇用者だけではないことに留意されたい。

- ・「入職率」 = 当該年度の「就職件数」 / 当該年度の「就業中の者」
- ・「離職率」 = 当該年度の「みなし離職者数」<sup>17</sup> / 当該年度の「就業中の者」

以上の手続きにより算出した入職率・離職率の結果を表1に示す。

表1 聴覚障害者および身体障害者の「入職率」・「離職率」の年度別推移状況

	身体障害者 (聴覚障害者除く)					聴覚障害者						
	就業中の者	就業中の者の増加数 (前年度比)	就職件数	みなし離職者数	入職率	離職率	就業中の者	就業中の者の増加数 (前年度比)	就職件数	みなし離職者数	入職率	離職率
1976年度	99,457		9,594				29,425		3,836			
1977年度	105,393	5,936	9,646	3,710	9.2	3.5	31,781	2,356	4,007	1,651	12.6	5.2
1978年度	112,751	7,358	10,565	3,207	9.4	2.8	34,652	2,871	4,115	1,244	11.9	3.6
1979年度	118,760	6,009	11,981	5,972	10.1	5.0	36,364	1,712	4,774	3,062	13.1	8.4
1980年度	126,497	7,737	13,877	6,140	11.0	4.9	39,510	3,146	5,334	2,188	13.5	5.5
1981年度	135,056	8,559	15,021	6,462	11.1	4.8	41,772	2,262	5,448	3,186	13.0	7.6
1982年度	140,637	5,581	15,721	10,140	11.2	7.2	43,741	1,969	5,881	3,912	13.4	8.9
1983年度	146,172	5,535	15,756	10,221	10.8	7.0	46,016	2,275	6,038	3,763	13.1	8.2
1984年度	150,811	4,639	15,375	10,736	10.2	7.1	46,539	523	5,861	5,338	12.6	11.5
1985年度	154,013	3,202	14,769	11,567	9.6	7.5	47,902	1,363	5,555	4,192	11.6	8.8
1986年度	154,964	951	13,877	12,926	9.0	8.3	48,752	850	5,117	4,267	10.5	8.8
1987年度	155,770	806	15,411	14,605	9.9	9.4	48,691	-61	5,695	5,756	11.7	11.8
1988年度	152,200	-3,570	17,084	20,654	11.2	13.6	46,718	-1,973	5,839	7,812	12.5	16.7
1989年度	144,590	-7,610	16,040	23,650	11.1	16.4	46,291	-427	5,471	5,898	11.8	12.7
1990年度	148,093	3,503	16,181	12,678	10.9	8.6	45,888	-403	5,085	5,488	11.1	12.0
1991年度	154,125	6,032	15,929	9,997	10.3	6.4	47,293	1,405	5,271	3,866	11.1	8.2
1992年度	158,105	3,980	15,052	11,072	9.5	7.0	47,469	176	5,005	4,829	10.5	10.2
1993年度	160,907	2,802	13,826	11,024	8.6	6.9	47,954	485	4,687	4,562	9.8	9.5
1994年度	162,487	1,580	14,558	12,978	9.0	8.0	48,255	301	4,932	4,271	10.2	8.9
1995年度	162,901	414	13,991	13,577	8.6	8.3	48,036	-219	4,865	5,084	10.1	10.6

(出典) 障害者職業総合センター (1992), 障害者職業総合センター (1997) をもとに筆者作成。

「聴覚障害者」には、「平衡機能」「音声言語・咀嚼」も含む。

この表1をもとにそれぞれグラフ化したのが図1と図2である。これらにより1976年に障害者雇用が法的義務に改められた直後からの聴覚障害者および身体障害者の入職率・離職率の推移を時系列的に比較できる<sup>18</sup>。なお、図1と図2には参考値として一般労働者のデータも示している(数値は省略)。図1, 図2で聴覚障害者の入職率・離職率をみても、まず入職率に関しては、当初、身体障害者を3%前後上回る水準にあったものの、その後は下降の一途をたどり、1990年度以降は身体障害者との差は1%前後に縮小している。一方、離職率は、入職率

17 みなし離職者数とは、「就業中の者の増加数(前年度比)」から就職件数を差し引いた数のことをいう。“みなし”離職者数としているのは、職業安定所としては厳密な意味での離職者数を把握しているわけではないためである。職業安定所における登録者情報管理の実務としては、登録者本人、企業からの申告、他の職業安定所からの連絡などにより把握された登録者の現況に応じ、登録区分を変更している。例えば、「就業中の者」として登録されていた者が企業を離職して求職者となった場合、「就業中の者」から「有効求職者」へ登録区分が変更されることになる。このような扱いからすれば、本来は「就業中の者」からの登録変更者」というように表記の方が適切と思われるが、その多くは離職を理由とした登録変更であるとみられることから、本稿においては「みなし離職者」として表記することとした。

18 データがやや古く期間が限定されているのは、障害別の把握が可能なデータとして入手できたのが1976年度から1995年度までの19年間のみであったためである。執筆時点でこの期間以後のデータを入手することは不可能であった。

とは対照的に漸次的な上昇傾向にあり、1995年度には1977年度比で約2倍となっている。しかも、1989年度を除き一貫して身体障害者を上回る水準にある。続いて、入職率および離職率の相対関係に着目してみていく。身体障害者の入職率は1988 - 89年度<sup>19</sup>を除けば、離職率を上回る水準を保っており、入職超過状態にあることから比較的安定しているといえる。一方、聴覚障害者は1984年度以降、離職率が入職率としばしば拮抗するようになっている上に、身体障害者の離職率を数%上回る水準で高止まりしている。

図1 「入職率」(障害区分別, 一般労働者)

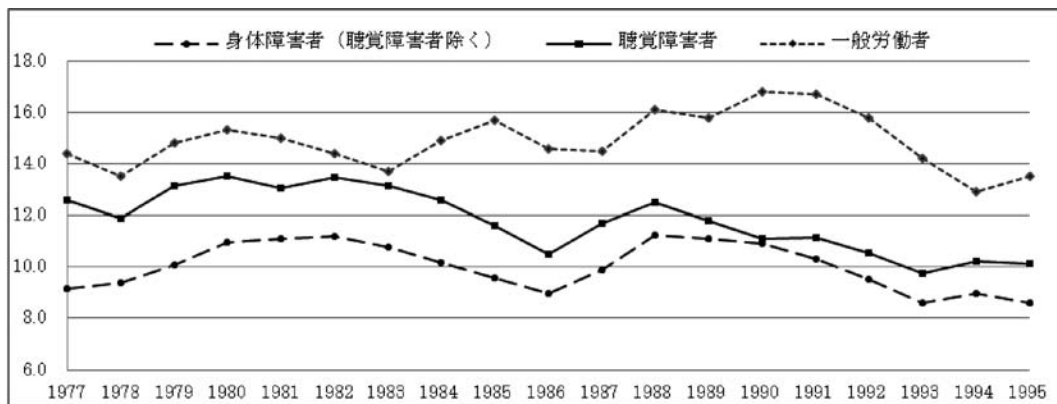
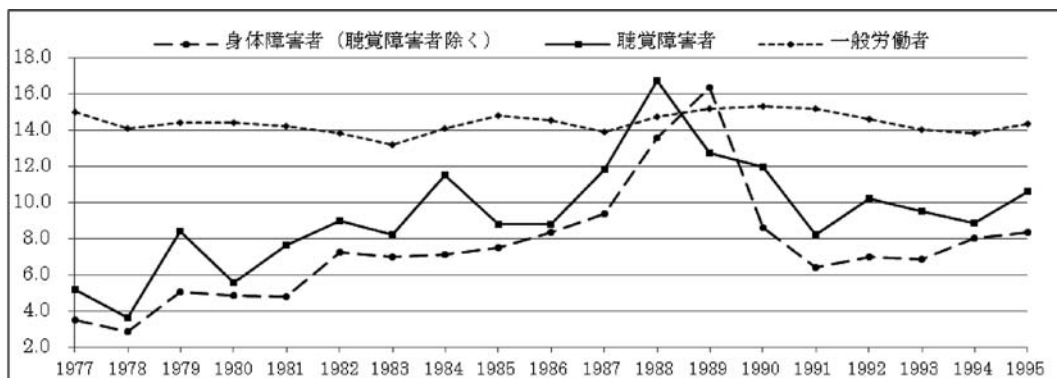


図2 「離職率」(障害区分別, 一般労働者<sup>20</sup>)



(出典) 図1, 2とも表1をもとに筆者作成。一般労働者については労働省(当時)「雇用動向調査」より。

19 この時期に聴覚障害者, 身体障害者とも離職率が大きく高まっているのは, バブル経済による好景気が一つの要因であるとみられる。福井ら(2009)は, 景気上昇による企業の生産拡大が障害者を含めた従業員に過剰労働をもたらし, 負担が増大することが障害者の離職率上昇の原因となる可能性を指摘している。例えば, 聴覚障害者は職場の人間関係や雰囲気の影響を受けやすいとされるが, 業務量の増加により従業員のストレスが鬱積することで職場の人間関係や雰囲気が悪化すると, さらに不利な状況になるといったことが想定される。

20 図2において「聴覚障害者」および「身体障害者」の離職率が1980年代後半の一時期を除いて一般労働者の離職率より低くなっているのは, 以下の理由により説明されると思われる。職業安定所に「就業中の者」として登録されている障害者およびその障害者を雇用する企業は, 職業安定所による各種援助サービスを利用しやすいこと, さらには, 企業に対する一定率の障害者の雇用義務が障害者雇用促進法により課せられていることなどにより, 一般労働者に比べ障害者は一定の離職抑制が働きやすい面がある。



以上の結果から、聴覚障害者の職場定着状況は身体障害者に比して不安定な状況にあることが推定される。また、このように入職率、離職率とも高い状態にあるということは頻繁な入れ替わりがあることを示していることから、聴覚障害者単独でみても安定した定着状況にあるとはいえない。さらに、聴覚障害者の入職率の動きに関して、当初は身体障害者に対してかなり優位にあったにもかかわらず、徐々に身体障害者と同水準にまで落ち込みつつある傾向がみとめられたことは、章の冒頭で述べたように、法改正による障害者雇用の法的義務化直後に企業が聴覚障害者を大量に雇用しながらもその後は雇用を控える動きが広がっていったことと符合する。統計的な観点からもこうした動きを実際に確認できたことは大きいであろう。

ただ、聴覚障害者に限らず身体障害者の入職率も近年は低下傾向にある。その背景としては、従前の身体障害者雇用促進法の下では雇用率の算入対象とはされていなかった知的障害者が1987年の法改正で雇用率に参入できるようになった（但し義務化は1997年の法改正から）ことを皮切りに、1992年の法改正でも重度の知的障害者は身体障害者同様にダブルカウント<sup>21</sup>できるようになるなど、知的障害者雇用施策が進展してきたことにより、身体障害者を上回る勢いで知的障害者の新規雇用が急拡大してきている<sup>22</sup>ことがあるだろう。こうした事情を背景に身体障害者全体の入職率が徐々に低下してきていると考えられるが、その中でもとくに聴覚障害者の入職率が身体障害者を上回るペースで低下していることからすると、企業は、「雇用管理上の困難さがある」と小泉（1988）が言及した聴覚障害者から知的障害者へ採用対象の切り替えを図った可能性が考えられる。このような考察結果からも、聴覚障害者の雇用をめぐる企業の不安感を払拭するための定着促進にむけた取り組みの必要性は一層高まることになる。

## 2. 聴覚障害者の職場における問題状況

本節では、厚生労働省が障害者の就労状況を把握することを目的として定期的実施している障害者雇用実態調査の結果を分析することにより、聴覚障害者の職場定着の不安定さの背景となっている職場の問題状況を明らかにしたい。この障害者雇用実態調査は、1978年以来5年周期で毎回11月1日現在の状況について実施されている。具体的には、国内における従業員5人以上の事業所のうち無作為抽出された事業所および当該事業所に勤務する障害者個人を対象とした標本調査で、その標本数は直近の調査となる2008年度においては事業所が5,500社程度、障害者が15,000人程度であり、国内の障害者雇用関係統計としては最大規模となっている。以下、1998年度、2003年度、2008年度の調査結果<sup>23</sup>を参照しながら聴覚障害者の職場における問題状況を分析していく。ただし、調査対象項目が毎回同一であるとは限らないことから、ある項目について時系列的な比較がしにくいといった難点<sup>24</sup>があるなど、2次データの使用による

21 注3参照。

22 手塚（1999）参照。

23 これらの調査結果の出所は以下の通り。1998年度調査（厚生労働省「平成10年度障害者雇用実態調査」）、2003年度調査（障害者職業総合センター：2007）、2008年度調査（厚生労働省職業安定局：2009）。

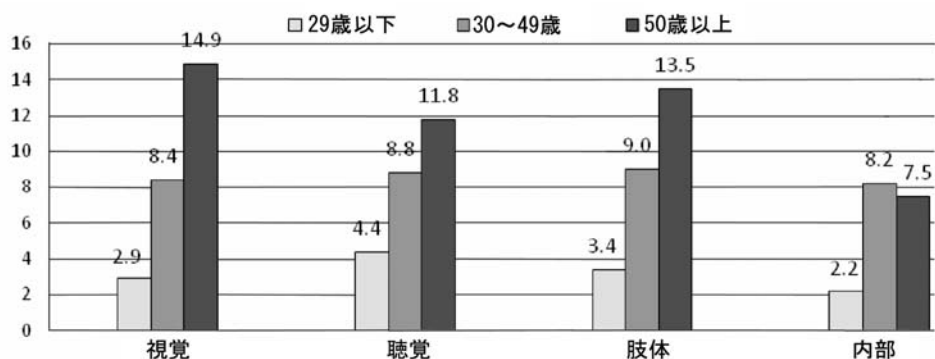
24 本調査の難点としては他にも以下の点が挙げられる。個人調査票の回答記入に際しては、調査員による補助等ではなく基本的に自力で質問内容を理解して回答する必要がある。この点、聴覚障害者には適切な言語教育を受ける機会に恵まれなかった等の事情から文章読解力の面で不安を抱えている者もみられ、このような者にとっては適切な回答が困難となることが想定される。なお、知的障害者には彼ら向けに質問文面をより平易にした調査票が用意されているが、聴覚障害者についても同様の配慮が必要と思われる。また、本調査は、あくまでも全種別の障害者を対象としたものであることから、調査内容は障害者一般に共通したものと

再分析としての限界は免れない。とはいえ、多くの調査項目で障害種別の相対比較が可能であり、他種別の障害者との比較を通じて聴覚障害者の職場における問題状況を浮かび上がらせることができるかと判断したことから分析材料として活用した。

(1) 転職状況および同一企業における勤続年数の状況

まず、就業中の障害者における転職経験者の障害別状況を調べた結果によれば、聴覚障害者<sup>25</sup>の転職経験者の割合は、1998年度、2003年度、2008年度において、それぞれ39.0%、40.6%、44.4%であり、ほぼ5人に2人が転職を経験していることになる。2008年度については他種別の身体障害者も聴覚障害者以上に高い割合を示しているが、このような転職経験者の割合の全体的な高まりの原因としては、近年の経済的要因や就業構造の変化等を背景とする労働市場の流動化による影響が考えられる。一方、聴覚障害者の場合は、こうした要因に関係なく従来から転職経験者の割合が高止まりした状態にあることから、他の要因の存在が推察される。これについては次節で改めて検討する。続いて、1998年度調査では障害種別ごとの転職経験者における平均転職回数が明らかにされており、聴覚障害者は全ての障害種別の中で最も多くなっている。すなわち、他種別の身体障害者はおおむね2回程度であるが、聴覚障害者は平均2.5回程度となっており、およそ2～3回の転職経験を有していることになる。これは聴覚障害者の転職経験者の多くが複数回の転職を重ねているということであり、他種別の身体障害者以上に頻繁な転職傾向がうかがえる。

図3 障害の種類別および年齢層別の平均勤続年数



(出典) 障害者職業総合センター (2007) をもとに筆者作成。

ており、職場における各障害種別特有の具体的な問題状況までは把握しにくいという限界もある。こうした問題点をふまえ、今後の課題として、調査内容を聴覚障害者向けにアレンジし、手話など回答者に合ったコミュニケーション手段で質問内容を調査員が説明して適切に回答してもらえるように配慮した上で調査を実施することにより、さらに信頼性の高いデータを収集することが必要であると考えている。実際に筆者は他の研究である県の聴覚障害者に対し対面形式での質問紙調査を実施したところ、質問内容の手話による翻訳や補足説明がなされなければ質問の意図にそった適切な回答が困難であることが半数以上の回答者において観察された。

25 一連の障害者雇用実態調査では「聴覚言語障害者」と表記されているが、内訳としては聴覚障害者が大半を占めることから、本稿においては「聴覚障害者」と略す。

さらに、2003年度の調査結果においては、障害者職業総合センター（2007）により、それぞれの障害種別における年齢層別の平均勤続年数が明らかにされている。そのデータをグラフ化した図3によれば、聴覚障害者は「29歳以下」の若年層においてすべての障害種別の中で最長となっている。しかし、「30歳～49歳」の中年層では内部を除く他の障害区分に肩を並べられ、「50歳以上」の高年層になると内部を除く他の障害種別に追い越されて数年もの差がついている<sup>26</sup>。このように、年齢の上昇に比して勤続年数が伸び悩んでいるのは、中高年層において転職経験者が相当程度存在することを示しており、聴覚障害者が同一企業で安定したキャリアを積み重ねにくい傾向が推定される。以上にみたように、個々の事業所、障害者個人を対象とした障害者雇用実態調査により把握される個別の状況においても、聴覚障害者は他種別の身体障害者に比べて転職傾向が強いことが示されており、前節において確認された定着状況の不安定さと符合する。

## (2) 個人的退職理由の内訳と関連データの分析

前項で述べたように、聴覚障害者の転職経験者の割合が景気動向に関係なく高止まりしているのは、その転職傾向につき、他の障害者とは異なる事情が関係しているとみられる。障害者雇用実態調査はそのような聴覚障害者特有の事情を探る上でも有用なデータを多く提供している。まず、障害者の前職退職理由のうち個人的理由の内訳に関するデータを表2に示す。

表2 障害の種類別、常用雇用身体障害者の前職退職理由のうち個人的理由の内訳（複数回答）（単位：％）

	障害のため働けなくなった	通勤が困難	賃金・労働条件に不満	仕事内容が合わない	会社の配慮が不十分	職場の雰囲気・人間関係	家庭の事情
全体	11.7%	5.9%	23.0%	16.8%	14.4%	20.3%	11.9%
視覚障害	13.6%	13.6%	17.9%	18.5%	14.2%	20.4%	8.6%
聴覚障害	5.1%	5.8%	27.8%	20.5%	15.5%	24.4%	14.4%
肢体不自由	13.9%	5.7%	22.2%	15.1%	13.8%	18.6%	12.0%
内部障害	17.3%	5.5%	19.1%	17.3%	18.4%	20.5%	7.1%

（出典）厚生労働省職業安定局（2009）より。

表2によれば、聴覚障害者の主な退職理由は、「賃金・労働条件に不満」27.8%、「職場の雰囲気・人間関係」24.4%、「仕事内容が合わない」20.5%、「会社の配慮が不十分」15.5%、「家庭の事情」14.4%、となっている。とくに上位3項目への偏向が大きく、これらの項目だけで

<sup>26</sup> 内部障害者が他の障害者より勤続年数が短くなっているのは、調査の方法と内部障害の発生時期をめぐる特徴との関係によるものと思われる。障害者雇用実態調査では、採用後に障害者となった人の勤続年数の計算方法として、障害者となった後に身体障害者手帳の交付を受けた年月を起点とした勤続期間を対象としている。入社時点を起点とした勤続期間ではないことに留意が必要である（なお、精神障害者については事業所が精神障害者であることを確認した年月を起点としている）。そして、内部障害者の障害発生時期について、2003年度調査によれば、内部障害者は他の障害種別に比べ「採用後」が相対的にかなり多いことがわかっている（採用後障害者の割合は「内部」63.5%、「視覚」14.0%、「聴覚」14.2%、「肢体不自由」22.6%）。これは内部障害が疾病等を原因として生じることが多いためである。このような事情により、採用後障害者の割合が大きい内部障害者は、調査結果としての勤続年数が短くなりやすいと考えられる。図3の内部障害者の区分で高年層より中年層の勤続年数が長くなるという逆転現象が生じているのも、高年層ほど疾病などにより内部障害者になる可能性が高く、なおかつ障害者になってからの勤続期間も短いためである。

合計72.7%にもなり、他種別の障害者における同項目の合計割合を大きく上回る。それだけこれらの項目における聴覚障害者の不満が大きいことを示している。職場の問題状況に関する他の調査項目に関するデータもみてみると、聴覚障害者がこれらの面で不満を抱えざるを得ない深刻な状況が浮かび上がってくる。以下、それらのデータを分析していくことにより、上位3項目の離職理由についてその背景となっている問題状況を明らかにしていく。

まず、賃金労働条件に関して、給料の毎月支給金額（賞与別）の障害別平均状況に関する2008年度調査結果によれば、「内部障害」28.5万円、「肢体不自由」25.0万円、「視覚障害」21.3万円、「聴覚障害」19.8万円となっている。2003年度および1998年度の調査結果においても聴覚障害者の給与額は全ての障害種別の中で最低となっていることから、聴覚障害者の賃金が相対的にかなり低額であることは傾向的にも明らかである<sup>27</sup>。原因としてまず考えられるのは、勤続年数の短さとの関係である。前項でみた勤続年数に関するデータにおいて、聴覚障害者は中高年における勤続年数が伸び悩んでいたことからすると、賃金の上昇率が高まる勤続年数に到達する以前に転職する聴覚障害者が他種別の身体障害者に比べて多いことが推察され、こうしたことも低賃金の一因となっていると思われる。

さらに、昇進の困難さによるキャリアアップの停滞との関係も考えられる。2003年度調査では、聴覚障害者が他種別の身体障害者に比べ昇進機会が少ないことが明らかにされている。障害別にみた昇進経験者の割合は「肢体不自由」31.7%、「内部障害」30.2%、「視覚障害」25.2%、「聴覚障害」16.1%となっており、聴覚障害者の昇進をめぐる厳しい現実がみえてくる。昇進が困難な理由については、社内外を問わず、様々な関係者と頻繁なやり取りを要求される管理職にコミュニケーション上の配慮を必要とする聴覚障害者を登用することに対する企業の根強い不安があることが推察される。また、「聴覚障害者を管理職として持つことに感情的反発を感じず健聴従業員の心情的な反応」に対する企業の懸念も少なくないという（身体障害者雇用促進協会；1980）。しかし、聴覚障害者側からすれば、彼らに対する職場の配慮提供が不十分な状況の下で、管理職としての業務遂行が困難となっているとみることもできる。会議や研修などにおける情報保障の不十分さも、聴覚障害者が業務上の知識・情報を入手する機会を制限することになる。そうしたことの結果として、職務上の効果的な能力発揮や様々な会合での積極的な発言によるアピールといった高い評価につながる行動が困難となるために、昇進機会に恵まれにくくなっていると思われる<sup>28, 29</sup>。このように、賃金や昇進という職務上のインセンティブにつながる待遇面において、他種別の身体障害者に比較してもかなり不利な状況にあることが、聴覚障害者の就労継続に対するモチベーションを弱めている可能性は否定できないであろう。

27 参考として、一般常用労働者の給料額は、障害者雇用実態調査と同様に従業員5人以上の事業所を対象としている「毎月勤労統計調査全国調査」によれば、毎月「きまって支給する給与」額（賞与別）は全産業平均で27万円程度（賞与別・2008年度6月当時）である。

28 聴覚障害を持つ従業員が、障害への配慮がなく昇格の機会を奪われたとして勤務先に対する損害賠償請求訴訟を起こし、原告に有利な内容で和解となった事案がある。（朝日新聞2009年4月8日付夕刊）

29 職場の配慮は聴覚障害者の就労上重要なものであるにもかかわらず、表1の聴覚障害者の離職理由に関する内訳において「職場の配慮不足」の項目が相対的に低くなっているのは、聴覚障害者自身が、賃金や昇進などをめぐる職場の不利な状況の根本的な原因として職場の配慮の問題が絡んでいることを十分に認識していない可能性、などが考えられる。

次に、職場の人間関係に関しては、2003年度調査で、職場の同僚とうまく付き合えるかどうかについて確認したデータがある。同僚とうまく付き合えると回答した障害者別の割合は、「内部障害」56.6%、「肢体不自由」49.3%、「視覚障害」41.9%、「聴覚障害」23.7%、となっており、聴覚障害者は最も高い「内部障害」者より約33%も低くなっている。聴覚障害者は音声コミュニケーションの困難さにより人間関係構築上の支障が生じやすいとされているが、そのような障害特性が反映されているとみることができる。とはいえ、職場の人間関係を前向きにとらえている聴覚障害者がこれだけ少ないということは、その一方で行き詰まりを感じている聴覚障害者がかなり多く存在していることを意味する。そのことは裏を返せば、職場の同僚としても、聴覚障害者に対しては、他種別の障害者に対する以上に関係構築の難しさを感じている可能性があるということである。お互いによく付き合にくいと感じていることの背景には相互理解の図りにくさがあるろう。障害者が一般の職場で働くにあたっては、様々な問題に直面しやすいことから、周囲と相談するなどして問題を共有し、ともに解決を図っていかうとする姿勢が望まれる。しかし、職場の人間関係上の支障から信頼関係が築きにくい状況の下では、このような対処が難しくなることから、問題を自分で抱え込み、事態を悪化させるおそれがある。こうしたことは定着上のリスクを高めるが、上述の人間関係に関するデータは、聴覚障害者にとってそのようなリスクが大きいことを示している。

最後に、仕事内容に関する問題についてみていく。聴覚障害者は仕事内容の単調さや発展性、将来性の乏しさなどからモチベーションが低下し、離職につながることもある。こうした仕事内容の制約は、本人の能力上の課題のみならず、職場の配慮の不十分さによっても生じる可能性がある。そこで、聴覚障害者に対する職場の配慮がどの程度行われているか、その実施状況をもてみる。2008年度調査には、職場における施設・設備等の整備状況に関して、それぞれの障害に応じた配慮の状況を読み取ることができる質問項目がある。その中で、「コミュニケーションを容易にする手段や援助者の配置がされているか」という選択肢があり、肯定の意味で選択した聴覚障害者は33.8%であった。これをどう評価するかは、回答者の障害程度を考慮する必要があるろう。この点、同調査の対象となった聴覚障害者のうち2級以上の重度障害に該当する者は72.3%であった。重度障害ゆえにその多くがコミュニケーションや会合での情報保障など、就業上なんらかのサポートを必要とすることは想像に難くないことからすると、先の33.8%という数字は低いように思われる。なお、同年度の調査では、職場の対応につき改善が必要な事項を障害者に回答させているが、聴覚障害者の上位3項目は、「コミュニケーション手段・体制の整備」67.0%、「能力に応じた評価、昇進、昇格」30.9%、「労働条件・時間面での配慮」20.1%であった。つまり、コミュニケーション面に関して3分の2の聴覚障害者が職場の対応に不満を抱いていることになるが、この結果は施設・設備状況に関する先の調査結果でコミュニケーション上の配慮が低調であったことの反映であるといえる。

以上の分析から推察されることは、聴覚障害者の配慮ニーズと職場の実際の対応が一致しにくい状況があるということである。必要とする適切な配慮が得られなければ、業務遂行上の支障が生じやすくなることから、おのずと職務内容も自力でできる内容に限定されてくるのであろう。こうしたことが仕事のマンネリ化を招き、キャリアアップの停滞にもつながることで、聴覚障害者の仕事に対する不満を高めていると推測される。このように聴覚障害者の配慮ニ

ズが満たされにくくなっているのは、相互理解の困難さが背景にあると思われる。

### (3) 小括

以上の障害者雇用実態調査結果の検討を通して把握された聴覚障害者の職場における問題状況を整理する。まず、退職理由に関して、他種別の身体障害者に比べ、「賃金・労働条件」、「職場の人間関係・雰囲気」、「仕事内容」への偏りが際立っていたことから、これらの項目における不満の高さがうかがえた。続いて、平均賃金額や昇進経験者の割合に関して、聴覚障害者は他種別の障害者に比べてもかなり不利な状況にあることが明らかとなった。さらに、職場の人間関係に関しても、同僚との関係を肯定的にとらえている聴覚障害者が他種別の障害者よりかなり少ないことを示すデータから、聴覚障害者と同僚の相互理解が他種別の障害者ほど進んでいないことが推察された。また、仕事内容に関する不満をめぐっては、コミュニケーション手段や体制の整備状況の低調さ、コミュニケーション面に対する不満の大きさを示すデータから、聴覚障害者の配慮ニーズが十分に満たされていないことが窺われたが、こうした配慮の不十分さが業務上の制約につながり、職務内容の固定化を招いている可能性が考えられる。

以上の分析から、聴覚障害者の職場における問題状況について、他種別の障害者との比較による視点においてもかなり厳しい状況にあることが確認された。前節における職場定着の状況に関する分析でも、聴覚障害者の職場定着の相対的な不安定さが明らかにされたことと併せて、聴覚障害者の職場定着を促進するための取り組みの必要性の高さが客観的な観点から認められたと考える。また、離職理由の背景に関する分析では、聴覚障害者の職場定着上のリスク増大につながる問題の多くが、相互理解の不十分さを背景としている構図も把握された。こうした点をふまえるならば、職場定着促進に関する枠組みを考察するにあたっては、いかに職場における相互理解を図っていくかということがポイントとなる。

## Ⅲ 聴覚障害者の職場定着促進に向けた取り組み

前章では、聴覚障害者の職場定着を促進するための取り組みの必要性について、他種別の障害者との比較による視点をふまえて論じてきた。これにより、聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みのあり方について考察する前提条件が整ったと考える。ただ、職場定着の枠組みを考察するにあたっては、職業リハビリテーションが職場定着支援をその活動プロセスにおける終局的な場面として位置付けていることから、職業リハビリテーションにおける職場定着支援のあり方を確認する必要がある。そこでまず第1節では、職業リハビリテーションにおける職場定着支援のあり方をめぐるこれまでの変遷についてみていく。続く第2節では、聴覚障害者や企業、就労支援機関といった職場定着上の主体ごとに、それぞれの主体に関して先行研究が提示してきた解決策の意義や課題をふまえながら聴覚障害者の定着に向けた取り組みに関する包括的な枠組みのあり方について考察する。

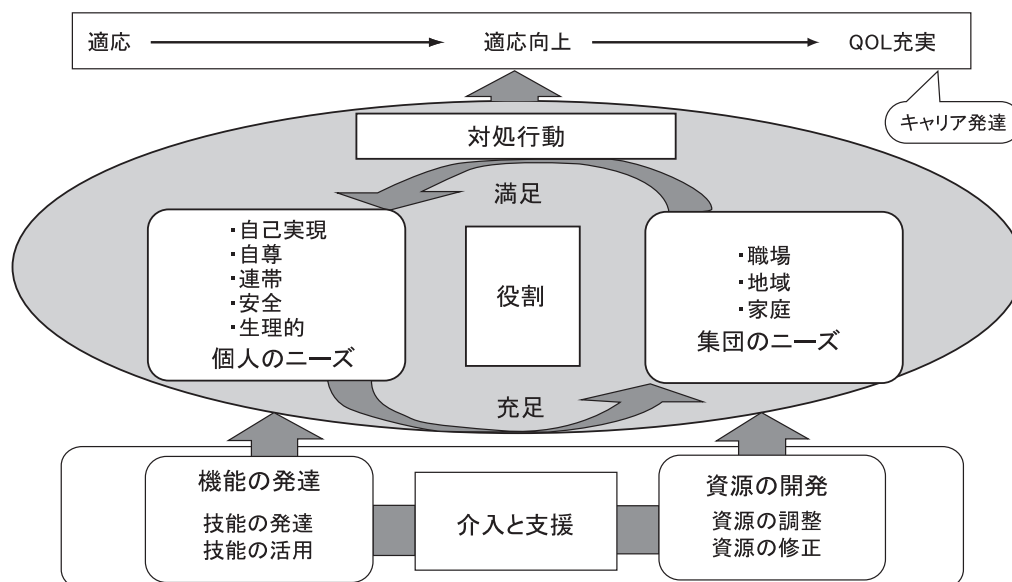
### 1. 職場定着支援のあり方をめぐる変遷

三澤 (1993) によれば、職業リハビリテーションサービスの過程は、職業評価、職業指導、

職業準備訓練、職業訓練、保護雇用、フォローアップというプロセスで成り立っており、最後のフォローアップに関しては、本人のみならず事業所への助言指導も含まれ、職場定着を支える重要な役割を担っているという。しかし、安井（1996）は、従来のサービスは、職業評価に重点が置かれ、障害者の「機能・形態障害」を重視する一方で環境調整の視点が弱いために、就職レディネスを備えていない重度障害者に対応できておらず、就労後の支援も継続性がないと指摘する。志賀（2006）も、こうした採用後の支援について積極的に取り組んでいる就労支援機関は少なく、方法論に関する一定のモデルや継続的な支援に関する実績データもほとんど存在しない、と障害者の職場定着支援をめぐる課題の現状を述べる。

しかし、2001年にWHO（世界保健機関）総会で採択されたICF（国際生活機能分類）<sup>30</sup>において、個人の生活状況と環境の相互作用性に注目し、その障害を含む生活状況の向上のためには個人的条件だけでなく環境的な条件の改善も重要とする視点が打ち出されたことを契機として、職業リハビリテーションのアプローチの仕方に基本的な変化がもたらされた（松為：2006a）。こうした国際的な動向をふまえて、松為（2006b）は職業リハビリテーションのあり方につき、障害者個人の活動および受け入れ企業等の環境条件の双方に対して均等に対応していくことが重要だとしたうえで、その全体的なイメージを図4のように示した。この図は支援機関による介入のあり方として、個人だけでなく、職場等の環境にも並行的に働きかけることにより、集

図4 職業リハビリテーション活動の概念モデル



（出典）松為（2006b）より。

30 ICF（正式名称：International Classification of Functioning, Disability and Health）は、従来の国際障害分類（ICIDH）に代わるものとして採択された人間の生活機能と障害の分類である。ICFでは、障害を「心身機能・構造」・「活動」・「参加」の3つの生活レベルとしてとらえたうえで、これらの生活レベルは「環境因子」および「個人因子」と相互に影響しあう関係にあることから、環境的な面での調整により、障害者の「活動」「参加」の面における制約を改善することの重要性が強調されている。以上の説明は上田（2005）参照。

団のニーズを「充足」するとともに個人のニーズを「満足」させる対処行動を促進することの重要性を示している。それによって適応性が向上し、ひいてはQOLの充実にもつながるのだという。なお、松為は、対処行動に関して、集団のニーズを「充足」するだけでなく、個人のニーズも「満足」させることがよい適応状態を保つためには重要だと強調している。

今日においては、こうしたリハビリテーションにおける職場定着支援のあり方の変化や就労支援強化を主要な柱とする障害者自立支援法の制定などを背景として、知的・精神障害者を中心にジョブコーチ支援等、就労支援関係者による職場定着支援が拡大してきている。

松為の示す概念モデルに関し、筆者としては、障害者の定着支援において障害者のみならず企業も支援の対象としてその職場における環境改善を促していくことの重要性を打ち出した意義は認めるものの、以下の点で留意が必要であるように思われた。第1点は、この図をみただけでは、障害別の具体的な支援のあり方が見えてこないということである。このため実際の場面に適用するに当たっては、障害の特性、個別的状況に応じて必要な取り組みの内容を具体化していく必要がある。続く第2点は、支援機関について、障害者および企業を一方向的に支援する立場であるかのように位置付けていることである。障害の多様化が進み、主観的な意味での就労の質も問われるようになってきている今日においては、従来以上に障害の特性や個人の職業観に応じた個別的支援の重要性が高まっている。こうしたニーズに応え適切な支援を提供できるようにするためには、就労支援機関自らも必要に応じて知識・ノウハウを有する障害者関係団体や他の支援機関からノウハウの伝授や情報の供与などの支援を受ける必要が出てこよう。すなわち、就労支援機関も職場定着にむけた取り組みにおいては、聴覚障害者、企業と同列の主体であり、必要に応じて自らも支援を受ける必要のある存在としてとらえるべきだということである。松為が提示する概念モデルは、聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの枠組みを考察するにあたり基本的なベースになると考えるが、以下の論考においては、以上に指摘した事項をふまえながら検討していく。

## 2. 企業における職場環境整備の取り組み

聴覚障害者の職場における問題の大半は、前章でみてきたようにコミュニケーションや情報保障といった配慮をめぐる問題に集中している。これは先行研究の中で、朝日(1998)や水野(2007b)がコミュニケーションや教育研修における問題点をふまえ、そうした面における支援の必要性に言及していることとも符合する。こうした配慮の乏しさは相互理解の不十分さに起因しやすいものであることを考えると、聴覚障害者の障害特性やその立場の背景等に関する適切な理解を促すための意識啓発の不足が背景にあるとみることができよう。秦(2006)は、障害者雇用成功を収めている企業の特徴の一つとして「社内協力度の充実」を挙げているが、これは、図4における、職場環境に対する「資源の開発」としての資源の調整や修正として捉えることができる。聴覚障害者雇用における資源の調整・修正の具体的内容としては、朝日や水野が指摘するように、教育・研修などにおける情報保障やコミュニケーション面の配慮を中心とした環境整備が求められており、意識啓発により企業に対してこうした対応を促すことが必要だとされるのである。

ただ、こうした意識啓発については、これまでも職業安定所による障害者雇用に関するセミ



ナーや高齢・障害・求職者雇用支援機構による聴覚障害者の雇用管理に関する文献・研究資料の配布等を通じた広報・啓発のほか、各種就労支援機関による取り組みがなされている。その評価は様々な観点をふまえる必要があることから容易ではないであろう。しかし、前章でみたように統計データの上でも聴覚障害者に対する周囲の配慮提供が低調であることが示されていることからすると、こうした意識啓発が全く成果に結びついていないとまでは言えないとしても、従来の取り組みには限界があるといわざるを得ない。何故に成果に結びつかないのか検討する必要がある。

この点、水野（2007a）の報告によれば、聴覚障害者を雇用している上場企業132社のうち、その障害に関する啓発・教育活動を行っている企業は15.9%であったという。つまり、企業は概して社内啓発の取り組みに消極的であり、ここに就労支援機関の企業に対する意識啓発が聴覚障害者の配置職場における理解増進につながりにくい原因の一端があると推察される。企業に対する就労支援機関の意識啓発の多くはまず当該企業の障害者雇用担当者に対してなされるのが一般的であろう。水野の報告は、その次の段階としての障害者雇用担当者による聴覚障害者の配置先職場に対する社内教育研修が多く企業で確実に実施されていない可能性を示唆している。つまり、障害者雇用担当者に対してなされた意識啓発がその企業内において確実に共有・活用されていないことになる。

こうした企業の消極的姿勢の背景には、職場環境改善に向けたインセンティブの低さがあるともみる。障害者雇用促進法による法定雇用率制度上の課題に関係する問題であろう。工藤（2008）は、障害者の雇用機会・確保に向けた取り組みに関する国際的な動向として、「障害者差別禁止法」と「法定雇用率制度の導入」の2つのアプローチがみられるが、後者に関しては、「法定雇用率の設定とその達成が義務となるが、職場環境改善は企業の自主的判断に任されている」と指摘する。その上で、我が国における法定雇用率制度をめぐっては、「雇用量の規制」が中心で、「障害を配慮した雇用条件・職場環境の調整」といった質的側面としての「『適正な雇用管理』（『障害者雇用促進法』5条事業主の責務）」に関する取り組みが遅れていると指摘する。つまり、現在の障害者雇用促進法に基づく障害者雇用の推進に向けた行政の対応としては、障害者の雇用機会の確保に向けた指導が中心であり、職場環境や条件に関する問題については基本的に企業の自主的取り組みに委ねているということである。これでは、企業の主要な関心が障害者の量的確保に向けられやすくなる一方で、環境整備は相対的に重視されにくくなる。このように企業にとって職場環境の改善に向けたインセンティブが働きにくい現状の中で、社内の意識啓発の取り組みが低調になっているとも考えられる。川合ら（2011）が「高等教育機関や企業の間で、障害者に対する支援体制の落差が大きい原因として、障害者の就労・就業支援についての法的な義務が存在せず、企業の裁量に任されていることが大きい」と指摘し、障害者支援に関する法制度の必要性を説くのはこのような背景が絡んでいるとみることができる。

### 3. 聴覚障害者の職場適応能力の向上

前節でみたように、企業の自主的な取り組みによる環境整備が期待しにくい現実がみられるからこそ、大石（1986）が説くように、聴覚障害者自身のコミュニケーション能力や心構えなど「職業人」としての修養に努めた上で、「安定雇用の為に、自身が努力し、壁に立ち向かい、試

行錯誤を重ね、その実績により、後輩への道を開く」といった姿勢が求められてくるのであろう。ただ、このようにひたすら聴覚障害者自身が努力していくことで、はたして長期的に職場定着していくことができるのであろうか。社会人として働く以上、「職業人」として、大石が強調するような心構えを持つことはもちろん重要ではある。しかし、前章でみてきたように、聴覚障害者をとりまく職場の現状には厳しいものがあり、そのような環境に適応するための努力はしばしば過大な負担となりやすい。さらに、「内的な欲求を無理に抑圧してでも外的な期待や要求に応える努力」行為としての「過剰適応」(石津ら：2008)に陥るリスクも懸念される。長期就労の為には、障害者自身が努力するだけでなく、定着上の問題を解決するための努力を周囲と分かち合うことによって職場における共感や連帯感を高めていく視点も重要であろう。

ここで石原(2011)の職場適応力に関する見解を想起したい。石原は、聴覚障害者のセルフアドボカシーには「必然的に情報保障に関する知識や説明技術も含まれ」、「業務遂行において聴覚障害者が自ら障害に起因する制約とこれを改善する方策を説明すること」が重要であると述べているが、このような見解は、聴覚障害者自身にとっての職場定着の取り組みのあり方を具体的かつ実践的な形として示したものとしてとらえることができる。こうした職場適応力のあり方は、図4に即して言えば、支援機関の介入を前提とせず、職場環境の修正・調整を自ら働きかけていくものであり、最終的には当事者相互の取り組みを目指すものであるといえる。就労支援機関の現状として、後述するように聴覚障害者支援のノウハウを十分に備えているところが限られていることから、就学期のキャリア教育において、こうした実践的な職場適応力を習得させることの意義は大きい。

その一方で、石原が、聴覚障害者の就労の現状に関する企業関係者や就労支援関係者の報告をもとに、「多くの聴覚障害者が、十分な就労レディネスが培われないまま就職し企業等の職場の現実に晒され、周囲から不適応とみなされ、あるいは本人が苦悩しているという現実」を推察しているように、職場定着上の危機に直面している聴覚障害者がすでに方々の職場に存在する。さらに、適切なキャリア教育を図ったとしてもすべての聴覚障害者が就職するまでに十分な職場適応力を備えられるとは限らない。そのような聴覚障害者およびその雇用企業に対する支援のあり方も併せて考えていくことにより、聴覚障害者雇用をめぐる企業の安心感の向上につながると思われる。次節ではこのような問題意識のもとに定着促進に向けた枠組みについて考察していく。

#### 4. 就労支援機関による支援

前節までの議論において、法制度の課題などを背景に企業には受入れ体制の整備に対するインセンティブが働きにくい一方、聴覚障害者の中には職場適応力の不十分さなどにより職場定着に向けた自発的な取り組みが困難な者もみられる、という現実的な課題が顕在化した。このように聴覚障害者と企業の両者もしくはどちらかに定着上の不安定要素がみられる場合に、当事者中心の取り組みに委ねるとしたら確実な職場定着は期待しにくいであろう。そのようなケースにおいて我々としてはどのような対応を講じることが求められているのであろうか。本節ではこうした課題をふまえて、聴覚障害者の職場定着を目指す取り組みに関する枠組みのあり方を考察する。

このような問題について現実的に考察していくためには、まず、企業における雇用システムの現状を認識することが欠かせないと考える。なぜなら、周知のように現代社会における企業の雇用システムは大きく変化し、労働者にとって厳しい状況がみられるようになっているからである。こうしたことは障害者にとっても例外ではない。とくに、多くの企業で導入が広がっている成果主義による影響は大きい。この成果主義がもたらすデメリットに関する合力（2007）の見解からすると、成果主義は聴覚障害者の定着に大きな支障をもたらす可能性がある。合力によれば、成果主義のデメリットとして、「自分に有利な情報に関して秘密主義となる」ため、職場における情報共有メリットが低下して連帯意識も薄れ、さらに、皆が自らの目標達成に精一杯で部下・後輩の育成が疎かになるといったことがあるという。この点、聴覚障害者はただでさえ情報共有や人間関係、職務スキル向上の面で不利な立場にある。そのような聴覚障害者にとって、こうした状況の変化は定着上のリスクを高めることになる。

この点、辻（2005）は、障害者に限らず現在の厳しい経営環境において労働者が雇用維持されるためには戦力化されることが必要であり、職場環境のハード・ソフト両面における整備や障害の多様化に応じた配慮を通じて戦力化を図ることが積極的な定着の推進に結びつく指摘する。しかし、成果主義を背景とした情報共有意識や連帯意識の低下、人材育成体制の弱体化といった変化が指摘されている今日の職場において、聴覚障害者と企業双方が戦力化の基盤となる環境整備を自主的に図っていくことは容易ではない。こうした状況に前節までにみえた様々な課題も重なってくると、聴覚障害者と企業両者の取り組みは一層困難となるであろう。こうした意味で、聴覚障害者の職場定着促進に向けた取り組みにおいては、聴覚障害者および企業に対する双方向的かつ継続的な定着支援を行う障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター<sup>31</sup>などの就労支援機関による介入支援の重要性が高いと考える。つまり、以上のような厳しい局面においてこそ、図4における「介入と支援」によって聴覚障害者および企業間の相互調整を図る必要があるということである。

さらに、こうした就労支援機関による聴覚障害者への支援においては、原（2011）が聴覚障害者の職場における問題の背景としての「ろう文化と聴文化の齟齬」を認識した上で双方の理解を促すことの重要性を指摘していることにも留意する必要がある。そのような主張から推察されることは、「文化的」差異としてとらえなければならないほどに、聴覚障害者の個別状況によっては、聴者との間に手話か口話かというコミュニケーション手段の単なる差異にとどまらない大きな間隙が生じうることである。このような両者の立場をめぐる大きな差異に十分留意して介入していかなければ、聴覚障害者への配慮をめぐって、職場には単なるコミュニケーション手段の問題としてとらえられ、筆談や身振り、簡単な手話といった安直な手段によ

31 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律 [以下、障害者雇用促進法]」に根拠規定を有する就労支援機関である。

地域障害者職業センターは、域内の他の就労支援機関に対する助言指導等を行う立場にあり地域における職業リハビリテーションの拠点と位置付けられ（障害者雇用促進法第22条）、地域の職業リハビリテーション中核機関として職業評価や職業指導、定着支援等を実施する。

障害者就業・生活支援センターは障害者の職業の安定を目的として、生活・就業両面について一体的な支援を提供する就労支援機関であり、一定の要件のもとに都道府県知事から指定を受けることにより設置される（同法第27条）。生活面の支援とともに職業訓練、職場実習、職場開拓、定着支援等の就業支援を実施する。

る画一的・表面的な対応を招くおそれがある。このような事態を招来しないためにもコミュニケーション上の配慮の必要性を説くといったことにとどまらず、聴覚障害者と聴者の深い相互理解に根差した共感関係を築けるような方向で職場の理解の深化を促すことが重要である。職場の人間関係に着目して調査研究を行った、労働省・身体障害者雇用促進協会（1983）においても報告されているように、聴覚障害者には、「健聴者」<sup>32</sup>が「聴こえない世界」を理解していないという意識を持つ傾向がみられるといったことは、聴覚障害者と聴者双方の心理的な繋がりを含めた架橋的な支援が必要とされていることを示している。このようなことから、聴覚障害者、その雇用企業に対する定着支援を行う就労支援関係者の資質・専門性として、原や福永（2008）が指摘するように、手話を含めた適切なコミュニケーション手段はもちろん、聴覚障害者に対する深い理解が必然的に要求されることになる。

実は、こうした就労支援機関の介在的支援を重視する考え方は、知的・精神障害者の就労支援においてはすでに定着している。何故、このような支援のあり方が聴覚障害者の職場定着においてはあまりみられないのであろうか。その背景には、知的・精神障害者対象の社会福祉施設が従来から多く存在しており、そうした機関が近年ジョブコーチ支援も含めた職場定着支援を提供できる体制づくりを進めてきているのに対し、聴覚障害者向けの福祉施設は当初から極めて少なかったという事情がある。そのために、聴覚障害者に定着支援を提供できる社会福祉施設はごく少数に限られる一方、知的・精神障害者を中心に支援している社会福祉施設においては聴覚障害者支援に必要なコミュニケーション手段の未熟さや知識・支援ノウハウ不足の問題が指摘されている<sup>33, 34</sup>。このために聴覚障害者の職場定着に対する適切な支援介入が困難となっているとみられる<sup>35</sup>。こうした状況においては、聴覚障害者支援に関する豊富な知識・ノウハウを蓄積している聴覚障害者関係団体や聴覚障害者支援団体等の存在がクローズアップされてこよう。就労支援機関が聴覚障害者支援に関する専門性を高められるようにするために、これらの団体が支援機関に対し障害特性に関する意識・啓発、コミュニケーション手段の指導といった必要なアプローチをしていくことが求められるということである。

32 この参考文献で使用されている「健聴者」という表記をめぐっては、その健全性を強調する意味合いがあるとして聴覚障害者の中には違和感を感じずる者もいることから、本稿の他の箇所では「聴者」と表記している。

33 厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会」[第6回]（2012年4月10日）において、大妻女子大学教授で（NPO）ジョブコーチ・ネットワーク理事長でもある小川委員は、こうした問題点を挙げ、各都道府県の地域障害者職業センターに聴覚障害者に対応できるジョブコーチを数人配置する等の検討の必要性を指摘している。自らも実践家であり、ジョブコーチ分野の第一人者でもある小川委員がこうした発言をしていることは注目に値する。

（議事録の入手先、厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002bizx.html>）

34 厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会」[第4回]（2012年2月14日）において、全日本ろうあ連盟理事・中橋氏が、障害者就業・生活支援センターにおける聴覚障害者の利用のしにくさを指摘するとともに、コミュニケーション体制の整備を求める旨の発言をしている。また、同会に全日本ろうあ連盟より提出された資料にも同旨の記載がある。

（同資料の入手先、厚生労働省HP、議事録：<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000024z6a.html>、

資料：<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000022ma4-att/2r98520000022mis.pdf>）

35 厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会」[第6回]（2012年4月10日）における厚生労働省提出資料「各就労支援機関等の取り組み状況について」（11、17頁）によれば、これらの支援機関における支援対象者の障害種別状況につき、知的障害者を対象とした22年度実績は、障害者職業センター、障害者就業・生活センターそれぞれ41.0%、52.4%であるのに対し、身体障害者の割合は同じくそれぞれ7.0%、15.6%にすぎない。身体障害者全体でもこれだけ低い割合にとどまっていることから、聴覚障害者に限定した場合の件数はかなり少なくなるのが推定される。

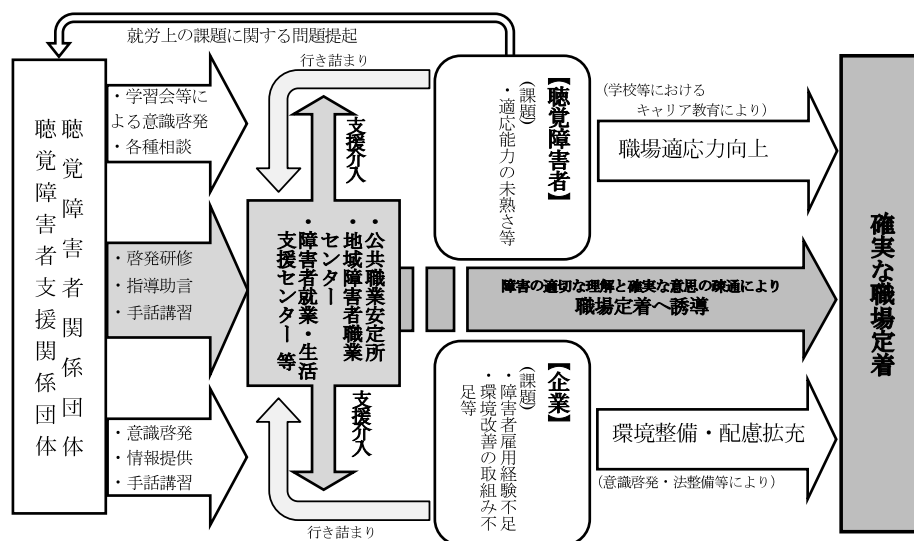
（同資料の入手先、厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000027qid.html>）

## 5. 職場定着に向けた取り組みの包括的枠組み

以上の議論をふまえて、聴覚障害者の職場定着促進をめぐる取り組みの枠組みを構想するならば、図5のようなイメージになろう。

この枠組みにおいては、聴覚障害者の実践的な適応能力向上や、企業・職場における受入れ環境整備といった当事者における職場定着に向けた取り組みを尊重しながらも、それぞれの課題をふまえて就労支援機関が支援介入していくことを主要な柱としている。ただし、就労支援機関における聴覚障害者支援体制をめぐる課題の現状をふまえ、こうした機関が聴覚障害者に対して適切な支援を提供できるように、聴覚障害者関係団体や支援関係団体から必要な知識・ノウハウの伝授を受けることの必要性も強調している。具体的例として、ジョブコーチ養成研修のカリキュラムの中に聴覚障害者関係団体による講義・実習を組み込んだり、就労支援関係者を対象とした手話講習会を実施するといったことが考えられよう。

図5 聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの包括的枠組み（イメージ：筆者作成）



さらに、聴覚障害者関係団体には、聴覚障害者や企業に対する意識啓発・情報提供を通して、聴覚障害者の就労問題に関する両者の認識向上を図る役割も期待される。一方で、聴覚障害者自身も、こうした関係団体に対して、就労の場における問題状況をリアルに把握させるため、団体の会合への参加などを通じて問題提起していくことが求められよう。このようにそれぞれの主体が自らの取り組みを進める中で課題に直面し行き詰りそうになったとしても、補完的な支援を受けることによりいかなる条件下においても確実に職場定着を目指せるようにすることが重要であると考えられる。

#### IV 総括と今後の展望

聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの必要性を客観的な観点から強調するために、統計データを用いて他種別の障害者との比較による視点で分析を行った結果、その職場定着の相対的な不安定さばかりでなく企業における聴覚障害者採用の減少傾向についても確認できた。このことは我々が抱いていた聴覚障害者の職場定着に対する企業の信頼低下による聴覚障害者雇用の減少という懸念がすでに現実のものとなってしまったことを意味する。また、聴覚障害者の職場における問題状況に関する分析でも、仕事を通じた自己実現はおろか職場に定着しようとする意欲を保つことさえ容易ではないような厳しい実態がみられた。こうした状況に対して、これまでは聴覚障害者と企業のいわば当事者中心の取り組みに任されてきたために、両者のいずれかもしくは双方に問題が生じると事実上職場定着が困難となって行き詰ってしまい、結局、聴覚障害者が離職せざるをえなくなるようなところがあったと思われる。このような危機に直面したときにセーフティネットとしての支援を受けることにより不要な離職を回避できる可能性が高まるという意味で、前章で提示した包括的枠組み（図5）により職場定着に向けた取り組みを進めていくことは聴覚障害者のキャリアの安定、さらには聴覚障害者雇用に対する企業の信頼向上に資することになるであろう。

ただ、こうした枠組みにおいて中心的な存在となる就労支援機関の現状として、聴覚障害者支援をめぐる体制的な課題が深刻であり、聴覚障害者に対する定着支援を実施するうえで大きな支障となっている。特に、手話で対応できる支援者は一部の就労支援機関に偏在している状況がみられるが、こうしたことは、聴覚障害者の定着支援体制をめぐる地域間の格差につながっている可能性がある。本稿では、こうした問題に対し、図5の枠組みの中で聴覚障害者関係団体等による啓発研修、助言指導等を通じて就労支援機関の専門性向上を図る必要性を強調しているが、就労支援機関における聴覚障害者支援体制の向上をさらに促していくには、政策面からの促進策も含めて考える必要がある。そのためには、就労支援機関における聴覚障害者支援の具体的な現状をふまえた検討が求められる。しかしながら、現時点でこうした現状把握を可能とする資料は筆者の知る限り存在しない。就労支援機関に対する調査を通じて、聴覚障害者支援の実状を明らかにすることが今後の研究課題となると考える。

#### 【文献】

- 朝日雅也（1998）「職業生活の質の確保と環境」『リハビリテーション研究』, No.96, pp.90-102.
- 石原保志（2011）「聴覚障害児者のキャリア発達とセルフアドボカシー」, 『ろう教育科学』, vol. 53(1), pp.13-21.
- 石津 憲一郎, 安保 英勇（2008）「中学生の過剰適応傾向が学校適応感とストレス反応に与える影響」, 『教育心理学研究』, Vol56(1), pp23-31.
- 上田 敏（2005）『ICFの理解と活用：人が「生きること」「生きることの困難(障害)」をどうとらえるか』, KSブックレット No.5, きょうされん。
- 大石 正「聴覚障害者の長期安定雇用実現のために 聴覚障害を持つ職業人よりの提言」, 『聴覚障害』, 通巻422号, pp.37-44.

- 川合紀宗, 西塔 愛 (2011) 「聴覚障害者を雇用する企業における当事者支援の現状と課題に関する考察」, 『ろう教育科学』, vol.53(1), pp.23-37.
- 木村晴美・市田泰弘 (1995) 「ろう文化宣言 - 言語的少数者としてのろう者」 『現代思想』, Vol 23(3), pp.354-362.
- 工藤 正 (2008) 「障害者雇用の現状と課題 (特集 障害者雇用の現状と就業支援)」, 『日本労働研究雑誌』, vol.50(9), pp.4-16.
- 小泉哲雄 (1988) 「障害者の雇用対策について」, 『聴覚障害』, 通巻444号, pp.6-11.
- 厚生労働省職業安定局 (2009) 「平成20年度障害者雇用実態調査結果報告書」 (入手先: 立川公共職業安定所産業雇用情報官)。
- 厚生労働省 「平成10年度障害者雇用実態調査」 (オンライン) (入手先) 統計センター 「政府統計の総合窓口」, <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001047270>, 検索日: 2012年6月15日。
- 合力知工 (2007) 「CSR 戦略の一環としての戦略的人材育成」, 『福岡大学商学論叢』, Vol.54(1), pp.387-408.
- 高齢・障害者雇用支援機構 (2005) 『聴覚障害者の職域開発に関する研究』, 平成15年度: 研究調査報告書, 通刊第251号。
- 高齢・障害者雇用支援機構 (2006) 『重度障害者 (聴覚障害者) の職域開発に関する研究』, 平成16年度: 研究調査報告書, 通刊第257号。
- 高齢・障害者雇用支援機構 (2007) 『重度障害者 (聴覚障害者) の職域開発に関する研究調査』, 平成17年度: 研究調査報告書, 通刊第261号。
- 志賀利一 (2006) 『職業リハビリテーション学: キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改訂第2版』, 松為信雄, 菊池恵美子, pp.176-180, 協同医書出版社。
- 澤田誠二 (2003) 「障害学 (disability studies) における文化モデルの課題と可能性 - 「ろう文化」と教育をめぐって」, 『日本教育社会学会大会発表要旨集録』, (55), pp.152-153.
- 障害者職業総合センター (1992) 『障害者雇用関連統計集』, 資料シリーズ No.38.
- 障害者職業総合センター (1997) 『障害者雇用関連統計集 (第2版)』, 資料シリーズ No.14.
- 障害者職業総合センター (2007) 『日本の障害者雇用の現状 - 平成15年度障害者雇用実態調査 (厚生労働省) から -』, 資料シリーズ No.38.
- 身体障害者雇用促進協会 (1979) 『聴覚障害者の雇用状況と雇用の促進』 昭和53年度: 研究調査報告書 - No.2, 通刊第13号。
- 身体障害者雇用促進協会 (1980) 『聴覚障害者の雇用状況』 昭和54年度: 研究調査報告書 - No.4, 通刊第31号。
- 辻 伸幸 (2005) 「4 .障害者の職場定着の推進 (ワークショップ 障害者雇用と産業保健)」, 『産業衛生学雑誌』, Vol.47, pp.258-259.
- 手塚直樹 (1999) 『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』, 光生館。
- 永井 哲 (2009) 『「情報保障」への, かくも遠き道のり - ろう者にとっての情報保障・コミュニケーション支援 -』, 『福祉労働』, Vol.123, pp.46-52, 現代書館。
- 野澤克也 (1987) 「身障者雇用法制定10年を経た現状」, 『聴覚障害』, 通巻433号, pp.16-21.

- 長谷川 洋 (1998) 「聴覚障害を持つコンピューター技術者の実態と筑波技術短期大学の課題」, 『聴覚障害』, 通巻564号, pp.10-14.
- 秦 政 (2006) 『職業リハビリテーション学：キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改訂第2版』, 松為信雄, 菊池恵美子, pp.182-185, 協同医書出版社。
- 原 順子 (2011) 「文化モデルアプローチによる聴覚障がい者への就労支援に関する考察：ソーシャルワーカーに求められるろう文化視点」 『社会福祉学』, vol.51(4), pp.57-67, 日本社会福祉学会。
- 福井信佳, 茅原聖治 (2009) 「障害者の離職率に関する経済学的一考察」, 『総合リハビリテーション』, Vol.37(5), pp.447-453.
- 福永憲一 (2008) 「聴覚障害者の必要とする就労後の支援に関する研究 - 聾学校の追指導を中心に - 」, 兵庫教育大学大学院修士論文報告書 (平成18年度～19年度)。
- 松為信雄 (1985) 「障害者用就職レディネス・チェックリスト」 活用の実証的研究 調査研究報告書 No.10, 日本障害者雇用促進協会。
- 松為信雄 (2006a) 『職業リハビリテーション学：キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改訂第2版』, 松為信雄, 菊池恵美子, pp.4-9, 協同医書出版社。
- 松為信雄 (2006b) 前掲 pp.14-17, 協同医書出版社。
- 松原義弘 (2006) 「障害者雇用促進法における障害を持つ人の就労支援制度」, 『富山商船高等専門学校研究集録』, Vol.39, pp.29-36.
- 三澤義一 (1993) 「職業リハビリテーションと障害者雇用対策の動向」, 『筑波大学リハビリテーション研究』, Vol.2(1), pp.59-63, 筑波大学。
- 水野映子 (2007a) 「企業の障害者雇用に対する姿勢」, 『Life Design Report』, (2007.3 - 4月号)。
- 水野映子 (2007b) 「聴覚障害者の職場におけるコミュニケーション - 聴覚障害者・企業対象の調査にみる現状と課題」, 『Life Design Report』, (2007.11 - 12月号)。
- 八重田淳 (2006) 『職業リハビリテーション学：キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系 改訂第2版』, 松為信雄, 菊池恵美子, pp.123-132, 協同医書出版社。
- 安井秀作 (1996) 「援助付き雇用の視点からみた職リハサービスのあり方」, 『川崎医療福祉学会誌』, Vol.6(1), pp.177-183.
- 労働省・身体障害者雇用促進協会 (1982) 『聴覚障害者の就労実態と職場適応』, 昭和56年度：研究調査報告書 - No.7, 通刊第72号。
- 労働省・身体障害者雇用促進協会 (1983) 『職場における聴覚障害者の人間関係』, 昭和57年度：研究調査報告書 - No.3, 通刊第77号。