



株式会社かんでんエルハート（大阪府大阪市）

# 「ろう文化」と聴覚障害者の多様性を理解し、スキルアップ・キャリアアップを推進

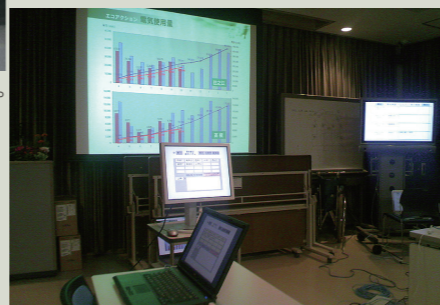


▲印刷課の勤務風景。

「ろう文化」との出会いと社内への理解促進、聴覚障害者が中心となった聴覚障害者の多様性への理解と個々に応じた情報保障により、社員の意欲がアップ



▲要約筆記ソフトを使用した会議。



▲要約筆記ソフトとパワーポイント。

## 取り組みの経緯

「もっと聴覚障害者のことを理解するにはどうしたらよいか」と常に考える



▲朝礼での手話。

聴覚障害者を雇用し始めた当初から8年間ほどの間は、在籍する社員全員が「ろう者」であった。聴覚障害者を講師とした手話教室を開催する中で手話を積極的に学ぶ等、聴覚障害者を理解しようとする姿勢を持っていたにもかかわらず、聴覚障害者と健聴者との仲が次第にぎくしゃくしてきた。

この事態を打開すべく、手話習得レベルの比較的高い社員が当事者団体が主催するシンポジウムや講演会等に参加したところ、「ろう文化※」を知ることとなった。手話が聴覚障害者にとって自文化を尊重する誇りであり伝統である「言語」であること、また、これまで「手話ができるようになること＝ろう者を理解すること」と信じ、手話を「たくさん」「早

く」「簡単に」取得することに力点を置いていたが、そのことが聴覚障害者との溝を広げる要因となっていたこと等気づいた。その後、「ろう文化」に関する社内教育を実施、社内全体に確実に理解が浸透し、聴覚障害者の意欲向上、健聴者との人間関係の向上にもつながった。

その後、手話ができない中途失聴者や難聴者が入社してくる等、個人の状況やニーズが多様化してきた。

そこで、役職者である聴覚障害者と、役職者でかつ第2号職場適応援助者の資格を有する健聴者が中心となって、一人ひとりの特性を把握・分析し、特に「会議や教育の場における、様々なコミュニケーション上のサポート」に優先的に取り組んだ。

### ※ ろう文化とは

「ろう文化宣言」(木村晴美・市田泰弘 1995『現代思想 3月号』)の冒頭の一節より

「ろう者とは、日本手話という、日本語とは異なる言語を話す、言語的少数者である。」

——これが、私たちの「ろう者」の定義である。

これは、「ろう者」=「耳の聞こえない者」、つまり「障害者」という病理的視点から、「ろう者」=「日本手話を日常言語として用いる者」、つまり「言語的少数者」という社会的文化的視点への転換である。このような視点の転換は、ろう者の用いる手話が、音声言語と比べて遜色のない、“完全な”言語であるとの認識のもとに、初めて可能になったものだ。



### コミュニケーション面の理解、支援強化

#### 改善前の状況

聴覚障害者は仕事を真面目にこなし、社内にも熱心に手話を学ぼうとする状況が見られていたにもかかわらず、次第に聴覚障害者と健聴者との関係がぎくしゃくしていた。

雇用する聴覚障害者が多様化してきたにもかかわらず、個別の状況やニーズへの理解が十分でなく、多様性に応じた情報保障が十分に整備されていなかった。

#### 改善後の効果

手話は、音声言語を使うことのできない人のための不完全な代用品ではなく、日本人が日本語を、フランス人がフランス語を使うように、ろう者は手話を用いるのである。ろう者は手話という独自のコミュニケーションツールを用いる誇り高い人々である—このようろう文化を知り、手話だけでなく「ろう文化」を理解することの重要性に気づいた。また、社内教育を実施することにより社内全体に「ろう文化」の理解が深まり、聴覚障害者の意欲向上、健聴者との人間関係の向上につながった。

聴覚障害者の役職者が中心となって多様性を把握し、聴覚障害者自身の意見を取り入れながら、会議や教育の場における情報保障のサポート強化に取り組んだ。

上記の取り組みのほか、社内情報周知用のモニターの設置、「脳丸洗いゼーションセミナー」と称した社内教育を定期的実施している。

注目の改善点 1

注目の改善点 2

注目の改善点 3

注目の改善点 4

### 事業所の概要と障害者雇用の経緯

平成5年12月9日の障害者の日に、関西電力、大阪府、大阪市の共同出資による第3セクター方式で設立した特例子会社。特に雇用の遅れている重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を多数雇用するために多様な業務を行っている。

聴覚障害者の受け入れは、平成7年から。現在8名の聴覚障害者が在籍しており、そのうち3名が勤続10年を超えている。

開業から14年が経過、雇用の長期化に伴い、障害者のキャリアアップも図られており、現在役職者となっている者が4名いる(このうち1名は聴覚障害者)。

### 業種及び主な事業内容

園芸・貸農園事業、印刷、商事、社内文書の発・受信サービス、産業マッサージなど。

### 雇用聴覚障害者数 8名(うち重度7名)

主な職務内容:  
◎印刷課(グラフィックデザイン、印刷・製本、IT関連業務、営業事務、経理)  
◎メールサービス業務(社内連絡便・郵便物・新聞雑誌等の受発信業務、ゴミの分別処理業務)



# 改善策 紹介

すべてのタイプの  
聴覚障害者にとって、  
働きやすい職場づくり



▲社内情報周知用モニター。

## 注目の 改善点 1

### 「ろう文化」の理解

効果 聴覚障害者への理解の促進、聴覚障害者の意欲向上、人間関係の改善が見られた。

「ろう文化」に出会い、それまで「手話ができるようになれば聴覚障害者を理解できる」と考えていたことを反省した。その後、社外から講師を招き、「ろう文化」の理解を目的

とした社内教育を実施したことにより、社内に聴覚障害者に対する真の理解が深まった。

注)「ろう文化宣言」の発表は、多くの聴覚障害者(ろう者)に誇りと尊厳を取り戻させた衝撃的な出来事であった。しかし、一方現在では、聴覚障害者の中でも賛否の議論が繰り返されているようである。これは一口に聴覚障害といっても、実に多様な価値観が存在することを証明しているのではないだろうか。当社は、「ろう文化」を理解する一方で、以上のような点と、さらに「ろう者」や「手話」といった聴覚障害者を取り巻く多くの言葉も、使用する者の立場によって定義が変わることについても、理解しておきたいというスタンスである。



▲社内教育の実施。

## 注目の 改善点 2

### 聴覚障害者の多様性を把握

効果 個々の状況やニーズに応じたサポートが把握できた。

「聞こえない」と「聞こえにくい」、「先天性」と「中途失聴」、「第一言語を日本語とする」のか「日本語とする」のか、「手話ができる」のか「できない」のか、使用する手話は「日本語」なのか「シムコム(日本語対応手話)」なのか、あるいはその両方の「バイリンガル」なのか、「ろう教育」を受けて育ったのか「普通教育」なのか…。

そして、先天性のろうであり、ろう教育を受けて育った聴覚障害者に、特有の誇りと文化、つまりは特有のアイデンティティーを持った人が多い。ろう者はこれを「ろう文化」、

「デフ・コミュニティー」と呼び、強い同朋意識でつながっている。こうしたデフ・コミュニティーに属する「Deaf(キャピタルデフ)」であるか、そうではない「deaf(スモールデフ)」であるかも、聴覚障害者従業員一人ひとりの個性・特性を把握する上では理解しておきたい項目である。

以上のような点を踏まえ、役職者である聴覚障害者の宮中一成さん(印刷課 副主任)が中心となって、聴覚障害者の多様性と必要なサポートを整理した。

	第一言語						ろう教育	普通教育	障がい特性
	日本語			手話					
	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	できない			
Deaf	I	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	ろう教育	難聴	先天性
	II	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	ろう教育	ろう	
	III	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	ろう教育	難聴	
deaf	IV	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	ろう教育	難聴	失聴 中途
	V	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	ろう教育	ろう	
	VI	日本語	手話	シムコム	日本語	手話	ろう教育	難聴	

※このほかにも特性や違いはあるが、ここでは省いている。



▲キャリアアップを果たし役職者となった宮中さん。最近、第2号職場適応援助者の資格も取得。活躍の場を広げている。

## 注目の 改善点 3

### 研修・教育プログラムにおける、多様な情報保障

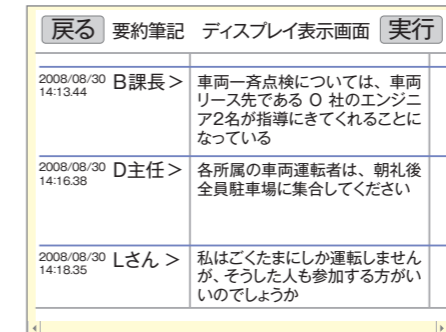
効果 聴覚障害者の意欲向上、スキルアップ、キャリアアップにつながった。

聴覚障害者の多様化に加えて、会議や教育の形態や内容の多様化、さらには宮中さんが出席する役職者会議は機密性が高く外部の手話通訳を用意することができない、等々の課題が出てきた。

そこで、出席する聴覚障害者のタイプや会議の内容によって、以下サポートのいずれか、もしくは複数を組み合わせて実施することとした。

- ①パワーポイント②外部手話通訳③音声入力ソフト④要約筆記ボランティア⑤要約筆記ソフト

⑤は、中途失聴者であり手話ができない黒田幹雄さん(印刷課)が自ら開発したもの。要約筆記担当者がパソコンに入力した発言者の氏名と発言内容の履歴がモニターに映し出される。



▲要約筆記ソフト。1台のパソコンで同時に20人分までの入力が可能。



▲要約筆記ソフトを開発した黒田さん。

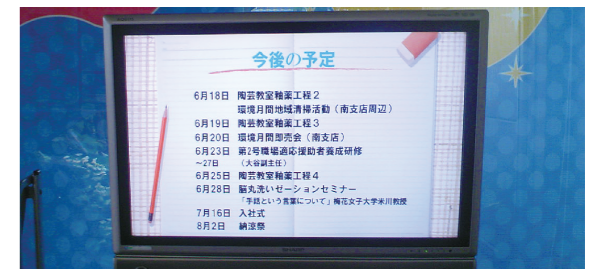
## 注目の 改善点 4

### 社内情報周知用モニターを設置、さらなる社内教育の充実

効果 聴覚障害者のみならず、社内全体の情報共有、障害理解のレベルアップにつながった。

聴覚障害者はちょっとした情報を「小耳にはさむ」ことができず、直接自分に関係のない情報が入りにくいことから、社内の最も目につきやすい位置に情報周知用モニターを設置した。聴覚障害者のみならず、今では全員の情報共有のツールとして役立っている。

また、障害者理解とサポート力強化を目的として、毎回異なるテーマと講師を迎える「脳丸洗いセッションセミナー」と称する社員教育を、3か月に1回実施している。



▲様々な社内の情報を、スライドショーで表示。1か月に1回程度、内容を更新。

## INTERVIEW

### 代表の声



代表取締役  
中井 志郎さん

今後も聴覚障害社員の中から、役職者を輩出していきたいと考えています。コミュニケーション面での支援は、聴覚障害社員をより戦力化し、企業力を高めるための重点実施項目として捉え、今後ますますの改善を図っていきたくと思っています。

### 職場レポート

#### 従業員の声



印刷課 副主任  
宮中 一成さん

「ろう文化」について、全員ではないものの、確実に理解している人が何人かいることで、働きやすくなりました。今後も役職者として、社内のコミュニケーション支援の強化と、社員の職場定着に力を注ぎたいと思っています。