
聴覚障害者の雇用等に関する調査

2005年3月

東日本聴覚障害公務員会

第13回全国聴覚障害公務員研修討論集会実行委員会

この報告書の著作権は東日本聴覚障害公務員会が所有しています。
引用等に当たっては本報告書名と著作権者の明記をお願いします。

聴覚障害のある公務員の雇用等に関する調査

【目的】 聴覚障害のある公務員の雇用と、その障害に対する手話通訳や要約筆記などの情報保障の現況を把握し、聴覚障害のある職員がその持てる能力を十分に発揮して職務を遂行していくために必要な職場環境の改善について考察するための資料とすることが、本調査の目的である。

【方法】

調査内容： 47都道府県の知事部局に勤務する、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の雇用率算出の対象となる聴覚障害のある職員の現況について。

なお、身体障害者手帳に記されている障害等級と、日常場面での音声の判別能力とは必ずしも一致しない場合も多く、手話通訳などの情報保障を必要とすかどうかということは手帳の等級だけで一律に判断することはできず、むしろ聴覚障害のある職員自身の判断が尊重されるべきものであると考えられる(例えば2級でも手話通訳を使わない人もいれば、6級でも情報保障の充実のために手話通訳を希望している人もいる)ため、今回の調査では敢えて、障害者等級に関する設問は設けなかった。

調査方法： 47都道府県の人事担当部署に対し、別紙の調査票(アンケート票)を電子メールまたは郵送にて送付し、人事担当部署の担当者に回答を依頼した。

調査基準日： 2004年4月1日現在の状況を基準とした回答を依頼した。

調査期間： 2004年6月に調査票の発送を行い、同10月までに回答の回収を終了した。

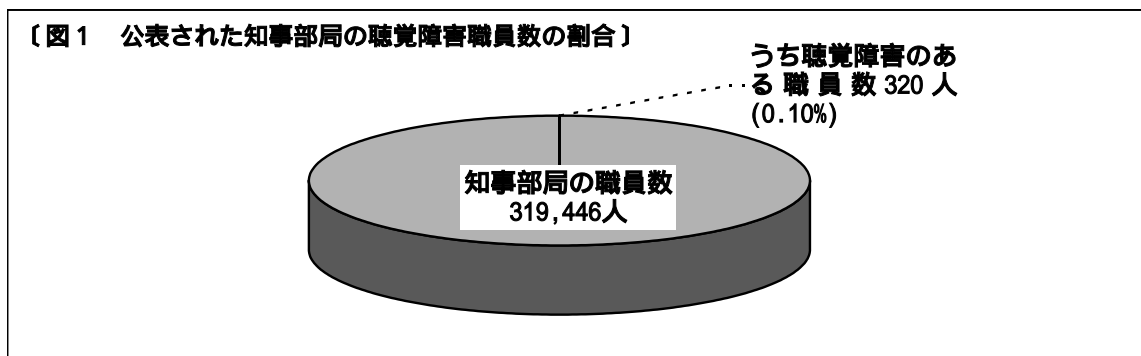
【結果】 47都道府県の全てから回答が得られ、回答の回収率は100%であった。回答内容の一覧は別紙〔表1〕のとおりである。

以下に、調査票の各設問に対する集計結果を示す。なお、回答結果のホームページ等での公開そのものを不許可とする自治体が1自治体あったため、その数値はこれ以降の公開用結果には含まれていない。

1. 基礎的事項

回答で公表された知事部局職員の総数319,446人のうち、公表された聴覚障害のある職員は320人(構成率0.10%)であった〔図1〕。

聴覚障害のある職員数を非公表とする自治体が2自治体あったため、その数値はこれ以降の結果には含まれていない。



また、聴覚障害のある職員数・及び構成率の順に上位10位までの自治体を比較してみると、下記〔表1・2〕及び〔表1・3〕のとおりとなる。

〔表1・2 聴障職員数順位〕

| 順位 | 都道府県名 | 知事部局職員数 | うち聴障職員数 |
|----|-------|---------|---------|
| 1 | 東京都 | 29,854 | 37 |
| 2 | 千葉県 | 8,450 | 18 |
| 2 | 岡山県 | 5,126 | 18 |
| 4 | 大阪府 | 13,902 | 15 |
| 5 | 茨城県 | 6,781 | 14 |
| 6 | 山形県 | 4,580 | 13 |
| 6 | 埼玉県 | 8,541 | 13 |
| 8 | 福井県 | 3,138 | 12 |
| 9 | 沖縄県 | 6,800 | 11 |
| 10 | 群馬県 | 5,416 | 10 |
| 10 | 徳島県 | 4,477 | 10 |

〔表1・3 聴障職員構成率順位〕

| 順位 | 都道府県名 | 知事部局職員数 | うち聴障職員数 | 聴障職員構成率(%) |
|----|-------|---------|---------|------------|
| 1 | 福井県 | 3,138 | 12 | 0.38 |
| 2 | 岡山県 | 5,126 | 18 | 0.35 |
| 3 | 山形県 | 4,580 | 13 | 0.28 |
| 4 | 奈良県 | 3,580 | 8 | 0.22 |
| 4 | 徳島県 | 4,477 | 10 | 0.22 |
| 6 | 千葉県 | 8,450 | 18 | 0.21 |
| 6 | 茨城県 | 6,781 | 14 | 0.21 |
| 8 | 滋賀県 | 3,529 | 7 | 0.20 |
| 9 | 群馬県 | 5,416 | 10 | 0.18 |
| 10 | 沖縄県 | 6,800 | 11 | 0.16 |

これを見ると、東京都や大阪府などのように知事部局全体の職員数が多い自治体では聴覚障害のある職員の絶対数も多いが、知事部局の全職員数に占める構成率に換算するとそれほど上位にあるとはいえず(東京都は0.12%で〔表1・3〕圏外の13位、大阪府は0.11%で同16位)、むしろ大都市圏以外の県で聴覚障害職員の構成率が高い傾向があることが判る。

2. 手話通訳・要約筆記等の配置・配備について

調査票のQ2では、採用試験時と採用後の聴覚障害職員に対する情報保障の状況についての調査を行った。調査の結果、このいずれかについて何らかの情報保障を行っている自治体は31(回答を公表した都道府県の67.40%)であった。

なお、ここでいう「配置」とは、常勤・非常勤・嘱託等の通訳等が庁舎内に配置されていることを指し、「配備」とは、手話通訳派遣事務所等から必要に応じて通訳等の派遣を受けることを指している。

2・1. 聴覚障害のある職員から要望があれば通訳を配置・配備するもの

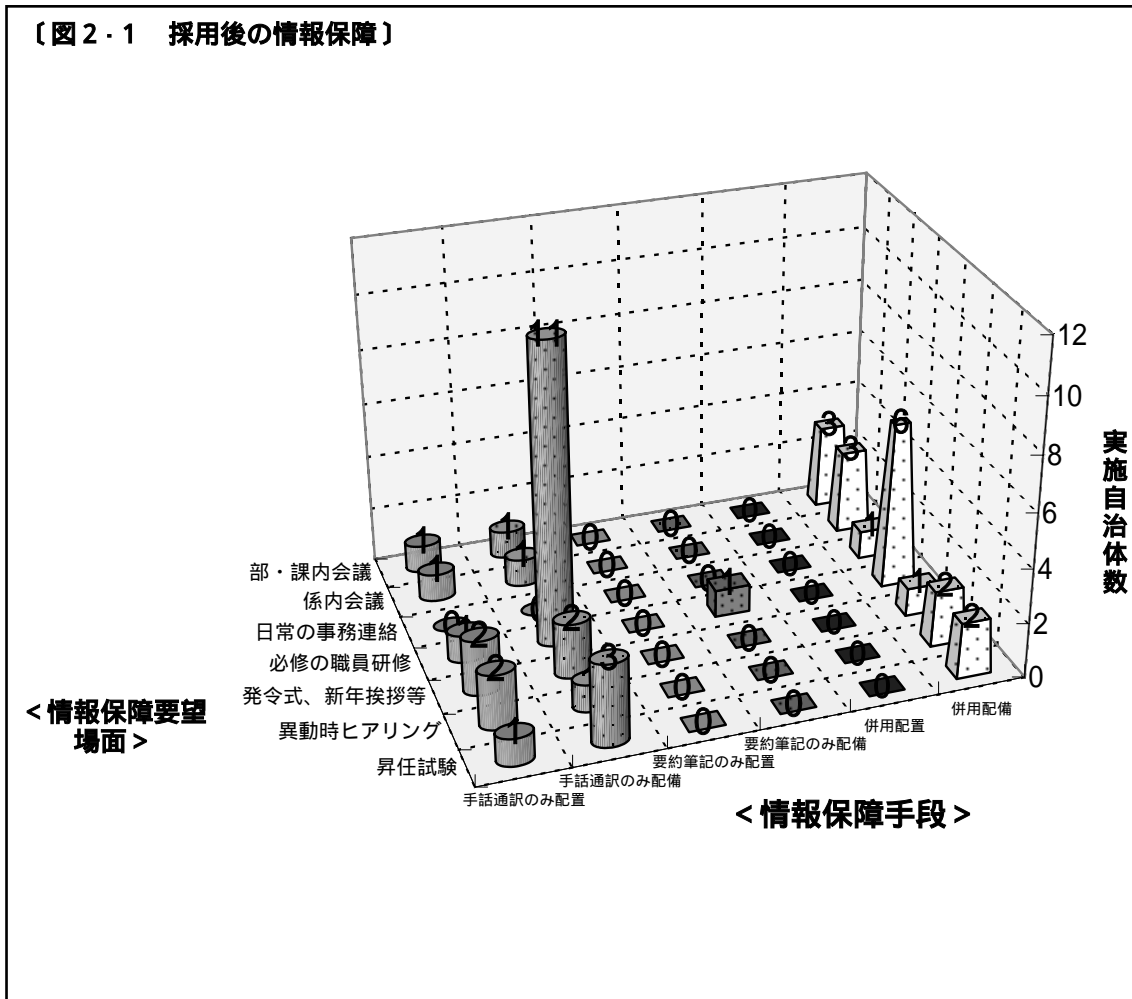
集計結果は〔表2・1〕及び〔図2・1〕のとおりであった。必修の職員研修で手話通訳や要約筆記の「配備」を行うとする自治体が最も多く、特に手話通訳は「配置」と併せた場合、18自治体(全都道府県の39.13%)が行うと回答している。しかしその他の要望場面では、情報保障を行うと回答している自治体は約1割に過ぎない。また、要約筆記の「配置」を行うと回答した自治体はなかった。

〔表2・1 採用後の情報保障〕

単位：公表実施自治体数

| 要望場面 | 情報保障手段 | | 手話通訳のみ | | 要約筆記のみ | | 併用 | |
|-----------------|--------|----|--------|----|--------|----|----|----|
| | 配置 | 配備 | 配置 | 配備 | 配置 | 配備 | 配置 | 配備 |
| 部・課内会議 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 係内会議 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 日常の事務連絡(電話等) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 必修の職員研修 | 1 | 11 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 発令式、新年の挨拶等 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 異動時のヒアリング | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 昇任試験(面接・ディベート等) | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |

〔図2-1 採用後の情報保障〕



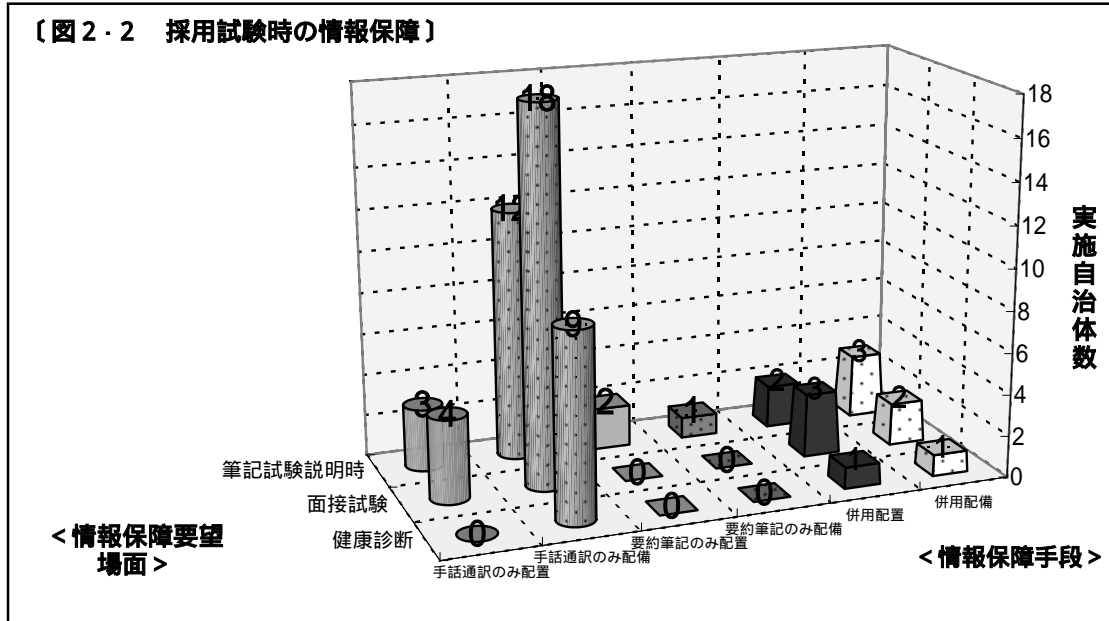
2.2. 採用試験の際に受験者から要望があれば通訳を配置・配備するもの

集計結果は〔表2-2〕及び〔図2-2〕のとおりであった。手話通訳の「配備」を行うとする自治体が最も多く、「配置」と併せると筆記試験時は都道府県全体の43.47%、面接試験では58.70%とほぼ6割が実施をすると回答している。要約筆記の保障を行うとする自治体は全体の1~2割である。

〔表2-2 採用試験時の情報保障〕 単位：公表実施自治体数

| 要望場面 | 情報保障手段 | 手話通訳のみ | | 要約筆記のみ | | 併用 | |
|---------------|--------|--------|----|--------|----|----|----|
| | | 配置 | 配備 | 配置 | 配備 | 配置 | 配備 |
| 筆記試験の説明時 | | 3 | 12 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 面接試験(個別・集団とも) | | 4 | 18 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| 健康診断 | | 0 | 9 | 0 | 0 | 1 | 1 |

〔図 2・2 採用試験時の情報保障〕



2・3・1 . 聴覚障害のある職員への情報保障に関する費用の予算化の状況

集計結果は〔表 2・3・1〕及び〔図 2・3・1〕のとおりであった。採用試験時か採用後に何らかの情報保障を行っている 31 自治体のうち、何らかの形で予算化が行われているものは 14 自治体(45.16%)と、ほぼ半数弱であった。

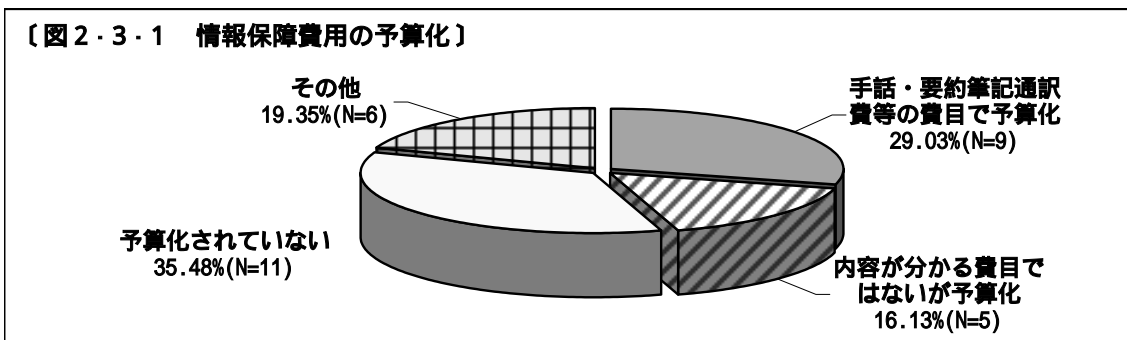
予算化がされていない自治体では、手話通訳のできる職員や嘱託員が対応したり、採用試験時ではろう学校教員による対応を行っている場合が多い。また、その他と回答した自治体では、必要に応じ既決予算の中から充当して対応している場合が多い。

〔表 2・3・1 . 聴覚障害職員への情報保障費用の予算化〕

| 具体的な予算化の状況 | 該当自治体数 | 実施率 |
|-----------------------|--------|---------|
| 手話・要約筆記通訳費等の費目で予算化 | 9 | 29.03 % |
| 予備費等、内容が分かる費目ではないが予算化 | 5 | 16.13 % |
| 予算化されていない | 11 | 35.48 % |
| その他 | 6 | 19.35 % |
| 合 計 | 31 | |

採用後と採用試験時で対応が異なる複数回答の自治体が各 1 あり、それぞれ 0.5 でカウントした

〔図 2・3・1 情報保障費用の予算化〕



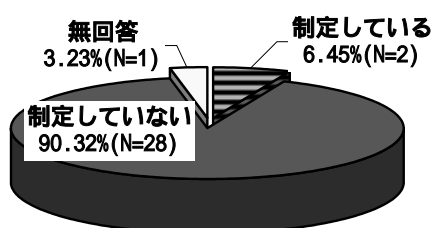
2・3・2．聴覚障害のある職員への情報保障に関する要綱・内規の制定状況

集計結果は〔表2・3・2〕及び〔図2・3・2〕のとおりであった。採用試験時か採用後に何らかの情報保障を行っている31自治体のうち、そのための要綱・内規を制定しているものは2自治体のみで、これを除く殆どの自治体では制定がなされていない。

〔表2・3・2．聴覚障害職員への情報保障に関する要綱等の制定状況〕

| 制定状況 | 該当自治体数 | 実施率 |
|---------------|--------|---------|
| 要綱・内規を制定している | 2 | 6.45 % |
| 要綱・内規を制定していない | 28 | 90.32 % |
| 無回答 | 1 | 3.23 % |
| 合計 | 31 | |

〔図2・3・2 情報保障に関する要綱等の制定状況〕



3．職員採用試験時の受験資格について

調査票のQ3では、職員採用試験時の受験資格の中に「介護(助)者なしで業務を遂行できること」のような、いわゆる「介護者要件」が設けられているかということと、それが聴覚障害者の場合にどのような影響を及ぼすかということについての調査を行った。

採用試験時の「介護者要件」については、〔表3・1〕及び〔図3〕に示すとおり、都道府県全体の約7割に当たる34自治体が設けている。

さらにこの34自治体の中で、受験資格に規定する介護(助)者に手話通訳が該当すると回答したものは〔表3・3〕及び〔図3〕に示すとおり28(82.35%)で、殆どの自治体でそのように認識されていることが判る。

一方、〔表3・2〕から、同じ34自治体の中で、電話や窓口での対応・日常の業務連絡等が音声会話では困難な者に受験資格があるとしているのは29(85.29%)で、このことから、手話通訳なしでも何らかの代替手段(FAX・筆談・読唇口話など)でこれらの業務が遂行できるのならば受験資格ありとされていることが窺われる。

〔表3・1．採用試験時の「介護者要件」の有無〕

| 「介護者要件」の有無 | 該当自治体数 | 構成率 |
|----------------|--------|---------|
| 「介護者要件」は設けていない | 12 | 26.09 % |
| 「介護者要件」を設けている | 34 | 73.91 % |
| 合計 | 46 | |

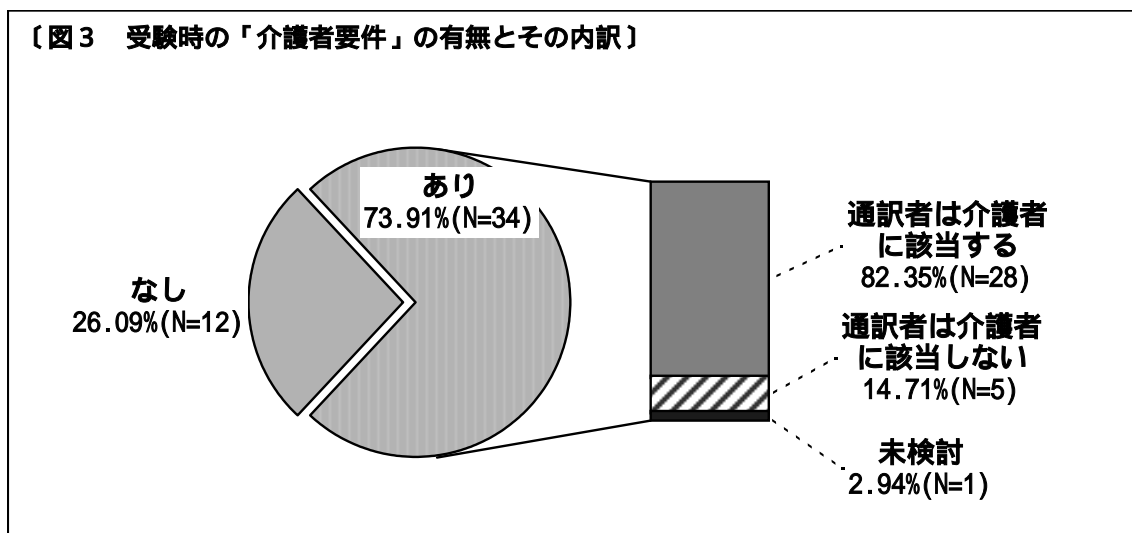
【表3・2．音声会話が困難な場合の受験資格の有無】

| 具体例 | 受験資格 | | 受験資格なしの場合の理由 |
|---|------|----|--------------------|
| | | | |
| 電話での対応が音声会話では困難である者 / 窓口での対応が音声会話では困難である者 / 日常の業務連絡等が音声会話では困難である者 | あり | 29 | 介護者なしの職務遂行に支障があるため |
| | なし | 1 | |
| | その他 | 3 | |
| | 無回答 | 1 | |
| 合計 | 34 | | |

【表3・3．「介護者要件」の介護者に手話通訳は該当するか】

| 該当の当否 | 該当自治体数 | 構成率 |
|-------|--------|---------|
| 該当する | 28 | 82.35 % |
| 該当しない | 5 | 14.71 % |
| 未検討 | 1 | 2.94 % |
| 合計 | 34 | |

【図3 受験時の「介護者要件」の有無とその内訳】



4．聴覚障害のある職員の職務能力の保障について

調査票のQ4では、聴覚障害のある職員がその持てる能力を十分に発揮して職務を遂行していくことを保障するために、通訳以外ではどのような措置が行われているかということ、また職能形成のための定期的な人事異動が行われているかということ进行调查し、さらにそれらの成果を測る指標としての、昇任人事における聴覚障害職員数の調査を行った。

4・1．聴覚障害のある職員のための職場環境整備の状況

この設問は聴覚障害のある職員が職場に配属された場合、その障害を補い、障害のない職員と同等に職務が遂行できるようにするための、ソフトウェア面(人的環境)での整備(手話通訳等以外)に関するものであり、集計結果は〔表4・1〕のとおりであった。

内容としては手話の研修に関するものが最も多く、「その他」の回答の中にあつた、職員の任意参加(選択制)による手話講座(研修)の実施(9)を併せると、都道府県全体の21.74%とほぼ1/5の自治体で実施されている。

〔表4・1．聴覚障害職員のための職場環境の整備〕

| 具体的な整備内容 | 実施自治体数 |
|------------------------------------|--------|
| 全職員を対象とした研修で「聴覚障害」への理解を深めるための講座を実施 | 1 |
| 全職員を対象とした研修で「手話」の講習会等を実施 | 1 |
| 聴覚障害のある職員の特性を考慮した非常災害時の想定マニュアルを作成 | 0 |
| その他 | 17 |

4・2．聴覚障害のある職員のための職場設備の整備の状況

この設問は、同様に職場のハードウェア面(設備環境)の整備に関するものであり、集計結果は〔表4・2〕のとおりであった。

最も多い内容は電話機に受話音量拡大機器を設置するもので、「その他」の回答中にある同様内容の回答(2)と併せると、都道府県全体の17.39%で実施されている。次いで多いものは庁内電子ネットワークの活用で、「その他」の回答中にある同様内容の回答(2)と併せると3自治体で行われている。

〔表4・2．聴覚障害職員のための職場設備の整備〕

| 具体的な整備内容 | 実施自治体数 |
|---------------------------------------|--------|
| 電話機に音声を大きくする補助具を付ける | 6 |
| 聴覚障害のある職員専用のFAX回線を設ける | 1 |
| 筆談用の機器を配備する | 1 |
| 聴覚障害のある職員用の非常災害時用の誘導システムを付ける | 0 |
| 庁内LAN(職員用ネットワーク)等を利用してのチャットによる電子会議を行う | 1 |
| その他 | 7 |

4・3．聴覚障害のある職員の人事異動の状況

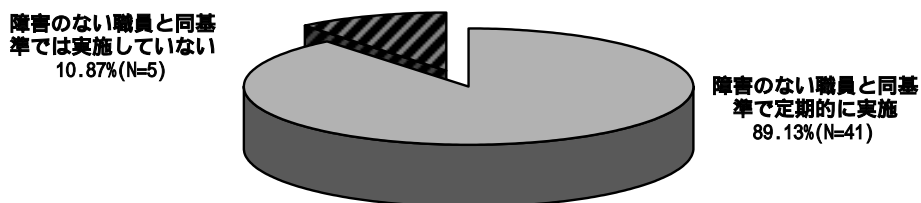
集計結果は〔表4・3〕及び〔図4・3〕のとおりであり、一般職員と同基準で定期的な人事異動が行われている自治体は41(都道府県全体の89.13%)と殆どを占めている。これらの自治体における標準異動期間は、概ね3年から5年の間であった。

また、一般職員と同基準でないと回答した自治体では、障害内容や職員本人の希望を考慮して異動を実施しているとしたところが殆どであった。

〔表4・3．聴覚障害職員の人事異動の状況〕

| 人事異動の実施状況 | 実施自治体数 | 実施率 |
|------------------------|--------|---------|
| 障害のない職員と同基準で定期的に行われている | 41 | 89.13 % |
| 障害のない職員と同基準では行われていない | 5 | 10.87 % |
| 合計 | 46 | |

〔図4-3 聴覚障害職員の人事異動の状況〕



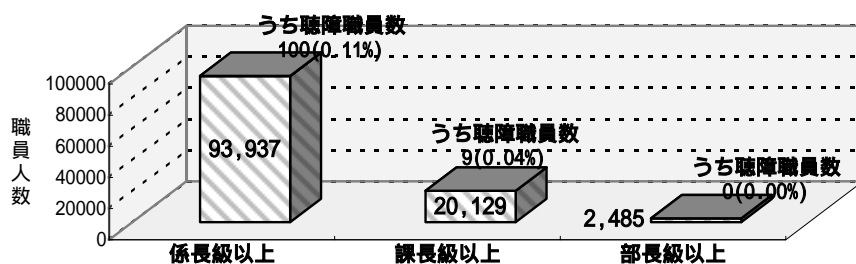
4-4 . 聴覚障害のある職員の昇任人事の状況

集計結果は〔表4-4〕及び〔図4-4〕のとおりである。係長級以上の役職のある聴覚障害職員全体の合計は109名(係長級以上の役職者全体の0.10%)で、〔図1〕に示す知事部局の職員数に占める聴覚障害職員数の割合(0.10%)と同率である。ただし、今回の調査では、係長級以上の役職職員数全体の数字を無回答の自治体が1つあり、これが職員総数の母数に反映されていないため、実際の構成率はさらに低くなるものと見込まれる。

〔表4-4 . 聴覚障害職員の昇任人事の状況〕

| 職 層 | 職員総数 | うち公表された聴覚障害職員数 | 構成率 |
|----------------|---------|----------------|--------|
| 係長級以上(課長補佐級含む) | 93,937 | 100 | 0.11 % |
| 課長級以上(次長級含む) | 20,129 | 9 | 0.04 % |
| 部長級以上 | 2,485 | 0 | 0.00 % |
| 合 計 | 114,066 | 109 | 0.10 % |

〔図4-4 聴覚障害職員の昇任人事の状況〕



また、聴覚障害のある係長以上の役職職員数・及び聴障職員数におけるその構成率の順に上位10位までの自治体を比較してみると、〔表4-5〕及び〔表4-6〕のとおりとなる。

〔表4-5 役職聴障職員数順位〕

| 順位 | 都道府県名 | 聴障職員数 | うち役職聴障職員数 |
|----|-------|-------|-----------|
| 1 | 山形県 | 13 | 13 |
| 2 | 茨城県 | 14 | 12 |
| 3 | 千葉県 | 18 | 8 |
| 3 | 福井県 | 12 | 6 |
| 5 | 岡山県 | 18 | 5 |
| 6 | 福島県 | 6 | 4 |
| 7 | 新潟県 | 6 | 4 |
| 7 | 愛知県 | 5 | 4 |
| 7 | 和歌山県 | 6 | 4 |
| 7 | 徳島県 | 10 | 4 |
| 7 | 愛媛県 | 5 | 4 |
| 7 | 長崎県 | 6 | 4 |
| 7 | 沖縄県 | 11 | 4 |

〔表4-6 役職聴障職員構成率順位〕

| 順位 | 都道府県名 | 聴障職員数 | うち聴障職員数 | 聴障職員構成率(%) |
|----|-------|-------|---------|------------|
| 1 | 山形県 | 13 | 13 | 100.00 |
| 2 | 茨城県 | 14 | 12 | 85.71 |
| 3 | 愛知県 | 5 | 4 | 80.00 |
| 3 | 愛媛県 | 5 | 4 | 80.00 |
| 5 | 福島県 | 6 | 4 | 66.67 |
| 5 | 新潟県 | 6 | 4 | 66.67 |
| 5 | 和歌山県 | 6 | 4 | 66.67 |
| 5 | 鳥取県 | 3 | 2 | 66.67 |
| 5 | 長崎県 | 6 | 4 | 66.67 |
| 10 | 石川県 | 4 | 2 | 50.00 |
| 10 | 福井県 | 12 | 6 | 50.00 |
| 10 | 三重県 | 2 | 1 | 50.00 |
| 10 | 広島県 | 6 | 3 | 50.00 |
| 10 | 大分県 | 4 | 2 | 50.00 |

これを見ると、特に山形県と茨城県の数値が特徴的であり、さらに、知事部局の聴覚障害職員のうち半数以上が何らかの役職に就いている自治体は14あることが判る。ちなみに知事部局の聴覚障害職員全体の絶対数の多い自治体における役職聴障職員の構成率を見てみると、東京都が構成率8.1%で33位、千葉県が同44.4%で16位、大阪府が20%で28位など、いずれも〔表4-6〕の圏外であることから、聴障職員全体の状況と同じく、やはり大都市圏以外の県で役職聴覚障害職員の構成率が高い傾向があることが判る。

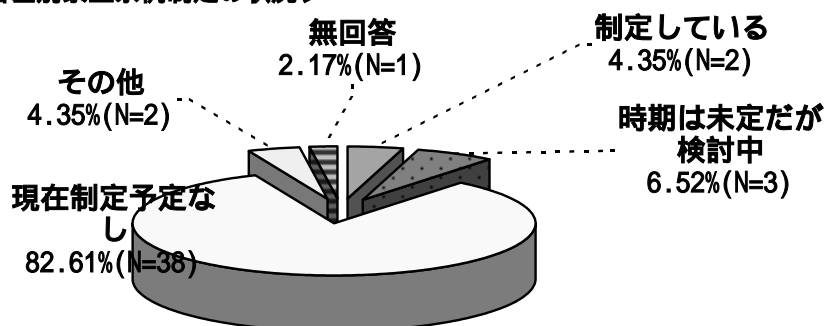
5. 障害者差別禁止条例の制定状況について

最後に参考設問として、近年、国際連合の人権規約との関連でその必要性が重視されつつある「障害者差別禁止条例」について、都道府県レベルにおけるその制定状況の調査を行った。集計結果は〔表5〕及び〔図5〕のとおりである。現在のところ制定予定なしの自治体が38(都道府県全体の82.61%)と最も多く、殆どの自治体で制定が進んでいない状況が窺える。

〔表5. 障害者差別禁止条例の制定状況〕

| 具体的な制定状況 | 該当自治体数 | 構成率 |
|--------------|--------|---------|
| 制定している | 2 | 4.35 % |
| 時期は未定だが検討中 | 3 | 6.52 % |
| 現在のところ制定予定なし | 38 | 82.61 % |
| その他 | 2 | 4.35 % |
| 無回答 | 1 | 2.17 % |
| 合計 | 46 | |

〔図5 障害者差別禁止条例制定の状況〕



【 考 察 】

1 . 基礎的事項について

ここでは、上記、結果の1で示された知事部局の聴覚障害職員数の割合について、これが妥当なものであるのかどうかを推察する一つ的手段として、ノーマライゼーションの見地から、同年代の総人口に占める聴覚障害者数の割合との比較を行ってみることとしたい。

厚生労働省(2002)の直近の調査である平成13年身体障害児・者実態調査の統計によると、18歳以上60歳未満の聴覚言語障害者は推計83千人、総務省(当時は自治省)による平成13年10月1日現在の18歳以上60歳未満の総人口推計は73,906千人であるので、当該年齢層の総人口に占める聴覚言語障害者の割合はおおよそ0.11%となり、今回の調査における知事部局の全職員数に占める聴覚障害のある職員の割合とほぼ同率であった。

総人口に占めるこの構成率と同程度以上の聴覚障害のある職員割合の自治体は、福井県(0.38%)、岡山県(0.35%)、山形県(0.28%)はじめ19自治体ある。その他の自治体(回答を公表しなかった自治体を除く)は全て0.11%未満の構成率であった。

このことから、全国的に見て約6割弱の自治体では、知事部局における聴覚障害のある公務員の割合は当該年齢層の全人口における聴覚言語障害者の割合を下回っているといえる。

2 . 手話通訳・要約筆記等の配置・配備について

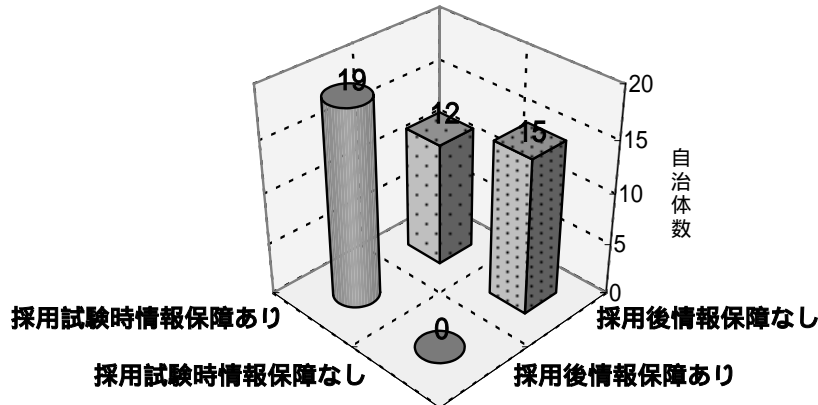
〔表1〕から、採用試験時と採用後に何らかの情報保障が行われているか(調査票のQ2か)で配置または配備ありと回答しているかということに着目して46の自治体を区分してみると、〔表6〕及び〔図6〕のようになる。これを見ると、採用試験時に何らかの情報保障が行われている31の自治体では、採用後に何らかの情報保障が行われている割合は約6割であるのに対し、採用試験時に情報保障が行われていない15の自治体では、採用後に何らかの情報保障が行われている割合は0である事が判る。

また逆に、採用後に何らかの情報保障が行われている19の自治体の全てで採用試験時にも何らかの情報保障が行われているのに対し、採用後の情報保障が行われていない27の自治体では、採用試験時に何らかの情報保障が行われている割合は約4割強である事が判る。

〔表6 . 採用試験時と採用後の情報保障の関係〕単位：公表自治体数

| 情報保障の有無 | | 採 用 後 | | 計 | 採用後情報保障率 |
|------------|--------|--------|---------|---------|----------|
| | | 情報保障あり | 情報保障なし | | |
| 採用試験時 | 情報保障あり | 19 | 12 | 31 | 61.29 % |
| | 情報保障なし | 0 | 15 | 15 | 0.00 % |
| 計 | | 19 | 27 | 46 | 41.30 % |
| 採用試験時情報保障率 | | 100 % | 44.44 % | 67.39 % | |

〔図6 採用試験時と採用後の情報保障の有無〕



次に、採用後の情報保障の内訳について、特に手話通訳などの情報保障の必要性という観点に焦点を当てて考察してみることにしたい。

聴覚障害職員が手話通訳などの情報保障を必要とする場合、その必要性が特に高いのは、課・係内の会議、必修の研修等の時であると考えられるが、〔表2・1〕から、要望があれば何らかの情報保障を実施している自治体は、会議時で全体の約1割、必修の研修時でも約4割である。さらに、会議時に要望があれば情報保障を実施すると回答した5自治体に対し別途実施内容の聞き取り調査を行ったところ、そのうち4自治体では実際に実施した実績はなく、実績があるのは埼玉県のみであった。また、〔表2・3・2〕に示すように、その実施に関する要綱を制定していると回答したのは2自治体であったが、同様の聞き取り調査の結果、そのうち純粋に対職員専用の要綱として制定しているのはやはり埼玉県のみであった。

例えば会議時に通訳などの即時的かつ伝達量の多い情報保障がなければ、それを必要とする聴覚障害職員は話の流れに乗ってその場で発言することもできず、会議に自らの意見を反映させる機会を逸することが考えられる。また、研修時にそのような通訳がないということも、同様に、特にディベートやグループでの演習などの場面で不利が生じ、結果としてこうした面での能力の開発が阻害されることが考えられる。従って、聴覚障害職員が障害のない職員と同様に職能を発揮して自治体の業務に寄与していくためには、職員自身が必要とした場合にこうした場面での通訳の保障は欠かせないものと思われるが、それが普及していないのはなぜであろうか。

〔表2・1〕に数字のない、会議時で全体の約9割、必修の研修時で約6割の自治体では要望があっても情報保障を実施していないということになるが、こうした自治体では、上記のような聴覚障害職員にどのように対応しているのだろうか。このことについては、次の採用試験時の受験資格に関する考察とも絡めて考えてみることにしたい。

3. 職員採用試験時の受験資格について

上記の結果3では、都道府県全体の約7割が受験時にいわゆる「介護者要件」を設けており、さらにその要件を設けている都道府県のうちの約8割は、手話通訳者がその介護者に該当すると考えていて、同時に、通訳者なしでも何らかの代替手段で日常業務が遂行できる聴覚障害者には受験資格があると考えているらしいことも判った。

このことから、受験時に手話通訳者が必要と申し出た場合、実際の職場においては通訳者なしでも何らかの代替手段で日常業務が遂行できることを示して理解されない限り、この「介護者要件」に該当するとみなされる可能性があるといえよう。ただ実際には、手話通訳などの情報保障を必要とする聴覚障害者の場合でも、口話や筆談、FAXなどで通常の日常業務は問題なく遂行でき、上述したような会議時や研修時などのような場面においてのみ通訳者の方が必要かつより有効ということが多い。受験時に「介護者要件」には該当しないとして採用された聴覚障害職員に対して、この採用試験時の「介護者要件」という受験資格があるがゆえに、採用後の会議や研修などの際に自治体の側が通訳の実施を一律に不要とみなし、あるいは聴覚障害職員当事者も通訳の必要性を申し出ることができないという状態が生じていることも考えられる。

ただし、上述の聞き取り調査の結果では、埼玉県のように「常時通訳がつく必要がなく、

会議や研修など必要に応じての通訳者派遣であれば介護者とはみなさない」という見解の自治体もあり、一律的な「介護者」の定義が全てではないことが窺われるものであった。

全ての聴覚障害職員がその本来持っている能力を十分に発揮して職務を遂行していくことを保障するためには、自治体の側でもこのように、会議や研修時などのように通訳による情報保障の方が必要かつ有効である場面で一時的に導入する通訳者等は「介護者」には当たらない、とするような、より現実的で細分化した考え方を持つことがまず必要と思われる。

いずれにせよ、障害者に対する「機会の平等」という観点から、障害を理由とした職業選択の規制に繋がる法律上の規定は近年撤廃される傾向にあり、その主旨を汲むのであれば、根本的にはこの「介護者要件」の存在自体が見直されてしかるべきものであろう。

4. 聴覚障害のある職員の職務能力の保障について

ここでは、聴覚障害のある職員の職務能力を最大限に活用させるための職場環境の整備の状況と、その成果の一つの指標としての昇任人事の状況について調査したのであるが、

〔表4・1〕及び〔表4・2〕から判るように、ソフトウェア面では手話の研修に関するもの、ハードウェア面では電話機に音量拡大機器を設置するというものが比較的多く、それぞれ都道府県全体の約2割で実施されていた。特に後者からは、音量拡大により電話の使用が可能な軽～中等度難聴の職員の存在が窺われる。

また、〔表4・3〕及び〔図4・3〕から、聴覚障害のある職員の職域開発のための定期的な人事異動については、殆どの自治体で障害のない職員と同基準で行われている状況が判った。聴覚障害職員の中には、異動して部署が変わっても職務内容は殆ど同じで、比較的コミュニケーションを必要としない会計事務やデータ入力中心の事務しか経験していないというようなケースもしばしば見受けられるが、今回の調査では、聴覚障害職員の就いている職務の内容に関する設問がないため、この異動が一般職員と同様に、職域開発のための異なる性格の職務内容間の異動であるのかまでを確認することはできなかった。

次に、昇任人事の状況についてであるが、〔表4・4〕及び〔図4・4〕のとおり、係長級以上の役職のある聴覚障害職員は係長級以上の役職者全体の0.10%で、知事部局の職員数に占める聴覚障害職員数の割合(0.10%)と同率であった。これは、一つには聴覚障害職員に対する職務能力の保障が成された一つの成果であるとも考えることができるであろうが、そうすると、上述の考察でも述べたような、聴覚障害職員に対する会議や研修時の通訳の保障が殆ど実施されていないという結果とは大きく矛盾することになる。役職職員にはより多くの情報が必要となり、コミュニケーションの必要性も高まるにも拘わらず、なぜこのような結果が出ているのであろうか。

今回の調査では「聴覚障害となった時期」や「障害等級」に関する設問がないため、役職につく年代の年齢層などから推測するしかないのであるが、一つの仮説としては、これらの役職についている聴覚障害職員の多くは、情報保障によるサポートを用いずに、補聴器だけで障害を補っている難聴者や、採用後の加齢等により聴覚障害となったものであるという可能性も考えられる。但しこのようなケースでも、実際には声に出さないだけで聴覚障害者自身はその障害を補うために過大な労力を強いられている場合が多く、何らかの情報保障によるサポートがあればその負担が解消され、十二分にその能力を発揮できる可能性があるものと思われる。

欧米諸国の例を引き合いに出すまでもなく、ノーマライゼーションの観点から考えるならば、聴覚障害の役職職員の中にも、聴力損失の程度に関わらずあらゆる聴覚障害者が在籍していることがあるべき姿と考えられ、またそれは、その各々に適した情報保障が実施されているという前提に立ってのことであるのはいわずもがなである。今後はそうした在籍状況や情報保障の態様等についての調査も必要と思われる。

【終わりに】

このようなアンケート調査を行うのは、我々にとっても初めての試みであったが、実際に実施をしてみて、都道府県に勤務する聴覚障害のある職員の現状が、大まかであれ客観的に把握できたことは意義のあることであった。

従来より聴覚障害のある職員の間では、会議や研修に情報保障のないことがよく話題に上っており、「会議や研修に通訳がつかないために一人前の職員として認められていない」「研修を受けさせてもらえない」「採用試験のときに通訳をつけてもらえなかった」等々の声が当会会員の間でもよく聞かれる。そしてそれが原因で公務員としての働く意欲を見失いかけている職員も少なくないのである。情報保障がなくとも職務を遂行できるように見える職員もいるのかもしれないが、実際には声に出せぬままに多くの職員が苦勞しており、職務のスムーズな遂行には相当な困難が伴っているのが実状である。今回のアンケートでは、改めてそうした問題の一端も裏付けられたといえるのではないだろうか。

最後に、今回調査にご協力いただいた都道府県には改めて感謝の意を述べさせて戴くとともに、今後この調査結果を活用して、それぞれの自治体に勤務する聴覚障害のある職員の職務遂行能力の向上に資していただければと切に願うものである。