

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 17 日現在

機関番号：21201

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2013

課題番号：24730472

研究課題名(和文) 女性聴覚障害者の職業選択と就労に関する研究

研究課題名(英文) Study of Occupation Choice and Working of Deaf Women

研究代表者

吉田 仁美 (YOSIDA, HITOMI)

岩手県立大学・社会福祉学部・講師

研究者番号：20566385

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円、(間接経費) 510,000円

研究成果の概要(和文)：2006年に採択された国連の「障害者権利条約」、UNESCOのEducation for Allの提唱、教育基本法の改正、あるいは、大学や企業の社会的責任の高まりに見られるとおり、近年、高等教育における障害者支援の問題は、わが国において重要な政策課題の一つに掲げられている。本研究はこうした流れと呼応して、高等教育卒業後における女性聴覚障害者の就労に視点を当てた研究である。そこで本研究では、女性聴覚障害者(18名)にインタビューを実施し、障害の受容のプロセス、アイデンティティ、就労、家庭、教育・生活環境等におけるバリアについてのどのようなものがあるかを明らかにした。

研究成果の概要(英文)：As can be seen in such trends as the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities adopted in 2006, advocacy of Education for All by UNESCO, amendment of the Fundamental Law of Education in Japan, and enhancement of the social responsibility of universities and enterprises, supporting disabled persons in higher education has become an important policy issue in Japan in recent years. In connection with such trends, this study focuses on working of deaf women after graduating from higher education. In this study, therefore, we interviewed 18 deaf women and clarified their processes of accepting disability, their identities, working, family, and the barriers that they experienced in educational and living environments.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会福祉学

キーワード：女性 ジェンダー 聴覚障害 就労問題 アイデンティティ

1. 研究開始当初の背景

近年、女性聴覚障害者の高等教育進学率の高まりに伴い、卒業後の活躍の場が広がってきている。民間企業や公務員、いわゆる組織の中でキャリアを積み重ねている人もいれば、専門職や自由業等のように自分の専門性を生かす職業に就いている人もいる。このように、女性聴覚障害者の働き方が多様化しているなかで、女性聴覚障害者らはどのような理由で職業を選び、またキャリアを積み重ねているのだろうか。

研究代表者はこれまで、「高等教育における聴覚障害者の自立支援」に当事者視点から研究を進めてきた。これまで研究の対象としてきた高等教育における聴覚障害者らは大学4年間の課程を終えて、一般学生と同様、確実な経済的自立をめざして、就労の場へと出る。彼ら彼女らが一般学生と比較して多くの苦難を乗り越えて就職を果たし、経済的に一定程度の自立が可能になったとしても様々な問題、障壁が待ち構えている。本研究は研究代表者のこれまでの研究の関連から、高等教育を終えた聴覚障害者の就労問題に研究テーマを移行し、すなわち高等教育卒業後における聴覚障害者の就労及びキャリア形成に焦点を当てる。その際、これまで先行研究において対象とされてこなかった「女性聴覚障害者」に焦点を絞らねばならぬこと、最終的に障害と女性、ジェンダー視点を加えて分析・検討を行う。

女性聴覚障害者の問題は米国で Deaf Studies (聴覚障害学)の一部として位置づけられていたが、Deaf が Women であることから Women's studies の発達している米国では、両者の結合の兆しが米国の聴覚障害者を中心とした大学であるギャローデット大学で既にみられ、研究が進められている。そのため本研究では主に、海外の文献等の資料から知見を得ながら本研究を進めていく予定である。

2. 研究の目的

聴覚障害者の就労問題として、職場におけるコミュニケーションの問題があげられる。このコミュニケーションの問題は聴覚障害者であれば性別の有無を問わず、常にその領域での支援が必要とされることである。このように聴覚障害をもつ男性・女性の双方に共通してみられる問題がある一方で、一般的に就労に関してはさまざまな男女格差が存在しているなかで、聴覚障害女性特有の問題や障壁があるのではないだろうか。本研究では、その問題意識の基本に立ち、障害女性がかかえる就労のバリアの実態を把握することを目的とした。

3. 研究の方法

本研究では、高等教育を卒業し、現在働いている聴覚障害をもつ女性(18名)にインタビュー調査を実施した。インタビュー調査の質問内容の流れは主に以下の通りである。質問項目は、(1)聴力レベル、アイデンティティ、障害受容、(2)現在の仕事内容、仕事に就くまでのプロセスや就労後のキャリア、(3)職場の環境・人間関係等、障害者雇用の取り組み、障害者支援サービスの有無、(4)就労というステージにおいて、聴覚障害者、女性聴覚障害者としてどのようなバリア(障壁)があるのか、の5点であった。

調査時期及び参加者については以下の通りである。調査時期は、2012年9月から3月の7ヶ月にわたって実施した。調査協力者は主に、研究代表者が所属している障害女性や聴覚障害者の当事者団体を通じて募集した。その際、調査参加者は高等教育卒業後に就職し、職業経験が2年以上の女性聴覚障害者に限定した。調査方法は、面接法(インタビュー:半構造化インタビューを基本とし、一部デプスインタビューを取り入れた)を用いた。インタビューは、口

話（補聴器を用いた聴覚活用をあわせた会話手法）、手話、音声言語会話・筆談等であり、場合によってはメールがそれらを補足した。その際、手話でのインタビューの場合は記録用にビデオカメラで撮影し、会話が可能な聴覚障害者を対象とした場合にはICレコーダーで記録をとった。

本研究は、「日本社会福祉学会研究倫理指針」の「B事例研究」に基づいて行われた。倫理的配慮については、インタビュー協力者には、研究の趣旨を事前に文書で周知徹底させ、事例として学術研究活動に使用すること、同時に外部からは協力者を特定できないようにするという了承を得ている。なお本研究は、インタビュー調査実施にあたって事前に、昭和女子大学倫理委員会に申請し調査の許可を得ている（2012年6月昭和女子大学倫理委員会承認、受付番号：12-05）。

4. 研究成果

インタビュー調査をとおして、以下の5点が明らかにされた。

第一に、調査協力者の聴力レベルは、両耳平均28デシベルから125デシベルまでと個々人でさまざまであった。無論、アイデンティティや障害受容も個々人で異なっていたが、「難聴者アイデンティティをもつ」と回答した人ほど、障害受容が困難だった様子がインタビューからわかった。一方で、「ろう者アイデンティティをもつ人」は、聴覚障害者としての役割や聴覚障害者ならではの強みを生かすことができる職業を選択する傾向にあったことも明らかにされた。第二に、今回の調査協力者18名の就労状況を簡単にまとめると、企業勤務が5名、学校法人が4名、フリーランス3名、公務員2名、医療法人1名という構成であった。うち正規職員として勤務しているのは18名のうち10名であった（但し、フリーラン

スの3名はのぞく）。中には、障害、女性、非正規という三重の格差の中で、QOLが低下したままの状況におかれた人もいた。第三に、職場の環境・人間関係について悩みを抱えている人が多くいたことが明らかになった。特に、職場や周囲に聴覚障害者がいないところで働いている人が、会議等の情報保障の面で苦労しているケースが多く、さらに、「情報の蓄積」「情報格差」「職場での女性同士のコミュニティにどのように関わるか」を課題としてあげている人も多くいた。第四に、障害者であり、女性でもあるということにより、自分の能力を発揮できる機会を与えられない、自分にはできるはずの業務も職場内の過剰な配慮によって業務を担当させてもらえない、その結果、自分の業務の範囲が狭まり、今後のキャリアの可能性に限界を感じた、というようなケースも見られた。第五に、職場に限らず、通勤・交通・出張先等の場面においても女性のライフステージの変化に対応した聴覚障害者視点からのユニバーサルデザイン整備が必要という意見があったことが明らかにされた。

今回の調査協力者18名は、26歳から50歳までの高等教育を終えた有職者であった。彼女らは、経済的自立や自己実現を求めて就職したわけであるが、就職後に数多くのバリアを経験している。また、ライフステージの変化（具体的には、結婚・出産・育児・離婚）によってやむなく、離職・転職を経験している人もいた。障害女性の場合、条件が整備されていない状況で働き続ける要因のひとつにパートナーや家族の理解を得られるかどうか大きなポイントとなっている人もいた。現在の厳しい就職状況において、例え、障害をもち、なおかつ女性でありながら就職できたとしても、個々人の事例からは、すさまじい努力を積み重ね

ている様子が読み取れた。このことは、聴覚障害女性が働き続けられるかどうかの条件の大きな理由として、個人の努力や能力に大きく委ねられている側面があることを示している。

今後は、「就労」の本来の意味を女性聴覚障害者の視点からとらえ直し、課題を発信していくことが重要である。そのためには障害をもつ女性がどのような課題を抱えているかをより一層、ジェンダー視点から明確にしていく必要がある。今後の課題としたい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計2件)

吉田仁美(2013)「Bangladeshにおけるソーシャル・ビジネス 現地での視察・体験報告から」『学苑 人間社会学部紀要』868, 71-81(査読無)

吉田仁美(2014)「障害者ジェンダー統計への注目」『岩手県立大学紀要』16, 43-50(査読無)

[学会発表](計5件)

Shigeki Inoue, Hitomi Yoshida, Daiki Ayuha, Koichi Utagawa, Sumie Kaminaga, Kuniomi Shibata (2012) Research on the Usefulness of Closed Captions on TV Commercials - Shared Needs of the Hearing-Impaired and People over 60-, The 4th International Conference for Universal Design in Fukuoka 2012

Kuniomi Shibata, Koichi Utagawa, Shigeki Inoue, Hitomi Yoshida, Daiki Ayuha (2012) Research on the Usefulness of Closed Captions on TV Commercials - Closed Captioning as a Form of Advertising Expression-, The 4th International Conference for Universal Design in Fukuoka 2012

吉田仁美(2012)「ろう難聴女性と情報発信」『日本福祉のまちづくり学会第15回大会』福岡県北九州市 西日本工業大学

吉田仁美(2013)「女性聴覚障害者の職業選択と就労に関する研究」『日本社会福祉学会第61回大会』北海道札幌市 北星学園大学

吉田仁美(2013)「障害者ジェンダー統計の整備状況 国際的・国内的視野から」『経

済統計学会第57回大会』静岡県静岡市 産業交流センター

[図書](計1件)

吉田仁美(2013)「社会福祉における権利擁護のしくみ」林邦雄・谷田貝公昭監修, 山崎順子・和田上貴子編『保育者養成シリーズ 社会福祉』94-104(分担執筆)

[産業財産権]

出願状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

[その他]
ホームページ等

岩手県立大学 教育研究者総覧

<http://souran.iwate-pu.ac.jp/search?m=h&one&l=ja>

6. 研究組織

(1)研究代表者

吉田仁美(YOSHIDA HITOMI)
岩手県立大学 社会福祉学部専任講師
研究者番号:20566385

(2)研究分担者
なし

(3)連携研究者
なし