平成 18 年度

「聴覚障害者の相談の資格・認定に関する調査研究及び聴覚障害者相談支援へのケアマネジメント等の研修」事業

報 告 書

財団法人　全日本ろうあ連盟

（聴覚障害者の相談の資格・認定に関する調査研究及び
聴覚障害者相談支援へのケアマネジメント等の研修事業委員会）

ごあいさつ

財団法人全日本ろうあ連盟
理事長　安藤　豊喜

平成 18 年度「聴覚障害者の相談の資格・認定に関する調査研究及び聴覚障害者相談支援へのケアマネジメント等の研修」事業の報告書を皆さんにお届けできることを大きな喜びとしています。

財団法人全日本ろうあ連盟は、長年にわたって厚生労働省に対し、「ろうあ者相談員制度」の法制化を要望してきました。

この要望の根拠の一つは、ろう者は、手話を言語としているために音声による言葉で対応している公共機関の窓口を自由に利用できないという制約があるためです。二つは、外見からその障害が識別できないこともあって、障害の特性や、社会的、制度的、文化的な制約の実態に対する理解が不十分で、同じ障害を有し、手話によるコミュニケーションが可能なろう者による相談や助言が求められていたからです。

このような背景とろう者のニーズに沿って、全日本ろうあ連盟は、手話通訳者設置や派遣事業の要望と並行して、相談員制度の創設を長年にわたって要望してきました。これには、情報・コミュニケーションの保障と共に、相談・助言を的確に行なうことによってろう者の経済的・社会的な自立が容易になるとの判断もありました。

ろう者の生活実情に即したこの要求は、全国の都道府県・市への要望となり、全国の少なくない自治体がろうあ者相談員の採用や窓口を設定するなどの施策になっています。これを国の制度に発展させ、全国のすべての都道府県・市にろうあ者相談員を設置する施策が希求されていますが、資格や財政的な壁があり、実現の展望を見出せません。

しかし、現在、自己選択・決定や自立を支える支援・相談・助言の環境が求められています。また、平成 18 年度からスタートした障害者自立支援法においても「相談支援」が重視されていますので、その資格認定の方法や相談支援のケアマネジメントの手法を確立するために、「独立行政法人福祉医療機構（長寿社会福祉基金）」の助成を受けて研究してきました。この事業は、2 年継続のものであり、平成 18 年度は、現状や課題の整理を行い、19 年度で、それを基にした資格付け等の方向を提起したいと考えています。本書によって示された現状や課題が全国的に検討され、より広範な課題の提起となることを期待しています。最後になりますが、この事業にご協力を賜りました独立行政法人福祉医療機構をはじめとする関係者に厚くお礼を申し上げて、報告書発刊のごあいさつといたします。

目　　次

聴覚障害者の社会参加と自立支援のために　－相談支援のあり方から－

第１章　聴覚障害者の相談支援の実態 …… 1
　第１節　聴覚障害者の実態 …… 1
　　１．聴覚障害者数 …… 1
　　２．聴覚障害の種別 …… 1
　　３．聴覚障害の基本的な特性と抱える課題 …… 2
　　４．自己選択・自己決定の観点からみた聴覚障害者の対応能力 …… 2
　　５．現在求められている施策 …… 3
　第２節　「ろうあ者相談員」の実態 …… 3
　　１．「ろうあ者相談員」の発生 …… 3
　　２．「ろうあ者相談員」の実態 …… 4
　　３．「全国ろうあ者相談員研修会」の取り組み …… 5
　　４．「ろうあ者相談員」が設置されていない地域の相談支援の実態 …… 6

第２章　聴覚障害者への相談支援の現状把握と分析 …… 7
　第１節　アンケート調査による現状把握 …… 7
　　１．調査目的 …… 7
　　２．調査方法 …… 7
　　３．調査結果 …… 7
　　４．調査結果のまとめと考察 …… 31
　第２節　ヒアリング調査による現状把握 …… 35
　　１．調査目的・方法 …… 35
　　２．調査結果 …… 36
　　３．考察 …… 38
　　※ヒアリング調査まとめ …… 40

第３章　聴覚障害者に対するケアマネジメント …… 42
　第１節　はじめに …… 42
　第２節　聴覚障害者の障害特性と援助視点 …… 42
　　１．聴覚障害の特性 …… 42
　　２．聴覚障害者への援助視点 …… 42
　第３節　聴覚障害者とケアマネジメント　－支援の留意点－ …… 43
　第４節　聴覚障害者とケアマネジメント　－ケアマネジメントのプロセス－ …… 43
　第５節　介護保険法と聴覚障害者支援
　　－介護保険事業における高齢聴覚障害者支援の課題－ …… 44

第６節　障害者自立支援法と聴覚障害者支援
－重複聴覚障害者の生活ニーズと自立支援－ …… 46
第７節　聴覚障害者の地域生活支援を進めるために
－相談支援者の役割・支援視点－ …… 48

第４章　これからの相談支援のあり方 …… 51
第１節　障害者自立支援法における相談支援 …… 51
第２節　「聴覚障害者福祉士」（仮称）創設の提言 …… 51
第３節　聴覚障害者に関わる相談支援業務の専門性について …… 52
第４節　「聴覚障害者福祉士」（仮称）の資格創設のための養成・認定のあり方 …… 53

第５章　課題 …… 54

研修会の実施報告
１．研修会の内容 …… 55
・講義１「聴覚障害者への相談支援の専門性
～手話通訳者の役割と対比して」 …… 56
・パネルディスカッション
「聴覚障害者に関わる専門性とは何か？」 …… 57
・報告１「聴覚障害に関する相談支援についての調査報告」 …… 60
・講義２「聴覚障害者に対するケアマネジメント」 …… 63
・講義３「介護保険法・障害者自立支援法による相談場面における
ケアマネジメント―聴覚障害者の支援の視点と方法」 …… 63
・分散会 …… 64
・報告２「聴覚障害者福祉士(仮称)養成・育成のための
研修カリキュラムについて」 …… 68
・全体のまとめ・アンケート …… 71
２．参加者アンケートのまとめ …… 72
３．研修会を振り返って …… 77

資　料
◆補足稿「ケアマネジメントの導入経過・定義・プロセス」 …… 79
◆聴覚障害に関する相談支援についての調査アンケート用紙 …… 85

委員名簿

聴覚障害者の社会参加と自立支援のために

－相談支援のあり方から－

第１章　聴覚障害者の相談支援の実態

第１節　聴覚障害者の実態

１．聴覚障害者数

厚生労働省により 2001 年(平成 13 年)６月に実施された『身体障害児・者実態調査結果』によれば、18 歳未満の身体障害児 81,900 人のうち聴覚言語障害児は 15,200 人（18.6%）（表１）、18 歳以上の身体障害者 324 万 5000 人のうち聴覚言語障害者は 34 万 6000 人（10.7%）（表２）を占めていると推計されている。

表１　身体障害児(18 歳未満)の全国推計数，障害の種類×年齢階級（単位：人）

	総　数	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	重複障害（再掲）
総　数	81 900	4 800	15 200	47 700	14 200	6 000
0－4 歳	13 500	1 000	2 700	7 000	2 900	1 400
5－9	23 100	1 000	3 900	14 200	4 100	1 400
10－14	28 900	2 200	5 800	16 600	4 300	1 900
15－17	15 400	700	2 700	9 200	2 900	1 200

出所）厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2002）『身体障害児・者実態調査結果』（2001 年調査）

表２　身体障害者(18 歳以上)の全国推計数、障害の種類×年齢階級（単位：千人）

	総　数	視覚障害	聴覚言語障害	肢体不自由	内部障害	重複障害(再掲)
総　数	3 245	301	346	1 749	849	175
18－19歳	11　(0.3)	-	1	8	2	1
20－29	70　(2.2)	7	9	45	9	3
30－39	93　(2.9)	8	13	59	13	6
40－49	213　(6.6)	16	22	130	45	11
50－59	468 (14.4)	47	38	271	113	10
60－64	363 (11.2)	29	24	198	112	20
65－69	522 (16.1)	37	40	290	154	37
70歳以上	1 482 (45.7)	155	195	739	394	86

出所）厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2002）『身体障害児・者実態調査結果』（2001 年調査）

２．聴覚障害の種別

聴覚障害者は、失聴の時期、聴力程度、育った環境、受けた教育的条件などに相違があり、その障害の困難性や特性などを一律的に判断することは避けるべきであろう。

また、その呼称も一般的に、ろう学校で教育を受け、手話に堪能な者は「ろうあ者・ろう者」、普通学校で教育を受け、補聴器利用により残存聴力を活用できる者は「難聴者」、義務教育や高等教育を終えた後の失聴者は「中途失聴者」、聴覚障害と他の障害を併せ持つ

者は「ろう重複障害者」、高齢による難聴者は「高齢聴覚障害者」などが使用されている。

コミュニケーションの手段についても、手話、口話（発音発語・読話）、補聴器利用、筆談・要約筆記などがあり、聴覚障害者個々の状況によってコミュニケーション手段が異なっているので、それぞれの聴覚障害者が使用するコミュニケーションの方法やニーズを的確に受止めた対応が求められるのである。

３．聴覚障害の基本的な特性と抱える課題

聴覚障害の基本的な特性としては、下記のように説明できよう。

１）聴覚障害は外見から識別できず、聞こえる人の立場から見れば、介助やサポートのイメージが掴めなく、話しかけや会話のしづらい人間といえよう。従って、自己主張が困難であるとか、周囲の出来事の認識が容易ではないとか、名前を呼ばれても聞こえないので分からないことなど、聴覚障害に起因する困難性等の理解が十分ではない。

２）聴覚障害者にとっては、親・兄弟とのコミュニケーションにも制約があり、聞こえる人とのコミュニケーションには常に緊張を強いられる。また、音声放送の情報が得られないこと、意思疎通に支障があることから、聞こえる側からの誤解が多いのである。

こうしたことから、聴覚障害が抱える課題として、下記のように説明できよう。

１）情報・コミュニケーションのバリアに囲まれている。

２）人間的に孤独を強いられる障害である。

３）周りの出来事に即座に対応できない障害である。

４）自己主張が困難なために自己抑制を強いられる障害である。

５）情報・コミュニケーションの障害のために人間的な能力の発達や評価が抑制される障害である。

もちろん、聴覚障害は、生活やサポート環境の改善によって軽減されることは言うまでもない。手話通訳者の増加や手話通訳・要約筆記事業の充実に、テレビ放送による字幕放送の拡大、FAX、携帯文字メール、インターネットなどによって、聴覚障害者の情報・コミュニケーション環境は大きな前進を遂げており、上記に掲げる課題も軽減されつつあるが、まだ、発展途上の段階であって、更なる拡充が求められているといえよう。

４．自己選択・自己決定の観点からみた聴覚障害者の対応能力

今、障害を有する当事者の自己選択・自己決定が言われているが、この理念を依拠として、基本的な聴覚障害者の対応能力を述べてみる。

１）日本語の理解があり、読み書きや手話使用の能力のある聴覚障害者の場合、手話通訳や筆談・要約筆記による情報・コミュニケーションのサポートで自己選択・自己決定が可能である。

２）難聴・中途失聴の障害で、普通学校で教育を受けた者は、補聴器利用、筆談・要約筆記による情報･コミュニケーションのサポートで自己選択･自己決定が可能である。

３）手話を日常的なコミュニケーションとして使用しているが、日本語の獲得が十分でなく、読み書きの能力に制約がある者には、手話通訳による情報・コミュニケーションのサポートだけでなく、自己選択・自己決定を行なうための説明、助言・相談支援などが必要である。

４）標準手話が使えず、読み書きの能力も非常な困難が伴う者には、身振り的な手話を中心とした情報・コミュニケーションのサポートとともに、生活支援を含めた介助等が必要である。

上記のように、同じ聴覚障害者といっても、自己選択と決定のための対応能力はさまざまである。また、抱える課題や内容によっては、通訳、相談、判断・決定のための支援など複合的に対応が求められる場合もあるのである。

従って、専門的なサポートのあり方は、下記の３点に整理できるのではないかと思われる。

１）手話通訳や筆談、要約筆記等による情報・コミュニケーションのサポート

２）事態の説明・解説・助言によるサポート

３）相談・生活支援等のサポート

５．現在求められている施策

聴覚障害者は、さまざまな条件の多様性があり、多様なニーズを持っている。個々の聴覚障害者が現今の障害者をサポートするための社会資源を有効に活用し、社会参加や自立のレベルを高めるための研究や現状分析が必要である。

前進した手話通訳・要約筆記事業や手話通訳人口の拡大によって現今の社会資源を不自由なく利用する聴覚障害者もいれば、聴覚障害だけでなく二次、三次障害を有するために自己選択､自己決定のためには特別の配慮や制度を必要とする聴覚障害者もいるのである。

後者の場合、手話通訳・要約筆記による通訳支援だけでなく､「相談支援事業」によるサポートが欠かせなく、そのための資格認定や制度化を研究するのが、この「聴覚障害者の相談の資格・認定に関する研究調査及び聴覚障害者相談支援へのケアマネジメント等の研修」事業の目的であり、聴覚障害者のニーズに沿った財団法人全日本ろうあ連盟（以下、連盟とする）の「ろうあ者相談員」設置運動などを起点とした取り組みなどを通して、課題実現の方途が研究されるべきである。

第２節　「ろうあ者相談員」の実態

１．「ろうあ者相談員」の発生

1967 年（昭和 42 年）の身体障害者福祉法の改正によって身体障害者相談員制度が誕生したが､「ろうあ者相談員」は身体障害者相談員とは全く別のものである。

1950 年代後半からの高度経済成長にともない聴覚障害者の社会参加､職域拡大や核家族化も進み、一人暮らし或いは家族を養う立場の聴覚障害者が漸増していった。それととも

に社会生活におけるコミュニケーションと、情報獲得に困難を抱える聴覚障害者は、福祉事務所等に種々の相談を持ち込んだりすることも増えていった。

しかし、福祉事務所等の公的機関には手話のできる職員がいないため、聴覚障害者の個別問題の解決を援助することが十分にできなかった。もともと聴こえる人との間で意思の疎通に困難を伴うろうあ者は、相談機関のほとんどを利用することができず、相談できるところは、手話のできる人がいるところに限られ、同じろうあ者同士、又は手話のできる聴こえる人と個人的に相談するしかなかった。当時の全国ろうあ者大会のスローガンに「手話のできる福祉司を」と掲げているが、当時のろうあ者にとって福祉事務所とは、極言すれば、以前に発行されていた「国鉄乗車券の割引証明書」をもらいに行くところでしかなかったのである。地域の聴覚障害者団体のリーダーや、ろう学校・職場の先輩が相談を受け、相談機関との中継ぎをするなどの相談実態の積み重ねと、悩み、苦しみ、願望などを相談したくても、相手に伝え、相手の話を聞くすべもなかった苦しみから、「手話で話せる相談者（員）」を求め、「手話ができ、聴覚障害者の心情等を十分に理解できる人」が必要であると地方自治体に要望してきた。その結果、1963 年（昭和 38 年）に北海道の旭川市に聴覚障害者が採用されたことを皮切りに、聴覚障害者協会事務所や福祉事務所、社会福祉協議会等に、聴覚障害者への相談支援を専門に行う「ろうあ者相談員」を採用する自治体が増えていった。

２．「ろうあ者相談員」の実態

連盟では 1989 年（平成元年）以来、全国ろうあ者大会の大会決議の一つに「ろうあ者相談員の正職員採用、全国的な設置のために」を入れて、国に対しては、「ろうあ者相談員」制度の創設を、地方自治体に対しては、「ろうあ者相談員」を正職員として採用することを求めてきた。

連盟は、週に３日以上勤務して、聴覚障害者の相談に従事することにより報酬を得ている者を「ろうあ者相談員」と定義しているが、「ろうあ者相談員」は国の制度ではなく、自治体独自の事業であるため、全国共通の名称、設置基準、業務内容となっておらず、採用している自治体は限られている。

地方自治体が定める「ろうあ者相談員」の条件の多くは、「手話ができることと、ろうあ者福祉に熱意があること」である。それで手話ができる聴覚障害者団体の役員、聴覚障害者の家族・関係者、ろう教育関係者などが採用された。しかも各地の聴覚障害者団体の要望と取り組みにより、聴覚障害者団体の推薦で採用されている人が多く、当初は健聴者よりは聴覚障害者が多かった。

名称は、「ろうあ者相談員」、「ろう者福祉指導員」、「ろう者生活指導員」等まちまちであり、身分も正職員、常勤嘱託、非常勤など多様である。2005 年度（平成 17 年度）に連盟が「ろうあ者相談員」を対象に実施したアンケート調査（注）によると、正規職員の多くは他の業務を兼任しており、聴覚障害者を対象とする相談業務に専念できていない現状がある。全体の３分の２を占める非正規職員の多くは、勤務時間の制約、外勤の制約、収入・福利厚生等の制約など、不十分な労働条件での勤務を余儀なくされている。

（注）2005 年度（平成 17 年度）第 21 回全国ろうあ相談員研修会にて発表、連盟登録相談員 188 名にアンケートを行い 66 名の回答を得たもの

設置場所は、聴覚障害者協会事務所・福祉事務所・更生相談所・社会福祉協議会等、様々であるが、近年は聴覚障害者情報提供施設の設置箇所が増えたことにより、施設職員において相談支援に従事する人も増えている。2006 年度（平成 18 年度）の連盟による「ろうあ者相談員」登録によれば、35 都道府県 192 名となっている。「ろうあ者相談員」のほとんどは、資格を有せず、相談についての知識・経験が不十分な状態からスタートしている。また、更生相談所や福祉事務所に採用された場合には、設置機関から相談についての指導が受けられた例もあったが、多くは、自分の経験知識を基にして相談を進め、試行錯誤の中での相談を進めている。しかし、聴覚障害者に対する専門的な相談が、地方自治体に公的に認められた意義は大きいと言える。

一方施設職員において相談支援業務を担当する人の場合は、社会福祉士、精神保健福祉士等の国家資格を有する者が増えてきている。

３．「全国ろうあ者相談員研修会」の取り組み

1984 年（昭和 59 年）４月、連盟の事業として「全国ろうあ者相談員研修会」が東京都において開催され、32 名の相談員が集まった。以後、講義と事例検討を二つの柱にして毎年１回開催されている。参加者数の規模は平均して 50 名～60 名となっている。

全国ろうあ者相談員研修会で行われてきた講演、シンポジウム等の主なテーマは以下の通り。

・援助としての相談活動とその意義と課題について
・相談支援、面接の方法等について
・心因反応について、そのカウセリングについて
・カウセリングの理論と実際について
・障害者のケアとマネジメントについて
・身体障害者福祉法、年金法、介護保険制度、障害者支援制度、障害者自立支援法の改正や施行の概要、課題等について
・権利としての社会福祉の展望、これからの日本の福祉、最近の福祉の動向等、福祉の動向、理念、課題について
・労働、家族関係、地域コミュニティ、高齢者、重複障害者等について
・施設、デイサービスセンター、生活支援センター等の施設の役割について

このように、相談の方法、福祉制度、精神障害者への対応方法などを講義から学ぶことと併せて、重複して障害のある聴覚障害者の相談、関係機関と連携して対応した相談、集団に入る機会に恵まれなかった聴覚障害者の相談、聴覚障害者同士による法律的トラブルの相談などの事例を持ち寄り検討・討議することを積み重ねている。

また、北海道、関東、近畿、九州の各ブロックで、あるいは大阪、札幌、広島、福岡の政令指定都市では、定期的な「ろうあ者相談員」の集まりが積み重ねられ、講義・事例検討・ロールプレイ等の研修と情報交換が行われ、「ろうあ者相談員」としての資質の向上が

図られてきている。

相談対象者はろうあ者にとどまらず、難聴者・中途失聴者、重複聴覚障害者等、聴覚障害者すべてへと広がりを見せており、相談方法にも、ソーシャルワークの考え方が取り入れられてきた。それは、施設作りの実践、集団健康診断の実践、デイサービスの実践等の一翼を、「ろうあ者相談員」が担った例にも表れている。

４.「ろうあ者相談員」が設置されていない地域の相談支援の実態

地方自治体独自の「ろうあ者相談員」制度がない地域の聴覚障害者は、相談支援に関わる社会資源を利用するためには手話通訳者を介して相談するか、手話通訳者や聴覚障害者団体役員が相談対応しているのが実情である。

手話通訳者が相談業務を兼務しているところでは、聴覚障害者に対するコミュニケーション支援と相談支援を一人の人間が同時に担う事態が生じている。

しかし、コミュニケーション支援業務と相談支援業務は、基本的には異なる専門的な技能を必要とする業務であるので、複数による分業の体制が望ましいといえよう。

それに、生活支援の必要なレベルの聴覚障害者に対しては、相談支援業務の部分の負担が重く、手話通訳業務との兼務は困難なことが多いと考えられるので、このような課題を研究しながら、個々の聴覚障害者の障害程度、自己選択、決定のための能力レベルなどに的確に対応するサポート体制の実現が望まれているといえよう。

第２章　聴覚障害者への相談支援の現状把握と分析

第１節　アンケート調査による現状把握

１．調査目的

さまざまな課題を抱えている「障害者自立支援法」は 2006 年（平成 18 年）４月から施行され、同法における相談支援事業は同年 10 月から施行された。「相談支援事業」は今後の障害者福祉施策の中で重要な事業として位置付けられており、その支援体制の充実が重要な課題となっている。

そこで、聴覚障害者をとりまく相談支援事業、主にろうあ者相談員に関わる事業を中心に、資格化も含めて聴覚障害者にとってより良い相談支援の在り方を考えるために、聴覚障害者への相談に従事している方々がどのような状況にあるか、現状を把握することを目的として調査を実施した。

２．調査方法

調査方法は質問紙郵送調査である。調査対象者は、ろうあ者相談員や手話相談員等として聴覚障害者のための相談員として位置づけられている職員、聴覚障害者のための施設において相談支援を担当している職員である。調査期間は９月 12 日に発送し、11 月 20 日までに回収したものである。

質問紙発送の対象者は、個人を対象には、連盟に「ろうあ者相談員」として登録されている 192 名とし、施設については、聴覚障害者関連福祉施設 67 施設に３通ずつの質問紙を送付し、回答への協力を依頼した。

回答をいただいた質問紙の有効回答は 157 であった。157 の回答は、相談業務が主たる業務となっていない介護職員や施設長、事務職員等からの回答も含まれていたため、本報告では、その 157 回答の中から、ろうあ者相談員として連盟に登録されている方々の 103 の回答に限定して集計した調査結果をまとめた。なお、ここにまとめた数字は、原則として%の値である。また、統計的に整理できない自由記述については、ろうあ者相談員からの回答にだけに限定せず、157 回答のすべてをまとめた。

なお、郵送した質問紙調査票は本報告書の巻末に参考資料として掲載してあるので、参照されたい。

３．調査結果

（１）聴覚障害の有無

相談員の聴覚障害の有無を問うたところ、「ろう」が 40.8%、「難聴」が 5.8%、健聴が 52.4%であった（図１－１）。難聴の割合が少ないために、以下の分析の際に、相談員の聴覚障害の有無をみる場合、「ろう」と「難聴」を合わせて、「聴覚障害」とする。したがって、「聴覚障害」は 46.6%、「健聴」が 52.4%となる（図１－２）。聴覚障害を持つ人と持

たない人の割合は、およそ半々の割合となっていることが分かる。

図１－１　聴覚障害の有無

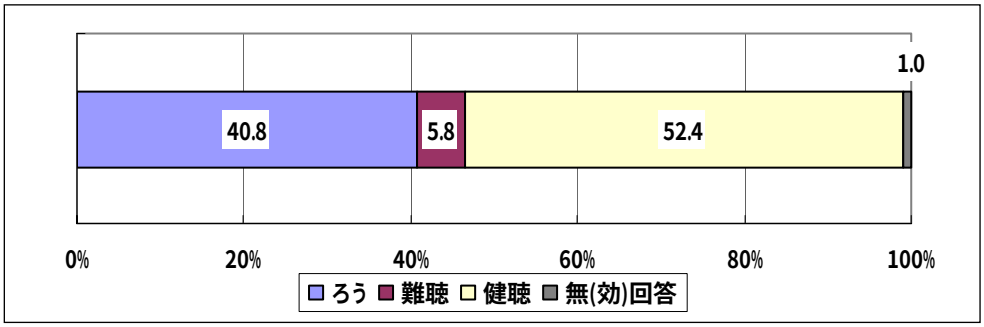
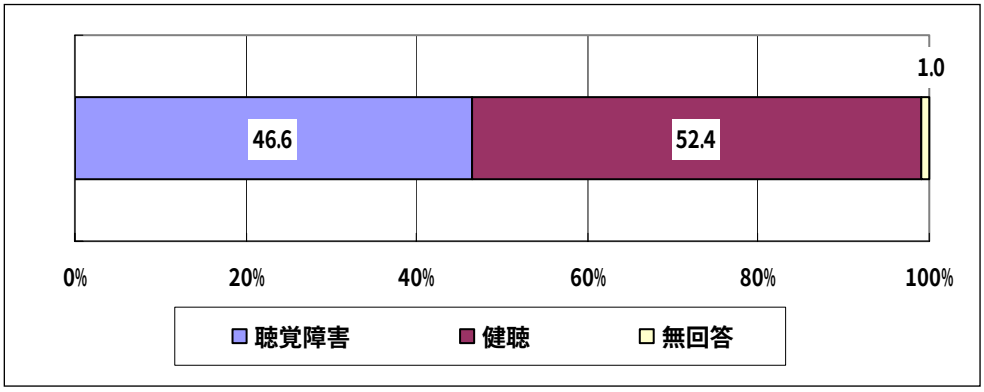


図１－２　聴覚障害の有無



（２）年齢

年齢については、20 歳から 39 歳までを 10 年ずつに区分し、40 歳以上は５歳ごとに区分し、回答をしていただいた。その結果（図２－１）、「50-54 歳」が最も多く 23.3%であり、「55-59 歳」の 13.6%を合わせると、50 歳代は 36.9%と最も多い。次いで「45-49 歳」が 16.5%、「40-44 歳が」13.6%と、40 歳代が 30.1%であった。20 歳から 49 歳までを合計すると 49.5%となり、50 歳がちょうど中間点となる。逆に言えば、50 歳代以上の方々が 50%を占めているということでもある。

聴覚障害の有無と年齢の関係をみると（図２－２）、「健聴」の方々は 40 歳代が 35.2%で、50 歳代が 38.9%であり、40 歳から 59 歳を合計すると 74.1%を占めている。 一方、「聴覚障害」の方々については、30 歳代が 20.8%、40 歳代が 22.9%、50 歳代は 34.4%、60 歳代が 18.8%となっている。

図２－１　年齢

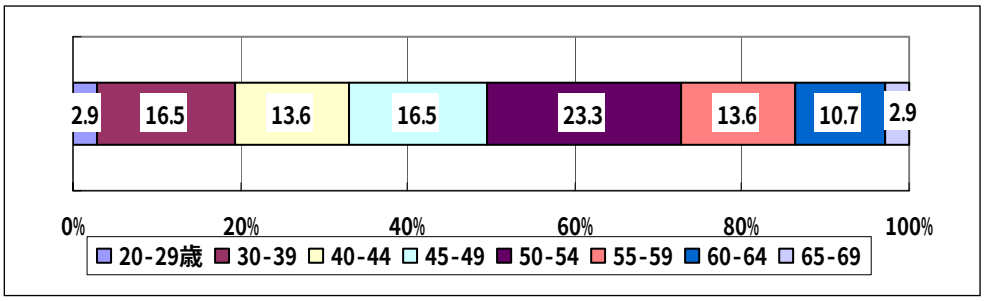
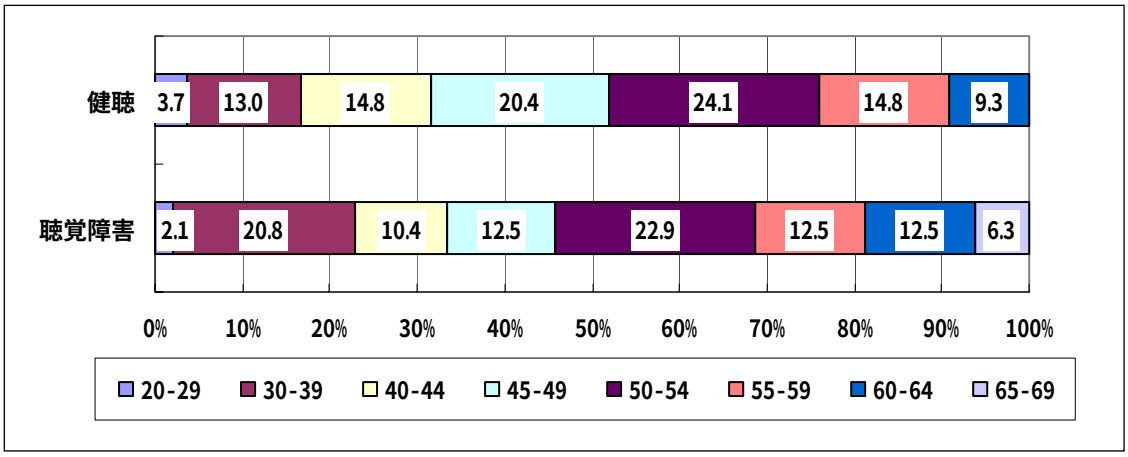


図２－２　聴覚障害の有無と年齢



（３）性別

性別をみると（図３－１）、「女性」が 72.8%と圧倒的に多い。しかし、聴覚障害の有無と性別の関係からみると（図３－２）、「健聴」では 87%が「女性」である一方で、「聴覚障害」では 56.3%となっており、「聴覚障害」においては、「健聴」と比べて「男性」の割合が多い傾向がある。

図３－１　性別

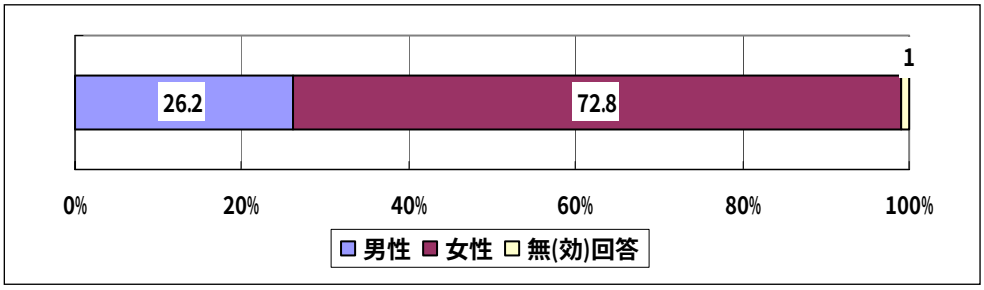
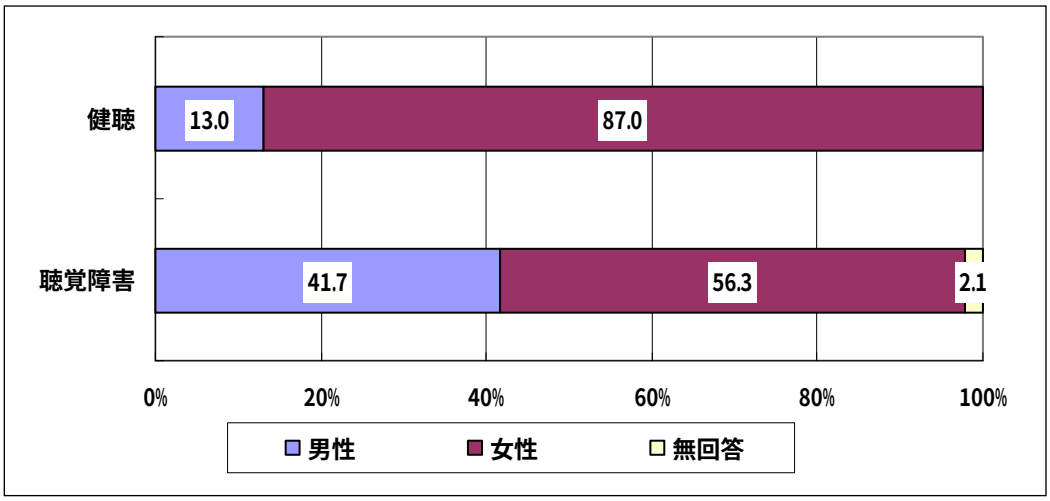


図３－２　聴覚障害の有無と性別



（４）コミュニケーション手段

日ごろの相談支援に際しての会話する方法（コミュニケーション手段）をみると（図４－１：複数回答可）、「手話」が 100%、「筆談」が 81.6%、「音声」が 49.5%、「触手話」が 36.9%、「指点字が」2.9%、「その他」が 17.5%となっていた。聴覚障害の有無でみると（図４－２）、「健聴」は「音声」が 66.7%と多くなっているが、「聴覚障害」でも「音声」が 31.3%を占めている。

なお、「その他」の内容としては、①身振り、ホームサイン、②絵、図、③模型、物、指差し、④口話、読話、⑤手話読み取り通訳を介しての音声、⑥ＦＡＸ、携帯メール、パソコン・メール、パソコン要約などが挙げられた。

図４－１　コミュニケーション手段（単位：%）（複数回答）

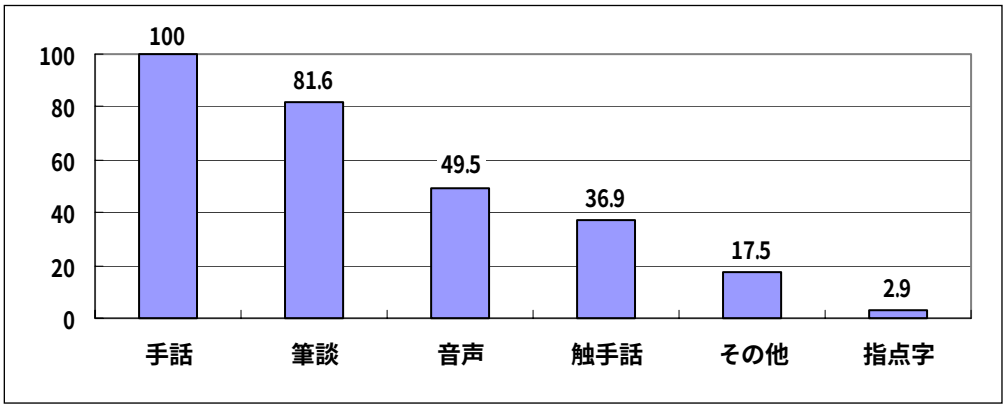
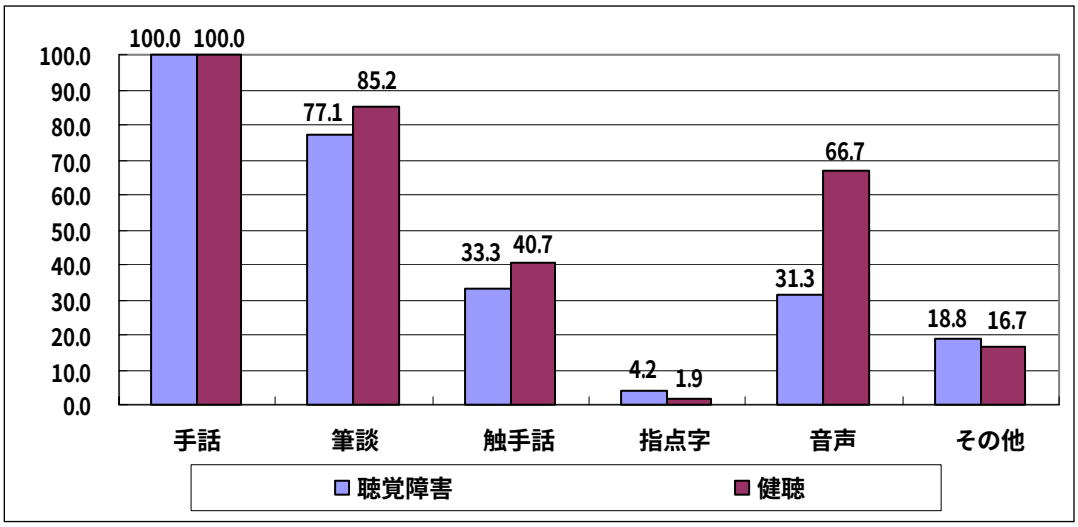


図４－２　聴覚障害の有無とコミュニケーション手段（単位：%）（複数回答）



（５）手話の程度

相談支援において手話をどの程度利用しているかについては（図５－１）、「専門的な内容を手話で表現し、読み取りしている」が 67%、「手話を使って普通の会話をしている」が 27.2%であった。この回答については、聴覚障害の有無との関係で分析してみても（図５－２）、大きな違いは見られなかった。

図５－１　手話の程度

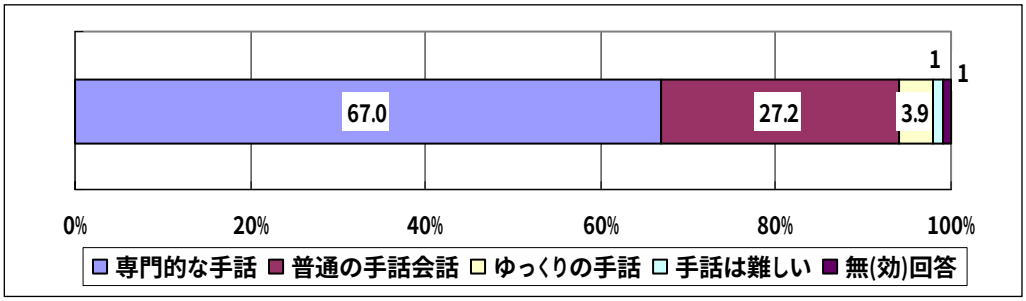
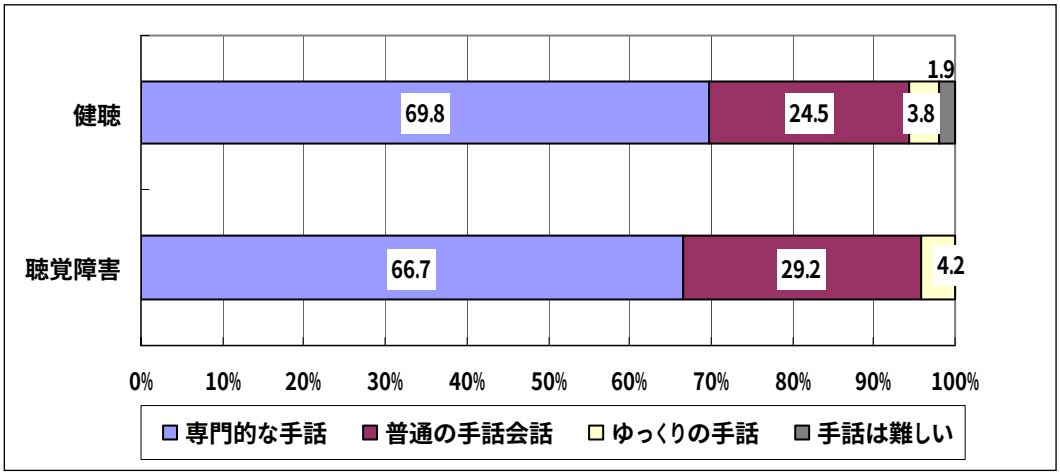


図５－２　聴覚障害の有無と手話の程度



（6）勤務先

勤務先をみると（図６－１）、「市町役場」（福祉事務所を含む）が 46.6%と最も多く、次いで「情報提供施設」が 17.5%であった。聴覚障害の有無からみると（図６－２）、「健聴」は「都道府県庁」（福祉事務所を含む）が 13.2%で、「聴覚障害」は 2.1%であり、「健聴」が多くなっている一方、「聴覚障害」は「情報提供施設」（20.8%）や「聴覚障害者協会」（12.5%）の割合が「健聴」の同項目と比べて、やや多かった。

図６－１　勤務先

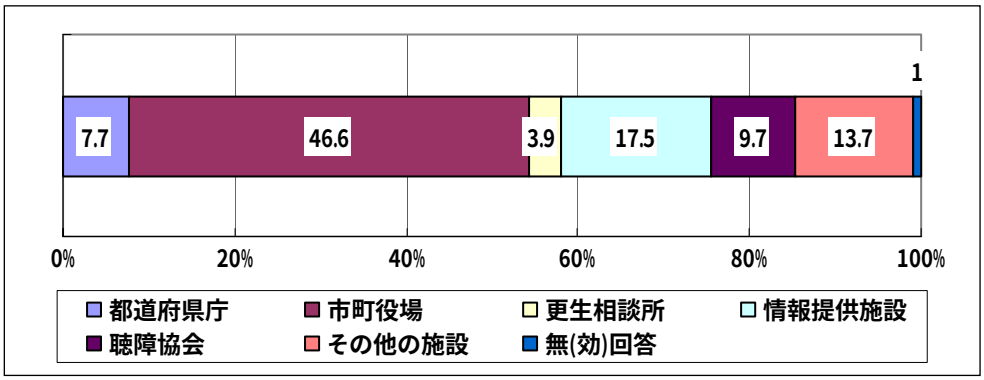
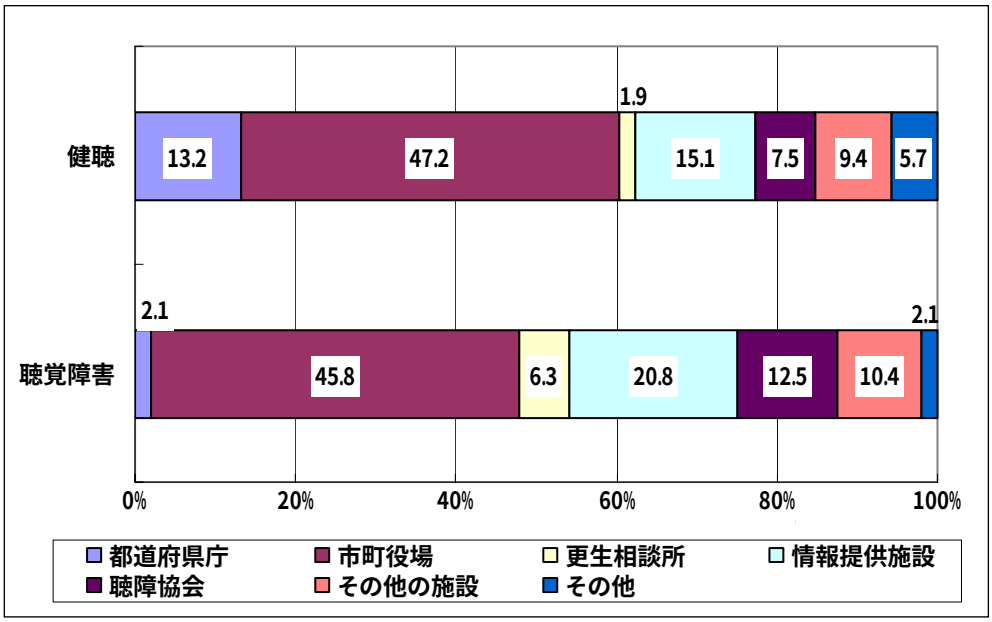


図６－２　聴覚障害の有無と勤務先



（7）任命権者

任命権者については（図７－１）、「市町村長」が 46.6%と半数近くを占め、次いで「社会福祉法人（社協を除く）」が 21.4%、「聴覚障害者協会」が 12.6%となっていた。聴覚障害の有無からみると（図７－２）、「健聴」では「知事」（13.0%）、「その他」（9.3%）の割合が「聴覚障害」の同項目より多くなっている一方で、「聴覚障害」は「市町村長」（48.9%）や「聴覚障害者協会」（21.3%）が「健聴」の同項目と比べてかなり多くなっていた。

図７－１　任命権者

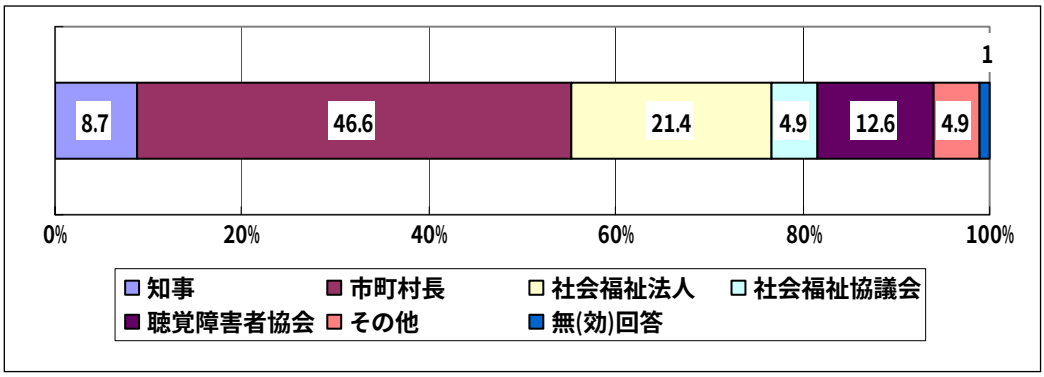
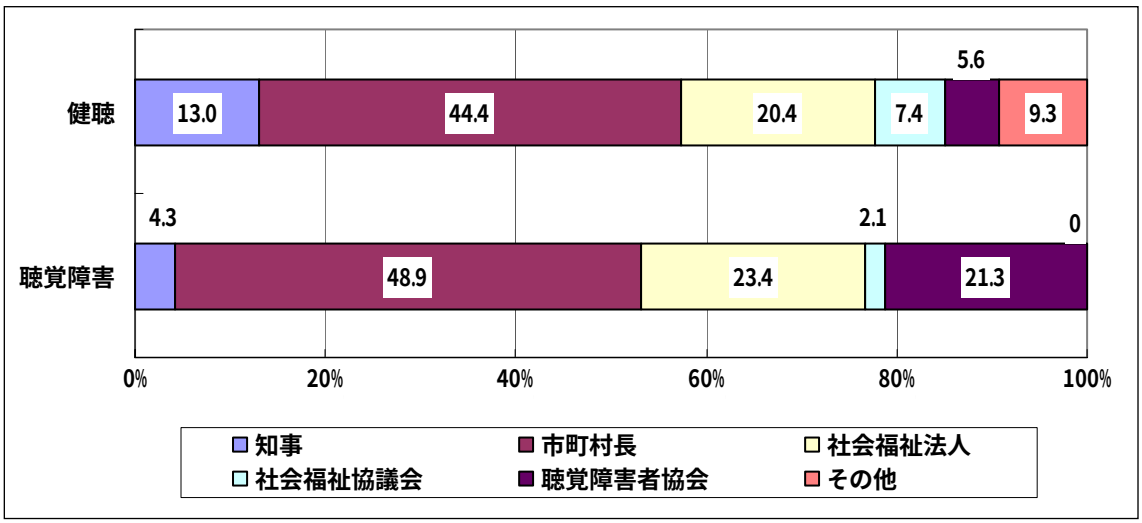


図７－２　聴覚障害の有無と任命権者



（８）勤務条件（雇用形態）

勤務条件をみると（図８－１）、「嘱託職員」が 48.5%と最も多く、次いで「正規職員」が 33%、「その他」（非常勤等）が 15.5%となっていた。聴覚障害の有無別にみても、「正規職員」の割合には大きな違いはみられなかったが、嘱託職員については、「健聴」が 51.9%、「聴覚障害」は 46.8%と、約５%ポイントの違いがあった。

図８－１　勤務条件

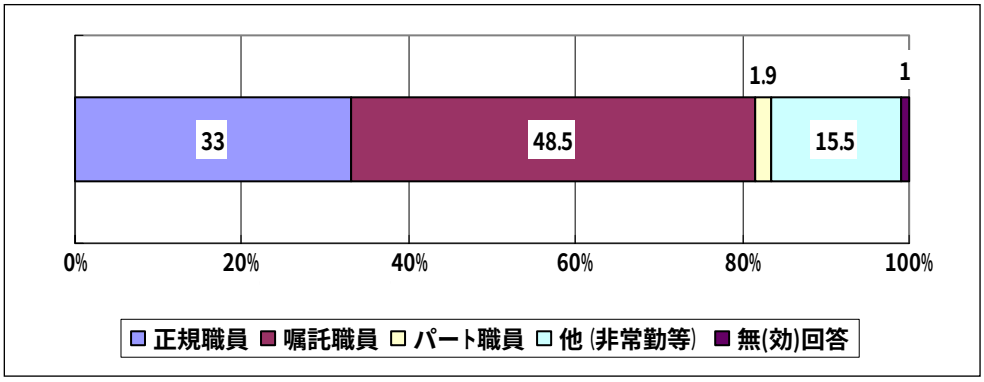
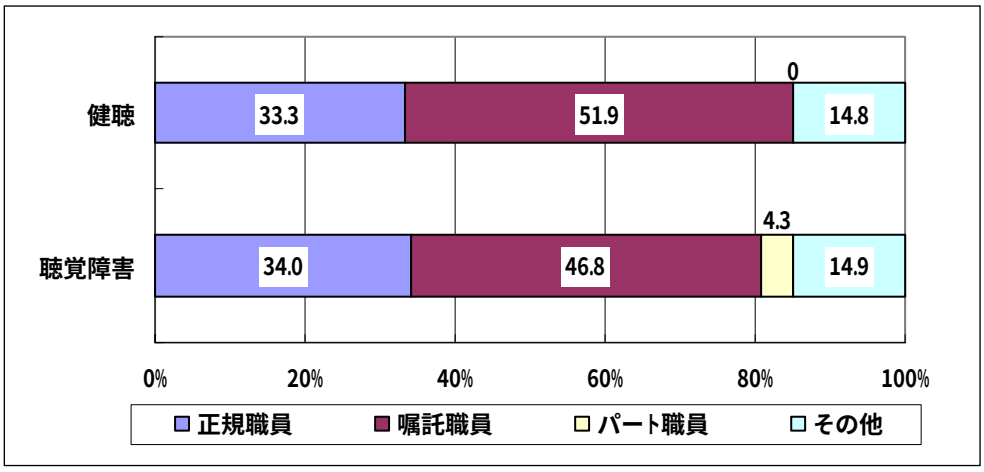


図８－２　聴覚障害の有無と勤務条件



（９）勤務形態（専任・兼務）

相談業務が「専任」か「兼務」かを問うた勤務形態をみると（図９－１）、「兼務」が 56.3%、「専任」が 42.7%であった。聴覚障害の有無別にみると（図９－２）、「健聴」では「兼務」が 66.7%と多く、「聴覚障害」では「専任」が 53.2%と半数を超えており、聴覚障害の有無により、専任か兼任かについて、差異が現れていた。

「兼務」の内容としては、①障害者福祉一般業務（身障・療育手帳、補装具、更生医療等の給付、福祉手当支給等の業務）、②手話通訳・手話通訳派遣コーディネート（要約筆記もあり）および養成等、③ビデオ・ライブラリー、情報支援等、④介護、ケアマネジャー、⑤福祉事務所の事務、⑥会計、広報等一般事務、⑦施設長、法人事務局長などが、挙げられた。

「兼務」の場合、2005 年度(平成 17 年度)の１年間における全体の業務量・時間を 100 とした場合、相談支援の割合は何%を占めるかを問うたところ、相談支援の割合が「20%以下」が 28.3%と最も多かったが、相談支援の割合「21～40%」、「61～80%」の区分においても、相談支援の占める割合は平均して 20%強であり、「41～60%」では 24.5%となっていた（図９－３）。

図９－１　勤務形態

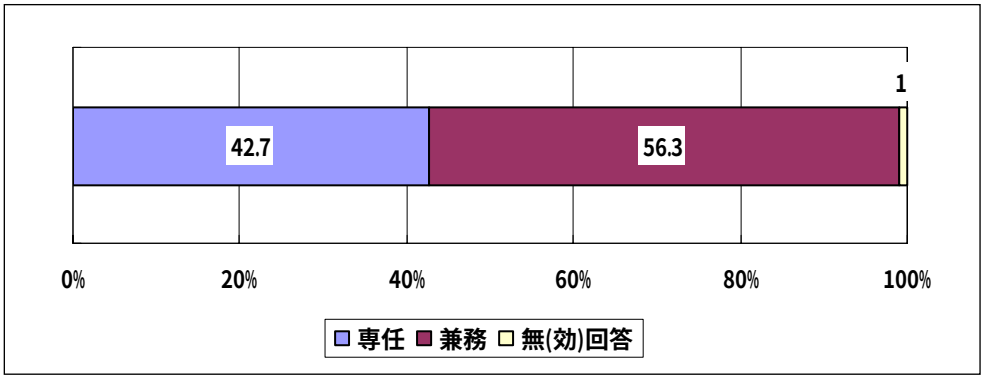


図９－２　聴覚障害の有無と勤務形態

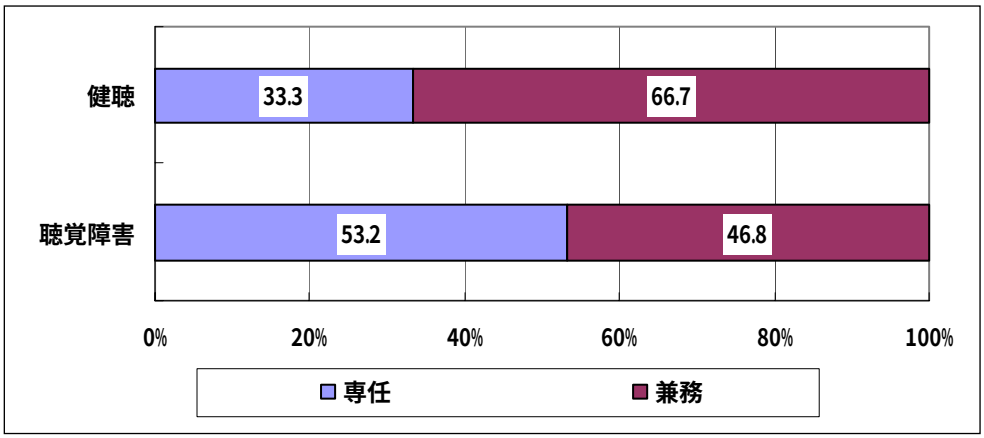
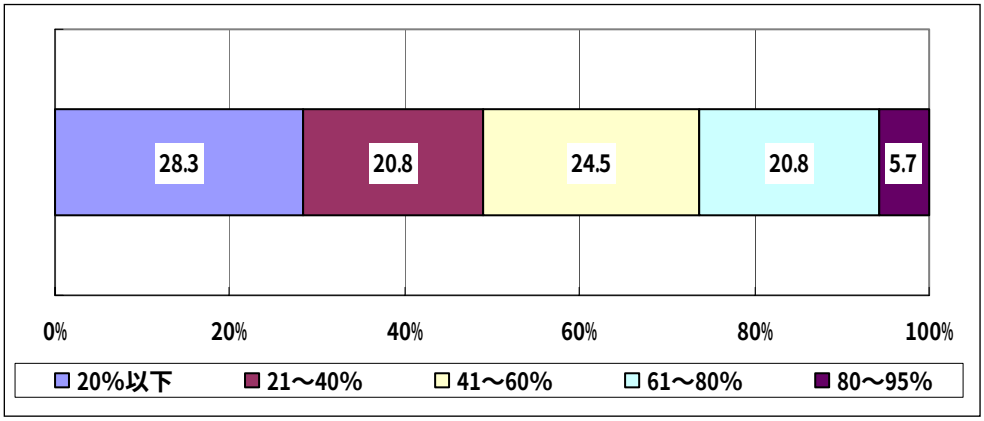


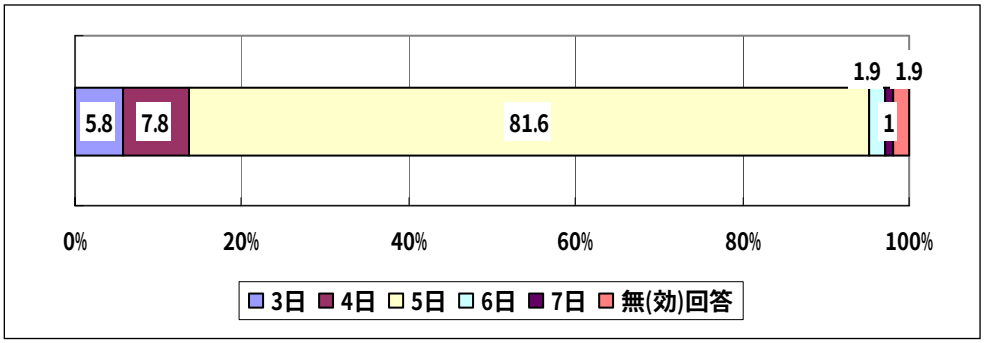
図９－３　兼務の場合、１年間の全業務に占める相談支援の割合



（10）勤務日数

１週間当たりの勤務日数をみると（図 10）、週５日が 81.6%と最も多く、次いで、４日が 7.8%、３日が 5.8%であった。これは聴覚障害の有無からみても大きな違いはなく、８割以上の相談員が通常勤務と同じように週５日間働いていることが分かった。しかし、これは同時に、１割は週５日つまり平日に、常に相談業務につけていないことを意味していることになる。

図 10　勤務日数



（11）勤務時間

１週間当たりの勤務時間数をみると（図 11－１）、「30 時間」が 31.1%と最も多く、次いで「40 時間」が 28.2%となっている。聴覚障害の有無からみると（図 11－２）、「健聴」は「30 時間」および「31－39 時間」がそれぞれ「聴覚障害」の同項目に比べて、10%ポイント以上高い一方、「聴覚障害」は「11－29 時間」および「40 時間」が「健聴」の同項目に比べて、10%ポイント高くなっている。これは同時に、聴覚障害のない者なら平日にいつでも役所が開いている時間に相談できるにもかかわらず、聴覚障害のある者は、日数、時間が制限されていることを意味している。

図 11－１　勤務時間

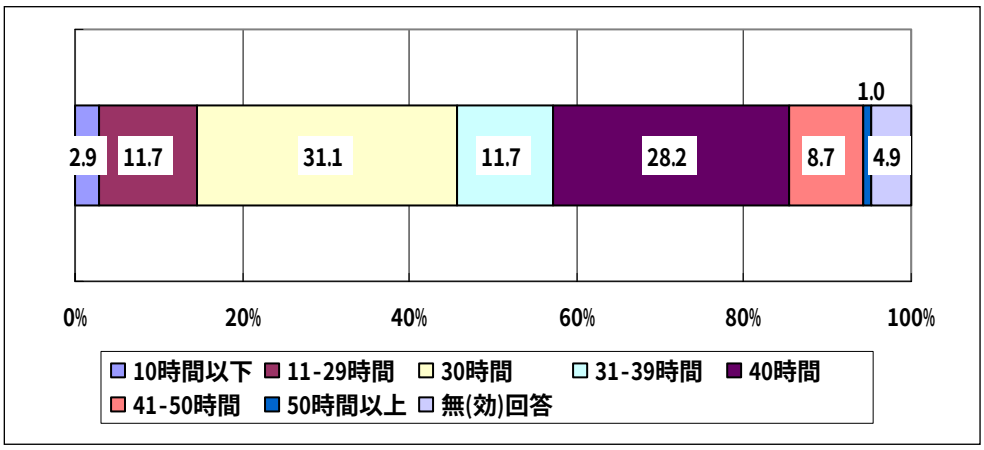
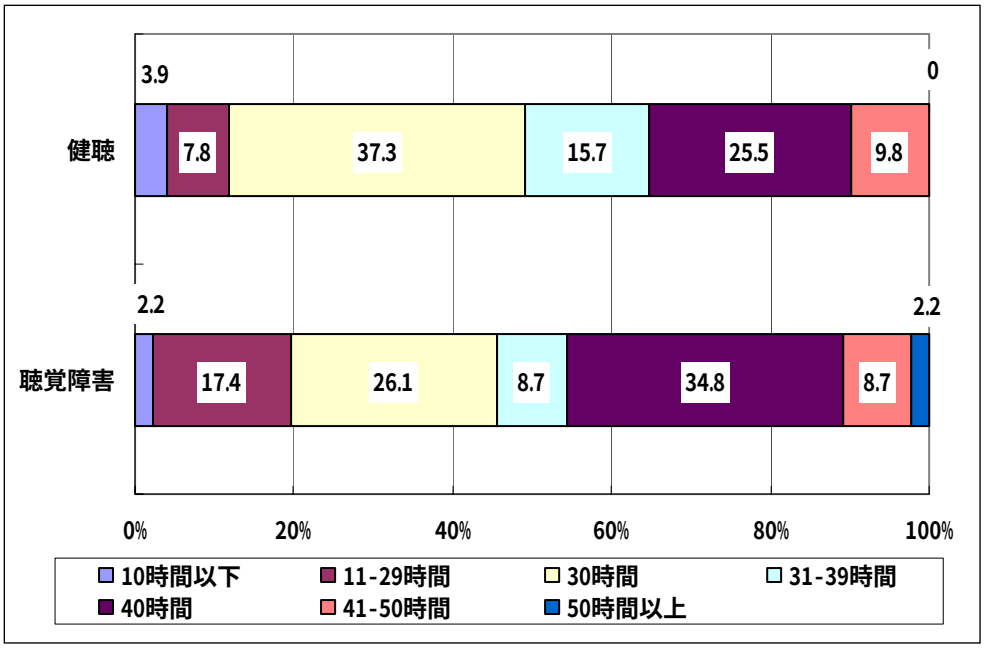


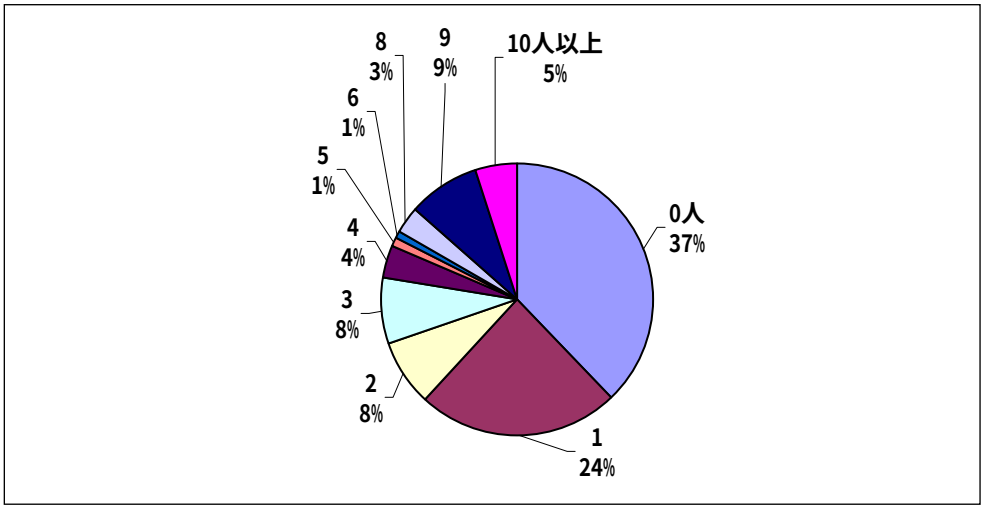
図 11－２　聴覚障害の有無と勤務時間



（12）勤務先には同じ職種の人が何人いるか

勤務先に同じ職種の人が何人いるかを聞いたところ（図 12)、「０人」（他にいない）が 37%と最も多く、次いで「１人」が 24%であった。

図 12　勤務先の同職種の人数

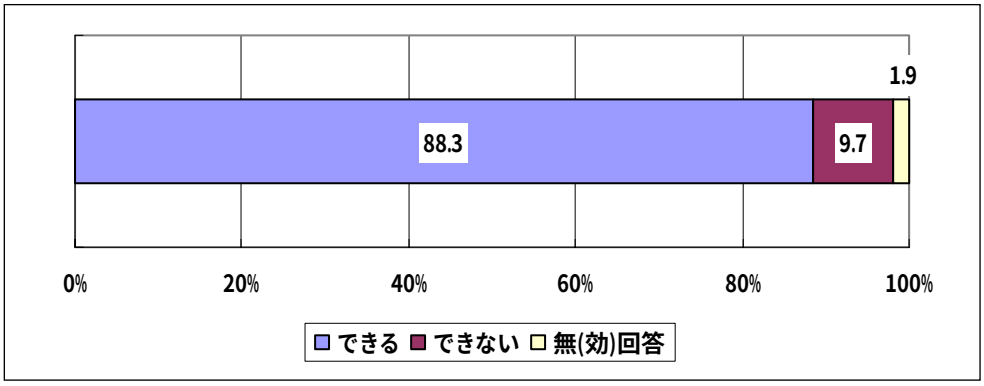


（13）外勤ができるか

利用者の必要や要望に応じて外勤ができるかを問うたところ（図 13)、外勤が「できる」のは 88.3%、「できない」のは 9.7%となっている。なお、聴覚障害の有無からみても差異はほとんどなかった。相談者は、利用者のニーズに応じて外勤ができる体制になっていることが明らかになった。

しかし現実には、勤務先（机）から外勤しないよう指示されている相談員や設置通訳者も予想される。(22)にまとめられている「支援方法」では、家庭訪問ができるのは８割になっているが、残りの２割は原則、勤務先（机）を離れることができないことが想定される。よりよい相談を実施するには、机に縛られずにニーズのある場所に出向いての支援が保障されなければならないであろう。

図 13　外勤



（14）勤続年数

現在の職に就いてからの勤続年数についてみると（図 14－１）、「５年まで」が 30.1%と最も多く、次いで「11－20 年」が 24.3%、「6－10 年」が 19.4%であった。聴覚障害の有無との関係から比較してみると（図 14－２）、「健聴」では「11－20 年」（30.8%）や「６－10 年」（25.0%）の割合が「聴覚障害」の同項目に比べて多い一方で、「聴覚障害」では「５年まで」（39.5%）と、「30 年以上」（11.6%）が「健聴」の同項目に比べて多くなっていた。

図 14－１　勤続年数

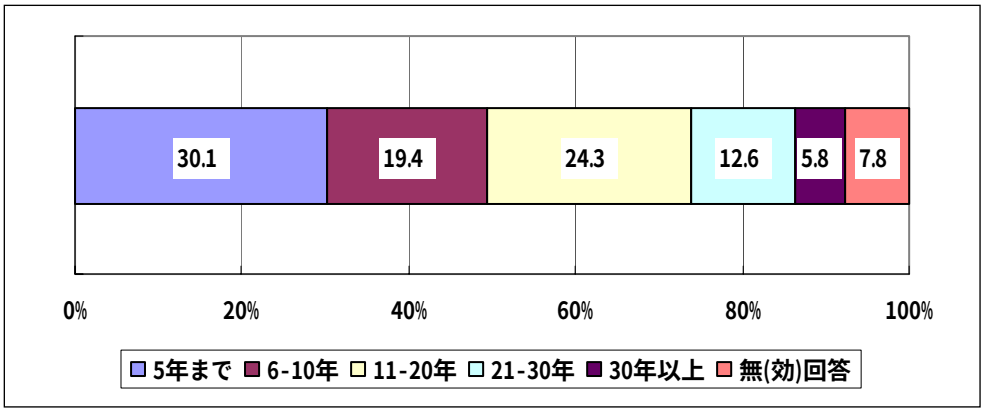
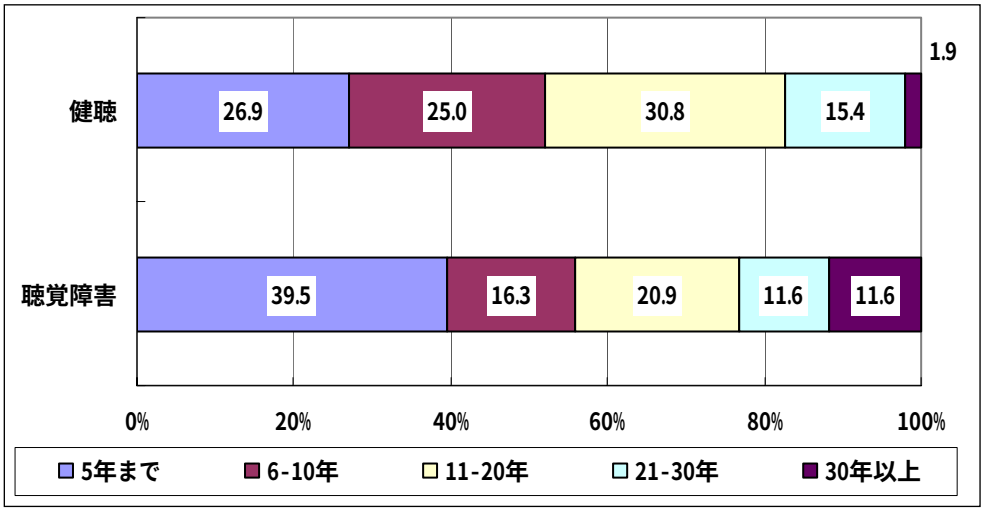


図 14－２　聴覚障害の有無と勤続年数



（15）所有する社会福祉の資格

資格として、社会福祉士、精神保健福祉士、手話通訳士、登録手話通訳者、介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉主事任用資格、臨床心理士、ホームヘルパー、言語聴覚士などを挙げて、持っている資格について問うた（複数回答可）。社会福祉関係の資格については「社会福祉主事任用資格」が 36.9%と最も多く、次いで「登録手話通訳者」が 34%、「手

話通訳士」が 28.2%となっていた。相談員として取得が望まれる「社会福祉士」の資格を持っている人の割合は 7.8%であり、「精神保健福祉士」は全くいなかった（図 15－１）。

聴覚障害の有無からみると（図 15－２）、「健聴」では「手話通訳士」や「登録手話通訳」の資格を持っている人が多い一方で、「聴覚障害」では「社会福祉主事任用資格」を持っている人が多い。なお、「その他」として、看護師、教員免許、歯科衛生士、住環境コーディネーター、障害者スポーツ指導員、身体障害者介護等支援専門員、登録要約筆記者、盲ろう者通訳介助員、理容師が挙げられた。

図 15－１　所有する社会福祉の資格（単位：%）（複数回答）

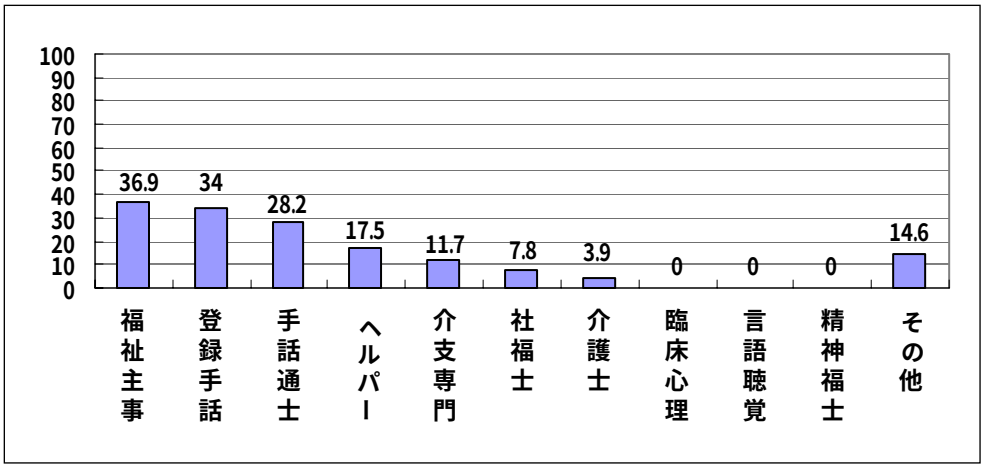
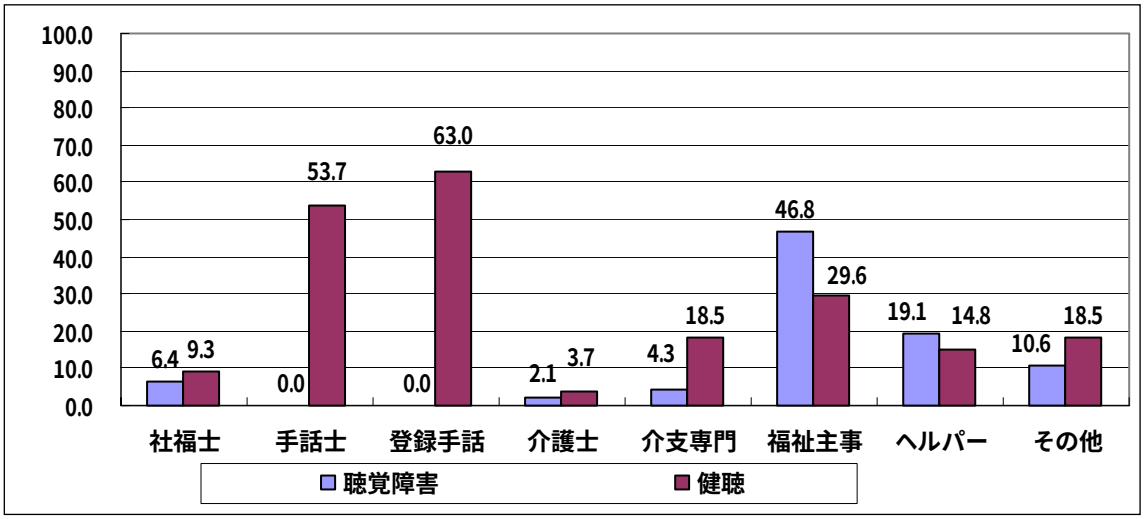


図 15－２　聴覚障害の有無と所有する社会福祉の資格（単位：%）（複数回答）



（16）加入している聴覚障害関係団体

加入している聴覚障害関係の団体（複数回答可）についてみると（図 16－１）、「聴覚障害者協会」（ろう協会）が 60.2%と最も多く、次いで「全国手話通訳問題研究会」が 46.6%、「手話サークル」が 38.8%、「日本手話通訳士協会」が 23.3%であった。聴覚障害の有無からみると（図 16－２）、「聴覚障害」は「聴覚障害者協会」（100%）であり、「健聴」は

「手話サークル」（70.4%）、「全国手話通訳問題研究会」（80.7%）、「日本手話通訳士協会」（44.4%）等が多く挙げられた。しかし、「健聴」の場合、これらに１つも加入していない人の割合が 24.1%と高くなっていた。なお、「その他」としては、「盲ろう者協会」、「全国要約筆記問題研究会」などが挙げられた。

図 16－１　加入している聴覚障害関係団体（単位：%）（複数回答）

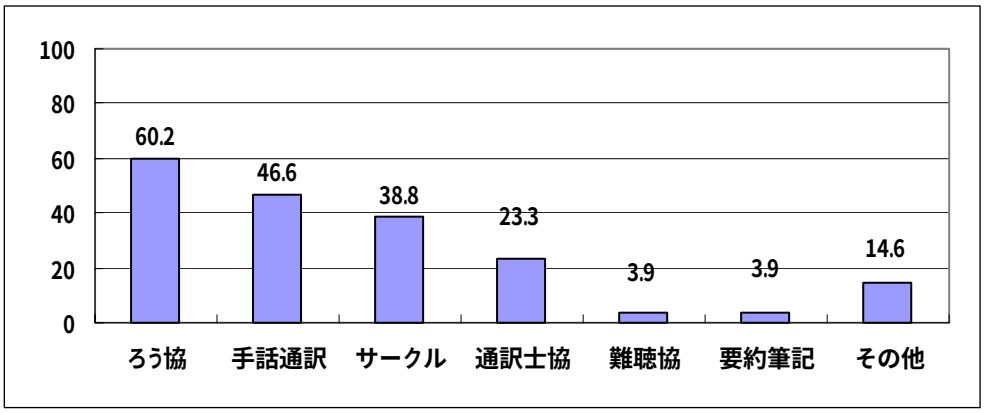
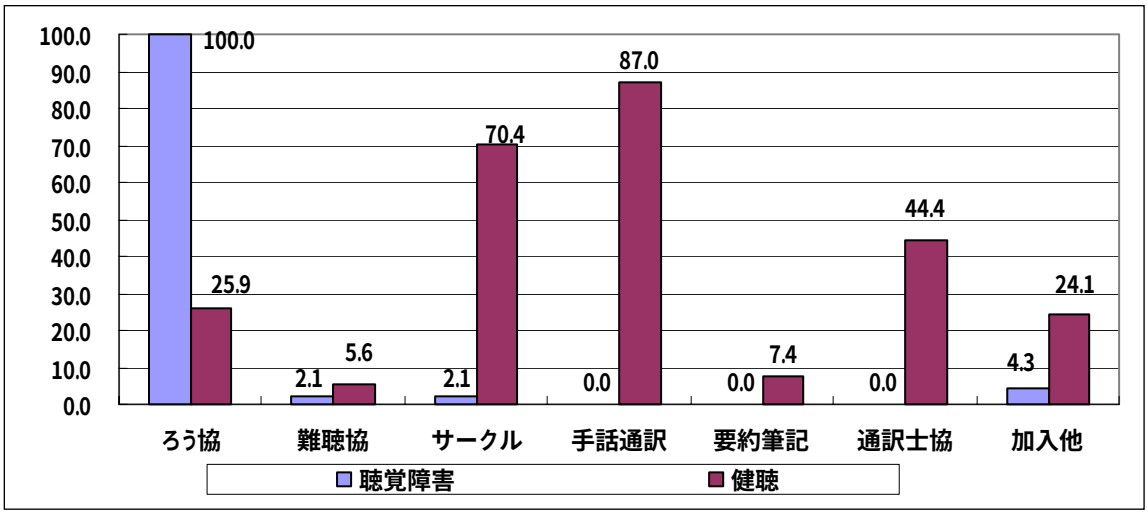


図 16－２　聴覚障害の有無と加入している聴覚障害関係団体（単位：%）（複数回答）



（17）加入している福祉関係団体

加入している福祉に関する団体（複数回答可）については（図 17－１）、総じて加入している人の割合は 10%に満たない状況であった。最も多いのは「日本社会福祉士会」で 6.8%であった。これは聴覚障害の有無からみても（図 17－２）、差異はみられなかった。なお、「その他」（8.7%）として、ろうあ者相談員連絡会、介護福祉士会、市のケアマネ会等が挙げられた。

図 17－１　加入している福祉関係団体（単位：%）（複数回答）

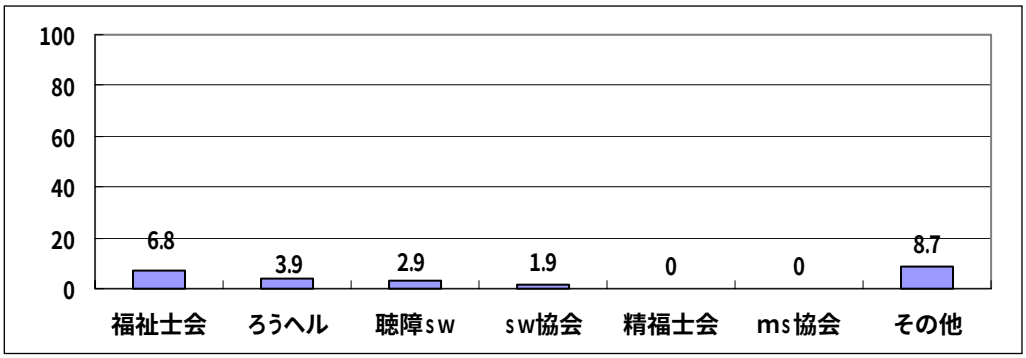
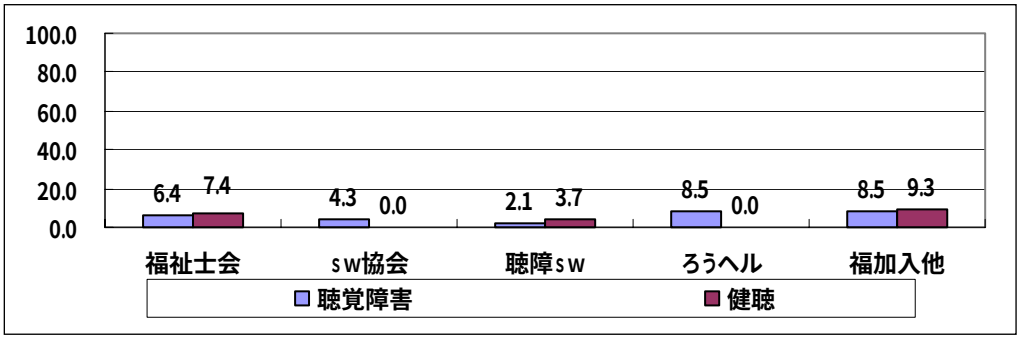


図 17－２　聴覚障害の有無と加入している福祉関係団体（単位：%）（複数回答）



（18）卒業した学校

最終学歴という意味での卒業した学校をみると（図 18－１）、「普通高等学校」（28.2%）、「大学」（25.2%）、「ろう学校高等部」（22.3%）といずれも 20%台を占めていた。聴覚障害の有無からみると（図 18－２）、「健聴」は「普通高等学校」を卒業している割合が 45.3%と最も多く、次いで「大学」が 30.2%であった。他方、「聴覚障害」は「ろう学校高等部」を卒業している割合が 47.9%と最も多く、次いで「大学」が 20.8%であった。なお、「その他」として、専攻科、専門学校、大学院などが挙げられた。

図 18－１　卒業した学校（単位：%）

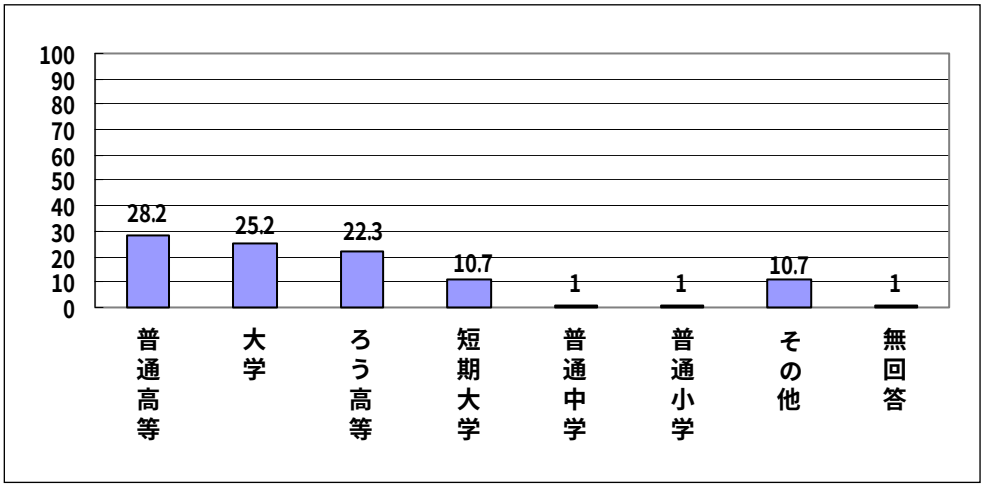
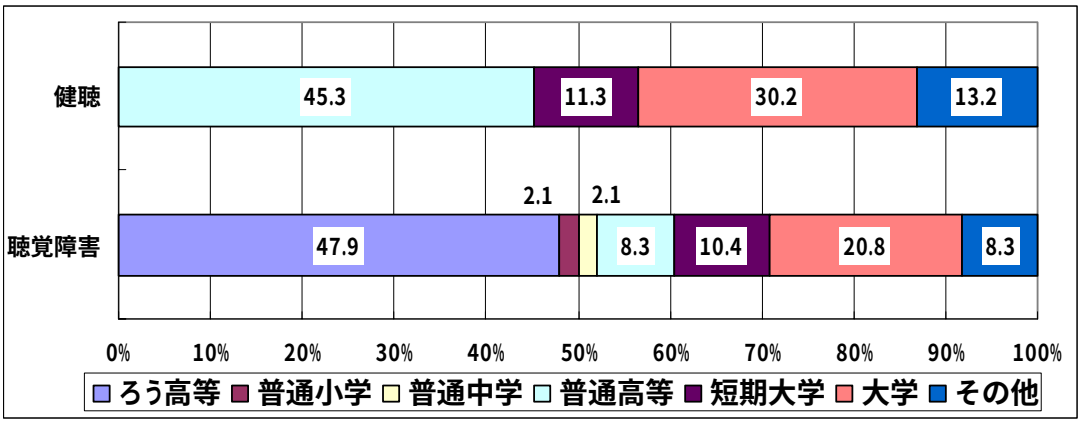


図 18－２　聴覚障害の有無と卒業した学校（単位：%）



（19）2006 年(平成 18 年)７月の相談支援状況

2006 年(平成 18 年)７月の１ヶ月間の相談支援を行った延べ人数をみると（図 19－１）、「21－40 人」が 22.3%と最も多く、次いで「10 人以下」が 17.5%、「41－60」人が 16.5%であった。

また、同月の相談支援を行った実人数をみると（図 19－２）、「10 人以下」および「21－40」人が 29.1%で最も多く、次いで「11－20」人が 18.4%、「41－60」人が 6.8%となっていた。

そして、同月の相談件数は図 19－３のようであったが、表 19「相談件数の数え方の例」に一部抜粋して示したが、相談件数の取り方が統一されておらず、単純に計算することはできない状況であった。そのため、この図 19－３は参考値としての記載である。

図 19－１　相談延べ人数

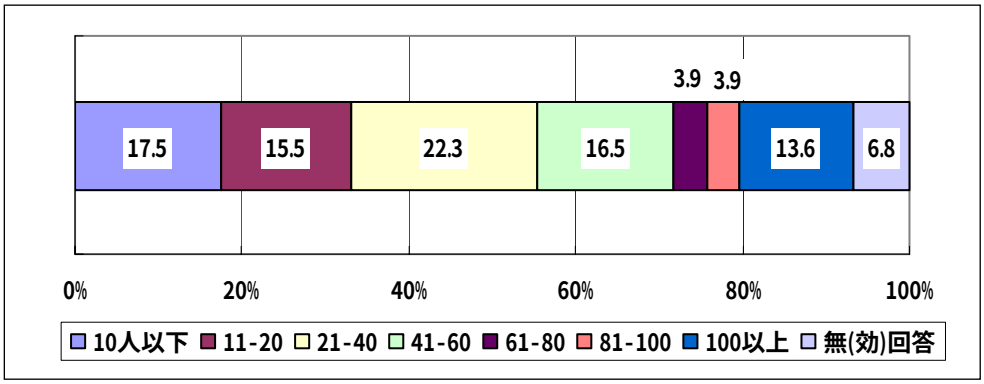


図 19－２　相談実人数

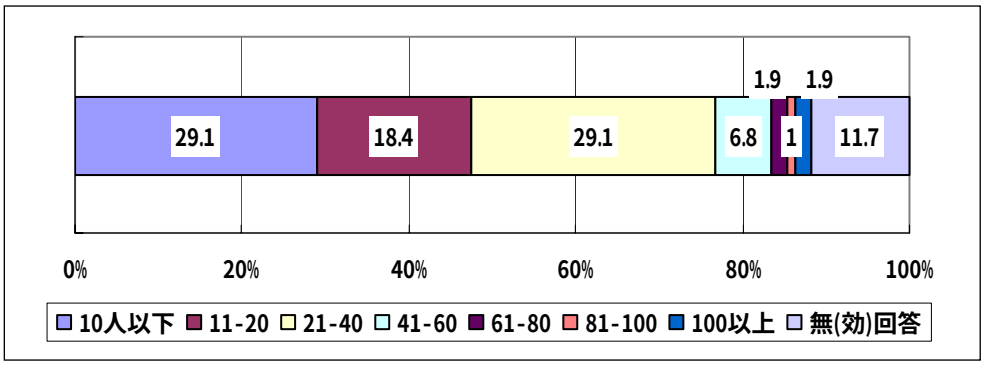


図 19－３　相談件数（参考値）

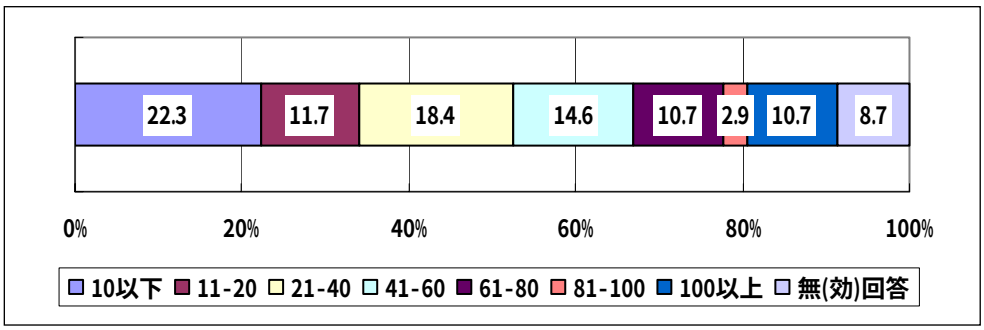


表 19　相談件数の数え方の例

１)－１．問題別に件数を数える

○同じ利用者の方が項目の違う相談をした場合は別々に載せる。
○同じ利用者でも問題が別であれば１件とする。
○１度に２件の相談の時は、別々の項目で１件ずつ２件としている。
○一人の利用者の方より２～３項目に該当する相談の場合、項目ごとに１件とする。
○利用者が来られて主訴を１件と数えるが、同じ時に他の項目があった時は別々に件数に入れる。
○窓口の手続のことで聞きに来た場合、日常生活用具のとき、身障・福祉１件。他に近隣の同じ聴障手話通訳者とのつきあいのことで相談があった場合、人間関係に１件として一人２件の相談があったことになる。
○同一人者から同時に複数の相談があった場合、内容によって（精密検査の結果が病院から送付→内容を説明→再検査を要する内容であれば医療相談へ移行して対応）項目を分ける。
○内容の違いによって分けて１件とする。
○内容によります。例：コミュニケーション(代筆､通訳申請)１件、上記のように日常生活用具１件､保護課相談１件ということもあります。住居関係でも､近所トラブル等は人間関係１件､立退き＝住居１件という時もある。
○同じ利用者からの相談で、介護を受けたい､生活援助の申請をしたいとあった時、介護１件、生活１件。

○同じ利用者から一度の機会に話されたことであっても、複数の事柄(別内容)があれば、それぞれ１件(別個に)として扱う。
○同日に同じ利用者から内容の異なる相談があった場合､それぞれを１件として処理する。
○同じ利用者が朝昼２回来所した場合、話される内容が同じであれば１件。別の内容であれば朝１件、昼１件（その他）としてとる。
○同じ利用者でも内容によって項目を分ける。
○同じ利用者でも相談内容が違っていれば１件として扱っている。
○一度の相談で､転職相談・年金相談があれば各１件とする。職場改善問題(相談)・転職問題(相談)があれば、労働２件とする。ＦＡＸでやり取りする場合、送信１件・受信１件としている。

１)－２．問題別に件数を数える（職場の分類に合わせる）

○相談内容の項目が分けられた表があるのでその内訳ごとにカウントしている。例えば、こちらで使っている内訳表には「生保」「日常生活」という項目はないので、生保→生活、日常生活用具→生活となります。つまり、同時に生保と日常生活のお話があれば１件。別の日だと２件となる。
○職場での区分にあわせて、内容がかわれば１件ずつ多くなる。
○同じ利用者から一度の面接でいくつかの相談があった場合、分野（内容別）にカウントしている。
○相談内容に応じて項目別に１件としている。夫婦で相談に来所の場合は、利用人数２、相談件数１としている。
○相談項目別に１件とする。相談方法（面談・ＦＡＸ・メール・電話）別に集計している。
○相談区分別に集計。相談に関わる FAX 等、関係機関との連絡などは集計せず。

２)　窓口に来た人数で数える

○複数の相談であっても一人の相談で１件とする。
○窓口にきた数。相談内容が沢山あっても１件。
○１度の相談で１件とカウント（主目的)。日常生活用具等の申請等窓口対応は相談にカウントせず。
○１度の相談で内容に関係なく１件としている。但し、申請手続きのほかに病院同行等はそれぞれ１件別々にカウントしている。
○１度の相談で複数の相談を受けても１件と数えている。
○一度の相談を１件と計算する。
○件数のつけ方に明確な基準はなし。来談者一人を１件とカウントする。「摘要」欄に相談内容を記入。
○相談者１名につき１件（項目は相談の中で主なものにする)。
○１回の相談は１件とカウントする(時間や内容に関係なく)。
○１回の相談は時間の長さに関係なく１件とする。

３)　主目的で件数を数える

○１人の相談者の主な相談内容､１件としてカウントしている。

○個別相談を細分化していないので、１回１件となる（主な項目に入れる）。
○一度の相談の中で重要なものを絞って１件、２件にする。あとは記録で支援経過を書く。
○主たる用件で１件。

４） 相談員の判断による
○内容（量）によってどれに１件入れるか判断する。
○内容重視・10 分以上の相談→報告書に記入。
○２種類以上の内容の場合、比重の大きいほうでカウント。

５） 通訳と兼ねる場合
○相談内容によって保健師につなげ通訳した場合は通訳１件を加える。
○学校で通訳をした後、家庭内の問題の相談があれば、教育１件、家族関係１件。
○仕事をしたいという相談を受け、雇用相談員との相談通訳後、途中で一般就労はむずかしいと福祉作業所へ同行通訳した。→仕事１件、支援費１件。メールでの相談も１件、病院での受診通訳、学校の先生との面談通訳→通訳も１件。
○手話通訳と相談とを分けていないため､上記には通訳のみの業務も含まれる｡一度の相談で複数の項目が含まれる場合は最も大きな内容のみでカウントしている。
○手話通訳業務の中での相談支援のため、相談としては件数を数えていない。

６） １時間＝１件
○今回は一人相談内容で１件としていますが、行政報告については、１時間１件の数え方をしている。

なお、相談件数を相談内容別に把握する予定であったが、上記のように、相談件数の取り方が統一されていなかったために、今回は、相談内容について集計することができなかった。これは、今後の検討課題として残された。

（20）相談依頼者（相談経路）（上位５つまで複数回答）

相談や支援の依頼をどこから受けているかについて、一番多いものから１～５間での順位を付けていただいた。その結果明らかになった相談依頼者について、上位５つまでで選択された結果をみると（図 20－１）、利用者「本人」が 87.4%、次いで利用者の「家族」が 61.2%、「手話通訳者」が 54.4%、「福祉事務所」が 37.9%、「友人」が 35.9%と続いた。聴覚障害の有無からみると（図 20－２）、「友人」（37.5%）や「手話サークル」（18.8%）、「高齢者・障害者施設」（14.6%）では「聴覚障害」がやや多い一方で、他の項目では「健聴」が多い傾向にあった。

図 20－１　相談依頼者（単位：%）

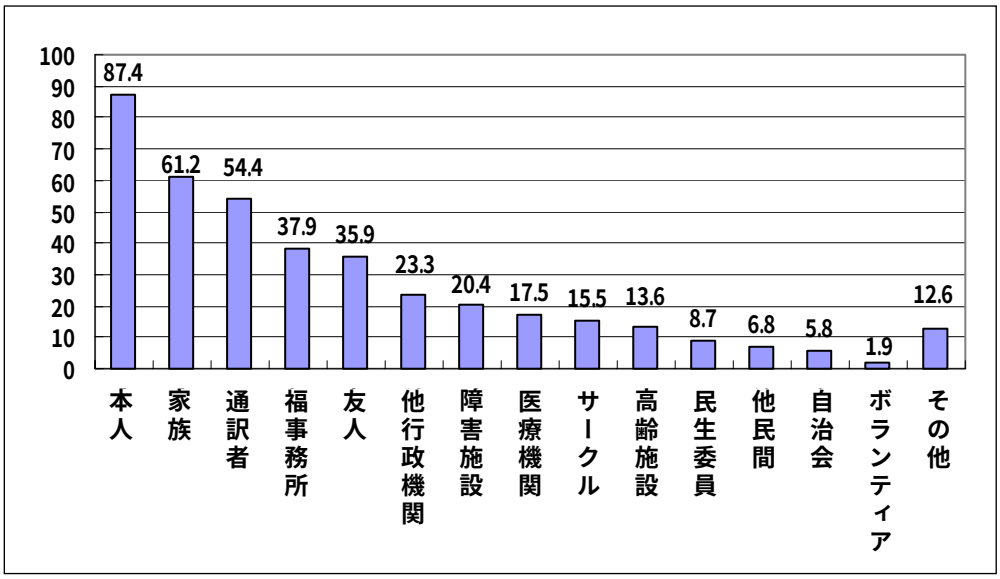
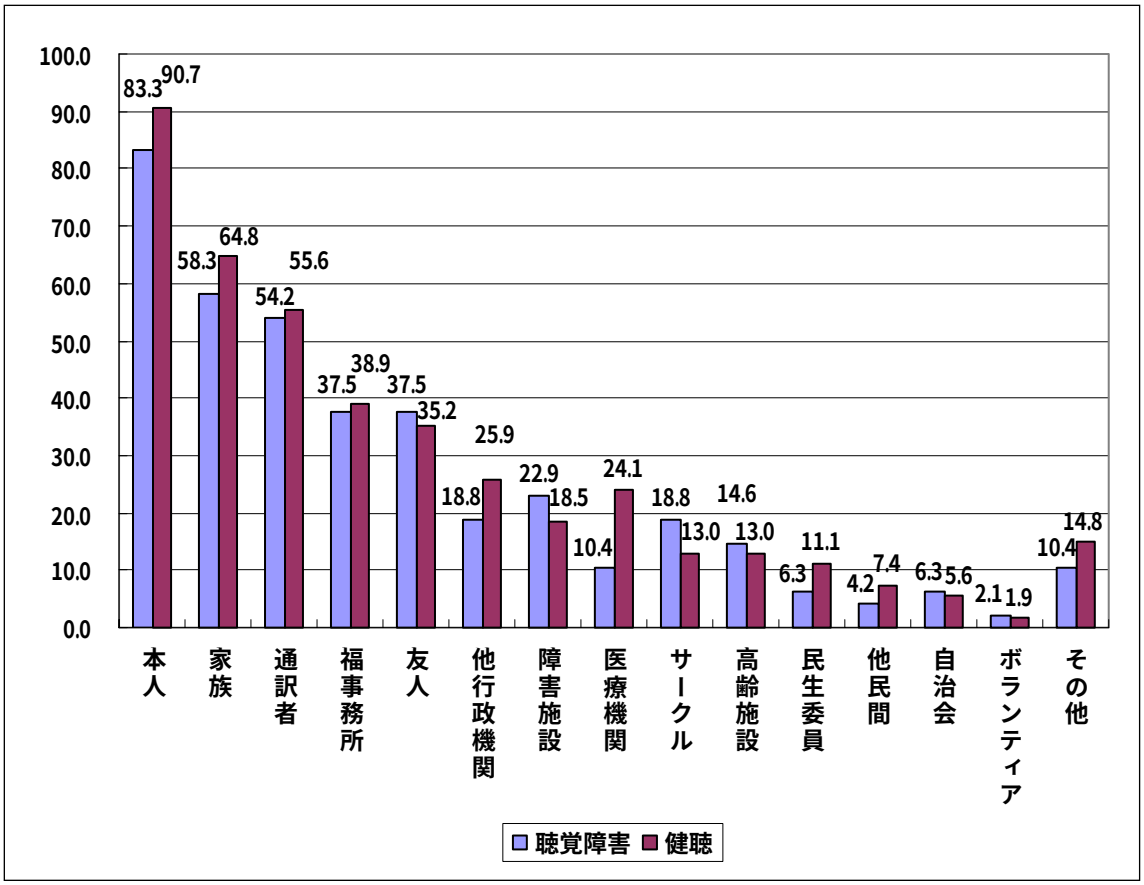


図 20－２　聴覚障害の有無と相談依頼者（単位：%）



（21）相談支援の支援体制・条件

相談支援の支援体制や条件を把握するために、社会資源についての知識や支援体制などについて問うた結果（図 21－１）、「聴覚障害者が利用できる事業所を知っている」

（80.6％）、「他職種に相談する」（74.8％）、「相談内容について先輩と相談する」（78.6％）、「相談業務に関して支援してくれる人がいる」（74.8％）、「１人１人ケース記録を作っている」（76.7％）、「他の職員もケース記録を見る」（67.0％）、の各項目ともおよそ７割となっている。それを聴覚障害の有無からみると（図 21－２）、「他の職員もケース記録を見る」を除いて、「健聴」の方がこれら相談支援の条件を有している割合が 10%ほど高い。

図 21－１　相談支援の条件（単位：％）

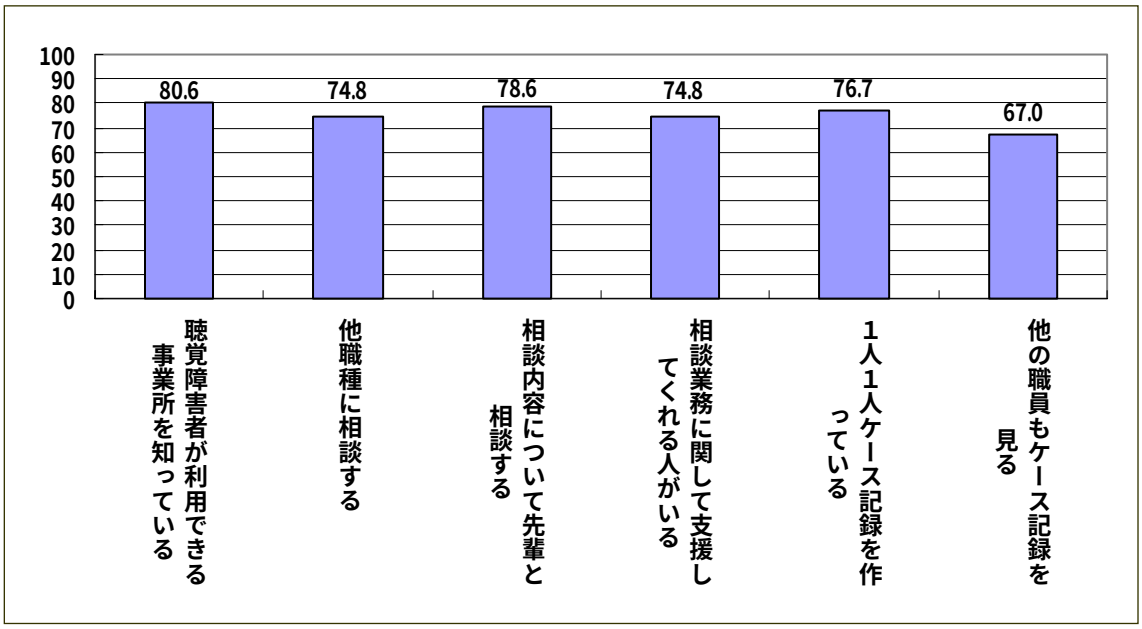
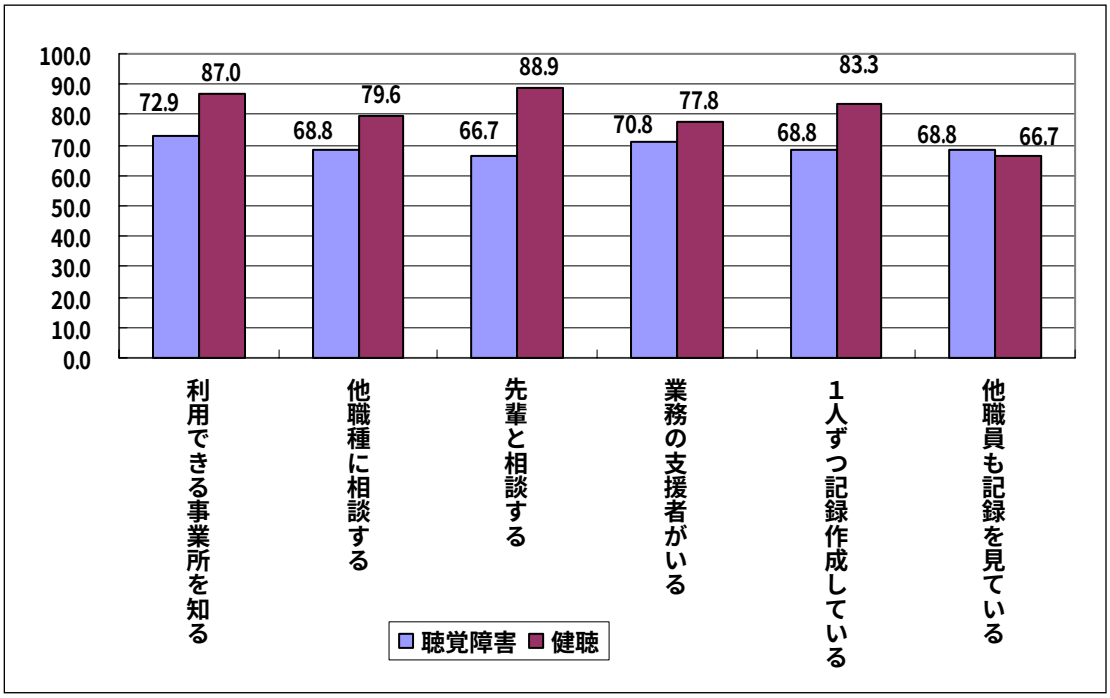


図 21－２　聴覚障害の有無と相談支援の条件（単位：％）



（22）支援方法

2005 年度(平成 17 年度)に行った支援方法についてみると（図 22－１）、家庭訪問については 81.6%が可能であった。レクリエーションや話合いの場や学習会の提供という聴覚障害者のグループワークや当事者活動の場を作っていた割合は２割から４割弱であった。ケース会議の主催や他機関の会議への参加、事業所等との打合せ、行政計画への参加という他機関との連携・調整を行った割合は 17.5%から 46.6%であった。手話の普及、広報啓発活動など聴覚障害者の抱える問題を一般市民に理解してもらう取り組みは５割から６割程であった。ただし、実際にどのような問題があるのかを調査した割合は 20%ほどであった。聴覚障害者が利用できる事業を創設した割合は 22.3%であった。

これらを聴覚障害の有無からみると、「聴覚障害」では聴覚障害者が話し合う機会を作ること（29.2%）、他機関の会議に参加したこと（47.9%）、生活問題の調査をしたこと（22.9%）、がやや多くなっている一方で、「健聴」ではその他の項目（家庭訪問、レクリエーションの機会づくり、学習会の開催、事業所との打ち合わせ、手話の普及、広報・啓発活動、事業の創設等）でやや多くなっていた。

図 22－１　支援方法（単位：%）

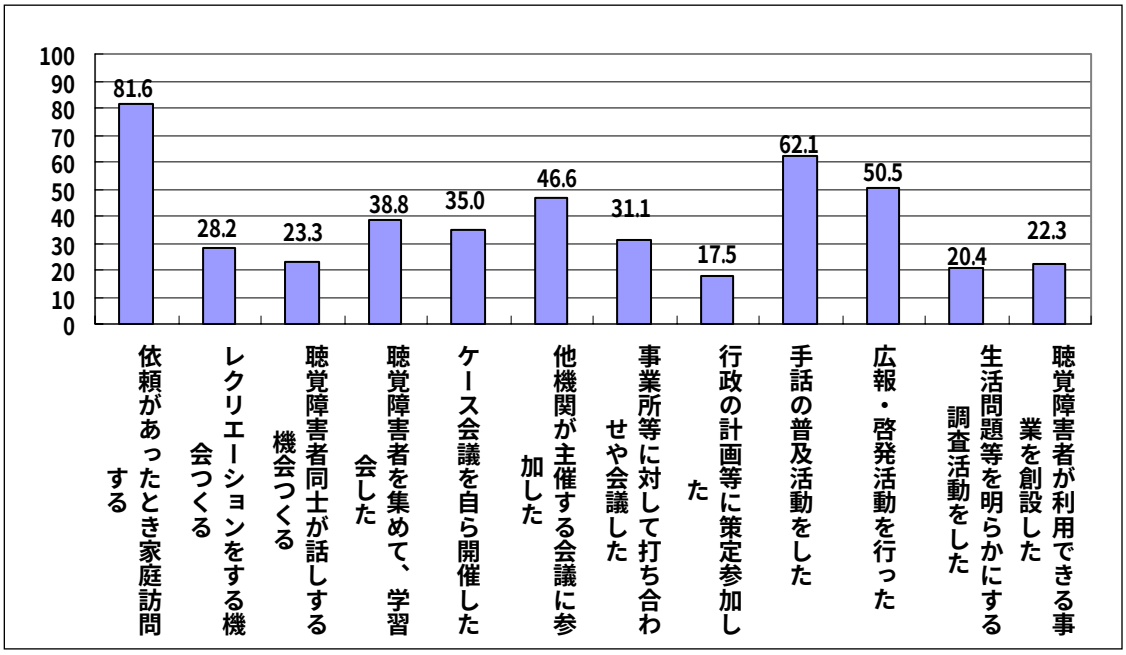
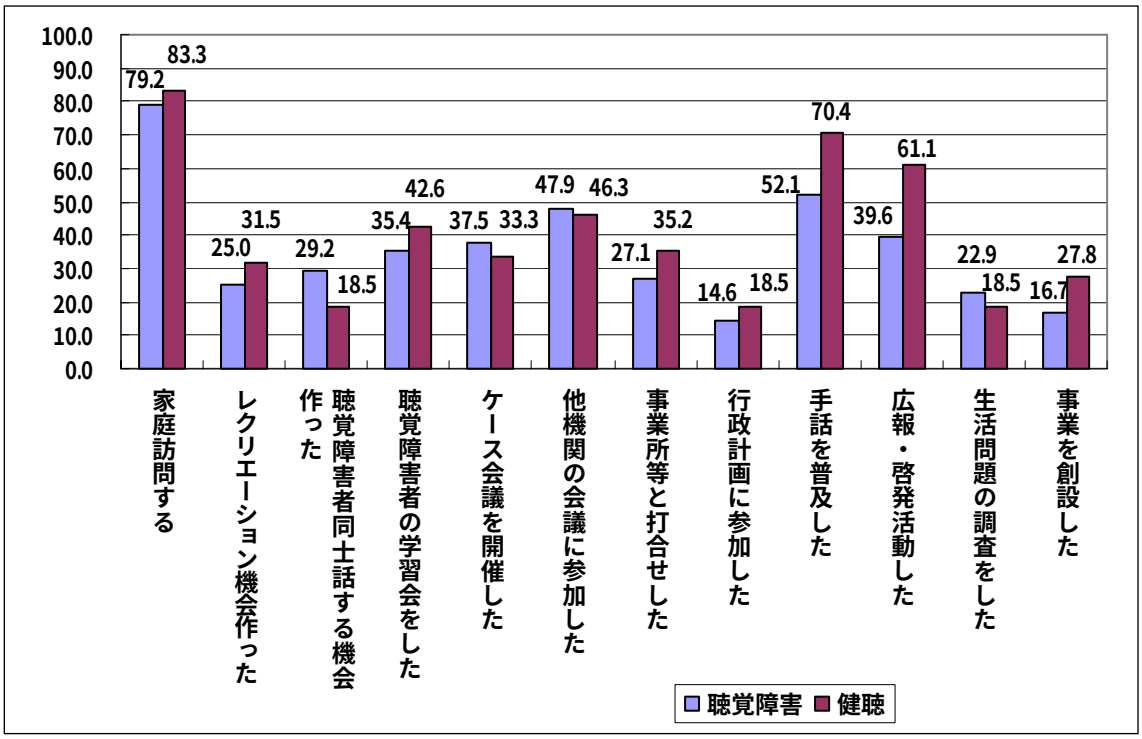


図 22－２　聴覚障害の有無と支援方法（単位：%）



なお、支援方法の具体例として一部典型例を抜粋すると、以下のようなものが記入されていた（表 22)。

表 22　支援方法の具体例（抜粋）

１）　聴覚障害者同士が話す機会を作る／レクリエーションの機会を作る

○聴覚障害者の支援をもとにＮＰＯ法人を作り、コミュニティービジネスで飲食店を開いている。聴覚障害者が集まっている時に、テーマを投げかけ話し合ってもらっている。

○高齢ろうあ者の交流会：難聴の母親育児グループ・難聴者対象手話学習（コミュニケーション支援）手話学習を目的に来られ同じ障害者と会話や悩みなどを話す場となっている。

○2003 年度(平成 15 年度)の途中から、ろうあ者の生活習慣病予防対策の一環として「ろうあ者の交流会」を 2005 年(平成 17 年)３月まで毎月開催。2005 年(平成 17 年)４月から市ろう協会のヘルパー資格を持つ方を中心にさらに内容を充実させた「ろう高齢者のミニデイサービス」として取り組んでいる。

２）　学習会や話合い

○窓口に問合せのあった問題について、問合せが多かったものを取り上げ、聴覚障害者を集めて会を開いた。自立支援法勉強会、介護保険制度勉強会、地域盲ろう者団体の代表者研修会

○コミュニケーション支援事業（含地域生活支援事業）学習会。地元聴覚障害者団体の役

員会との話し合い。手話講習会講師会議
○当方の事業である「くらしセミナー」で月に１回情報提供。ペイオフ・認知症・生活習慣病・警察による詐欺予防・住宅改修とリフォーム詐欺・薬の知識など

３） 行政施策への参加

○やさしいまちづくり策定：手話通訳・要約筆記などのコミュニケーション支援事業のうち、派遣事業について、県内市町村の福祉課担当者に対し説明会を行なった。計画策定や委員会等の会議には参加していない。
○ユニバーサルデザインに係わる基本懇談会委員。滋賀医科大学、滋賀大学、龍谷大学、滋賀県による地域後見シンポジウムに参加
○ユニバーサル・バリアフリー公園作りのモデル地域に当区が当り、市の公園策定計画の段階から地域住民も集めてプロジェクトを組み、各障害当事者メンバーの聴覚障害の立場で委員会に出席。音声案内をデジタル表示や文字版等の提案をした。

４） 地域社会への周知、広報・啓発

○①地元協会ニュースの発行、県人権教育研究協議会のフォーラム討論者　②市町村新任福祉職員対象の研修会講義　③協議運営課人権教育・啓発研修会講義　④社会福祉士実習生指導　など
○民生委員の会議にて聴覚障害者について話した。・公民館（市内全館）を障害福祉課担当者とまわり、パンフ（相談室）配布や聴障について話す・市消防団へ聴障者と出向き、手話指導及び聴障者について話す（災害時を中心として）・介護保険事業所が集まる会に出向き、聴障者+高齢について話す。
○ろう高齢者ミニデイサービスのシンポを開催し、約 300 人の方が参加され、ミニデイの活動について市民に伝え、関心を高めていただいた。
○障害者自立支援法について。コミュニケーション支援事業に関する請願書を 8/24 市長に出して、8/28 文教福祉委員会にて請願説明した後、委員会より市へ承認。10 月以降も現行通り継続との回答あり請願書提出は不要となった。
○毎年の５月：手話入門講習会の打ち合わせ。2006 年(平成 18 年)の８月頃：障害者自立支援法の要望書を提出した。市役所の福祉課：障害者自立支援法の説明会について。県身体障害者ろうあ者相談員の業務委託書の為(委託期間３年)。

５） 生活問題や福祉サービスなどについての調査

○地域聴覚障害者に対して緊急時の対応について調査。・視覚・聴覚重複障害者へアンケート調査。・地区各市町へ手話関係事業実態調査
○緊急時の連絡先や困っている事など、また受けたいサービスがあるかどうか等、自宅訪問し伺った。
○ろう高齢者生活実態調査
○家庭訪問を定期的に実施している（市役所へ来ないろうあ者が主な対象者）。
○盲ろう者実態調査（報告書あり）
○医療機関における手話のできる医師､看護師がいるかどうかの調査を行った。
○災害時に､被害状況や障害者問題などについての調査を行った。

○特別養護老人ホーム開設に伴うニーズ調査
○ろうあ高齢者の調査。一般の作業所に通うろう聴覚障害者のニーズについて

６） サービスの創設

○盲ろう者が利用するためにガイドヘルイパー制度にろう協が登録する形を作った。
○私が相談員になった頃は地域に４サークルしかなかった。郡部にいる聴覚障害者のよりどころとなるように考えて、一つの村や町に１サークルずつを結成したいと 16 年前から取り組んできた。各町村にできたサークルを 10 年前にネットワーク化して、昨年特定非営利活動法人を作った。
○ＦＡＸによる緊急通報制度（消防署による救急等）。・手話奉仕員研修（兼手話通訳養成）・手話通訳現任研修
○聴協会主催ボランティアほほえみ会（重度障害者等）設立
○2004 年(平成 16 年)に国立がんセンター宿直室に FAX を設置してもらった。
○①土曜日夜間開館について、第１・３土曜の午後５時閉館を午後９時閉館までにし、利用者の利便を図った。②ＦＡＸ１１９による緊急手話通訳者派遣の制度をスタート
○市身体障害者福祉協会事業より、老若男女の聴覚障害者が啓発や情報提供などの学習をしながら交流を深める､｢ふれあい会｣が実施しています｡別に｢陽だまりの会｣はホームヘルパー１級の資格を取得した聴覚障害者のスタッフが､特に高齢者対象に生活支援などの独自事業を実施している。
○｢耳のこと何でも相談｣の実施(定期)。 毎月第１火曜日はーもにぃ(障害者生活支援センター)。毎月第３火曜日巡回相談(老人福祉センター等)

４．調査結果のまとめと考察

以上、アンケート調査結果の概要を見てきたが、ここでは、それらのなかから重要な点を確認し、ろうあ者相談員の抱える問題点や課題を明らかにしておきたい。

（1）相談員の特徴

聴覚障害者と健聴者の割合はおおよそ半々の状況であった（聴覚障害 46.6%、健聴 52.4%)。ただし、本調査で分析した対象者は、ろうあ者相談員として連盟に登録されている方であるため、実際よりも｢聴覚障害｣の割合が多くなっている可能性がある。しかし、およそ「聴覚障害」と「健聴」との割合が半々となったため、「聴覚障害」と「健聴」で比較検討するのに、判別しやすい調査結果となった。

年齢について、全体でみると 50 歳が年齢の中間点となっており、社会福祉業務の一般的なイメージよりも、ろうあ者相談員の年齢構成はやや高いと考えられる。また、「健聴」は 40 代・50 代が「聴覚障害」の 40 代・50 代に比べて多い傾向にあるが、「聴覚障害」は 30 代、60 代が「健聴」の 30 代、60 代に比べて多い傾向にある。

性別について、全体でみると女性が 72.8%を占め、女性が大半を占めている。これについては、まず、勤務条件の約７割が嘱託や非常勤の職員となっていることと関連していると考えられる。また、「聴覚障害」と「健聴」と比べてみると、「健聴」では女性が 87%で

あるのに対して、「聴覚障害」では女性は 56.3%と、約半分となっている。「健聴」の場合には、手話通訳業務と兼務していることも多いと考えられるが、その手話通訳の圧倒的大多数が女性によって担われているために、「健聴」のろうあ者相談員でほとんどが女性となっているとも考えられる。一方で、「聴覚障害」では、聴覚障害者協会の役員をしている方や定年退職をされた方が、相談員となることも多いため、比較的年配の男性が多くなっているのではないかと考えられる。

（2）コミュニケーション手段

コミュニケーション手段をみると、「手話」が 100%となっており、手話ができることがろうあ者相談員として最低限必要であることを裏付けている。

その手話の程度は、専門的な内容を手話で表現したり、読み取りをする力が求められることが 67.0%と多いことも明らかになった。これは相談の内容が、医療や介護保険や年金等福祉制度や教育制度、就労上の問題等、法律や制度に関わる内容になるためだと考えられる。

ただし、実際の相談支援の現場では、手話だけではうまく伝わらないこともあり、手話のみならず、筆談が 81.6%となっており、ほとんど手話と併用して筆談が使われていることが分かる。その他にも、触手話や指点字、身振りやホームサイン、絵・図等、それぞれの聴覚障害者に合わせて、複雑な制度の内容を多様なコミュニケーション手段を通して、聴覚障害者の情報提供や相談支援を実施していることを読み取ることができる。

（3）社会福祉の専門性

本調査の中でも重要な質問項目の１つであった、「所有する社会福祉の資格」をみると、最も多いのが「社会福祉主事任用資格」の 36.9%である。社会福祉主事任用資格は、行政の福祉事務所において「生活保護法、児童福祉法、母子及び寡婦福祉法、老人福祉法、身体障害者福祉法及び知的障害者福祉法に定める援護、育成又は更生の措置に関する事務を行うことを職務とする」と社会福祉法で定められており、基本的には行政業務に携わるための「任用資格」である。ただし、社会福祉主事任用資格は、一般の大学で教育学や法学、経済学、犯罪学、倫理学、社会学、心理学等の社会福祉の科目でないものも含めて指定された３科目以上の単位を取得すれば得られる資格となっている。そのため、現在では、この資格をもって社会福祉の専門性の有無を判断することが難しい。

また、「健聴」の半数以上が取得している「登録手話通訳」（63.0%）や「手話通訳士」（53.7%）については、それぞれ３割前後となっており、全体の割合としても多い。これらの資格は、手話通訳のみならず、聴覚障害やそれに関連する生活問題等についての講義も受講した上で、資格を取得しているために、行政関係者には相談業務も担うことができると思われていることが多い。もちろん、手話通訳の資格取得者がすぐれた相談支援をしているところもある。しかし、手話通訳の資格は、手話通訳技術の質を保証するものであって、相談業務の質を保証するものではない。通訳と相談支援とは基本的に別のものであ

る。相談支援の質を確保するためは、相談支援のための資格認定が必要である。

そして、社会福祉全般の専門的な相談支援業務に直接に関わる国家資格である「社会福祉士」の資格を所有している方は 7.8%であった。聴覚障害者の福祉の向上のための施策の一環として位置づけられるろうあ者相談員には、社会福祉士の資格取得が望まれることは言うまでもない。しかし、実際にはろうあ者相談員の「社会福祉士」の取得率は１割未満である。ただし、社会福祉士は、聴覚障害に関する専門的な学習や最低限必要な手話によるコミュニケーション技術の取得等が求められておらず、聴覚障害者の生活問題に必ずしも対応できるとは言えない。聴覚障害について理解し、手話ができ、かつ、社会福祉士を取得することが望ましいが、国家資格であるがゆえに、資格取得はかなり難しい。聴覚障害者の生活問題に関わる専門的な相談支援の知識と技術を担保する明確な資格条件の整備が必要であろう。

（4）勤務条件

先にも見たが、ろうあ者相談員の勤務条件として正規職員は３割に留まっており、ほとんどが嘱託や非常勤といった非正規の職員となっている。このことは、ろうあ者相談員の賃金水準や有給休暇や研修など雇用の安定や各種の保障がなされていない証左である。また、それのみならず、職場内における職務権限（たとえば、政策形成への関わりや職務上の決定等）も、非正規職員であるがゆえに、かなり制約された状況におかれていると考えられる。これらは、柔軟な対応が迫られる聴覚障害者の生活問題への対応に際して、相談支援活動の範囲がかなり制限されると考えられる。

また、勤務形態については、相談員として「専任」で業務をしている人は 42.7%であり、56.3%は他の業務と「兼務」をしている。そのため、相談業務に専念することが難しい勤務状況におかれている。特に、兼務の場合に、相談支援業務の割合を尋ねた質問の回答を見ると、約半数の人が全業務に占める相談支援の割合が 40%以下であり、そのうち約３割の人が相談の割合は 20%以下であった。

そして、１週間の勤務時間を見ると、正規職員であれば 40 時間以上は働いていると考えられるが、非正規職員が多いため、39 時間までの人が 57.4%を占めている。最も多いのは 30 時間（31.1%）である。29 時間以下も 15%ほどおり、そのなかでも 10 時間以下の勤務実態の人もいる。ろうあ者相談員の勤務時間は、単に勤務が短いということを示しているだけでなく、聴覚障害者の相談を受け付けている時間、その相談に対応する時間をも示している。聴覚障害者の生活問題は、短い勤務時間に必ずしも対応できるとは限らない。

さらに、勤務先に同じ職種の人が何人いるのか尋ねたところ、０人が最も多く、37%であった。ろうあ者相談員の勤務先を見ると、都道府県庁と市町村役場で半数を占めるが、実態としてろうあ者相談員が設置されているところは都市部が多いため、都道府県であれば各支庁に、大都市であれば各区に配置されることが多いために、同じ職種が複数配置されていることになっている。しかし、１人職場のところも多く、このような勤務先の場合に、聴覚障害者の相談業務を休止させることなく、研修や休暇、外勤業務等を確保できる

のか不安がある。実際に、外勤業務ができないとしている相談員は約１割存在しており、聴覚障害者の抱える問題に合わせた柔軟な対応ができるのか疑問の余地がある。

相談業務の充実のために、このような勤務時間などをどのように考えるのかも、勤務条件との関わりのなかで検討の余地があるだろう。

（５）相談支援の状況

相談支援の状況については、１ヶ月間（2006 年７月）の相談実人数をみてみると、「10 人以下」が 29.1%、「11 人から 20 人以下」が 18.4%と、半数近くが 20 人以下となっている。１ヶ月の相談としてはこの人数は少ないように思われるが、これは先に見た勤務条件の制約とも関わっていると考えられる。

なお、相談件数については、勤務先等によって相談件数の数え方が異なっており、単純に全体を合計して傾向をみることは誤解を招く結果となる。また、今回の調査では、相談の分類が異なる場合、調査回答が得られにくいということと、相談内容をどのように分類しているのかも分析する予定であったことから、それぞれの勤務先の相談内容の分類を検討するつもりであるが、今回の報告書には間に合わなかったため、最終報告書で考察をした結果を掲載するようにしたい。

また、相談の依頼者を見ると、もちろん「本人」や「家族」からの相談依頼は多いのであるが、その他にも様々な相談経路があることが分かる。特に、本人、家族に続いて、「手話通訳者」があることは興味深い。手話ができるということで、手話通訳者にはいろいろ相談を持ち込まれることも多い。また、通訳業務のなかで相談支援が必要になり、ろうあ者相談員につなげられることもあるだろう。なかには、手話通訳と相談業務を兼務していることからこのような数字が挙がっているのかもしれない。このような手話通訳と相談支援との関係を明らかにする必要がある。

そして、聴覚障害者の支援に関わって、事業所の知識や他職種や相談業務の支援をしてくれる人がいるか、きちんとケース記録を作成しているかなど、相談支援の条件を見ると、８割近くの相談員がこれらの条件を満たしているということであった。しかし、逆にいえば、およそ２割以上の方がこれらの条件を満たしていない状況にあるということでもある。相談業務の充実と向上を図るために、これらの条件を満たせるよう改善を進める必要があるだろう。

さらに、支援方法についてみてみよう。聴覚障害者の生活問題は多様であり、ろうあ者相談員には様々な問題が持ち込まれる。したがって、その対応の仕方も様々であると言える。特に、聴覚障害の場合、コミュニケーションや情報が不足していて、孤立感にさいなまれたり、物事の判断が難しかったり、間違ったりすることもあるだろう。そのためには、聴覚障害者同士の横のつながりを作ったり、学習会等を通して、問題を長期的に解決していくことも考えられる。また、高齢で介護が必要になったり、他の障害との重複障害によって障害者福祉サービスの利用が必要になったりすることもあるだろう。その場合には、介護保険や障害者福祉施策の利用のために、様々な機関や事業所とのケース会議や打ち合

わせ等も必要になってくるはずである。さらには、聴覚障害の問題を明らかにするための調査活動や、手話の普及活動、行政計画における聴覚障害者の立場からの施策の改善の要求なども考えられる。しかし、実際には、これらの支援をしている相談員は、３割前後が多く、あまり実施されていないのが現状である。

聴覚障害者の生活問題への対応については、その聴覚障害者個人のカウンセリングや関係先との調整で解決することもあるが､多くの場合､そのような問題の発生を予防したり、聴覚障害者の暮らしを改善していくためには、このような広い視点からの支援方法を検討し、実施していかなければならないだろう。単に机で待って話を聞くだけの相談のみならず、聴覚障害者のための相談支援の専門家として、広い分野での活躍が期待される

（6）さいごに

なお、これらはまだ調査結果の分析の中間報告であることを付け加えておきたい。相談件数や研修状況、自由記述回答など、アンケート調査の質問項目の回答で、今回報告できなかった諸点も含めて、次年度にはさらに詳細な分析を行い、報告書にまとめることにしたい。

第２節　ヒアリング調査による現状把握

１．調査目的・方法

＜ヒアリング実施地域：愛媛県、札幌市、埼玉県、長崎県、川崎市で実施した＞

作業委員会では、全国のろうあ者相談員を対象にアンケート調査を行ったが、アンケート回答の内容をさらに深め、聴覚障害者に対する専門的な相談支援の必要性を探り、聴覚障害者福祉士（仮称）という資格創設につなげるために、ヒアリング調査を実施した。

実施した地域は、愛媛県、札幌市、埼玉県、長崎県、川崎市の５ヶ所である。

愛媛県は地方都市において聴覚障害者の総合的な相談支援を手話相談員として健聴者が実施、札幌市は区職員（非常勤）としての配置で全員が聴覚障害者、埼玉県と川崎市は聴覚障害者情報提供施設としての実績が長く、聴覚障害者と健聴者それぞれの相談員が配置されていること、長崎県は離島在住のろうあ者への相談実績があるという、特色をそれぞれ持っている。

実施方法は、2006 年（平成 18 年）11 月 29 日の愛媛県からはじまり、2007 年（平成 19 年）１月 23 日の川崎市までで､作業委員会担当委員がそれぞれの相談支援事業所を訪問し、面接聞き取りにより行った。

報告の柱としては、各地域における

１．身分や勤務条件など

２．アンケート調査を深めることからみえてきたもの

３．聴覚障害の特性をどうとらえるべきか

４．聴覚障害者に対する相談支援の専門性をどう考えるべきか

５．聴覚障害者福祉士という資格創設についてどう思っているか

にわけて、報告を進めていきたい。

２．調査結果

（1）身分や勤務条件などについて

＜職名、身分、勤務形態が異なり、社会的認識と地位が未確立のため国による制度化が求められている＞

アンケート調査結果分析や 2007 年（平成 19 年）１月 29 日～31 日に開催された本事業の研修会でも問題提起されたが、各地の相談員の名称がまちまちである。愛媛県は手話相談員や聴覚係長、札幌市はろうあ者相談員、埼玉県は聴覚障害者相談員、長崎県は言語聴覚障害者相談員やろうあ者相談員、川崎市はろうあ者相談員や事業コーディネータとなっている。愛媛県の聴覚係長というのは、視聴覚障害者情報提供施設の中の職名で、相談支援業務は兼務として行っている。川崎市の事業コーディネータも、情報提供施設の中で、様々な事業を調整する担当でおなじく相談業務は兼務である。他は、職名に相談員という名称がついてはいるが、まちまちな名称となっている。その背景には、聴覚障害者に対する相談業務に関する公的な資格制度がないことがあげられる。このため、聴覚障害者に対する相談業務に従事している者の社会的な認識と地位が確立されておらず、名称の統一が必要と思われる。

勤務条件については、相談業務が確立されている地域を選んだため、さすがに正職員が多い。札幌市は区の職員となっているが、非常勤である。長崎県はろう協会の職員と兼務で市の障害者福祉センターに嘱託で勤務している。地方でがんばっている方ほど、長崎県のような勤務条件が多いのではないかと思われる。他の地域は情報提供施設の職員であり、情報提供施設の存在が相談員の勤務条件を整えている形になっている。

札幌市は正職員化を要求してきたが、この過程で正職員は相談業務に専任できないことや異動があることも課題として指摘された。聴覚障害者に対する相談支援業務に従事する専門職として制度的に確立されたら、身分保障の確立へとつながると思われる。

埼玉県と川崎市は、情報提供施設としての機能がきちんと整っているという理由から選んだ地域だけあって、運営面や、職員間での情報の共有や連携がきちんとなされている。

調査に協力してくれた 12 人のうち、国家資格（社会福祉士）を有している者は二人いる。

（2）アンケート調査を深めることからみえてきたもの

＜相談件数について：カウント方法が異なり、この統一が必要とされている＞

アンケート調査回答をもとにさらにヒアリングで調査した結果、地域ごとに様々な特色を持った事業実施形態や、それに伴う悩みなどが見えてきた。

アンケート分析の時にも問題になったが、相談件数の数え方が地域ごとに異なり、件数をまとめても意味がないのではないかという意見が出たことがある。このことは非常に重

要なことで、件数の数え方を統一することで、全国の相談実績を比較することができるようになり、相談業務の専門性を高めることにつながる。

＜相談内容について：多用な業務形態で相談内容も幅広いが、これは、社会資源が少ないことが反映していると思われる＞

相談内容については、どの地域も幅広く対応していることがわかる。聴覚障害者に対する相談業務は、本人の生活全般につながっていくことが多い。福祉事務所でのケースワークよりも一層密接な関係を持って業務を進めていることがわかる。それに見合った勤務条件になっていないのが問題であり、また、社会資源の少なさがこのような幅広い業務実施を強いている一つの理由となっていると思われる。

事業実施の方法として、埼玉県では、クライアントが相談員を選ぶことが出来るという。また、福祉圏域での巡回相談を実施している。長崎県は、島嶼地域への巡回相談を実施しているが、予算の面で苦しいという。札幌、埼玉、川崎では、ケース記録をとり職員間で連携もなされている。

埼玉や川崎は相談業務の実績が長い地域ということで、ケース記録をクライアントに見せながら相談をしているかどうか聞いてみたが、これはやっていないが、図や表などを多用して本人にわかりやすいようにすることは心がけているということである。

まだまだケース記録などをクライアントに示すという方法は一般的ではないのだろうが、本人から開示要求があった場合は開示しなくてはいけないものであるから、ケース記録をクライアントと共に作成していくというやり方も今後は必要となってくるだろう。

川崎では、相談業務を通してデイサービスなどに広がっていることが回答を通してわかる。このように、ケースワークからグループワークへ広がり、さらにコミュニティワークなどに発展していくことは、ソーシャルアクションの面からも非常に評価できる。

（3）聴覚障害の特性をどうとらえるべきか

＜特性について：共通項は「コミュニケーション」、全国的事例の収集と分析で、より明確にできるのではないか＞

聴覚障害者への相談支援の専門性を考えるとき、聴覚障害の特性をつかむことが必要である。ただ、聴覚障害の特性を一言であげるのは不可能なことであるし、ケースの個別性を軽く見ることにつながりかねないので注意を要する。１月の研修会でも、「聴覚障害の特性とは」というテーマでの分科会があったが、結局はまとまらず、事例のつみかさねによって、聴覚障害者に対する相談事例の傾向を見ていくことが必要という結論になっている。

ただ、今回のヒアリングでは、どの地域も一様にあげているのは、やはり、「コミュニケーション」に関わることであった。ここでいう「コミュニケーション」とは、手話通訳を介することによって情報が得られるというコミュニケーションという以上の意味を持っている。生活問題を抱えているろうあ者の場合、その多くが、手話を含めた言語理解力が十分でなく、社会対応力も弱い。こうした、ろうあ者の成育歴をつかんだ上での「コミュニ

ケーション」と捉えないと、「聴覚障害者のことを知らない相談員が手話通訳を介して相談を受ければいいだろう」という間違った理解につながってしまう。

相談ケースの事例を一つでも多く集め、これを体系的に分析することによって、ここで出された「コミュニケーション」という意味が明らかになってくると思われる。

（4）聴覚障害者に対する相談支援の専門性をどう考えるべきか

＜専門性について：現場の経験と蓄積を科学的に学べるしくみを創ることが求められている＞

ここでも、コミュニケーション対応能力をあげている。ただ、聴覚障害の特性のところでも説明したように、表面的な意思疎通ができるだけではもちろん足りない。ヒアリング協力者の回答を見ると、聴覚障害者がもっているストレスをうまく引き出せる、説明能力（これは、本人向けと一般社会向けがある）、クライアントが常識的な意思表出をしなくても批判的にならず一緒に聞き学ぶ、本人に合わせる、などがあげられている。

現場の中で、生活問題を抱えているろうあ者に対して、対等の立場で必死になって、そのろうあ者が自立しようとしている努力を支えていこうという気持ちが伝わってくる。

他には、制度の学習、他機関との連携、などが回答として出されているが、専門的に対応する場合、当然のことである。

こうしたコミュニケーション能力やその他の専門性を身につけることは､簡単ではない。ヒアリング協力者は長年の現場実績から蓄積してきたのであろうが、今後はこうした専門性を科学的に学ぶことができるような仕組みを作る必要がある。

（5）聴覚障害者福祉士という資格創設についてどう思っているか

＜資格創設について：専門性、社会的認知の担保として必要だが、現国家資格との関係ではさらに議論と啓発が必要である＞

必要性を否定する声は皆無であった。が、かなりのとまどいを見せている人もいた。ヒアリング実施地域であってもこのような状況であるから、全国的に見るとさらに不安が大きいと思われるので、今後、資格創設についての議論などを盛り上げていく必要がある。

必要とした理由で多かったのは、やはり、専門性の裏づけとするものである。そして、ろうあ者相談員の社会的認知を高めるためという回答もあり、委員会での資格創設の方向と一致している。

ただ、では、聴覚障害者福祉士（仮称）のレベルをどこにおくかということになると、社会福祉士や精神保健福祉士などの国家資格との関係や、そもそもこの資格創設の考えが出たのは、現在の相談員の質の向上をはかることと社会的な認知をもとめていくことであったことを合せて考慮し、慎重に論議を進めていかなくてはならない。

３．考察

＜来年度の方向性について：聴覚障害者の特性調査のため事例を多く集め、整理・分析す

ることによって一定の方向を提示したい＞

ヒアリング調査回答から、各地域の相談員が、様々な勤務条件の中で、聴覚障害者の相談支援に真摯に取り組んでいることが明らかになったと思う。

作業委員会では、ろうあ者相談員の置かれている現状をつかむことを本年度の課題とした。そこで、アンケート調査とヒアリング調査を実施したわけであるが、ヒアリング調査においても、ろうあ者相談員の質を高め、ろうあ者相談員の社会的な認知を広げていく必要があることなどがわかってきた。そして、そのためには、きちんとした研修や試験などによる、資格創設が求められている。

来年度は、今年度の結果を受けて、聴覚障害の特性について調査を進めていくことになっている。先にも書いたように、聴覚障害の特性を具体的に示すことは不可能であり、個別性を軽く見ることにつながる。そこで、相談事例、相談ケースを一つでも多くあつめて、その傾向を整理・分析することで、聴覚障害者に対する相談業務の一定の方向を示すことができるのではないかと思っている。

ヒアリング調査まとめ

	愛媛県	札幌市
調査日時	2006年11月29日（水） 13:00～16:30	2006年12月6日（水） 17:30～19:40
調査対象者	●松山市社会福祉事業団・手話生活相談員・健聴者・女性・社会福祉士▲愛媛県視聴覚福祉センター・聴覚係長・健聴者・男性・社会福祉主事任用資格	ろうあ者相談員、各区保健福祉課（10区）、専任、非常勤、社会福祉主事、すべてろうあ者、女性。４名。
アンケート調査の掘り下げ（勤務条件などについて）	●初年度は嘱託で２年目から正職員。残業込みで週48時間勤務。業務割合は相談事業が90パーセント、残りは手話通訳。福祉職でなく一般職なので専門性がない。▲週40時間勤務。最初は生活指導員でこの４月に係長昇進したが部下がいないため、現場勤務継続。	正職員になると専任できず異動という問題が生じる。区ごとに相談員が設置されていて、他の区の相談員に相談可能。非常勤のため勤務時間は９時30分～16時15分まで。（月曜日のみ16時30分まで）ただし、超過勤務となった場合、時間調整で対応。
アンケート調査の掘り下げ（相談内容などについて）	●介護支援専門員資格取得、対象者へのアドバイスや事業者との調整に有効。病院とのつなぎや職安への同行が多い。相談時間の上限は２時間。ケース会議の参加者はケースによって異なる。▲直接の相談ケースは少ない。市町村から聴覚障害者への対応について聞かれる。	業務内容の幅が広い。他の職種の相談は一定の枠、範囲が定められているが、ろうあ相談の場合は、多様で幅広い。
アンケート調査の掘り下げ（事業内容などについて）	●研修費用は年７万しかないので嘱託職員に行かせ自分は自腹。相談支援事業の担当は社協だが手話対応ができないためこちらに回ってくる。▲情報提供施設事業の実施。視覚と聴覚合同の交流サロンを実施、当初は別々だったが予算削減のため。身体障害者センターなどで手話対応できないケースが回ってくることがある。ろう学校評議員会に関わっている。専門家相談事業も実施。	相談毎にケース記録を取っている。他課や係りの職員、情報センターの手話通訳者との連携も必要に応じて行なっている。本庁、全区、視聴覚障がい者情報センター、身障福祉センターにテレビ電話があり、居住区のろうあ者相談員が不在の時はテレビ電話を使って他区の相談員と相談も可能。また、一般職と手話通訳者を介して話し合うことも可能。
聴覚障害の特性について	●対象者の話を十分聞くことにより共感を得られるが、この感覚が聴覚障害者の場合コミュニケーションに障害があるため健聴者に比べて少ない。糖尿病の通院意欲のない対象者の話を十分聞き、やりたいことを絵に描く作業を通じて通院意欲を引き出した。	受けてきた教育によって国語力が異なる。そのため、聞える人の生活と比較して多様なギャップ（同じ失敗を繰り返す、ろうあ者仲間の話を信じる、危機感がないなど）が生じる。
聴覚障害者に対する相談支援の専門性について	●手話コミュニケーション力、信頼関係構築力、聴覚障害の特性を周囲に説明する力。一般向け相談員＋手話通訳ではだめ。聴覚障害者が持っているストレスをうまく引き出せるなら、健聴者、ろうあ者どちらでも良い。▲円滑なコミュニケーション確保。社会福祉士との差別化をはか	コミュニケーション能力、説明能力、ニーズ把握、多様な問題への対応能力、クライアントの心理面を踏まえた対応、社会福祉制度等の専門知識、人間関係の調整、他機関との連携。
聴覚障害者福祉士(仮称)という資格について	必要かとは思うが、国の資格との整合性を考えるべき。基礎資格として社会福祉士や精神保健福祉士があり、その上に積み重ねていくという形なのか。	ろうあ者相談員の名称は、他専門職の場でも社会的知名度が低い。社会福祉士とどう違うのか良くわからない面があるが、ろうあ者相談員が専門職として認知され、待遇改善のためにも必要だと思う。

ヒアリング調査まとめ

埼玉県	長崎県	川崎市
2006年12月8日（金） 10:00～12:00	2007年1月５日（金） 13:30～17:00	2007年1月23日（火） 10:00～11:30
埼玉県聴覚障害者情報センター　聴覚障害者相談員	◆言語聴覚障害者相談員、長崎県ろうあ福祉協会、嘱託、兼務、女性、ろう■ろうあ者相談員、長崎市障害福祉センター、嘱託、専任、女性、ろう、ホームヘルパー２級。	川崎市聴覚障害者情報文化センター●ろうあ者相談員　社会福祉士　○事業コーディネータ
勤務時間は８時30分～17時15分、10時半～19時15分、12時半～21時15分の３パターン。相談担当職員だけでなくすべての職員でローテーションを組む。勤続23年と１年の正職員。	嘱託で長崎市14年、県の聴障協会に15年勤務しているが、県の聴障協会の事務局長との兼務、また長崎市は、土日も相談を受けており、勤務体制が疲労してきている。	情報提供施設。指定管理者制度により社会福祉協議会に委託。運営は聴覚障害者関係団体を含む運営委員会で対応。正職員。一人は経験30年の事業コーディネータで、事業の調整をしている。
クライアントが相談員を選ぶことができる。経験年数で件数などに差がつくことはないが、内容については難しい内容は自然に経験の長い相談員に回る。福祉圏域単位で巡回相談。	■相談人数が長崎県17人長崎市68人と差があるが、長崎市は相談員が休日でも出先で行うことがあり、勤務と休日の区別ができない◆県の聴障協会の事務局と兼ねているので、実際は時間的に動きにくい面もあるが、協会の資源やサークルなどの社会資源は使い易い。相談内容は、金銭トラブルが目立ち、特にろう者間での貸し借りが多く、聞こえない集団からの疎外を極端に恐れる傾向がある。	手話コミュニケーションも困難な教育も受けていないクライアントへの就労定着や生活安定のための継続支援。精神的に不安定なクライアントへの継続支援など。
職場内ではケース記録を含め、きちんと連携がとれている。一度ケースを担当したときは、その担当者が継続してそのケースを担当する。ケース記録を本人に見せることはない。	島が多いので空路や海路で行くが、予算がないため年３回程度しか行えていない。費用確保のため奔走するが、中々難しく、協会の行事を島で行うなど駆使ししている。相談の必要性・重要性を社会に理解してもらう活動が望まれる。	職場での連携はきちんとしている。ケース記録は見せていないが、図や表や絵などを描きながら説明することは多い。災害時の対応などについて検討している。月一回のデイサービスも実施。
コミュニケーションの面と社会性の欠如・せまさ。相手に自分の困っていることを説明できない。	島独特のコミュニティ（島民相互の助け合いなど）を、共通言語がないためにうまく使えていない。未就学で手話そのものを知らないろうクライアントもおり住民とのトラブルも多い。ろう者自身に力があっても、聴覚障害を理解されないことから環境が整備されていない。ろう者集団からの孤立を恐れる	コミュニケーション。生活対応力。
一般社会において常識的でないことをクライアントが主張することがあるが、こういうときこそ一緒になってきちんと聞き、社会からともに学ぶ。	クライアントに合ったコミュニケーションが表出できること。またそのクライアントに合わせたコミュニケーションを共同して作り出す力が必要。ろう教育など育ちの背景を押さえる。制度の把握。専従が必要。複数化。聴覚障害からくる心理の把握。社会への発信。ろう運動の歴史	相手に合わせてきちんと聞くということ。
専門性の担保のために必要である。将来的には社会福祉士、精神保健福祉士、相談支援専門員という資格と聴覚障害に関する専門知識を持っているという要件だと思うが、短期的には現在のろうあ相談員の質を向上させるということ。	ろうあ者相談員の認知度を高めるため、また質の担保に必要。これからの若い人に対しては、既存の資格（社会福祉士など）に聴覚障害関係の知識が必要だと思うが、現在の相談員に対してはどう対応したらいいのかイメージがわかない。（連盟認定の手話通訳者が近い？）	社会福祉士の資格を取得する前と後では社会の対応が違う。30年の相談経験を持っているが、これからは専門的な資格の時代となるだろう。

第３章　聴覚障害者に対するケアマネジメント

第１節　はじめに

聴覚障害者の生活支援に直接・間接に関わる者にとって、「ケアマネジメント」の考え方や方法を学ぶ意義は以下のように整理できる。①障害児・者福祉、高齢者福祉の分野に導入されたケアマネジメントの政策的・制度的目的を正しく理解する。それにより②聴覚障害児・者、高齢聴覚障害者の必要とする支援サービスを適切に提供されるよう取り組む。支援サービスが困難な場合③適切な社会資源の開発を提言し整備する。④今後、ケアマネジメントの資格を「ろうあ者相談員」等が取り、専門性をもって聴覚障害児・者、高齢聴覚障害者の支援を行っていく。

現実問題として、聴覚障害児・者、高齢聴覚障害者が障害者自立支援法や介護保険法による支援サービスが十分に受けられていない状況がある。また、障害者自立支援法や介護保険法の施策の範疇にはおさまらない聴覚障害者独自の援助の特質、固有性、専門性について、早急に明確化し、必要な援助体系を構築していくかなければならないという課題がある。

第２節　聴覚障害者の障害特性と援助視点

１．聴覚障害の特性

聴覚障害といった場合、障害の軽い難聴者から重度の難聴者、ほとんど聴力がなく言語障害も伴うろうあ者、聴覚と他の障害を重複する障害者と、障害の程度や抱える困難、生活ニーズは多様である。乳幼児期に聴力を失った場合、知的発達の遅れやパーソナリティの形成に制限が加わるので、特に言語獲得やコミュニケーション能力を高めるための援助（聴能訓練・発語訓練・手話訓練・療育・学習支援）の提供が保障されなければならない。中途で聴覚障害になった場合、感覚障害からくる喪失（感）が発生するので、心理的な支援や相談、リハビリテーションが必要となる。

他方、聴覚障害者は、コミュニケーションと情報の送受において困難があり、これにより日々の生活や就労、社会活動においてハンディキャップを負う。コミュニケーション障害を補う手段として補聴器の使用や筆談、手話等が用いられるが、補聴器は静かな環境のもとでしか使用できないこと、筆談は時間と労力がかかること、手話は手話を知らない人とはコミュニケーションが取れないといった限界がある。これらの限界をふまえてコミュニケーション保障や情報保障を行うために、磁気誘導ループや文字による情報提供、要約筆記、手話通訳などの手段が用いられる。

２．聴覚障害者への援助視点

乳幼児期、学齢期に聴力を失った場合、療育や教育が適切になされないと言語獲得や学習能力に制限が発生するため、知的発達の遅れが発生したり、人間関係がうまく作れなか

ったり、社会活動にスムーズに参加できない状況が発生する。早期療育・教育、聴能訓練や言語訓練が必要となる。

青年期、成人期、高齢期に事故や疾病、加齢によって失聴した人々に対しては、カウンセリングや相談、リハビリテーション講座等によって障害を受容することや、コミュニケーション支援サービス等の社会資源を活用し、生活や社会参加を実現する援助、あわせて適切な情報提供が行われることが必要となる。

コミュニケーション保障や情報保障では、就学前、就学期、成人期、高齢期それぞれで、先にみた手話通訳や要約筆記、補装具や日常生活用具等補助機器の活用によるコミュニケーション支援が図られることが必要となる。また、聴覚障害者に対する、日常生活や就労、社会活動の支援を行うための相談は、手話通訳等の活用も必要であるが、聴覚障害者のコミュニケーション手段を共有する相談員が対応することも重要である。

第３節　聴覚障害者とケアマネジメント　ー支援の留意点ー

聴覚障害者は「聞こえない」という感覚障害を持つが、前述したようにコミュニケーション障害、情報障害、心理的な抑圧や制限をあわせて有するので、これらの障害や困難に対応した支援が必要である。あわせて日常生活や社会生活、社会参加に関する知識や態度、方法について適切に学習・訓練する機会が重要となる。

知的障害あるいは精神障害、他の身体障害などを重複する場合や、療育・就学機会が制限された場合、周囲の環境によって長期に渡って自律した行為が制限されてきた場合（例えば家族によって自己決定や行動が制限されること、あるいは家族への過ぎた依存、周囲から差別や抑圧を受けることなど）には、本人に対しては①長期間・継続的な支援が必要となること、②家族支援も重要となること、③社会資源を開発し、そのネットワーク化を図っていくこと等を含め、後項で示すように④総合的な支援の展開が必要とされる。この場合の支援は、聴覚障害者の自律能力を高めながら地域生活における自立を目標として行われる必要がある。

第４節　聴覚障害者とケアマネジメント　ーケアマネジメントのプロセスー

ここでは聴覚障害児・者、高齢聴覚障害者の障害特性や抱える困難に対応するケアマネジメントのプロセスをまとめる。

①入り口

- 聴覚障害者の場合、情報やコミュニケーションの送受に困難を持つので、相談事業の周知・啓発、相談窓口へのアクセスについて配慮が必要である。
- また聴覚障害者に対するコミュニケーション支援、心理的な問題を抱える内部障害者や中途で障害を負った人々（重複障害を持つ人々）への配慮が必要となる。
- 聴覚障害者はその障害や生活ニーズが多様であることから、インテークを担当する職員は障害の特性や生活ニーズについて理解しておかなければならない。

②アセスメント／支援目標の設定とケア計画の作成

・聴覚障害者は障害の程度や状況、障害発生時期により、ろうあ者、難聴者、中途失聴者、重複聴覚障害者と呼ばれるが、それぞれに生活ニーズは異なる。

・聴覚障害者はコミュニケーション活動に制限があることからパーソナリティの形成や人間関係や社会関係の形成、社会参加に制限が発生していることをふまえた援助を行う。

・手話や補聴器、その他機器によるコミュニケーション手段については訓練が必要である。場合によっては筆談や身振り、描画等総合的なコミュニケーション手段が活用されなければならない。

・聴覚障害者の家族や聴覚障害者にかかわる援助機関・施設の職員は、障害の理解と手話や要約筆記といったコミュニケーション手段の理解・学習・習得を通じ聴覚障害者とのコミュニケーションを図っていくことが大切である。

・聴覚障害と他の障害を重複する人に対しては、総合的な支援を行うという視点からアセスメントを行い、ケア計画を作成する。

③モニタリング及びフォローアップ／評価

・サービス利用の効果や課題についての評価､そしてケア計画の見直しについては、ケアマネジャーやケアチームだけではなく、聴覚障害者本人が行うこと、すなわちセルフケアマネジメントができるようになることも重要な援助視点となる。そのために、ケアマネジメントのプロセス全体を通じて、エンパワメントの視点やこれに基づく支援の展開が重要となる。

第５節　介護保険法と聴覚障害者支援

－介護保険事業における高齢聴覚障害者支援の課題－

高齢聴覚障害者は介護保険法に基づく介護サービスが十分に利用できていない現状があることを前述した。具体的にどのような困難があるのかを、ここでは見ることにする。

以下は「全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会・第８回～第９回」でレポート報告及び討議された、高齢聴覚障害者への支援視点や方法を整理したものであるが、これらの報告をとおして、介護保険事業における高齢聴覚障害者支援の課題をまとめる。

①高齢ろうあ者の介護認定について

【問題点】

1)手話通訳が派遣されない・聴覚障害者について理解のない調査員の場合

・本人が困難を訴えても通じない

・本人が無自覚で訴えがない場合、ニーズを言動から推察することができない

2)調査や受診時に同席する家族や介護者とコミュニケーションが成立しない場合

・情報不足や誤解から来る行動を認知症・問題行動と捉える

・逆に妄想や問題行動があるのに取り上げられない

3)主治医の意見書：高齢聴覚障害者に対して知識や理解がない場合多い

・本人の心身の状況やＩＡＤＬやＡＤＬが正確に記載されることは希

4)市町村での認定審査会に、高齢聴覚障害者に関する専門性がある人はいない

・特記事項の記述から高齢聴覚障害者の生活上の困難を読み取り理解している例は少ない

5)手話通訳が派遣された場合でも、認定調査、医師の意見書の記述は専門的で、表面的翻訳で終わる

・本人の心身の状態や生活実態を引き出し汲み取ることができない

・表面的な質問で進行しようとする調査員に対しては、聞こえないことからくる生活上の困難を取り上げさせるためにも時には調査員を上回る知識や経験が手話通訳者に必要

・高齢聴覚障害者の特徴として、情報不足や生活体験の偏りによりＩＡＤＬ（手段的日常動作）または、それを行うために必要な判断力が十分に身に付いておらず、そのことにより生活にさまざまな支障をきたしているケースがよく見受けられる。しかし現行の認定調査は、ＩＡＤＬについては問題にされておらず、その原因が身体機能の低下や認知症に拠らないために特記事項にも記入されない

【高齢聴覚障害者のＩＡＤＬ（手段的日常動作）の評価のために】

1)訪問調査：介護支援専門員・手話通訳士の２つの資格を持つ大阪ろうあ会館の職員が行うよう、市町村から委託を受ける。委託がない場合も、訪問調査時、同席する。事前に可能な限り本人と話をして日常生活の様子を収集する

2)主治医の意見書：可能な限り受診に同行し本人の状況を細かく伝える

3)認定審査委員会：審査委員に対する高齢聴覚障害者についての研修を申し入れる

＊大阪ろうあ会館　塩見幸子　第９回

②高齢聴覚障害者のニーズと施設における支援

1)Ｓさんの事例：不就学・40 年間精神病院・知的障害者施設で過ごす

2)支援としては、施設介護と合わせて、①コミュニケーション手段の獲得　②自己表現や他者とのコミュニケーションを行う力（関係づくり）の発達　③作業や行事への参加が必要であり、これらを支援した。

＊いこいの村梅の木寮　八百奏美　第９回

③高齢聴覚障害者のニーズと居宅サービスにおける支援

1)コミュニケーションが保障された環境の必要性

2)デイサービスを通して成長する高齢聴覚障害者の姿

3)入所施設、デイサービス等での対人援助・介護のあり方についての情報交換が必要

＊埼玉県聴覚障害者情報センター　岩田恵子　第９回

④サービスセンターの役割

・職員・利用者とも共通のコミュニケーションが語られることで、自分のこと、生活で困っていることが語れるようになった

・そのことでいままで曖昧だった生活上の課題を認識し、改善・解決にむけて主体的に

仲間と共に取り組もうとする姿勢が育つ

・ここでの課題や目標を聴覚障害者団体が要望としてまとめ行政に訴える。そのような行政との関係作り。（以下略）

＊乙訓聴覚言語障害者デイサービスセンター　辻井靖子　第９回

⑤高齢聴覚障害者の利用できる社会資源の開発

・京都：身体障害者デイサービス事業　・愛知：NPO 法人・作業所・デイ事業
・長野：実態調査　・岡山：生活支援の集い　・東京：食事会
・北海道：ヘルパーが中心になり作業所づくり　・埼玉：通所作業所開始
・千葉：70 歳以上のろう者の集い　・奈良：高齢ろう者の集い
・兵庫：生きがい対応型デイサービス　など

＊ひょうご高齢聴覚障害者施設建設委員会　大矢暹　第８回

高齢聴覚障害者は、生きてきた時代的な背景により、教育を受ける機会が奪われたり（ろう学校・ろう教育が義務化されたのは 1948 年（昭和 23 年）から）、働く機会が奪われたり、自らの生活や家庭を築くのに大きな制限―差別や偏見、家族等により自己決定が制限される状況―があり、コミュニケーションの障害（手話や筆談、補聴器によるコミュニケーションが十分できない）、健康な生活を送るのに必要な知識や情報が獲得できない、といった困難がある。さらに、コミュニケーション障害、情報障害により、自分の要求を他者に伝わるように上手に表現できないといった、障害から派生する特性がある。

上記にみた「全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会」の実践報告のように、相談や訪問調査、ケア計画においては、高齢聴覚障害者の特性をふまえた支援が必要であるし（報告①）、集団で生活する場や集団で活動する場において、コミュニケーションができる環境や情報の提供のあり方に配慮した支援（報告②③）、社会資源開発やネットワークづくり（報告④⑤）が展開されなければならない。

第６節　障害者自立支援法と聴覚障害者支援
－重複聴覚障害者の生活ニーズと自立支援－

重複障害のある聴覚障害者の生活困難は、障害が重度であるため、障害児教育の対象からはずされてきた時代（1979 年（昭和 54 年））の障害児教育が義務化されるまでは教育が受けられないまま在宅または施設入所）、なかには前項の聴覚高齢者のＳさんの事例のように精神障害者として精神病院に長期入院させられる人々、知的障害者施設で過ごしてきた人々、成人しても在宅生活のなかで孤立し、発達する機会を奪われてきた人々がいる。また、重複する障害が重ければ重いほど、聴覚障害と相まって、多様な発達困難がみられる。これらの人々は手話や筆談も十分にできず、また適切な支援がないなかで生活能力や自律の力に大きな制限を有する状態にある。以下に、「全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会」第８回～第 10 回で実践報告された事例をいくつかあげて、重複聴覚障害者の障害特性と支援のあり方を考えてみる。

①重複聴覚障害者の主体的性を引き出す・自立意欲を引き出す支援

・Ａさんの事例：70 歳代・女性

知的障害者のグループホーム「あおぞらはうす」は平成 16 年開所。高齢の重複聴覚障害者４人は調理と金銭管理が困難。これまで世話人が行ってきた買い物、調理、後かたづけを半年前から利用者が一緒に行うことで、利用者に変化が見られるようになった。Ａさんの場合、笑顔が増えた、体調が良くなった、暮らしに張りがでてきた、食事の献立への要求がでてきた、などの変化が現れた。利用者の主体性を引き出す一つの実践となった。

＊第２あおぞら共同作業所　　青木　恵　第 10 回

・Ｍさんの事例：30 歳代・男性

ろう学校高等部卒業後、17 年間施設生活をつづけるＭさんは、地域生活へのあこがれを強く持つ。現在自治会長をしているが力関係を利用して他の仲間を使役すること、金銭管理、健康管理に課題を有する。また見通しを持つこと、働く気持ちや忍耐力にも課題を持つ。４年後に地域生活を開始する、という具体的な目標を設定し、自立のための課題に取り組むとともに、行政、ケースワーカー、職業安定所、医療機関とのネットワーク、連携を強めていく。

＊いこいの村栗の木寮　藤原永里　10 回

②重複聴覚障害者の地域生活支援・利用できる社会資源の開発

・Ａさんの事例：50 歳代・女性

いこいの村栗の木寮を退所し今年５月から地域生活を始めたＡさん。施設での生活が 20 年のＡさんは、自立生活に向けた生活訓練と仕事の訓練を通じ「一人暮らしをしたい」という要求は高まった。一人暮らしについての家族の不安解消への働きかけ、社会資源の活用（手話のできるヘルパーによるホームヘルプサービス、手話通訳、地域福祉権利擁護事業、身体障害者デイサービス事業、いこいの村での仕事）により地域生活を始めた。Ａさん自身の対人関係形成能力を高めつつ、Ａさんに関わる人々や社会資源を豊かにし、ネットワークを広げていくことが今後の課題となっている。

＊綾部市聴覚言語障害者支援事業　三宅恵子　第 10 回

③総合的支援体制づくり―デイケア施設を支援の核とした場合―

１人の仲間をとりまくそれぞれの機関がバラバラに支援にあたるのではなく、総合的に支援していく。核となる機関又は施設があればスムーズな連携ができる。

（ア）聴覚障害者相談員と連携、ケアマネとの連携　（イ）家族に対しては情報提供を主に、日常的な連絡を取る　（ウ）家族による支援は限界あり。専門的知識やネットワークを用いて支援にあたる　（エ）施設だけで抱え込まず、聴覚障害者相談員、福祉事務所ケースワーカーと連携を取る　（オ）他に核となる機関があるならば、ケア会議等で確認しながら一機関として関わっていく。

＊春里どんぐりの家　師岡ふみ　第９回

④重複聴覚障害者の地域生活を支援するための実践課題

1)重複聴覚障害者１人ひとりのニーズに合った支援を行う（支援の個別性、個の尊重、専門性、アセスメント）

2)支援は介護だけでなく、生活全体を支える（生活の全体性の視点、町づくり、所得保障、就労保障等）

3)施設の役割、機能の明確化と地域の社会資源の役割・機能の明確化（支援の役割・機能の明確化、資源のネットワーク）

4)施設・地域におけるコミュニケーション支援のあり方（コミュニケーション保障・集団保障）

5)1)～4)を実現するための聴覚障害者運動

＊金城学院大学　林智樹　　第８回

①②の報告にあるように、本人の主体性・自律性を引き出す支援が必要であるが、長期間に渡る支援が必要である。また①②③にみるように、地域の社会資源の活用とネットワークが重複聴覚障害者支援においては重要となっている。もちろんここでも重複聴覚障害者に対する専門的なコミュニケーション支援や情報支援、心理的なサポートおよび集団の保障が必要とされている。

第７節　聴覚障害者の地域生活支援を進めるために
―相談支援者の役割・支援視点―

聴覚障害者の地域生活支援において、聴覚障害者自身の発達課題やニーズに対応する個別援助（図１参照）と、それを実行するのに必要な社会的な環境（法律、制度、社会資源、人材）の整備（図２参照）が行われなければならない。

図１　聴覚障害者の自立支援視点

＊社会レベルの発達

第１レベル

生活　労働　学習　余暇　地域活動　聴覚障害者共同体（デフコミュニティ）

＊個人的レベルの諸力（能力、意欲、主体性）の発達

第２レベル

家事管理　金銭管理　健康管理　時間管理　良好な家族関係（コミュニケーション力）形成・人間関係（コミュニケーション力）形成　社会資源の活用

＊相談支援者は、第１レベル、第２レベルのなかで、聴覚障害者の発達課題、外的阻害要因を整理（アセスメント）しつつ、聴覚障害者の意欲や意志を尊重し、支援計画を立て、聴覚障害者、家族、関係者、専門職者と共同して問題の解決と、聴覚障害者の発達を目指す。またそのために必要な社会資源の活用、開発を進める。

図２　聴覚障害者の地域生活を支援する社会資源

（第 10 回全国聴覚障害者福祉研究交流集会第５分科会第２分散会より）

：聴覚障害者に対するコミュニケーションの配慮を十分に行い、以下の社会資源が連携しながらそれぞれの専門性や実践が機能することを追求していく

法・制度　――国の定める諸法・政省令、都道府県・市町村の定める諸条例、およびこれらに基づいて実施される事業（福祉諸法、バリアフリー諸法、教育諸法、労働諸法、医療・保健諸法、その他）

拠点となる専門センター　――生活支援センター（相談）
活動支援センター（日中活動支援）
就労支援センター　（福祉的就労）
情報提供施設（聴覚言語センター：情報提供・相談・コミュニケーション支援等）
＊　聴覚障害者を対象にした専門センター機能が望まれる。

関係専門機関・施設　――福祉事務所・社会福祉協議会（生活相談・支援、自立支援）
病院・保健所（医療・保健）
職業安定所・障害者就労支援センター・障害者職業能力開発センター等（就労支援）
介護保険事業所（訪問介護・入所介護）
障害者自立支援法事業所（自立訓練・生活訓練・生活施設等）
学校・生涯教育センター・スポーツセンター（教育・余暇・スポーツ等）
＊　これらの機関・施設で聴覚障害者へのコミュニケーションの配慮が十分なされること

専門センター・関係専門機関施設の職員・従事者　――施設長・事務スタッフ・調理スタッフ・医療スタッフ・
教育スタッフ・心理スタッフ
相談員・ホームヘルパー・生活支援員・就労支援員・
地域福祉専門員・ボランティアコーディネーター
手話通訳者、要約筆記者
＊　これらの職員･従事者が聴覚障害者やそのコミュニケーション方法について十分理解があること

インフォーマル支援　――家族(会)･聴覚障害者団体･手話サークル･要約筆記サークル・
手話通訳者・手話通訳士組織、他障害者団体・他ボランティア団体・地域住民、企業等
＊これらの団体・団体の構成員が聴覚障害者の福祉や社会参加について理解があること

第 10 回全国聴覚障害者福祉研究交流集会第５分科会第２分散会では、重複聴覚障害者の地域生活に必要な支援、取り組みについて次のように課題が整理された。

[討議でだされた諸課題]

① 団体や個人等によるインフォーマルな支援活動
② 他専門職者や機関・施設、地域住民に対する重複聴覚障害者の理解を広げる取り組み
③ 重複聴覚障害者が利用できる施設作り、制度作りのための運動
④ 重複聴覚障害者を支援する職員の養成と確保
⑤ 障害者自立支援法下での施設運営や事業展開

[課題と展望]

重複聴覚障害者の地域生活を考えるとき、

① 重複聴覚障害者自身の自立への意欲と力を高める取り組み（入所施設、通所施設）
② ①を支援する専門性を有する職員、また地域生活を支援する専門性を有する職員（相談事業所）の養成および確保
③ 地域生活を支える社会資源の整備・確保（既存施設・機関の活用、既存制度の活用、存在しない施設・機関・制度については社会資源開発）、ネットワークの形成

が重要な課題となっている。

さらに、討議の中で提起された家族支援や地域住民の理解・協力を得るための取り組みも重要となっている。また、重複聴覚障害者や高齢聴覚障害者が地域生活を行う時に、相談やサービス利用時はもちろん、地域活動への参加や余暇活動を行う際のコミュニケーション支援のあり方についても具体的な方法を検討していく必要がある。

【参考文献】

林智樹「障害者ケアマネジメント」相澤譲治他『新選　障害者福祉論』みらい　2007 年
『第８回全国聴覚障害者福祉研究交流集会報告集』　2005 年
『第９回全国聴覚障害者福祉研究交流集会報告集』　2006 年
『第 10 回全国聴覚障害者福祉研究交流集会資料集』　2006 年

第４章　これからの相談支援のあり方

第１節　障害者自立支援法における相談支援

2006 年（平成 18 年）４月から障害者自立支援法が施行された。障害者自立支援法は利用契約制度であり、障害者がサービス提供者と対等・平等な関係の中で、サービスの内容等について正確な情報提供を受け、サービスを自己選択し、利用の是非を自己決定する制度であるといえる。

障害者自立支援法の大きなテーマである障害者の自己選択・自己決定を実現する最も大切な部分が相談支援事業である。相談支援事業は、身体障害・知的障害・精神障害の３障害を同一に対象としている。相談支援には豊かなコミュニケーション能力が不可欠かつ重要であり、コミュニケーション手段を共有しないと相談関係は成立しないのであるから、相談支援事業が聴覚障害者に対応するためには、相談支援事業に従事する者が手話で直接コミュニケーションできることが第一義的に望ましい。でなければ、相談支援事業に従事する者と聴覚障害者との間にあってコミュニケーション・情報提供の役割を持つ手話通訳者の保障が不可欠となる。しかし、現状では相談支援の事業所に手話でコミュニケーションができる相談支援者、または手話通訳者が設置されているところはほとんどないので、聴覚障害者は、自らの手話で相談支援ができ聴覚障害者について熟知している「ろうあ者相談員」、または、聴覚障害者協会や聴覚障害者情報提供施設等に勤務している聴覚障害者や手話通訳者、設置されている手話通訳者等、手話で相談ができるところに行くことになる。

相談事業所に採用された相談支援者の中には社会福祉士、精神保健福祉士等の資格を有している人もいるが、コミュニケーションと情報のバリアがあり、家庭環境や教育環境等のさまざまな要因から多様な障害特性を抱える聴覚障害についての理解に乏しい。一方で「ろうあ者相談員」や相談業務を兼任する聴覚障害者・手話通訳者は、熱意と実績により力量を持った人はいても、相談支援に関する公的な資格と同等の養成・認定を受けていない。特にソーシャルワークに関わる養成・研修カリキュラムを受けていない。こうしたことから、障害者自立支援法における相談支援事業が聴覚障害者に十分対応できない恐れがある。

また、障害者自立支援法における相談支援事業において、障害福祉サービスを受けるための障害程度区分認定が必要だが、障害程度区分に関する審査及び判定において、聴覚障害の特性、その障害の多様さ、重さを充分に勘案していく条件の整備が求められることから、「ろうあ者相談員」が聴覚障害者相談支援へのケアマネジメント業務を担当する相談支援員の担い手となることが望ましい。規定では社会福祉士、精神保健福祉士等の資格が必要であるが、「市町村の相談支援事業の機能を強化するために必要と認められた者」という規定もあり、これを踏まえて自治体独自の事業にすぎない「ろうあ者相談員」を国の制度としての「聴覚障害者福祉士」（仮称）の資格創設が必要である。

第２節　「聴覚障害者福祉士」（仮称）創設の提言

連盟は､｢手話通訳事業の発展を願って～聴覚障害者のコミュニケーション支援の現状把握及び再構築検討事業　平成 17 年度　報告書」（独立行政法人福祉医療機構の助成事業）にて｢聴覚障害者福祉士」(仮称)の資格創設と､各市町村に配置することを提言している。本事業は、この提言を受けて、国の制度、事業ではない「ろうあ者相談員」を拡充し、聴覚障害者の相談支援事業を進められる人の養成と制度化について検討を進めてきた。

一つは、「聴覚障害者福祉士」（仮称）創設のために、聴覚障害者に関わる相談支援業務の専門性の整理、そのために必要な資質を明らかにし、養成と資格認定のあり方を検討することである。もう一つは、現在「ろうあ者相談員」として業務を行っている人の実態把握と分析である。

第３節　聴覚障害者に関わる相談支援業務の専門性について

聴覚障害者への相談支援業務については、基本的に下記の４点に整理できる。

１）聴覚障害者が持ち込む全ての問題について手話コミュニケーション等により問題の整理と解決への情報提供、助言を行う。
２）問題解決のためのソーシャル・ケースワークによる相談支援を行う。
３）社会資源・制度等の活用の援助と他機関との連絡調整を図る。
４）地域の聴覚障害者に関係する機関・関係者への支援と援助、啓発活動を行う。

これを実践していくために必要な資質として、社会福祉士、精神保健福祉士等の国家資格に共通して必要なソーシャルワークなどの知識、技術、態度を別にすれば、下記のように整理できる。

１）不就学者、高齢者、重複障害者、また、失聴時期・教育歴、家庭環境等でさまざまな言語レベル、手話レベルに対応できる手話、筆談、身振りの技術と態度
２）聴覚障害者の特性、行動パターンなどを受容できること
３）聴覚障害者の生活実態と問題に精通していること
４）聴覚障害者のおかれてきた歴史、社会環境、教育、文化等に精通していること
５）聴覚障害者関係の社会資源、補聴器、日常生活用具等に精通していること
６）聴覚障害者集団等に参加して、聴覚障害者や関係者と行動をともにできること

手話通訳者が相談業務を兼ねることについては、コミュニケーションの支援レベルで問題を解決できる力を持っている聴覚障害者には対応できるが、生活支援が必要なより重度の聴覚障害者や重複聴覚障害者等に対するソーシャルアクションの場合には相談業務に専念する者が対応することが望ましい。

相談支援業務は、介護保険制度、障害者自立支援法など社会福祉基礎構造改革の流れの中で、専門化している傾向にある。｢ろうあ者相談員」に代わる新しい聴覚障害者を専門に

相談支援する者の資格「聴覚障害者福祉士」（仮称）創設については、社会福祉士、精神保健福祉士と同等の国家資格か、それに準じる資格であることが望ましい。

一方で、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を有する者に対し、聴覚障害者への相談支援業務を行うために整理した必要な条件を研修により履修できる条件を整備し､「聴覚障害者福祉士」（仮称）認定を与えることも必要である。

第４節　「聴覚障害者福祉士」（仮称）の資格創設のための養成･認定のあり方

聴覚障害者に対して相談を行う者の専門性として、聴覚障害者の生活問題や解決のための社会資源の活用ができ、かつ他の相談を行う専門職・社会福祉士と同等の知識や技能を確保するとの目標を設定して養成カリキュラム・研修カリキュラムを検討した。

また、社会福祉士、精神保健福祉士といった専門職の国家資格の付与は、最終的に資格試験を行い、合格者に資格を付与する形態となっている。「聴覚障害者福祉士」（仮称）もこれと同様に、資格試験が必要とし、そのための養成・研修カリキュラムの検討を進めている。養成・研修カリキュラムの科目は、下記のように三群に整理した。

１）聴覚障害者の援助に関する科目

聴覚障害児・者福祉論、聴覚障害学、聴覚障害者の心理、聴覚障害者援助論、聴覚障害児・者教育論、聴覚障害児・者援助論、聴覚障害者福祉政策論、聴覚障害者福祉援助技術演習、聴覚障害者援助実習、聴覚障害者福祉演習、聴覚障害学演習

２）相談支援を行うために必要とする科目

社会福祉原論、障害者福祉論、老人福祉論、児童福祉論、社会保障論、地域福祉論、公的扶助論、社会福祉援助技術論、社会学、心理学、法学、医学概論、介護概論、社会福祉援助技術演習、社会福祉援助技術現場実習

３）その他の必要とする科目

手話、手話学概論、コミュニケーション論、カウンセリング論、ケアマネジメント論、リハビリテーション論

養成の形態については、

１）現在「ろうあ者相談員」として仕事をしている人たちの資質向上による資格取得

２）社会福祉士、精神保健福祉士資格を有する人たちが研修を受けることにより資格取得

３）養成校のカリキュラムを修了することによる資格取得

の三つの形態が予想される。それぞれの養成のあり方について検討を進めた。

第５章　課題

2006 年（平成 18 年）12 月 13 日、第 61 回国連総会にて「障害者権利条約」が採択された。社会への完全かつ効果的な参加とインクルージョン、非差別、機会の平等などの一般原則の理念に基づき、障害者自立支援法における相談支援事業からコミュニケーションにバリアを持つ聴覚障害者が取り残されないためには、聴覚障害者の相談支援に従事する人たちが一つの専門職として認知され、都道府県・市町村の必要なところに設置される必要がある。将来的には社会福祉士、精神保健福祉士等と同等の国家資格になることが望ましい。そのための聴覚障害者の相談の資格・認定に関する調査研究の次年度に明らかにすべき課題として、次のことが挙げられる。

１.「聴覚障害者福祉士（仮称）」資格の検討

聴覚障害者に関わる公認資格として、厚生省（当時）告示による規程により社会福祉法人聴力障害者情報文化センターが「手話通訳技能認定試験」実施機関の認定を受け、試験合格者は厚生労働大臣が認定する「手話通訳士」を称号できる。これと同様の公認「聴覚障害者福祉士（仮称）」の創設に向けた養成、認定、そして設置事業のあり方を検討すること。

２．聴覚障害のある人を対象とする相談支援事業の専門性の明確化

聴覚障害者に関わる相談事例、相談ケースを収集し、整理することにより、相談支援が必要な聴覚障害者の特性の傾向を明らかにするとともに、それをどのように受け止めて支援していくか、支援していくための必要な力は何かを整理することで、聴覚障害者の相談支援業務の専門性を整理していくこと。

３.「ろうあ者相談員」の資質の向上

現在、「ろうあ者相談員」として聴覚障害者の相談支援に従事している人たちの資質の底上げが必要であり、そのための研修カリキュラム、開催方法、テキスト、講師、修了認定の方法等について検討すること。また、モデル的に研修会を実施すること。

４．聴覚障害のある人を対象とするケアマネジメント研修の実施

聴覚障害者の相談支援に従事する人たちが、ケアプラン作成実習等を通してケアマネジメントについて研修をさらに深めるとともに、ケアマネジャーとの連携が取りやすくなるよう研修を実施すること。

研 修 会 の 実 施 報 告

◆研修会の実施報告

１．研修会の内容

障害者自立支援法では、地域生活支援事業の柱として、生活相談事業が市町村事業として位置づけられている。本事業では、聴覚障害者の生活相談において、聴覚障害者の生活問題や支援に精通した者が相談業務に当たる必要があるという認識から、以下のような研修を実施した。あわせて、聴覚障害者に対する専門的な相談支援を行う者の資質や資格、養成や研修内容について検討するために、研修会参加者の意見を分散会によるグループ討議とアンケートによりまとめた。

日　時　　平成 19 年１月 29 日午後１時 30 分～１月 31 日午後０時 30 分
会　場　　国立オリンピック記念青少年総合センター　センター棟 101 号室他
参加者　　132 人　（聴覚障害者の相談支援に従事するろうあ者相談員、手話通訳者、ろうあ協会役員、施設職員等）
内　容

講義１　「聴覚障害者への相談支援の専門性～手話通訳者の役割と対比して」
講　師　　野沢克哉氏（東京学芸大学非常勤講師・研修委員会委員）

パネルディスカッション　「聴覚障害者に関わる専門性とは何か？」
パネラー　芳之内修氏（川崎市聴覚障害者情報文化センター職員）
渋谷雄幸氏（札幌市中央区ろうあ者相談員）
佐々木良子氏（鶴ヶ島市社会福祉協議会職員）
司　会　　山中聡氏（研修委員会委員）

報告１　「聴覚障害に関する相談支援についての調査報告」
報告者　　松本正志氏（全日本ろうあ連盟福祉対策部長・作業委員会委員長）
木下武徳氏（北星学園大学講師・作業委員会委員）

講義２　「聴覚障害者に対するケアマネジメント」
講　師　　林智樹氏（金城学院大学教授・研修委員会委員）

講義３　「介護保険法・障害者自立支援法による相談場面におけるケアマネジメント―聴覚障害者の支援の視点と方法」
講　師　　林智樹氏（金城学院大学教授・研修委員会委員）

分散会　　第１分散会「聴覚障害者の特性をどのように受け止めるか」

第２分散会「実際の支援援助のあり方、必要な知識、技術について」
第３分散会「聴覚障害者に関わる相談員の専門性をどう整理するか」

全体会　「分散会報告」

報告２　「聴覚障害者福祉士（仮称）養成・育成のための研修カリキュラムについて」
報告者　小中栄一氏（全日本ろうあ連盟事務局長・研修委員会委員長）

全体のまとめ・アンケート

以下、各講義、報告等の要旨についてまとめる。

講義１　「聴覚障害者への相談支援の専門性～手話通訳者の役割と対比して」

講師　　野沢克哉氏（東京学芸大学非常勤講師・研修委員会委員）

ろうあ者相談員のあゆみ

「ろうあ者相談員」は、国の法律で定められたものではない。身体障害者福祉法（1967年改正時）に「身体障害者相談員」が位置づけられたが、ボランティアとして相談に従事するものであり、専門性は担保されるものではない。聴覚障害者の生活問題について専門性をもって相談が担える「ろうあ者相談員」は 1967 年（昭和 42 年）北海道旭川市に誕生し、以来、全国の自治体で「ろうあ相談員」が採用されていった。全日本ろうあ連盟は「週に３日以上勤務して、聴覚障害者の相談に従事することにより報酬を得ているもの」を『ろうあ者相談員』と定義しており、2006 年度（平成 18 年度）では 192 人が登録されている。

ろうあ者相談員と手話通訳者の職務

ろうあ者相談員に従事する人々の半分は聴覚障害を持つもの（聴覚障害者協会の役員や協会が推薦するものなど）、半分は手話通訳者資格を持つ者・手話でコミュニケーションができソーシャルワークについて学習した者となっている。また手話通訳業務と相談業務を兼務している状況もある。相談業務を行う場合、健聴者、聴覚障害者のどちらでもよいが、手話通訳業務の兼務や手話通訳業務の役割が整理されていない場合、問題が生じる。それは利用者と関わる場合、相談員と手話通訳者とでは、人間関係（信頼関係）作りにおいて関係性が違うからである。ろうあ者相談員の業務と手話通訳者の業務は区別することの利点は大きい。手話通訳者は通訳業務に専念できるし、それぞれの立場で相談や連携、協力ができる。相談員の専門性を整理していく場合、手話通訳者の専門性についてもあわせて整理していくことが大切である。

ろうあ者相談員と手話通訳者の専門性

手話通訳者の専門性はイ．人柄、ロ．手話技術、ハ．知識と判断力、ニ．経験、ホ．啓

発力、へ．研究の場等。ろうあ者相談員の専門性は、イ．手話、筆談、身振り等コミュニケーション能力、ロ．聴覚障害者のおかれてきた歴史、社会環境、現状に通じている、ハ．聴覚障害者の考え方の特徴、行動について受容し、相談経験を積んでいる、ニ．社会資源、補装具、日常生活用具に精通している、ホ．他機関に協力者を持っている、へ．聴覚障害者集団等に参加し、聴覚障害者や関係者と共同できる。

ろうあ者相談員に必要な資格

今、連盟が出している「聴覚障害者福祉士」（仮称）については、専門職をつくるためのひとつの試みとしては、非常に重い大切な意味がある。当面の方法としては、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を取得し、その中に聴覚障害者福祉士にふさわしい学科を組み入れる方法が今は一番合理的ではないかと思う。

障害者自立支援法の相談支援事業の中に現在の皆さんのろうあ者相談員を、非常勤以上の立場で組み入れていく必要がある。ケアマネジメントを行う場合、今の規則では、「社会福祉士、精神保健福祉士の資格が必要」と自立支援法には書いてある。また、他方で「市町村の相談支援事業の機能を強化するために必要と認められた者」という記述があり、そうであれば現在のろうあ者相談員も入ると、私は思っている。これらも、自治体にろうあ者相談員を設置していくことを、自治体、および国に認めさせていく１つの方法になるのではないかと思う。

パネルディスカッション　「聴覚障害者に関わる専門性とは何か？」

パネラー　芳之内修氏（川崎市聴覚障害者情報文化センター職員）の発言要旨

社会福祉士の立場から発言する。川崎市聴覚障害者情報文化センターの相談員をしている。ろうあ者相談員になって７年目。現在、川崎市聴覚障害者情報文化センターの職員は全部で 11 名。そのうちろうあ者相談員は私のほかに、聞こえる相談員の方がもう１名いる。さらに元ろうあ者相談員でスーパーバイザー的役割の上司がいて、３人体制で相談活動をすすめている。

国の制度は身体障害者相談員制度があり、その中に聴覚障害部門があるが、ろうあ者相談員について、以前私は知らなかった。社会的認知が低いためだと思う。相談員を経験し記憶に残っていること、学んだことを３つ紹介する。①学校に行っていない高齢ろうあ者とコミュニケーションができず、コミュニケーションについては専門性が求められるということ、②社会的なルールからはずれたり、人間関係・信頼関係を作れないろう者の存在に出会い、他の専門職との協働による自立支援が大切であるということ、③相談だけでなく社会資源の活用・開発が必要であり、福祉関係機関との協働が重要であること。

ろうあ者相談員がまだまだ一般に認識されていないことを実感している。私自身公的資格が必要だと思い、自宅で学習を重ね、社会福祉士の資格をとったが、資格を取る前

と取った後では社会からの見方が変わった。自主的にケースカンファレンスを開くなど専門職と対等に仕事ができるようになった。資格の必要性を実感した。相談のアセスメントやケースカンファレンスのすすめ方などに専門技術が求められる。

パネラー　渋谷雄幸氏（札幌市中央区ろうあ者相談員）の発言要旨

野澤さんと芳之内さんの話されたことと共通点がたくさんあると感じている。札幌市のろうあ者相談員は、ろう運動で配置されてきて、10 区に 10 人がいるが福祉系の大学を出たり専門の勉強をしてきた人はほとんどいない。野澤さんが言う「ろうあ者問題に詳しい、精通している」といった点を活かしながら相談をしてきているのが現状。相談件数は 10 区全体で年間約 5000～6000 件あり、業務の中で感じていることを三点紹介する。

①聴覚障害者本人のニーズは、国民が抱えている問題と共通する。

②支援過程で、当事者だけでなく国民の権利、発達保障と重ねる視点、考え方が必要。

③本人、国民が参加できる社会のあり方を視野に入れた相談・支援が求められている。

アンケートから「聴覚障害者の特性」と受け止められている共通項の一つ目に教育の問題がある。中途半端な口話教育、手話を使えない教育で言語が発達しないという背景がうかがえる。二つ目は、視覚で情報を受信し、手話で発信するというコミュニケーション方法を中心としていること。三つ目は、価値判断、対人関係の面で自己判断優先、人間関係が作れない、トラブルにつながるということが共通している。

教育面の現象は、日本語の力が不足しており、判断力が弱いという現象となっている。情報発信面では、呼ぶ時に手を振る、名前を呼び捨てにすることがあげられ、抱えている課題は、思っていることが説明できない、聞えないからしようがない、聞える人が言ったからというように「障害のせい、他人のせいにする」という共通項がみられる。

特性と思われているこうした現象からトラブル、誤解、同じことで繰り返しだまされるといったことが生じている。聞える人の話は信用しない、何か話していると「僕の悪口を言っているのか」となり、心理的には孤独、孤立、疎外感があるといった例がアンケートで全国的に共通してとりあげられている。

このことをふまえ、相談員に必要な力を四つに整理。

①筆談の力も含めて多様なコミュニケーションの方法、技術、知識。

②多様な専門職と結びつき、連携し、リーダーシップも取れる力。

③ろうあ者個人の問題として終わらせず、社会的な問題としてとらえる力。

④相談員がろうあ者であることで、安心して話すことができる。

（相談員はろうあ者・健聴者にこだわらないが、ろうあ者がいいと言う理由にこのような信頼や共感関係ができやすいことが利点として挙げられていた。）

未就学で嘘と浪費を繰り返し、窃盗で何度も刑務所に入り手話の力もたどたどしく、筆談も困難なケースの例では、じっくりと話を聞く、わからなければ同行し、生活圏（郵便局、スーパー、理髪店など）に人間関係をつなぎ、ネットワークを作ることを通して

本人の理解と信頼関係もでき、浪費や嘘、トラブルは減っていった。
FAX も当初は連絡を取り合う相手がいないため質草になっていたが、仲間集団、手話通訳者などにつなぎ、FAX することで連絡をとりあう相手ができ、FAX は仲間と連絡を取り合うもの、通訳者を依頼するためのものになり、生活の質の向上につながった。
資格については、必要な意見として社会的な地位、専門性、信頼性が資格制度に期待できる。必要だが、消極的な意見に定年が近い、学習が大変、試験はどうもといったもの、必要ないという意見では、社会福祉士などの現国家資格をとればよいのでは、しかし中高年は大学で学びなおすのは厳しい、といったこともあげられた。

パネラー　佐々木良子氏（鶴ヶ島市社会福祉協議会職員）の発言要旨

手話通訳者の立場で話をしたい。手話通訳というと「聞こえない人と聞こえる人の間に入り言葉を訳す」というイメージがあるが、言葉を訳すだけで解決するケースは少ない。手話通訳者として、情報提供や聞こえない人の代弁が必要な場合もある。
<事例１>　ある未就学の聞こえない人の病院通訳に行った時、「僕は、手話がわからない」と最初に言われた。「手話がわからない」と言われて、手話通訳を業務とする私が何をするのか。病気は、「糖尿病」だったが、その人は、「糖尿病」を知らなかった。とにかく手探りの状態で、その人の出す手話（身振り）に合わせながらコミュニケーションをとるようにした。例えば「薬」と言う手話をその人は（薬がいくつかの包みに入ってつながっている様子を表し）「分包」と表現をする。初めは、手話の単語も少なく、伝えたいことがなかなか伝わらなかったが、繰り返し通訳が入ることにより、単語が増え、色々なことを理解するようになった。糖尿病についても、糖尿病の数値が高いと調子が悪く、低くなれば調子が良くなるという体験を重ねることで理解するようになった。今は、定期的に病院に通い、郵便物などが届くと通訳者に「何？」と尋ねるようになっている。
<事例２>　息子と母親、不動産会社社員、聴覚障害者相談員の話合いに手話通訳者として入った。聞こえない人の息子が、借金を重ねて返済に困り、母親の土地を売ろうとしていた。母親は、契約書の内容や土地を売ったら住む所がなくなってしまうこともわかっていない。息子は、何とか契約をさせようと母親を説得していた。私は、内容を母親に伝えるだけで精一杯だった。その場は、聴覚障害者相談員が、「母親は、理解できていない」と不動産会社に伝え、契約は行なわれなかった。もし相談員がいなかったらと思うと怖くなる。相談員がいたことで、解決したケースだったと思う。
<事例３>進路相談の場面で、子どもの進路を先生に尋ねられ、「子どもに任せます」という答が返ってくることがある。このことの背景には、ろう教育や生い立ち、情報保障などの問題があると思う。こういった問題を解決するために、個人の通訳者では何もできない。相談員だけでもできない。聞こえない人の置かれている現状から課題を拾い、運動に繋げて、社会全体を変えるという取り組みが必要だと思う。
手話通訳者としては、どのようなことを心がけなければならないのだろうか。通訳後

に「あー、楽しかった」と言った手話通訳者がいた。手話通訳を行う上で、意味が伝わったのか。意図を取り違えられてないか。他の人との関係はどうだったのか。などを考えなければならない。「あー、楽しかった」で終わる通訳現場はない。通訳者として、問題があれば相談員や関係機関に繋げる役割がある。手話通訳者が気付かなければ、問題がそのままになってしまう。手話通訳者として、聴覚障害者に関わる者としてのアンテナを張るように心がけなければならない。

手話通訳と相談業務は、重なる面はあるが、別だと思う。「手話通訳」は、とても難しい仕事だと思っている。更に相談業務を担うのは難しい。手話通訳という業務と相談と言う業務を分け、夫々が連携し、問題解決に取り組めると良い。残念ながら、私のいる鶴ヶ島市には、聴覚障害者相談員がいない。市独自で相談員を設置している地域もあるが、私が依頼できる聴覚障害者相談員は、埼玉県で２名しかいない。聴覚障害者相談員を増やすという取り組みも必要だと思う。

「聴覚障害者相談員の資格」については、手話通訳という資格を持っているから手話通訳という業務ができるわけではない。聞こえない人の特性や視点などを持っていなければ、手話通訳者としての業務はできないと思っている。聴覚障害者相談員も、聞こえないから、手話で通じるからということで、相談員になれるわけではないと思う。このことについては、この研修の中で、学ばせてもらいたいと思っている。

報告１　「聴覚障害に関する相談支援についての調査報告」

報告者　　松本正志氏（全日本ろうあ連盟福祉対策部長・作業委員会委員長）
　　木下武徳氏（北星学園大学講師・作業委員会委員）

松本報告「ヒアリング調査の中間報告・分析」

ヒアリング調査の中間まとめを報告する。１月 10 日の時点で５カ所のヒアリング調査を行った。

ヒアリングの目的は２つ。１つ目は、事前にアンケート調査をした結果に基づいて、更に詳しく深く知りたいところを取り上げてヒアリングを行うということ。例えば、アンケートの回答の中に「手話生活相談員」と書いてあった場合、どのような仕事をするのか、専門職として位置づけられているのか、詳細に質問を行った。また相談件数についても、それぞれ地域によって件数が違うがその詳細を聞く。２つ目は、聴覚障害者への相談を行う者に関する資格を設けたいという目標があるが、それに沿って、資格制度が必要かどうか、意見を集めること。

ヒアリング調査は５か所。１つは札幌。聴覚障害者相談員がすべてろう者であるという状況を調べる。２番目は川崎市。ろうあ者相談員設置の実績が非常に長い。３番目の埼玉の場合には、健聴者とろうあ者と、一緒に支援をしていく。そういう状況をつかみたい。つまり、ろうあ者相談員の中に健聴者、ろうあ者の役割分担がどうなっているの

か把握する。４番目の愛媛の場合には、四国の地域の中では相談実績が非常に優れているので、その状況を把握したいという目的。５番目の長崎の場合は離島があり、どういう形でろうあ者の支援をしているのかという実態をつかむ。

ヒアリング調査では、聴覚障害福祉の専門性、必要性ということがあまり表に出てこなかったが、相談業務に必要な専門性や相談員の資質が何かという考え方が出された。「専門性とは何か」と書いてあるが、１つはコミュニケーションをしっかりと確立するということ。ここではコミュニケーション能力とあわせて、相手のろうあ者が言っている背景をしっかり把握する力が求められるという意見が出された。

２番目。信頼関係の構築する力をもつことが重要。つまり来談者の背景、要望、考え方に柔軟に対応できる力が必要だということ。そこから自己決定をしていくような支援が必要となる。

３番目。聴覚障害者の特性、関係について説明するということ。例えば、どうして筆談で分からないのかという誤解が現実にある。それに対して説明する力を身につけていくことが重要。

４番目。ろうあ者相談員の社会的認知度が非常に低いという課題。「ろうあ者相談員」「手話相談員」「福祉相談員」など、様々な呼び名がある。ろうあ者相談員は、国の制度として確立されていないからである。ろうあ者相談員が相談業務に専念できる労働条件、労働環境を変えていく必要がある。

木下報告「相談支援調査の結果概要」

今回は、ろうあ者相談員の方がどのような実態にあるのかを調査した。郵送調査を実施し、157 人の回答を得た。今回はろうあ連盟でろうあ者相談員として登録している 103 のケースについて報告する。（冒頭の数字は研修会資料中の図表の番号。説明を省略している項目あり）

１．年齢。49 歳までの方で大体 50%。

２．性別。女性が多く、70%ぐらいが女性。

３．聴覚障害の有無。ろうあ者である、難聴者であるという方を加えると、だいたい聴覚障害がある方が 46%くらい。健聴者の方が 52%になっている。

４.コミュニケーション手段。グラフのように、手話を使う方が 100%。次に、筆談が 81%。音声が約 50%。

５．手話の程度。専門的な内容を手話でコミュニケーションすることができる方が 67%。27%が普通の会話なら手話でできるということ。逆に言うと、約３割の方が専門的な話を手話でコミュニケーションすることが難しいことが見てとれる。

６．勤務先。市町村役場が 46%で、約半数は市町村が勤務先となっている。次に 17%が情報提供施設という状況。

８．勤務形態。正職員か嘱託職員か、職業の形態について、正規職員と答えた方が約３割。約７割が嘱託やパート、アルバイト。正規職員として相談業務をされている方は少ない

ことがわかる。

９．専任の相談業務か、兼務しているか。専任と答えた人は約４割。６割の方が他の業務と兼務をしている状況。

11．１週間あたりの勤務日数。ほとんどが５日。これは嘱託でも正規職員でも５日となっている。

12．１週間あたりの勤務時間を見ると、かなり時間数が変動する。１週間の勤務時間が 30 時間と答えた人が 31%。これは嘱託である基準に合わせてこのような時間になっていると思われる。その次に多いのが 40 時間。正社員であれば、40 時間が週あたりの労働時間の目安とされている。

13．勤務先に同じ職種の人が何人いるか。「ゼロ人」と答えた人が 37%。つまり、１人職場であるということが想像できる。仕事の進め方についても悩み事が多いと推察される。

14．外勤ができるか。約９割の方が「できる」。１割ぐらいの方が「外勤ができない」ということでもある。相談支援のあり方を考えるとき、外に出られるのか、出られないのかは、一つ大きなポイントになるのではないかと思われる。

15.勤続年数。５年未満の方が３割と一番多くなっている。次に多いのが 11 年～20 年。相談員の年齢は 50 歳が平均であることを考えると、勤務年数は非常に短い方ではないかと考えられる。やはり非常勤職員、嘱託職員であることの影響があると思える。

16.社会福祉の資格。先ほどから話題になっている、福祉としての専門職をどういうふうにあらわしていくか。その一つ、資格を取るということ。社会福祉士については 7.8%。103 人の集計なので約８％ということは資格を持っている人が実数で８人ということ。これをどう考えるかも、一つ議論になるのではないかと思う。一番多いのは、社会福祉主事で 36%。健聴者の方だと思いますが、登録手話通訳とか手話通訳士が次に続く。

17.加入している関係団体。ろう協が一番多く６割。そのあとは全国手話通訳問題研究会とか、手話サークル、手話通訳士協会。ここも社会福祉の専門資格と関わってくるが加入している団体のなかで社会福祉関係の団体に加入している人の割合が低いことが見られる。

21．相談実人数。１か月の相談人数。１人の方が何回来ても「１人」と数えるという方法。相談に何回も来られても、一月の間なら１人。そうすると、相談の対象者となっているのが 10 人以下の方が 29.1%。同じく 29.1%になっているのが 20～40 人。

22．相談件数。ここは注意をしておいていただきたい。相談件数は所属している勤務先によって数え方がかなり違うことが推察される。例えば同じ１人のろうあ者が相談に来られて、その中で生活保護、手話通訳、福祉機器の貸し付けと話が展開すると、「３件」という数え方になるところもある。そうでないところもありる。この辺の精査は難しくなる。とりあえず答えていただいた内容で考えると、10 件以下 22.3%、次いで 21-40 件が 18.4%となっている。

23.相談依頼者。本人（87.4%）・家族（61.2%）からの相談の依頼が多いのはわかるが、通訳者からの依頼が 54%と、３番目にきている。これは手話通訳の方が相談を受けてい

るのではないか、もしくは手話通訳にいった後、また別の相談をした方がいいということで、手話通訳者から相談の依頼がいっているのだろう。とりあえず手話通訳者が手話通訳のみならず相談につなげるという役割を果たしていることが、ここから分かる。

24.相談支援の条件。相談支援をするに当たって、こんなことができていたらいいということが、ここに挙げられている。１人１ケースの記録用紙を持っているが 76.7%。他の職種に相談するというのもだいたい 75%。相談業務の体制を考えたとき、いろいろな条件整備が必要だと思うが、だいたい７～８割くらいしか、そういう条件がそろっていないのではないかということが推察される。

25.支援方法。2005 年度の１年間に、ここで挙がっている項目を行ったかどうかを聞いている。例えば、グループ作り、学習会の開催とか、ケース会議、ソーシャルアクション、アドボカシー、行政の計画・策定に参加する、行政計画に影響を与えるかどうか、をここで聞いている。ばらつきはあるが、手話の普及、広報・啓発というのはだいたい６割ぐらい。一方、聴覚障害者の生活問題を明らかにするような調査活動を行ったという方が２割。聴覚障害者が利用できる事業、例えばデイサービスとかボランティアの会を作ったかということを聞くと、だいたい２割の方が 2005 年に「した」と回答している。このような話を聞いたのは、相談員が聴覚障害者に関わる福祉の向上全般を図ろうとするのであるならば、役所の事務の机の前で座っているだけが相談ではなく、相談で聞いた話を解決するためには相談以外のこともたくさんする必要もたくさんあるかと思われる。そういうことが実際ろうあ者相談員の方でどのくらいの方がしているのかがここで見ることができる。だいたい２～３割。この現状を、皆さんはどのように考えられるのか。こういうデータを議論の際に参考にしていただけたらと思う。

講義２　「聴覚障害者に対するケアマネジメント」

講師　　林智樹氏（金城学院大学教授・研修委員会委員）

＊講義内容は本報告書　第３章「聴覚障害者に対するケアマネジメント」及び補足稿を参照。

講義３　「介護保険法・障害者自立支援法による相談場面における ケアマネジメント―聴覚障害者の支援の視点と方法」

講師　　林智樹氏（金城学院大学教授・研修委員会委員）

＊講義内容は本報告書　第３章「聴覚障害者に対するケアマネジメント」及び補足稿を参照。

分散会

第１分散会　テーマ「聴覚障害者の特性をどのように受け止めるか」

初めてのテーマで、どのように進めていけばいいのかと、手探り状態だった。１日目のパネルディスカッションや講義の資料を手がかりに、まずはどのような特性があるか、聴覚障害者の特性と思われる事例をあげながら討議をした。

＜聴覚障害者の特性について＞

・筆談が苦手・日本語の意味がなかなか伝わらない
（例えば、福祉事務所で「源泉徴収」と筆談してもわからなかった）
・病院へ行くのを嫌がった。理由は担当医師が顔を見てくれないので信頼が持てずに通いたくないということだった。
・自分で判断できず、通訳者に判断を委ねてしまう傾向があるのではないか。
・思いこみが強く、職場でトラブルを起こし、転職をしてしまう。
・ろうあ者同士の先輩、後輩の関係の中で金銭トラブルが起こる。理由は、ろう学校が一緒、あるいは普通学校の先輩後輩で、分かり合える関係で結びつきが強い。
・聴覚障害者は「目に見えるものがすべて」である。目に見えないことは、その場に存在しないのと同じような受け止め方をするのではないか。

様々な事例をとおして、聴覚障害者の特性が挙げられた。話し合いの中で迷いがあったのは、それが「個性」なのか聴覚障害者の「特性」のどちらなのかということだった。

＜相談支援をする際に心がけること＞

相談員として目の前に起きるケースを解決するなかで、今、挙げたような特性については、聴覚障害者に同様の傾向があると、分散会ではまとめられた。そして、このような傾向があることも頭に入れながらケースごとに関わっていくことが必要であるとまとめられた。

また、気をつけなければならないのは、聴覚障害者の特性を整理することで「これはこのような特性だから、このように支援すればいい」と画一的な支援に陥らないように注意が必要であること。問題があったときに、共通する傾向もあるが、最終的には一人ひとりの個別性を把握し、個人を尊重する支援が必要であると最終的にはまとめられた。

＜相談員の必要性について＞

残り少ない時間で、話し合いがなされた。

討議のなかで、「直接的、間接的コミュニケーション」という言葉がでた。直接的なコミュニケーションは、相談員と相談者という１対１のもの。間接的なコミュニケーションとは相談員と相談者の間に通訳者が入る場合。聞こえない方の立場から考えると、１対１の関係のほうが、目を合わせて相談でき、信頼関係もつくりやすくフォローもしやすい。ただ、間接的コミュニケーションの場合、通訳者が「もしも伝わっていない」と思った場合、病院であれば医者に「伝わっていません」と言わなくてはいけない。そのようなフォローをするにしても、通訳業務内のものかどうか迷うところがある。手話通訳者がその業務のなかでどこまで支援すべきか、という迷いがある。現状では、ろう

あ相談員が少ないとか、通訳者が抱えているということもあるが、やはり直接的コミュニケーションをすることと、間接的コミュニケーションをするのは、それぞれの形態の特徴や違い、それと限界があるので、将来的には両者を分ける必要がある。

第２分散会　テーマ「実際の支援援助のあり方、必要な知識、技術について」

参加者が多かったので、Ａ・Ｂの２グループに分かれて討議。

【Ａグループ】

Ａグループは 28 名の参加者のうち、ろう者が７名。職種は、ろう者相談員、情報提供施設職員、ろう重複高齢施設の職員、手話通訳者、職業相談関係、協会役員、言語聴覚士（ＳＴ）など様々。自己紹介から始まり、仕事上の悩み、実例、事例、困ったことなどが情報交換された。

＜実際の相談事例から～支援体制はどのように整えるのか＞

ろう重複障害者の相談事例が出された。「自立した生活をしたい」という相談で、それに対する支援。同様のケースで、やはりろう重複障害者が一人暮らしをしたいという相談への支援で、市営住宅の推薦、抽選に申し込む。さらに、家族的に複雑な親子関係もあり、警察まで絡むようなケースがあったという報告だった。社協、警察などさまざまな社会資源と相談しながら、県の聴覚障害者指導員という肩書きの資格があり、その方が対応したという例が報告された。ここで出された事例を見ると、支援の経過のどこで支援体制を整えるのか、どこで、誰が最終決定をするのか、つまり、自立のための決定権限がどこの機関・施設でどんな専門職が行うかが、あいまいだということで、議論になった。

＜言語聴覚士の職務範囲は？＞

２つ目。情報提供施設で働く言語聴覚士（ＳＴ）からの報告があった。その仕事の性格を見ると、情報提供施設の職員を兼ねているという意味では、施設の窓口業務、つまり受付業務、相談を受けるなどの業務をしながら、他方で相談業務を抱え込む。また、他にろうあ者相談員がいない場合には、自分が相談を受ける。つまり、「何でも屋」のような仕事をしなければいけない現状があるという報告があった。やはり、資格の専門性を考えてみると、ＳＴという資格に対して、どこからどこまで相談業務を担うのか、があいまいで分からない部分が多いということだった。ＳＴというのは補聴器や聞こえの相談だけ、というイメージがあるが、実際に手話通訳者同様に相談業務、受付業務、情報提供、すべてを含むという現状をどのようにしたらいいのか。果たしてこれでいいのか、という議論になった。これは１つの例だが、ＳＴという資格をどう生かすか。今後ＳＴ資格者が全国的にも増えていくと思われるが、あわせて、手話通訳士や、社会福祉士という資格をどこまで、どう生かしていくかという整理も必要、という意見が出された。

＜手話通訳者の職務範囲は？＞

次に手話通訳者、特に設置手話通訳者の業務について。聴覚障害者が窓口に来たとき

最初に対応するのがほとんど設置通訳者である。逆にろうあ者相談員が初期段階で対応することは少ない。手話通訳者は、相談業務も兼ねるべきかどうか。実際に、どこからどこまで支援、援助、を行えばいいのか。社会福祉の知識だけではなく、相談に関する専門知識、技術の習得が必要かどうかということも含め議論した。講義にもあったが、手話技術と翻訳技術、さらに支援技術が必要だということだった。ろうあ者相談員と手話通訳者、また、両者を兼ねている手話通訳者もいる。それらの役割分担・業務分担を明確にし、方向を示す必要があると考える。現状では全国的にも手話通訳者が相談業務を兼ねるのを黙認している。これを見直していく必要がある。

もう１つ。手話通訳者が社会の仕組みがわからない。例えば、介護保険制度、障害者自立支援法などのいわゆる社会の仕組みについて、わからないままでは支援、援助はできない。また、ろう重複障害者、その施設で働いている職員の方々は、支援、援助技術をもつプロであるが、手話通訳者もろうあ者相談員も含めて、ろう重複障害者をどう支援するのかを学ぶ必要がある。情報交換ができるネットワーク作りの構築、これが今後の課題だと考える。

＜聴覚障害者への相談支援の専門資格を考える＞

聴覚障害者福祉士の資格を考えていくときに、専門性が大事となる。分散会では、参加者一人一人が地域で抱えている問題、思いを話せてよかったと思う。今後、聴覚障害者に対する相談、支援、援助を含め、知識や技術の専門性をしっかり確立できることの必要性について分散会で話しあえた。ここでの議論を生かしていく必要があると思う。最後に、全国的に聴覚障害者に対する専門的な相談者がまだ少ない現状がある。そのため、手話通訳者が相談業務の負担も抱え込んでいる現状を振り返ると、早く解決していく必要がある。さらに、聴覚障害者の専門的な相談業務を関係者がさらに発展する方向で考えていかなくてはならない。そうすれば聴覚障害者の福祉向上につながると思う。手話通訳者、言語聴覚士（ＳＴ）等も整合性をもった形で役割や業務について方向を出していくと、将来の展望が開けると考える。

【Ｂグループ】

Ｂグループでは、地域で抱えている問題を出せない、話せないとの発言があったが、それなりに話し合いができた。

＜相談支援・援助のあり方を考える＞

まず相談員との関係、相談支援、援助のあり方について話し合った。手話通訳者を利用して本人が決めるのか、あるいはろうあ者相談員が情報提供や助言、支援を行うのか。札幌の場合、手話通訳者とろうあ者相談員の役割は、はっきりとわかれている。本人が手話通訳者に依頼して通訳をつける。通訳された内容が本人に分かったかどうかを手話通訳者は確認する。本人がわからない様子があれば、ろうあ相談員から改めて、本人に説明する方法もある。

手話通訳者がろうあ者相談員を兼務している場合もある。その場合は、色々な相談を

担うことになり、苦しい状態がある、といった発言があった。手話通訳者だけが抱え込むのではなく、市役所の上司、経験豊かな先輩の意見を聞くなど、相談ができる人脈を持つ、つまり「スーパーバイザー」の存在が大切であるという話があった。

＜研修の重要性＞

相手がわかるコミュニケーション力、社会福祉の基本的な研修、についての討議がされた。経験だけでは対応できない場合、研修を多く受け、学んだことを生かす、少しずつ力をつけていく事が大切だという話もあった。相談員と手話通訳者の連携、相談、話し合いも大切である。精神疾患患者の例では、研修を重ねる中で、記録を残すことの意義が理解され、記録の取り方も、最初は難しいが、年月を積み重ねていくうちに上手く記録できるようになったとの話もあった。

聴覚障害者の相談支援の専門性やろうあ者相談員の必要性について、相談事例をもっと忌憚なく話せればよかったが、なかなか十分な話し合いではなかったという感想。今後、聴覚障害者福祉士の資格化に向け、十分な話し合いをしていく必要があると思った。

第３分散会　テーマ「聴覚障害者に関わる相談員の専門性をどう整理するか」

＜相談員の専門性とは？＞

話し合う中で、まず、専門性に関して参加者それぞれの考え方、受け止め方が違うことがわかった。そのうえで意見交換ができたと思う。

全体の流れとしては４点。まず、自己紹介し、それぞれの地域で抱えている悩みを出し合った。事例を出して、それを相談員の専門性とどう結びつけるかという意見交換を行った。

＜相談員と手話通訳者の役割は？＞

２番目に、パネルディスカッションの時のパネラーの渋谷さんと、調査報告を担当された木下さんが参加されていたので、２人の報告に関する質問を行い、その中で、相談員と手話通訳者の役割が何なのかという意見を出し合った。

＜ろうあ者相談員として望ましい支援方法とは何か？＞

話し合う中でここでは、手話通訳者、相談員、そしてソーシャルワーカーという３人で共同体制、協働体制をつくるのがいいのではないか、ということになった。手話通訳者はその専門性を発揮し、ろうあ者相談員は通訳の支援を受けて、利用者をサポートする、そういう協働のあり方が出された。その良い例として、横浜ラポールの事業説明があった。

＜デフ・スタディーズ＞

４番目に、専門性として、アメリカやイギリスで実施されているケーススタディについての報告があり、意見交換がなされた。アメリカにはデフ・スタディーズ（ろう者学）があって、研究・教育されている。日本にも研修や養成カリキュラムにこれを入れたら良いとの意見があった。相談員は、ろう者とは何か、ろう文化、ろう者の歴史、相談援助技術は何か、コミュニケーション方法は何かということをきちんと学んだ上で、実践

していくことが大切であると提起された。

＜資格化についての課題＞

最後に、相談員の専門性とは何なのかについて。ソーシャルワーカーをベースに、自分の持つ技術、経験に、プラスαの知識を身につけていくことが大切ではないかという話であった。それを「聴覚障害者福祉士」の資格化に結びつけて、どんな教育・研修カリキュラムが必要か、なぜ必要なのかについて、来年の課題にしていきたいということであった。

報告２　「聴覚障害者福祉士（仮称）養成・育成のための研修カリキュラムについて」

報告者　小中栄一氏（全日本ろうあ連盟事務局長・研修委員会委員長）

これまでに３回研修委員会を開催し、資格創設のための認定方法、養成形態、カリキュラム内容等について検討を重ねてきた。まだ、最終決定ではない。現時点での議論の積み重ねのまとめとして報告する。皆さんからの意見、質問を受けて、さらに詰めていきたいと思っている。

資格の必要性

なぜ、「聴覚障害者福祉士（仮称）」という資格が必要なのか。全日本ろうあ連盟は昨年度まで２年間、「聴覚障害者のコミュニケーション支援の現状把握及び再構築検討事業」に取り組み、国及び地方自治体に対して提言を行った。その中で、情報バリアフリーに関する提言が３つあった。１つは「公的機関、施設での手話通訳者の原則配置」。２番目は「福祉事務所における手話通訳できる職員の定数内職員化」。これらは、手話通訳者設置を拡充していくための提言である。３番目に「ろうあ者相談員の研修制度の充実と有資格化の検討」。今後、手話通訳、相談のニーズが増えていくのではないかと考えられるが、ろう団体が知らないところで、手話通訳派遣や相談ができるという事業所が出る可能性もある。そのため、私たちが求めている内容にきちんと合致した事業所であるかどうかの基準を明確にする必要がある。例えば、手話通訳者ならば、社会福祉法人全国手話研修センターの行う手話通訳者統一試験合格者レベル以上の者を置く。しかし、相談に関してはろうあ者相談員の公的資格がない。聴覚障害者への相談支援に関わる資質や資格要件が明確ではない。

そこで、ろうあ者相談員の資質を高め、業務内容や資質を明確にするための資格創設と配置が必要であり、ろうあ者相談員のあり方について調査研究することが必要として、本事業（資格制度、研修カリキュラムの検討）に受け継がれた訳である。

既存の国家資格と受験要件について

福祉の専門職等に関わる資格について比較検討をする。「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づき、社会福祉士は国家試験を受け合格しなければ与えられない資格。介護福祉士も基本的には一定のカリキュラムが定められており、短期大学や専門学校で受講して修了す

るのが条件になっている。精神保健福祉士は、「精神保健福祉法」に規定された国家資格。大学や短期大学等で一定の指定課目を修了することで受験資格が得られ国家試験を受けることになる。言語聴覚士は「言語聴覚士法」が根拠となっている。保育士は「児童福祉法」が根拠法になっている。各都道府県で試験を実施、都道府県の登録という方法だが、最近、国家資格となった。この場合、定められたカリキュラムを学校で修了する方法と、都道府県の行う試験に合格すれば登録できるというシステムになっている。

さまざまな資格があるが、基本的には、すべて根拠法の上に試験が位置づけられ、受験は定められたカリキュラム履修が条件となっている。

聴覚障害者福祉士（仮称）の資格制度の方向

社会的に認知される資格を考えた場合、試験という手法が必要になるのではないか。受験資格は、現在、「ろうあ者相談員」として働いている人たちのために、一定の実務経験を有することを受験資格として明確に出す必要があると考える。もう１つは、今後、大学や専門学校等で所定のカリキュラムを修了してから試験を受けるという２つの方法を検討している。

カリキュラムの内容については、ソーシャルワークを行うために必要な課目の履修がまず必要と考える。この基礎を履修した上で、さらに聴覚障害者の支援に関する内容を履修する方法で科目を整理していく必要がある。養成方法については、養成校で養成する形態と研修・講習会などによる形態の２つとした。将来は、大学・専門学校等で社会福祉士、精神保健福祉士などの福祉専門職養成コースの中に、「聴覚障害者福祉士（仮称）」コースができると良いと思う。将来的には国家資格になる必要があり、それを前提に検討を進めている。

聴覚障害者に関する支援に必要な指定必須科目として整理されたのは、

聴覚障害児・者福祉論　　聴覚障害学　　聴覚障害者の心理
聴覚障害者援助論　　聴覚障害児者教育論
重複聴覚障害児・者援助論　　聴覚障害者福祉政策論
（聴覚障害者福祉援助技術演習）　（聴覚障害者援助実習）
（聴覚障害者福祉演習）　　（聴覚障害学演習）
＊（　　）は演習・実習科目で、試験科目ではない

聴覚障害だけでなくいろいろな障害者や、高齢者に共通する相談支援に関する科目。基本的には社会福祉士の養成と同じ。だから社会福祉士資格を持っている方は、これらを研修等で再度勉強する必要はない。

社会福祉原論　　障害者福祉論　　老人福祉論　　児童福祉論　　社会保障論 地域福祉論　　公的扶助論　　社会福祉援助技術論　　社会学　　心理学 法学　　医学概論　　介護概論 （社会福祉援助技術演習）　（社会福祉援助技術現場実習） ＊（　　）は演習・実習科目で、試験科目ではない

もう１つは、試験科目ではないが、勉強することが望ましいので、カリキュラムに入れるもの。これも試験に入れるべき大切なものだとの意見もあり、さらに検討を続けたい。

手話　　手話学概論　　コミュニケーション論　　カウンセリング論 ケアマネジメント論　　リハビリテーション論

今はこのような整理だけで、カリキュラムの具体的な内容までは入っていない。来年度の検討課題となっている。

資格取得方法―２つのルート

資格取得方法は２つ。１つは、「現任研修型」。もう１つは「学校教育型」。現在、ろうあ者相談員として働いている皆さんが、今から学校に入って資格を取るというのは現実的ではない。経験だけで対応するのも限界がある。研修を受けてカリキュラムを履修し、試験に受かるというのが一番いいのではないか。勉強は必ず現場で生きる。例えば２泊３日の研修が考えられる。学校の場合なら 90 分×15 コマなどがあり、最低 15 コマ、本格的には 30 コマ、というような授業時間が必要となる。これを全部、研修会でやるのは無理なのでテキストを用意し家で勉強してもらう。そして、研修会に出席して１つの科目について３時間講義を聞き、この２つで履修する方法。もう１つが「学校教育型」。２時間×15 コマ以上をきちんと勉強する。通常は 15 コマまたは 30 コマが標準となる。

すでに他の資格を持っている方の場合、例えば、社会福祉士を持っている方は国家試験を受け合格されているので、その範囲の科目については試験や研修を受ける必要はない。

現状では、ろうあ者相談員が少ない。手話通訳者が兼任しているケースが多い。そのため、手話通訳者が相談業務も抱えている。２つの業務を一人でするのは大変であるが、私のいる地域では、聴覚障害者への相談支援を専門にする人が必要だという要望はまだ強く出てこない。手話通訳者が相談も対応しているから、それで良いと思う人が多いのか、または、相談支援を専門にする人がどんな仕事をするのか知らない人が多いのか、相談支援を専門にする人が必要だという考え方を広めなくてはならない。

全体のまとめ・アンケート　　＊アンケートについては、次項参照

報告者　小中栄一氏（全日本ろうあ連盟事務局長・研修委員会委員）

研修委員が集まり３日間の反省・評価を話し合ったので、それを報告する。野澤委員より、相談業務について講義があった。速く飛ばしすぎたという反省をした。手話通訳業務、相談業務を整理した表について、皆さんの意見を求めて確認すれば良かった。しかし、最初に相談業務とは何かというたたき台として出し、パネルディスカッションにつなげて討論を進められたのは良かったと思う。今後、いろいろ議論しながら煮詰めていけばいいのではないかと思う。

現場で他の業務を兼ねる人、また施設職員の方もいらっしゃる。業務を分けられる場合、兼任する場合など、いろいろケースがある。分散会の中でも話し合われたが、「今はとにかく兼務もやむを得ない、黙認する」という意見もあれば「黙認はやむを得ないが将来も変わらなくていいか」、「いつまでも黙認のままでいいのではなく、変えていくという気持ちで検討を進めていかねばならない」という意見もあった。皆さんも、いつまでも黙認で良くないという気持ちを持っていただきたい。

林委員から講義されたケアマネジメントについては、専門的な難しい話だったという気持ちを持った方も多いかも知れない。しかし現場では、なかなか勉強できない内容だった。ケアマネジメントという言葉は知っているが、どんな事業でどんな業務か分からない人も多い。相談業務の中でケアマネジャーと会って話すこともある。その場合、ケアマネジャーの資格、業務など、その内容を把握していれば連携もとりやすくなるということで、勉強になったと思う。また、皆さんの中にケアマネジャーの資格を持つ人が３人いるが、まだまだ少ない。ケアマネジャーの資格を持つ人が増えて欲しいと思う。

分散会については、それぞれお願いした報告者からうまくまとめていただいた報告をしてもらった。３つの分散会に分けたが、専門性が何かというテーマは難しかった。経験が浅いと話し合えない。事例を出してこれが専門性の内容なのかと質問をする人もいて、自分のやっていることが専門的なことなのかどうかに迷いがあるという状況があった。今後、グループ分けをする時には、経験に応じたグループ編成が必要ではないかと思った。

養成のカリキュラム案については、資格が必要だと思う人には、それなりに分かっていただけたと思う。相談を兼ねるとか、協会の役員として対応しているとか、専門職という意識がまだまだ持てないという場合には、ちょっと分かりにくかったかもしれない。専門職として養成カリキュラムを考える場合には、このような内容にならざるを得ないということを分かっていただければと思う。今、現場で働いている人の質を高める必要もあるので、そのための研修のあり方の検討も必要。また、社会学、心理学、法学など、難しくて必要と感じられないかも知れないが、社会の見方、考え方をの基礎としてとても大事な科目。例えば社会学では、少子高齢社会の問題、子どものいじめなど教育の問題、これから定年退職する「団塊の世代」といった社会現象の問題がある。それらを勉強するのが社会学で、相談業務と密接な関係がある。もちろん、資格を取れば専門性が認められるという

ことではなく、学んだ力を活かして業務を行い、さらに磨いていくことが大切。

皆さんから丁寧なアンケート回答をいただいたので、これを来年の研修会、カリキュラムの検討に活かしていきたい。

２．参加者アンケートのまとめ

研修会の最後に、30 分の時間をとって参加者にアンケート用紙を配布、以下の項目について、記述を依頼した。

（１）属性

（２）「聴覚障害に関する相談支援についての調査」の集計や分析結果を通しての意見または感じたこと

（３）聴覚障害者福祉士（仮称）の養成・育成のための研修カリキュラム案についての意見または感想など

（４）聴覚障害者への相談支援を行う場合の専門性と、資格の創設や資格の位置づけについての意見など

（５）今回の研修会の内容や運営について、全体の感想など

以下アンケートに記述された内容の概要をまとめる。

全体の参加者は 132 人。アンケートには聴覚障害者である参加者 37、聴覚障害が無い参加者 67 が回答した。

（１）属性

【職名・所属】　（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
ろうあ者相談員	17	13(３)	30
手話通訳士	0	16	16
情報提供施設職員	0	12(５)	12
ろう重複障害者施設職員	5	６(１)	11
ろう協役員	4	0	4
ろう高齢者施設職員	1	3	4
身体障害者相談員	1	0	1
その他	1	5	6
無回答	8	12	20

（　）は手話通訳士有資格者

（2）「聴覚障害に関する相談支援についての調査」の集計や分析結果を通しての意見または感じたこと

【分析結果についての意見】　（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
相談員の身分保障・社会認知低い	2	6	8
相談員・通訳者の役割分担が必要	2	4	6
手話によるコミュニケーション大切	1	2	3
相談事業に地域格差がある	0	3	3
中高年層が相談業務を担っている	0	2	2
相談の担い手が多様であることがわかる	0	2	2
手話通訳者も相談できる専門性必要	0	2	2

その他　・障害者自立支援法により自治体設置のろうあ者相談員が減るのではないか
・日々相談に追われる業務環境に問題がある
・外勤ができない場合本来の相談の仕事ができない
・通訳者が兼務していることが多いことがわかる
・ろうあ者である相談員の研修保障が大切

【調査・報告への意見】　（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
良い資料である	9	2	11
課題、展望を示す分析、記述がほしい	8	3	11
自由記述の分析・報告がほしい	3	3	6
相談員・施設職員それぞれの集計をする	1	3	4
調査結果をどう活かしていくか	2	1	3
同じ調査をろう重複障害者施設にも行ったらどうか	2	1	3
障害「特性」の意味が不明確	1	2	3
支援内容のデータもあればよい	0	2	2

その他　・経年調査を行うとよい
・男女の区分、ろう者・聴者の区分での集計がほしい
・施設の集計がないのは残念
・ヒアリングの調査対象を増やすべき

・相談を必要とする人のニーズ調査をふまえて相談員の現状課題を分析する
・仕事の内容の統一基準があればよい
・もっと時間をかけて報告してほしい

（3）聴覚障害者福祉士（仮称）の養成・育成のための研修カリキュラム案についての意見または感想など

【養成・研修カリキュラムについて】　（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
相談業務が行える雇用、法整備、環境が必要	5	6	11
示されたカリキュラムでよい	3	5	8
研修、試験はろう者には難しいのではないか	3	5	8
提案の方向でよい	5	2	7
ろう者が学びやすい研修、取得しやすい資格とする	3	2	5
相談員は手話による十分なコミュニケーション能力が求められる	0	5	5
国家資格にすべき	0	3	3
いきなり資格化は疑問、資格がすべてではない	0	3	3
通信制を養成課程にとりいれる	0	2	2
十分な養成・研修を行う	0	2	2
相談員の専門性を明らかにすべき	0	2	2

その他　・受験科目が多い
・資格化のデメリットも検討すべき
・社会福祉主事、ケアマネジャーについても、研修・試験科目の免除を希望
・研修参加がしやすいような配慮を行ってほしい
・ろう重複障害者支援に対応するカリキュラムを希望

【その他養成・研修に必要な科目】　（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
手話技能（生活レベル以上）	2	4	6
カウンセリング論	0	4	4
デフスタディ	1	2	3

未就学者とのコミュニケーション技術	0	3	3
ロールプレイ	3	0	3
重複聴覚障害者援助演習・実習	0	2	2
ケアマネジメント	0	2	2
コミュニケーション論	0	2	2
ソーシャルワーク論	0	2	2
提示カリキュラムでよい	2	0	2
精神保健に関する科目	2	0	2

その他

・カウンセリング演習、聴覚障害者の心理、言語学概論、ろう文化、手話、手話通訳、精神障害者福祉士が学ぶ科目、視聴覚二重障害、言語学、ろう教育、心理学、聴覚障害者の歴史、日本語、国際手話、難聴者支援、家族相談、発達心理学、高齢聴覚障害者福祉、点字、触手話、憲法、など

・経験や実績の評価

・既存の資格を利用する

・社会資源の情報、知識

（4）聴覚障害者への相談支援を行う場合の専門性と、資格の創設や資格の位置づけについての意見など

（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
資格制度は必要である	5	10	15
有資格者の雇用、身分保障	3	10	13
専門性は重要なものとして位置づける	3	9	12
信頼できるろう者が相談活動できる条件づくり	0	9	9
調査・研究に基づき職務範囲を明確にする	6	3	9
体系だった養成・研修	3	3	6
国家試験・国家資格とする	0	5	5
社会資源が活用できる力量・専門性	2	2	4
手話能力があり、知識があること	0	4	4
相談員・手話通訳者の役割を明確にする	4	0	4
資格が必要かどうかわからない	2	1	3
相談業務と通訳業務の兼務がよい	0	3	3
団体の認定試験・資格から始めるのがよい	0	2	2

実務経験を評価すべき	0	2	2
ろう重複障害者への支援の専門性を整理する	2	0	2
ケアマネジメント・コーディネート力が大切	0	2	2

その他

・身体障害者相談員では専門性がない
・厳しい試験とならないように
・他の障害者についての支援知識・技術が必要
・資格制度・試験だけでは現状の解決にはならない
・ろうあ者相談員は、ろう者が担うのがよい
・盲ろう者に対する相談員の確立が必要
・養成校での養成ができるとよい
・早期に認定制度の導入ができるとよい

（5）今回の研修会の内容や運営について、全体の感想など

【内容について】　（数字は人数）

	聴覚障害者である参加者	聴覚障害がない参加者	合　計
分散会ではテーマをしぼる	6	12	18
内容は充実していてよかった	6	8	14
施設職員、相談員、通訳者は分けるのがよい	4	5	9
開催時間が長い	1	4	5
少人数で討議するのがよい	0	5	5
ディスカッションの時間が足りない	0	3	3
研修の機会を増やしてほしい	3	0	3
自分の相談業務について反省することができた	0	3	3
具体的な事例について検討する	2	0	2

その他

・高度な内容だった
・対人援助技術をさらに学びたい
・専門性について考えていきたい
・事前に資料を読んで参加すること

【運営について】

・会場が広く後ろからは見にくい
・手話通訳者が荷重ではなかったか
・研修日程の早期周知を希望する

・難聴者も研修対象者に含めるべき
・質疑時間が少なかった
・ブロックでの研修会開催を望む

３．研修会を振り返って

今回の研修会については、本事業の主旨に基づき、通常の専門研修とあわせて、今後必要とされる研修のあり方（カリキュラム、内容、方法）と聴覚障害者を対象とする相談業務に関する新しい資格制度に関する検討を、研修会参加者とともに行う機会とした。

別項「聴覚障害者への相談支援の現状把握と分析」でも現状と課題が整理されているが、研修会およびそこでのアンケートを通じて、相談員の専門性や身分、社会的位置づけの確立とかかわって、専門的な相談業務研修の必要性、研修の内容・カリキュラムの整理、資格制度と資格試験のあり方についての検討が必要となっていることが明らかになったと言える。本事業の委員会が提案した研修内容・カリキュラム、専門資格の創設、専門資格試験の内容・科目については、アンケート結果のように概ね研修会参加者の理解・賛同を得ることができたと思われる。加えて、積極的な提案や、課題の提起を受けることができたので、次年度事業の検討課題としたい。

資　　料

補足稿　「ケアマネジメントの導入経過・定義・プロセス」

１．ケアマネジメント導入の経過

ケアマネジメントは 1970 年代、アメリカでは精神障害者の在宅ケアづくり、イギリスでは高齢者の在宅生活維持のための手法として導入された。これらの背景には援助システムのコスト削減があった。日本における導入は 1990 年代以降であり、高齢者や障害者の「在宅ケア」をより効果的に行う技法として位置づけられた。導入の背景には欧米と同様、公的経費の削減、効率化が見られる。

【高齢者福祉領域での導入・定義】

1994 年「新たな高齢者介護システムの構築を目指して」
高齢者介護・自立支援システム研究会

1997 年「新たな高齢者介護制度について」老人保健福祉審議会
『高齢者自身がサービスを選択することを基本に専門家が連携して身近な地域で高齢者及びその家族を支援する仕込み』と定義

2000 年介護保険制度　＊給付管理の側面を重視した公的制度として位置づける
「介護支援サービス」：要介護者が介護サービスを適切に利用できるよう、当該要介護者等の依頼を受けて、その心身の状況、そのおかれている環境、要介護者等及びその家族の希望を勘案し、利用する介護サービスの種類及び内容、その担当者等を定めた計画を作成し、計画に基づく介護サービスの提供が確保されるよう、サービス事業者等との連絡調整その他の便宜の提供等を行うもの
「介護支援専門員」：要介護者等がその心身の状況等に応じて適切な居宅又は施設サービスを利用できるよう市町村、居宅サービス事業を行う者、介護保険施設等との連絡調整等を行うものであって、要介護者が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術を有するものとして政令等で定める者　（介護保険法第７９条第２項）

【障害者福祉領域での導入・定義】

1997 年 12 月「今後の障害者保険福祉施策のあり方について（中間報告）」
障害者関係三審議会

1999 年１月　「障害者介護等支援サービス体制推進事業について」
障害者関係三審議会
＊「地域における障害者の生活を支援し、自立と社会参加を促進するため、公的サービスの量的・質的確保とともに、障害者の多様なニーズに対応した総合的サービス提供が必要とされていることから、在宅福祉サービスを中心とした介

護支援サービス（ケアマネージメント）の事業を試行的に実施する」障害保険福祉主管課長会議資料：1999 年３月

2003 年　自立支援制度　　支援費制度 Q&A 集　　平成１３年３月

2006 年１月　障害者自立支援法　　第５条１７項

この法律において「相談支援」とは、次に掲げる便宜の供与のすべてを行うことをいい、「相談支援事業」とは、相談支援を行う事業をいう。

一　地域の障害者等の福祉に関する各般の問題につき、障害者等、障害児の保護者又は障害者等の介護を行う者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、併せてこれらの者と市町村及び第二十九条第二項に規定する指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整その他の厚生労働省令で定める便宜を総合的に供与すること。

二　第十九条第一項の規定により同項に規定する支給決定を受けた障害者又は障害児の保護者（以下「支給決定障害者等」という。）が障害福祉サービスを適切に利用することができるよう、当該支給決定障害者等の依頼を受けて、当該支給決定に係る障害者等の心身の状況、その置かれている環境、障害福祉サービスの利用に関する意向その他の事情を勘案し、利用する障害福祉サービスの種類及び内容、これを担当する者その他の厚生労働省令で定める事項を定めた計画（以下この号において「サービス利用計画」という。）を作成するとともに、当該サービス利用計画に基づく障害福祉サービスの提供が確保されるよう、第二十九条第二項に規定する指定障害福祉サービス事業者等その他の者との連絡調整その他の便宜を供与すること。

Cf.第３２条　　サービス利用計画作成費の支給

日本福祉大学教授大野勇夫氏は、ケアマネジメントの二面性として、①本質政策的側面（費用削減・効率化）と②国民の利点・権利保障の側面を指摘している。②については、国民のパートナーとしての役割がケアマネジメントには内在しており、政策的側面に対抗する性格・機能を持っているという指摘である。②の側面を実行するためには、専門性や自律性、高い倫理観がケアマネジャーには求められることになろう。

２．ケアマネジメントの定義

ケアマネジメントと同義のケースマネージメントの定義として、日本社会福祉実践理論学会は「個人やその家族のニーズを充足させるため、適切な各種の社会資源と結びつけること。ケースマネージメントの基本的な内容としては、ニーズのアセスメント、ケア計画の作成、ケア計画の実施、フォローアップがある。さらに、要援護者が社会資源を利用できるように弁護する機能もケースマネージメントには含まれており、社会資源の開発・修正といった機能を包含している」『社会福祉基本用語辞典』としている。

また日本また、地域福祉学会は「ケアマネージメントとは、ケアマネジャーが、クライエントの有するニーズと制度となっているフォーマルなサービス、また家族、親戚、近隣、

ボランティアなどのインフォーマルなサポートを結びつけ、クライエントの在宅生活を継続的に援助していく方法の総体をいう」『地域福祉辞典』としている。

ディビット・P・マクスリー（1996 年）は、ケアマネジメントにおいて強調される点として①利用者の立場に立つ:本人の本来の能力を促進する、②サービスを調整する：地域の状況に合わせて調和のとれた援助を行う、③計画的に行う：資源全体を見渡して効率的かつ効果的な援助にする構え、④継続的に行う：機関を越え一定期間、一貫して援助を行う、をあげているが、重要な指摘である。

３．ケアマネジメントのプロセス

（1）ケアマネジメントのプロセス

上記のように、ケアマネジメントの定義については、論者によって強調点が違うが、ケアマネジメントのプロセス（過程）については、①相談受付から導入への見極め（インテーク）②課題分析（アセスメント）③個別支援計画（ケアプラン）の作成④個別支援計画（ケアプラン）の実施⑤継続的な管理（モニタリング）および評価により構成されるとするのが、共通認識となっている。

特に②課題分析（アセスメント）は重要である。そこでは日常生活及びそこでの生活問題を総合的に捉えること、その上で課題分析の作業は、1)利用者の生活についての正確な認識を共有すること、2)個別、具体的な支援の必要性を根拠をもって示すこと、3)制度改善や地域作りのための社会調査、データを得ること、が行われなければならない。これらにより、的確な援助計画や資源の活用・ネットワーク、支援の管理・評価、社会資源開発ができるのである。

障害者福祉全体に共通するケアマネジメントの課題として、①活動や参加を制限する、物理的・心理的・社会的なバリアの解消が目指されなければならないこと、②そのためにケアマネジメント過程においては、既存の社会資源の活用やネットワークと合わせて、新たな制度や事業といった社会資源の不断の開発が不可欠なこと、である。

①相談受付から導入への見極め（インテーク）

・相談機関を訪れた人がケアマネジメントを必要としているか判断する

・相談機関を訪れた人がかかえている問題状況や情報の提供・収集を行う

・緊急に介入すべきかどうか判断する

・他機関に紹介・送致する場合、納得と同意の上で他機関につなげていく

・相手の意志を確認する

・うずもれた人たちを発掘・発見し援助へつなげていくアウトリーチの取り組みが必要

②課題分析（アセスメント）　〈＊個別性の高い臨床的面接調査〉

・利用者のおかれている生活や環境といった状況を把握し、希望や意向を尊重しながら生活ニーズを明らかにする

・利用者のおかれている問題状況に関する情報の収集と分析を丁寧に進める

・利用者固有の「生活ニーズ」、ニーズを妨げる要因を明らかにし、援助方法を検討する。

・「できない部分」ばかりに着目するのではなく、「より豊かな部分」にも着目する

・情報の収集は一方的に行うのではなく、利用者との共同作業として「対話」や「会話」を通して行う

・面接の他、アセスメントシート、訪問調査、他の専門機関・施設との連絡、サービス担当者会議などの方法を用いる

③個別支援計画（ケアプラン）の作成

・課題分析に基づいて個別支援計画を作る

・個別支援計画策定において利用者の参加を得て、本人の意思・意向を尊重する

・利用者がどのような地域生活を希望しているかを明確にして目標を設定する

（障害者自立支援法の下では）必要量と支給量の格差や費用負担の問題などきめ細やかな配慮が必要

・「どのようなサービスを」「いつ」「どこで」「だれが」「どの程度」「いつまでに提供」するのかを明らかにし、利用者に関わる事業者・スタッフの共通認識とする

④個別支援計画（ケアプラン）の実施

・個別支援計画に位置づけられた社会資源が利用者に有効に機能するために、ケアマネジメントを実施する機関と事業所（サービス供給主体）との連携が重要

⑤継続的な管理（モニタリング）および評価

・当初の計画どおりサービスの提供が行われているか確認する

・利用者や家族の変化などの情報交換し、新たな生活ニーズを把握する

・不都合やトラブルが発生した場合は調整、計画の見直しを行う

（2）介護保険法におけるケアマネジャーの業務

介護保険法ではケアマネジャーの行う作業として、次のような具体的な作業（業務）が展開される。

（居宅介護支援のケアマネジメント）

①ケース発見－②訪問面接・契約－③アセスメント－④居宅サービス計画原案作成－⑤サービス担当者会議－⑥居宅サービス計画作成－⑦居宅サービス計画－⑧居宅サービス計画にもとづくサービスの依頼と調整－⑨サービス開始－⑩戸別訪問・モニタリング－⑪月実績確認－⑫給付管理情報作成－⑬介護給付費明細書情報作成－⑭給付管理票・介護給付費明細書送付－⑮国保連形式資格上限チェック－⑯国保連審査委員会－⑰請求明細、給付管理票返戻（保留）一覧表が届く－⑱支払い通知書発送→支払

（予防介護のケアマネジメント）

地域包括支援センターからの依頼－①ケアマネ情報収集・アセスメント－②Ａ～Ｃ表案作成－③Ａ～Ｃ表案を利用者に説明・同意－④サービス調整－⑤Ａ～Ｄ表・Ｅ表別紙記入－⑥担当者会議開催・ケアプラン修正－⑦地域包括支援センターによる利用者・家族―計画書の交付・同意－⑧利用者状況の把握－⑨サービス事業所からの報告と利用者状況付き合わせ－⑩サービス提供支援経過記録の作成・Ｅ票記入－⑪給付管理票（案）作成－⑫給付管理票（案）を地域包括支援センターへ送付－⑬３ヶ月に１度の訪問・面接・評価

（3）障害者自立支援法における相談事業とケアマネジメント

障害者自立支援法・事業における相談事業、一般的な相談支援の内容としては、1）福祉サービス利用援助（情報提供、連絡調整、相談）　2）社会資源を活用するための支援（各種支援施策に関する助言・指導等）　3）社会生活力を高めるための支援　4）ピアカウンセリング　5）権利擁護のために必要な援助　6）専門機関の紹介　7）地域自立支援協議会の運営がある。

また別に市町村相談支援機能強化事業等（地域の実情に応じて実施・国庫補助事業）として、1）市町村相談支援機能強化事業：一般的な相談支援事業に加え、専門的な相談支援が必要な事例や相談支援事業者に対する専門的指導・助言を行う専門的職員を市町村に配置する。2）住宅入居等支援事業：知的障害者・精神障碍者を対象に、一般住宅への入居に必要な調整等に係る支援を、家主への相談・助言を行う事業。3）成年後見制度利用支援事業：成年後見制度の利用が有効とみとめられる身よりのない知的障害者又は精神障害者に対して、成年後見制度の申し立てに要する経費及び後見人等の報酬の全部又は一部を助成する事業、がある。

次ぎに、障害者自立支援法における相談支援専門員の機能と役割としては、先に見たようなケアマネジメントのプロセス、内容のなかで、次のようなものがあげられる。

①アセスメント機能：利用者が地域で希望する自立した生活を維持・継続するうえで、多くの情報を通して利用者が抱える生活の困難さと阻害となる複合的な生活課題（ニーズ）を整理し、利用者の希望や価値観を背景に。サービス利用計画を作成する。アセスメントの力は「利用者のストーリーを端的に語ることができるように情報が整理されていること」。

②計画機能（プランニング）：利用者の希望や価値観を背景とした目的設定を明確にし、その目標の実現に向けた障害福祉サービスやその他の資源を活用したプランニングを行う。

③調整機能（マネジメント）：多種多様の調整を駆使して、地域生活を支援していく。

④相談機能：相談内容を受けて利用者自らが問題・課題の解決又は希望・目標が達成できるよう支援する。

⑤権利擁護機能：一貫して利用者の権利を擁護する機能。

また、障害者自立支援法・事業において、ケアマネジメントは、「各般の問題につき必要な情報の提供及び助言、市町村及び障害福祉サービス事業者等との連絡調整その他の便宜を総合的に行う」（第５条）と位置づけられており、同法における自立支援は、具体的には給付を通して行われる

【参考文献】

大野勇夫『これでよいのかケアマネジメント』大月書店　2003 年

植田章「障害者に対する相談援助活動」鈴木勉他『現代障害者福祉論』高菅出版　2006 年

『居宅介護支援専門員の為のケアマネジメント入門①』瀬谷出版　2006 年

聴覚障害に関する相談支援についての調査

注)「複数回答可」の表記のある質問については、当てはまるものにいくつでも○をつけてください。

注）本アンケートに記載いただいた個人情報につきましては全日本ろうあ連盟事務局において管理いたします。個人情報はアンケート回答の内容確認など、調査に必要な範囲内のみで使用いたします。

Ⅰ．ご回答者について

１－１．どの地域で働いていますか

都道府県（　　）市町村（　　）

１－２．お名前をお書きください

（※　お名前は調査票の内容確認する時だけにしか使用しません）

名前（ふりがな）　（　　）

１－３．何歳代ですか

1　～19 歳　　2　20～29 歳　　3　30～39 歳　　4　40～44 歳
5　45～49 歳　　6　50～54 歳　　7　55～59 歳　　8　60～64 歳
9　65～69 歳　　10　70 歳～

１－４．性別はどちらですか　　1　男性　　2　女性

１－５．聴覚に障害はありますか

ご自分で当てはまると思われる番号に○をつけてください

1　ろう　　2　難聴　　3　健聴

１－６．日ごろの相談支援に際して、会話する方法は何ですか（複数回答可）

1　手話　　2　筆談　　3　触手話　　4　指点字　　5　音声
6　その他（　　）

１－７．手話はどの程度利用していますか（最も当てはまるもの１つに○）

1　専門的な内容を手話で表現し、読み取りしている
2　手話を使って普通の会話をしている
3　ゆっくりなら手話を使って会話できる
4　手話を使っての会話は難しい
5　全くできない
6　その他（　　）

Ⅱ．職場等について

２－１．あなたの職名は何ですか（　　）

２－２．勤務先はどこですか。

１）具体的な名称（　　）

２）勤務先としてどれか最も当てはまるものを選択して下さい（１つだけ○）

1　都道府県庁　　2　市町村役場　　3　都道府県福祉事務所
4　市町福祉事務所　　5　更生相談所　　6　情報提供施設
7　聴覚障害者協会　　8　社会福祉協議会
9　（1~8 を除く）手話通訳事業所　　10　障害者福祉施設
11　高齢者福祉施設　　12　作業所
13　その他（　　）

２－３．任命権者は誰ですか

1　知事　　2　市町村長　　3　社会福祉法人（社協を除く）
4　社会福祉協議会　　5　聴覚障害者協会
6　その他（　　）

２－４．勤務条件はどれに最も当てはまりますか

1　正規職員　　2　嘱託職員　　3　アルバイト職員
4　パート職員　　5　その他（　　）

２－５．勤務形態はどれに当てはまりますか

1　専任
　具体的な職務内容はどのように規定されていますか
　（　　）
2　兼務
　１）どのような内容と兼務していますか
　（　　）
　２）兼務の場合、昨年１年間で全体の業務量・時間を 100%とした場合、
　相談支援の割合は何%ぐらいですか？（約　　%）

２－６．その職名で働く１週間当たりの勤務日数・時間はどれくらいですか

１）１週間当たりの勤務日数は　　日／週
２）１週間当たりの勤務時間は　　時間／週

２－７．勤務先（あなたが雇用されている組織）には、
同じ職種の人が、あなたの他に何人いますか　（　　人）

２－８．利用者の必要や要望に応じて、外勤はできますか？

1　できる　　2　できない

２－９．現在の職についての勤続年数は何年ですか（2006 年 9 月１日現在）

（　　年）

２－10．あなたの持っている資格があれば○をつけてください（複数回答可）

1　社会福祉士　　2　精神保健福祉士　　3　手話通訳士
4　登録手話通訳者　　5　介護福祉士　　6　介護支援専門員
7　社会福祉主事任用資格　　8　臨床心理士　　9　ホームヘルパー（　　級）
10　言語聴覚士　　11　その他（　　）

２－11．あなたの加入している聴覚障害関係の団体はどれですか（複数回答可）

1　聴覚障害者協会（ろう協会）　　2　中途失聴・難聴者団体
3　手話サークル　　4　手話通訳問題研究会
5　要約筆記問題研究会　　6　手話通訳士協会
7　その他（　　）
8　加入している団体はない

２－12．あなたの加入している福祉に関する団体はどれですか（複数回答可）

1　日本社会福祉士会　　2　日本精神保健福祉士協会
3　日本ソーシャルワーカー協会　　4　日本医療社会事業協会
5　日本聴覚障害ソーシャルワーク協会　　6　全国ろうヘルパー連絡協議会
7　その他（　　）
8　加入している団体はない

２－13．あなたが最後に卒業した学校はどれですか（1 つだけ○）

ろう学校（1　小学　2　中等　3　高等）、
普通学校（4　小学　5　中学　6　高等　　7　短期大学　　8　大学）
9　その他（　　）

Ⅲ．仕事内容について

３－１．2006 年７月の１ヶ月間で、あなたが担当した相談・支援の利用人数や件数はどれくらいですか

１）延べ人数（　　）（１ヶ月に同じ人が３回くれば、３人として計算）
２）実利用人数（　　人）（同じ人が１ヶ月に何度来ても１人として計算）
３）相談支援件数（　　件）

①その相談件数を内容別に記載してください

（例　教育：　140 件）（　　：　　件）（　　：　　件）
（　　：　　件）（　　：　　件）（　　：　　件）
（　　：　　件）（　　：　　件）（　　：　　件）
（　　：　　件）（　　：　　件）（　　：　　件）

②上記件数の１件あたりの件数の取り方をどのようにしていますか

例えば、同じ利用者から一度の相談で、生活保護を受けたい、日常生活用具の申請をしたいとあれば、生活保護に該当する項目に 1 件、生活用具に該当する項目に 1 件とする、など。

4）**昨年度の相談件数に関する統計資料があれば、別途添付をお願いします。**

３－２．相談や支援の依頼はどなたを通じてありましたか
一番多いものから１～５までの順位をつけてください

	本人		自治会役員・地域の福祉委員
	家族・親戚		医療機関
	友人・知人・隣人		障害者福祉施設の職員
	手話通訳者		高齢者福祉施設の職員
	手話・要約筆記サークル員		福祉事務所・福祉課の職員
	地域ボランティア		その他の行政機関
	民生委員・児童委員		その他の民間福祉団体
	その他（　　）		

３－３．研修について

１）昨年度１年間に、相談支援にかかわる研修を受けましたか

1　受けた　　2　受けなかった→ ３）へ

↓

２）研修を受けた方は、この項目と３）の項目にお答えください。

研修名	主催は誰ですか（勤務先組織が分かるように）	出張・勤務扱いですか
例）全国ろうあ者相談員研修会	（財）全日本ろうあ連盟	1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）
		1 全額出張、2 一部出張扱い、3 自費参加、4 その他（　　）

３）受けたかったけれども受けられなかった研修がありましたか

あった場合には、以下にご記入ください

研修名	主催者	受けられなかった理由

３－４．聴覚障害に関する相談を進めるうえで、注意が必要なことは具体的に何ですか（３～５つ、具体的に説明してください）

1	
2	
3	
4	
5	

３－５．あなたの地域で、聴覚障害者が利用できる、または利用しやすい行政機関や保健医療福祉の事業所を知っていますか

１　はい　　２　いいえ

３－６．相談支援の方法や手続きについて、詳しく教えてくれる人が身近にいますか

１　はい　→それは誰ですか（　　）

２　いいえ

３－７．上司に対して、定期的に業務の内容を報告し、相談や確認をしていますか

１　はい　　２　いいえ

３－８．相談支援の仕方について、聴覚障害に関わって相談をしている他の職種の人と話し合う機会がありますか

１　はい　→どのような職種の人ですか（　　）

２　いいえ

Ⅳ．社会福祉援助について

Ⅳ-1　個別相談支援（ケースワーク）

４－１．2006 **年９月４日から** 10 **日までの１週間で、一人当たりの相談時間の平均はどれくらいの時間ですか 。また、最長時間はどのくらいですか**

１）およその平均相談時間（　　時間・分　）

２）およその最長相談時間（　　時間・分　）

４－２．ケース記録はあなた以外にも上司や同僚等の職場関係者も相談支援の実施上、見ていますか

１　はい　　２　いいえ

４－３．利用者の生活問題について職場の先輩等と相談する機会はありますか

１　はい　　２　いいえ

４－４．相談・利用者 1 **人** 1 **人のケース記録を作成していますか**

１　作成していない

２　作成している　→どのような内容の記録ですか
相談記録の項目がどのようなものかお書きください
または、相談記録用紙を別途、添付して下さい

４－５．昨年度、あなた自身から利用者に関するケース会議を開催しましたか

1　開催しなかった

2　開催した　→１）昨年度１年間で何回開催されましたか（　　回）
２）どのような職種の人と会議をしましたか

４－６．昨年度、あなた以外の他の関係機関・事業所の職員が主催したケース会議に参加しましたか

1　参加しなかった

2　参加した　→１）だれが主催しましたか

（　　）

２）昨年度１年間で何回開催されましたか（　　回）

４－７．関係機関や近隣から通報や相談があった場合、聴覚障害者の家庭を訪問することがありますか

１　ある　　２　ない

Ⅳ-2．グループ支援（グループワーク）

４－８．これまでの業務の中で、同じような問題を抱えている聴覚障害者等がお互い話し合う機会を作っていますか。作ったことがありますか

１　いいえ

２　はい　→具体的にどのようなことをしていますか

４－９．これまでの業務の中で、同じような問題を抱えている聴覚障害者等がレクリエーションや一緒に活動する機会を作っていますか。作ったことがありますか

１　いいえ

２　はい　→具体的にどのようなことをしていますか

Ⅳ-3．地域生活支援（コミュニティワーク）

昨年度１年間に、聴覚障害者の抱える問題を解決したり、福祉サービスの向上のために、以下のような活動をしましたか

４－10．関心のある聴覚障害者等を集めて、学習会や話合いをしましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

４－11．社会福祉関係団体や事業所に対して打ち合わせや会議を持ちましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

４－12．聴覚障害者の関わる行政施策に関して、その行政の計画策定や委員会や会議等に参加しましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

４－13．聴覚障害者の抱える問題を地域社会に周知するために、広報や啓発、情報提供などの活動を行いましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

４－14．聴覚障害者が参加できる団体や利用できるサービスを創設しましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

４－15．手話サークルや手話講座等により手話の普及を行いましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

４－16．聴覚障害者の生活問題や福祉サービス、コミュニケーション状況等について調査をしましたか

１　いいえ

２　はい　→　具体的にどのようなことをしましたか

Ｖ．自由記述

５－１．相談業務を行っていて、「聴覚障害からくる特性」だと感じたことはありますか。それは具体的にどのようなことですか

５－２．聴覚障害者の相談支援業務をするにあたり、主な問題や課題として感じることはどのようなことですか

５－３．相談支援をすることによって良かったことは何ですか

５－４．聴覚障害者を対象とした相談支援をする者として、必要な条件や資質は何だと思いますか

５－５．聴覚障害者福祉士の資格の創設についてどのように考えますか

５－６．本調査やその他何か気づいたことなどありましたら、お書きください

どうもありがとうございました

記入後、恐れ入りますが 10 月 2 日（月）までに全日本ろうあ連盟本部事務所へご送信ください。

委　員　名　簿

【 委 員 名 簿 】

○ 本委員会

委員長　　安 藤 豊 喜　（財団法人全日本ろうあ連盟理事長）

委　員（ｱｲｳｴｵ順）

石 川 芳 郎　（全国手話通訳問題研究会副運営委員長）
奥 野 英 子　（筑波大学大学院教授）
倉 知 延 章　（日本手話通訳士協会理事）
小 中 栄 一　（財団法人全日本ろうあ連盟事務局長）
佐 藤　　修　（全国ろう重複障害者施設連絡協議会副会長）
保 住　　進　（特定非営利活動法人全国聴覚障害者情報提供施設協議会事務局長）
松 本 正 志　（財団法人全日本ろうあ連盟福祉対策部長）
村 岡 美 和　（社会福祉法人全国盲ろう者協会職員）

○ 作業委員会

委員長　　松 本 正 志　（財団法人全日本ろうあ連盟福祉対策部長）

委　員（ｱｲｳｴｵ順）

石野富志三郎　（滋賀県立聴覚障害者センター副所長）
伊 藤　　正　（全国手話通訳問題研究会事務局員）
木 下 武 徳　（北星学園大学講師）
渋 谷 雄 幸　（札幌市中央区保健福祉部保健福祉課ろうあ者相談員）
中 村 愼 策　（福岡市中央福祉事務所ろうあ者相談員）
森川美恵子　（松山市身体障害者福祉センター手話生活指導員）
矢 野 耕 二　（社団法人東京都聴覚障害者連盟理事、社会福祉士）

○ 研修委員会

委員長　　小 中 栄 一　（財団法人全日本ろうあ連盟事務局長）

委　員（ｱｲｳｴｵ順）

園 田 大 昭　（財団法人全日本ろうあ連盟福祉対策部付理事）
田 中　　清　（埼玉聴覚障害者情報センター聴覚障害者相談員）
野 澤 克 哉　（東京学芸大学非常勤講師）
林　　智 樹　（日本手話通訳士協会理事）
藤 﨑 周 平　（全国ろう重複障害者施設連絡協議会事務局員）
山 中　　聡　（京都市聴覚言語障害センター地域福祉部長）