

# 職場における情報アクセシビリティの さらなる向上に向けて

～聴障者の就労支援と英国留学を通じて見えてきたこと～

NPOデフNetworkがごしま

就労継続支援B型事業所

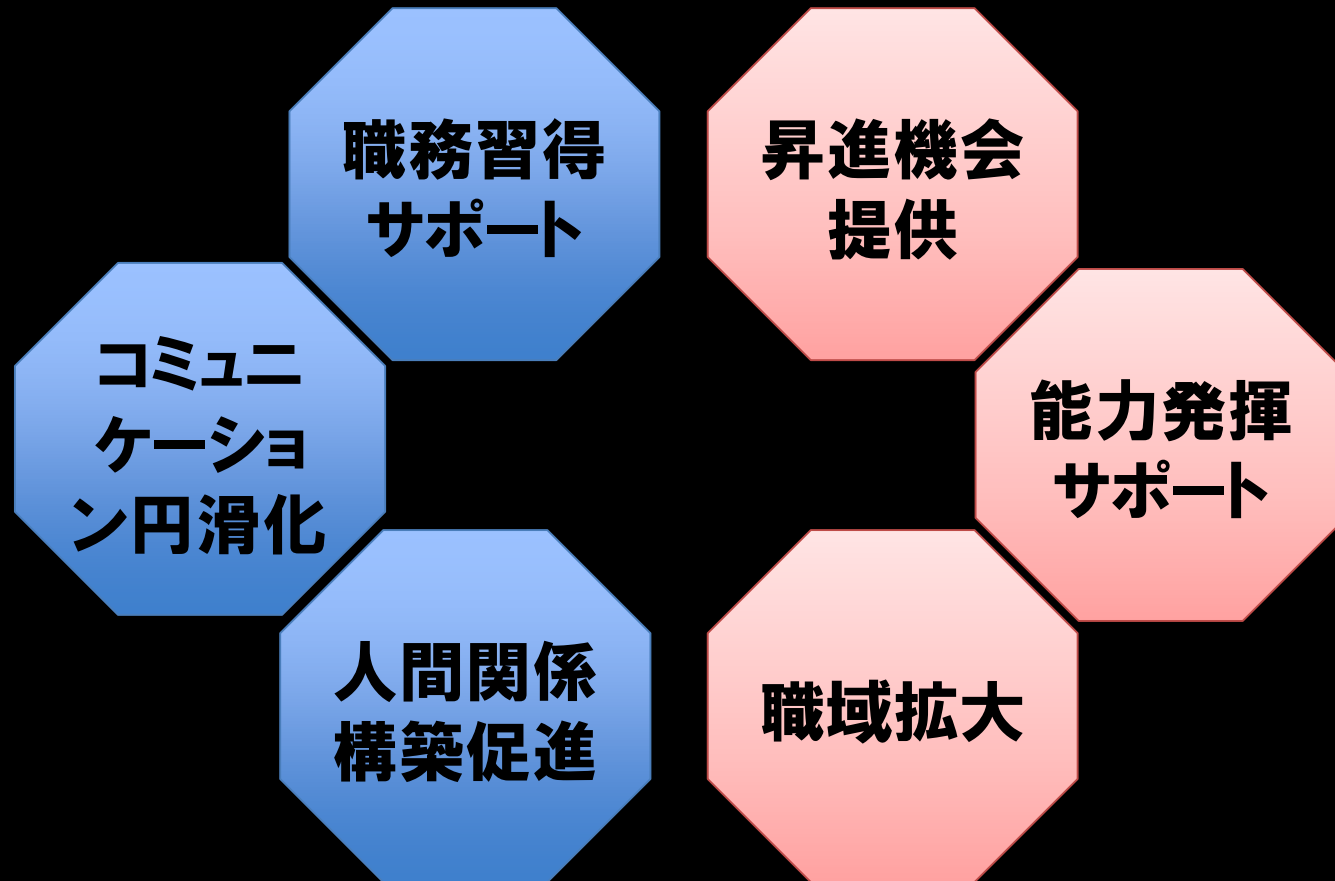
サービス管理責任者 岩山 誠

(元公共職業安定所 職業指導官)

# 配慮ニーズの高度化

従来：職場適応支援

近年：キャリア開発支援



背景：社員の在籍長期化、高学歴化

# 職場における配慮提供に関する調査

## 1. 手話や筆談を使って会話してくれるか？

よくある  
48.3%

時々ある  
37.7%

あまり  
ない  
9.7%

全く  
ない  
4.3%

## 2. 文書やメールで情報提供してくれるか？

よくある  
40.0%

時々ある  
42.9%

あまり  
ない  
8.3%

全く  
ない  
8.8%

## 3. 会議や研修で手話通訳等の介助者を配置してくれるか？

よくある  
23.9%

時々ある  
23.4%

あまりない  
13.2%

全くない  
39.5%

**問題点： 介助者による配慮提供の遅れ**

# 介助者による配慮提供をめぐる課題

**企業に重く  
のしかかる負担**

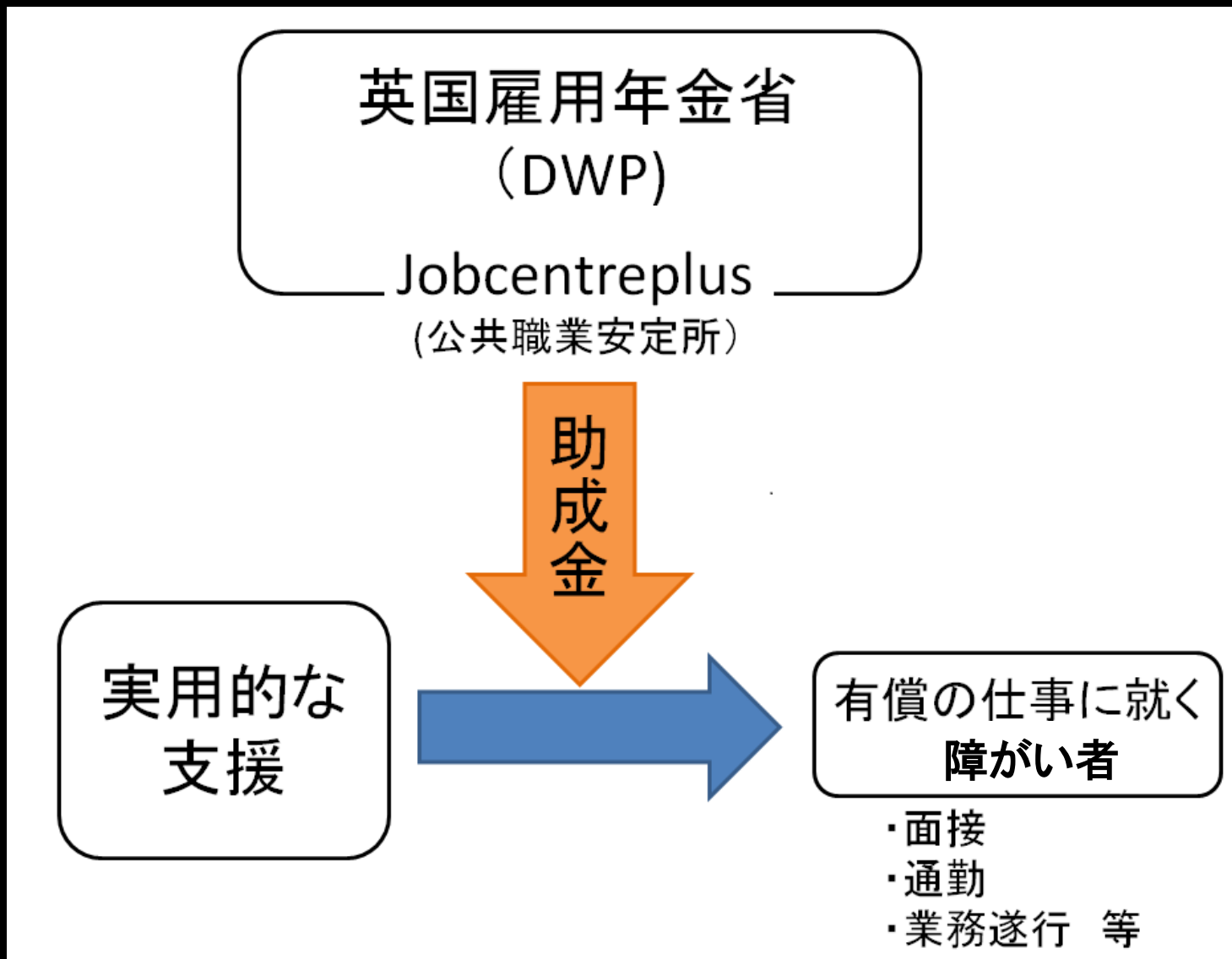
- ・ 困難な要員確保
- ・ 際限なく続く費用負担
- ・ 利用しにくい助成制度

**行政による介助者  
派遣制度の制約**

- ・ 職場関連の研修・会議等を派遣の対象外とする自治体が多数

**今後の要請： 新たな制度的枠組の整備**

# 英国の取り組み：Access to Work制度



# 実用的な支援の内容

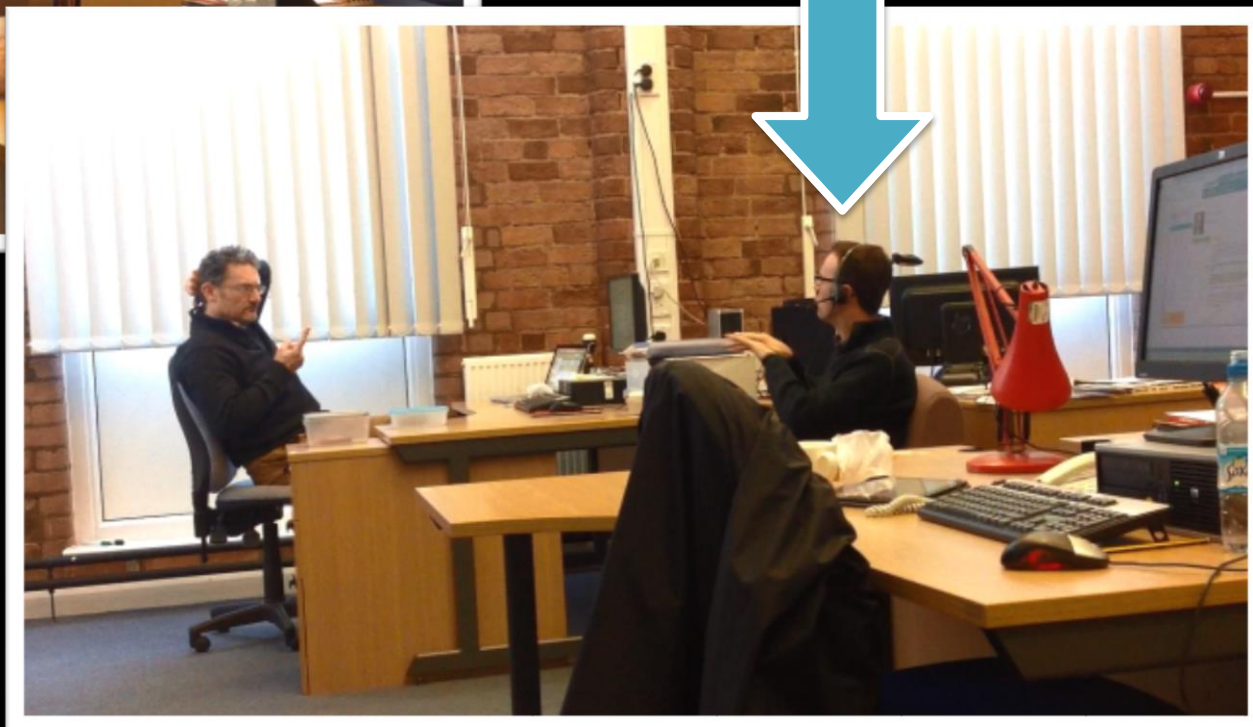
1. 通勤費用の支給
2. 車両の改修
3. 建物・設備の改修
4. 特別補助機器の提供
5. 面接時のコミュニケーションの支援
6. サポートワーカーの提供

(例)・手話通訳者 ・口話通訳者 ・筆記者、タイピスト  
・作業補助者 ・ジョブコーチ ・介護者  
・朗読者 ・通勤介助者 ・運転手

# 職場に常駐し、**必要なときにいつでも** 対応できるサポートワーカー（手話通訳者）

聴障者

通訳者



# 英国の聴障者のAtW活用状況





# 今後の検討課題

## 聴障者の 意向保障

- ・ 行政による派遣制度→行政が派遣の可否を判断  
⇒聴障者の意向を尊重する制度設計が不可欠

## 配慮費用 の負担

- ・ 英国： 行政による負担
- ・ 米国： 企業による負担
- ⇒聴障者に対する企業の雇用姿勢に影響

## 介助者の 手配方法

- ・ 聴障者自身による手配
- ・ 行政による手配
- ⇒サービスに対する聴障者の満足度に影響