

第二部

総合討論

高橋(司会) 大変ありがとうございます。法律的な説明からお二人の体験談に到るまで、非常にわかりやすくお話しいただきました。実はサンクステップさんの会社に私がお伺いした時、その時点では、私はお二人が障害者手帳をお持ちだということを知りあげていませんでした。そしてお話をされていて、帰りに近くなって、「いや実はね…」ということで「エッ」「そうだったのですか」となった次第です。いかに私自身も障害者という言葉のイメージにとらわれていたか、思い知らされました。

道ですれ違っている人は、もしかしたらペースメーカーを入れているかも知れない。ひょっとしたらがんかもしれない。そういうことは、普段あまり考えていません。私自身こういうプロジェクトに取り組んでいながら、自分が特定のイメージにとらわれていたことを知り、帰り道は、そのことばかり考えていました。

ちなみに、サンクステップさんでつくられているクッキーはおいしいです(笑)。

肝機能障害への手帳交付の内容

高橋 それではディスカッションに入ります。ひとつお教えいただきたいのですが、昨年度から肝機能障害が新たに障害者手帳の対象になったということですが、肝機能障害と言ってもその範囲は非常に広いと思います。たとえば肝炎ウイルスのキャリアの状態であっても対象になるのでしょうか。フロアからでもどうぞ。

会場参加者A 東京肝臓友の会の者です。肝機能障害での身体障害者手帳というのは、かなり重度の肝硬変でないともれません。亡くなるちょっと手前と言うのも変ですが、かなり重度でないともれないのが現状です。したがってその状態で働くのはなかなか現実的ではないと聞いています。

高橋 肝硬変にもいろいろな段階があると思いますが、申請する分には、肝硬変という病名がついていればOKなのでしょうか。

会場参加者A 肝硬変にも障害の重さによってグレードがあるのですが、その分類のかなり重度の段階でないとも認定はされないという厳しい状況ではあります。

高橋 ありがとうございます。この勉強会にはいろいろな情報が集約されて集まってきます。東京肝臓友の会からご参加いただきありがとうございます。

ほかにご質問いかがですか。

高次脳機能障害の手帳認定申請について

会場参加者B 今日はありがとうございました。私は銀行で産業保健師をしております。現在、私の会社でも障害者手帳を申請していただこうと思っている方がいます。その方は脳腫瘍で2度手術を受けていらっしゃいます。2回目の手術で半年後に高次脳機能障害となり、思考能力の低下とか物忘れが出てきました。当行は雇用については問題がないのですが、その方が障害に適した場所で働いていただけるようにまずは認定されるかどうかを確認していただこうと思っています。

本人にはそういうことに関する知識はまったくありませんでした。私の方から、「もしそういうように先生に診断されたのであれば先生に相談してみたらどうですか」と申しあげました。それで相談したところ所沢の国立身体障害者リハビリテーションセンターに行き、検査をしてもらうことになりました。詳しい検査は6月に入ってからです。もしご存じであれば、いいのですが、脳腫瘍で高次脳機能障害を患って身体障害者手帳を申請して働いている方は、サクステンプさんの方にはいらっしゃいますか。

大曲 高次脳機能障害で働いている人間はおります。それで今のご質問の中で、申請をして認定してもらうということですが、これはかかっているお医者さんに言ってすぐ書いてもらえるものではないので、それなりの資格を持った人の診断が要ります。お住まいのところの福祉事務所とか、そういうところで手続きをしないと手帳は発行されません。居住の単位です。その部分で言うと、今は高次脳機能障害 فقطと手帳交付対象ではないですが、まさに言い方は非常に申し訳ないのですが、申請書を書く人の「書きぶり」なのです。したがって先ほど少し出ました、発達障害の方が精神保健福祉手帳を持って働くということですが、今は末端では行なわれています。公ではないですが、暗に認められています。そういうようにして就労の機会を増やしていくという事が行なわれていますので、その方について、私が「だいじょうぶですよ」ということは一概に申しあげられませんが、きちんとした検査を踏まえていけば問題はない、そういう方向に流れていくというように推測できると思います。

会場参加者B ありがとうございます。本人も、自分は障害を抱えてしまったけれど、会社としては、いわゆる障害者雇用の部分でのポイントというところもあり、私の方からも、職場を配慮する時に、「こういう障害をお持ちです、これは社会的に認められているものなので、みなさん援助してください」という体制も逆につくれます。本人にとってもいいことですし、会社にとってもプラスです。がんを患って闘って、さらに障害者として認定していただくと言うことは、大変私も心苦しかったのですが、先ほどお二人の話を聞いて、そういう面では障害を持っていてもそれをプラスに変えて働いてほしいと思っていたので、障害者というように認定されることが悪いことではないと思いました。今後ともいいお話があればまた聞かせてください。ありがとうございました。

大曲 ひとつ付け加えます。まさにそうした会社の中の配慮という部分がどのように理解されるかというハードルがあると思います。工藤も同じでしたが、人材紹介をやっている時に、この方はとても優秀ですよと人事の方に紹介をして配属を考えます。そうすると配属先の方で障害というものに対する理解が低いとその方は不幸です。会社は人事を通じて障害者雇用を進めなければいけないという部分があっても、みなさんが障害者とは何ぞや、障害者雇用とは何ぞやということが、まったくわかっていないと、なんで俺のところを持つてくるのだということが現実問題としてはあります。そうすると会社のやっていることと現場の理解がミスマッチングになってしまい、その方は不幸になります。ひいては人事の方のご努力もまったく泡と消えてしまうということが実際問題としてあります。

そういうようなところをどのようにして拮げていくかです。私も、先ほど申しあげましたように、自分が10年前にはまったくそういう理解はなかったですから、それは徐々に、徐々に拮げていく。そういうことに対するコストはかかるのですが、やはりそういう部分の配慮というものは、場面、場面で非常に必要だと思

っています。

障害の「害」の字をめぐる

高橋 ありがとうございます。他にいかがですか。

会場参加者C わかりやすいお話をありがとうございました。先ほどから「障害とは何か?」という時に、障害者になってショックだったという大曲さんのお話もありましたが、私たちのいろいろな葛藤の中で「障害」という言葉に対して、患者さんの中でもいろいろな議論があります。障害の「害」の字を「がい」と平仮名で書くということが厚労省などではあります。それに対しても怒っています。「害」はその患者さんが「害」だからではなく、そういう人が生きていこうとした時に社会の中のいろいろなバリアがあり、そちらが障害だということです。その人が障害なのではありません。その人が障害だから排除しなければいけないというイメージにどちらかと言うとやりやすいのですが、そうではなく、そういうハンディキャップを持ったいろいろな方が生きていきやすくすることです。人が障害に感じる障害物を取り除いていくという見方をしていただくと、会社の中でもその人が「害」だから、なぜこんな人を持つてくるのだという反応ではなくなります。そういう人が働きやすくするためにどの障害をなくせばいいのかととらえる。そうすればハンディキャップを持っている人が働きやすくなっていくととらえるのが、今の患者さんの中の流れだと思っています。そこが立場、理解のちがう点だといいました。

もうひとつ具体的なところで教えていただきたいことがあります。雇用促進の中でトライアル雇用とか委託訓練制度、国立リハビリセンターとか職業リハビリセンターなども全部調べたのですが、内部障害者の方は、職業リハビリセンターなどでは「応相談」となっています。やはりどちらかと言うと知的障害の方とか、精神障害の方のリハビリというのは非常に多いのですが、内部障害の方のリハビリは少ない。またトライアル雇用というのは実際に行なわれているのでしょうか。いろいろな患者さんからご相談を受けるのですが、そのへんの制度が使えるかどうかがよくわかりません。

最後のところで難病にも触れていただいていたのですが、難治性疾患患者雇用開発助成金で50万円出るとなっていますが、厚労省の方が全国で90件ぐらいしか使われていないと言われていました。これが本当に実働しているのかということも非常に疑問ですし、これは企業の方にお話ししたら、これは使えないと言われておしまいだったという経験もあります。

私も相談を受ける時に、雇用促進のさまざまなものがどの程度、実用性があるのか少し教えていただきたい。

工藤 最初に障害者の「害」の字について少しそれに付け加えたいと思います。私どもの会社のホームページでは、すべて平仮名で「がい」です。今はそういうトレンドで平仮名にしていますが、逆に漢字に戻しているところもあります。それはなぜかと言いますと、ホームページを音声で読み上げた時に、「障害」というのは「さわりがい」と読むそうです。そういうわけで漢字に戻しているところもあるそうです。私も障害者手帳をもらう時に「障害者」という言葉に非常に抵抗感があり、何かいい言葉はないかと自分なりに考

えました。今は英語のchallengedという言葉を使うことがありますが、challengedはどちらかと言うと知的障害者に使う場合が多く、障害者全体を言うなら、challengedよりも英語では、disabledがいちばん多いと思います。ただ、disabledも「できない」ということなので、何ができないのかということもあると思いますが。

制度活用のためには積極的に出て動くこと

工藤 それから先ほどのトライアル雇用とか委託訓練ですが、これを利用されている方は、ほとんど知的障害の方と精神障害の方が多いと思います。ただそれでは内部障害の方が利用できないのかと言いますとそういうことはありません。ハローワークや東京なら仕事センターに行って就労のアドバイスを受けの中で、制度について教えてもらうことになると思いますので、そういうところに自分から行かないと教えてはもらえません。またどちらも年間予算がありますので、予算を使い切ってしまうとこのサービスはなくなります。

したがって内部障害の方でも基本的には対象になるはずですので、そういうところに相談に行かれた方がいいと思います。

会場参加者C 東京の仕事センターは私も行ったことがありわかっていますが、これは各地方にありますか。各県にはないですね。ハローワークはありますが、仕事センターはどうですか。

工藤 名前がちがうかも知れませんが、各都道府県に必ずそういう機関はあります。

高橋 今の話でなるほどと思ったのですが、たとえばトライアル雇用をするにしても、〇〇リハセンターでトレーニングを受けるにしても、やはり準備する側が最初はどこを向いているのか、どの障害に向いているのかというところで少し力の入れ具合に障害によって差があると考えてよろしいのでしょうか。内部障害についての対応がかなり遅れているのは現実だと考えてよろしいのでしょうか。

工藤 遅れていると言うより、内部障害の方々というのは自分で就職活動ができてしまう方がいるので、公的機関をあまり使わない人が多いと思います。大曲が私どもに来たのも朝日新聞に出した求人広告を見てです。私は民間の求人会社の広告を見て来ました。ハローワークも使ったのですが、ハローワークには魅力的な求人がなかったの、民間の方で探しました。トライアル雇用とか、委託訓練などは知りませんでした。

高橋 そうしますと先ほど「応相談」となっているとされていたのですが、問合せが少なくニーズがあまりあがってこなければ準備する側もそちらにはあまり力はいれにくい。あまりそちらには誘導されないというところがあるのかもしれないね。

会場参加者D 年齢だと思います。若年発症だとこういうものが必要になってくる。大曲さんのような疾患もそうですが、年齢がいついってると社会的にもできるのです。したがって自分でやっていける。ただ社会保障の疾患であると、その訓練から始めなければいけないのでこういうものが必要になってくる。

高橋 なるほど、ありがとうございます。他にはいかがですか。

がんと就労をめぐる一法的支援が必要

会場参加者 E 地域のがん診療連携拠点病院のがん相談支援室でMSW (Medical Social Worker) をしています。本日は貴重なお話しをありがとうございました。お二人ともが言われていましたが、障害者は自分とは別の世界にあるものと思っていたということで、そこでいろいろと複雑な思いを経験されたということが非常に印象に残りました。

お話をうかがっていて、ご存知のようにがんというのは本当に多岐にわたっていて、多臓器に発症します。がん患者の支援ということで考えていく場合に、言われるように固定の後遺症をお持ちの場合は、手帳のように明確に診断がつく場合であっても、新たに仕事に就くのか、継続と言いますか今までしていた仕事をするために復職するのかということだけでもずいぶんちがいがあります。

私たちが病院の相談部門にいてお目にかかるがんの患者さんは、たいがいは40代、50代でバリバリに家計を支えていらっしゃる方です。長い闘病生活を生き抜きながら、折り合いを付けてやられている方で、そういう方々は症状固定というよりは、長い治療の副作用などともうまく折り合いを付けながらやっています。毎日放射線治療を受けると、仕事をそんなに休んだらクビになるということで、1週間寝たきりで具合の悪い時と頑張って仕事がバリバリできる時というように変動がかなりある方もいます。その両方を考えなければいけないのですが、分けて支援を考えていく時には、仕組みも分けて作る必要があるのかと思っています。そのへんで何かご意見があればと思います。今までの取り組みの中で何かいいアイデアとか、こうやったらうまくいったというようなことがあったらご意見を聞かせていただきたいと思います。

大曲 その部分で、答えになるかどうかはわからないのですが、冒頭に申しあげたように前回の勉強会で驚いたのは、障害者に対する法律はこんなにたくさんあるということです。しかしがんというものに対してはサポートする、フォローするものは、今現在ないと言っても過言ではないと思います。そのようにして考えると今言われた事例の中では、その方が働きたい意欲があるが、週の中では、いい時と悪い時の差があまりにありすぎるということです。これを採用する側から考えるとなかなか厳しいです。来るのか来ないのかわからない。そのあたりの折り合いをどうつけるかという部分では、今はその人を信用するかどうかで、来られるかどうかを期待するかどうかという部分だけになってしまうところがあります。

しかしそこに法律などひとつの媒介となるものができれば、その法律などでなんらかの助けになるはずで、それがまさに障害者のいろいろな関連法がすべてそうです。本来、知的障害者のような人たちは自分で判断ができない、サポートが必要であるということです。そういう人たちにどうやって仕事をしてもらうかを考える時には、雇用法があるからという部分があります。それならそれを大きな枠でとらえてがんというものをある一定の範囲の症状でどうとらえるか、考え方をどう埋め込むかということです。そうしないことにはかなり厳しい。

言葉をどうやって選んだらいいかわからないところがありますが、人を使う、あるいは会社側という立場でものを言うことがもし許されるなら、はっきり申しあげてコストがかかりすぎます。したがってそこには何らかの援助なりがないとむずかしい。働く環境をつくるためにはそういうものが必要なのだと思いま

す。

健常者と同じように気持ちのレベルはあったとしても身体は絶対に厳しい。朝9時の朝礼の時間に間に合うように満員電車に乗って行く、あるいは夕方みんなとコミュニケーションを深めるためにアフター5に参加したりという思いはいろいろあってもなかなか受け入れる方もたいへんですし、そのあたりの壁というのは、いろいろな法律ができてどんどん改善がされていますが、人の気持ちの中の部分はなかなかむずかしい、その壁は厚いと思います。

したがって法律とか規則などの縛りにあたるものが必要なのではないかと思います。障害者基本法などがありますが、もしその法律がなければ、ペナルティは何もないのですから無視してもいいということも逆に言えるのです。これは非常に無理があってそれはちがうとお叱りを受けるかもしれませんが、ある部分で、誰かのホンネの部分で代弁させていただけるとするならば、そういう思いがあるのは事実だと思います。ただやはりがんという症状から言うと本当に千差万別で一口で言ってしまうのはたいへん申し訳ないと思うほどいろいろなことがあると思います。

それでも人の意欲ということでは、どれほど寝たきりになっても、おれはやりたいという人はたくさんいますから、そういうようなことを考えると法律的なものがないと厳しいと思います。ロビイストと言いますか政治的圧力がうまくいかないといけません。障害者の法律というのは、先ほど工藤も少し言いましたが、タクシー券がもらえたり、長距離の普通運賃が半額になったりというようにいろいろなサポートをしている部分があります。それは障害を持っている人でも社会的にいろいろ参加できるようにというところでは、極端なところでは映画館、博物館は手帳ひとつで無料で入れます。非常に助かります。教養を深めることができます。そういうように社会的に認めてくれています。

がんの人たちが手帳を持ち、私はがんだからと言えるのかどうかです。今の段階ではそれは何もありません。そういうように社会的に認知してもらえるものがなければいけないかと個人的には思う部分が多いです。

特例子会社が293社と増えて、まだ300社というように増えていくと思いますが、それは法律があり、その法律があることによって、いいか悪いかは別にみなさんの理解が深まっているという事実があると思います。がんというのは、自分のお爺さんがこうだった、お婆さんがこうだったという話は日常茶飯事で出ますが、生活を支える大黒柱の方がなった場合はどうなるのかということが語られません。保険に入っていたからいいという問題ではないです。やはり生きるということをサポートするというのは大きな社会的コストとして考えた時に、ひとつの法律というようなものが必要だと僕は考えています。お答えになったかどうかはわかりませんが。

がんと就労をめぐる ― 自分から辞めない

工藤 少しちがう観点からお話いたします。今の方はまだ就労されている方ですね。もしまだ就労されているなら、やめるのはできるだけ先にした方がいいと思います。コストという話がありましたが、時間的に

は少なくとも会社に貢献してもらえる人材は会社は離さないと思います。

弊社にも精神障害の者がいるのですが、精神障害の場合、障害者雇用では週に20時間以上就労しなければなりません。具合が悪くなって一時休職しました。現在は1日3時間、週に4日しか出ていないので週12時間と本来なら障害者雇用の範疇に入っていないので就労を続けられないのですが、契約は20時間として8時間を欠勤扱いにすることで雇用をつなげています。将来的に20時間に結び付けていくというやり方も、とは思いますが。

フルに行けないので会社に迷惑だと考えてしまうとなかなかむずかしいので、仕事として貢献できるというものがあるのだとすればある程度開き直ってできるところまで会社に残る。最終的に会社がもう辞めてくださいと言うかどうかはわかりませんが、迷惑がかかるから自分から辞めてしまうのではなく、できるところまでは残った方がいいのではないかと思います。

会場参加者 E 本当に驚くほど会社のことを思う方がほとんどで、迷惑をかけてしまうので、もう明日行って辞表を出さなければいけないと言う人が本当にたくさんいます。それを少し待ってくださいと言うのが、今の段階の最初の私の仕事です。コミュニケーション能力がもともと備わっている人は、こういうように言ったらどうですか、こういうこともありますよ、と言うと自分でどんどん交渉して、うまく制度を変えてやっていかれている方もいらっしゃいます。ただそうではない方もたくさんいらっしゃるの、そうなるとうれしくながら辞めなければいけなくなったり、ということが起きてきます。ありがとうございます。

工藤 一度辞めてしまうと再就職は非常にむずかしいです。本来は、就職する前に健康診断というものはやってはいけないものですが、現実には健康診断でスクリーニングをしているということがあります。でするので会社に遠慮してやめてしまうというよりも、仕事というのは会社と労働者の契約なので、そういうところを考え方を変えていただけるといいかなと思います。

制度のはざまの人たちへのサポート

高橋 最後のご質問をお受けします。

会場参加者 F 非常にわかりやすいお話をありがとうございます。今、大曲さんからお話があったことに関連してですが、法律や規則や制度があることによって、きちんと保障されることが非常に重要だと伺い、そうだなと思いながら、なお感じたことです。制度や法律から落ちてしまう方が少なからずいらっしゃると思います。特に聴覚障害などが多いと思いますが、手帳が発行されない40～70デシベルぐらいの方が数としては結構いらっしゃるとうかがっています。日常生活で問題がなくてもやはり就労ということになるとまったく皆さんと同じようには仕事がしにくい、何らかのサポートが必要だという方もいらっしゃると思いますが、そういう制度のはざまから落ちてしまいがちの方々に対して、がん患者さんの支援も同じだと思いますが、症状が固定しないで一定の規則をしくことがなかなかむずかしいの方々に対して、どういう形で個別的なサポートをしていくか。今までに蓄積されたノウハウが何かで見えてくるものがあれば教えていただきたいと思って質問させていただきました。

大曲 漏れていくと言いますか、すべて100%フォローできているわけではないのはご理解いただけていると思います。われわれサックステンプの中ではまさに障害者雇用ですから、今言われた聴覚障害の方、もちろん視覚障害の方など、ある意味で障害のデパートのような部分があります。したがって特に私のような素人が入って行って、こういう役職で仕事をしていくということでは、逆に言うと抜け落ちている部分の方が多いのかなという反省もあります。

ただひとつ僕の体験からも、社会全体からも持たなければいけないコストというのは、やはりそういう人たちに対する目の向け方だけだと思います。法律があるから守られる、助けられるという部分が確かにあります。ただ法律からフォローされていない、今はそういうようなレベルでない人がいます。まさに先ほどの知的障害の人たちでも手帳がもらえない範囲の人たちです。一見するとみなさん普通です。まったく普通の会話をしていてやはり通じていない、わかっていないということで、逆にこちらがショックを受けることがあります。言ったのにわかってもらえないことがある。とくに聴覚障害の方というのは、わかったフリをしてしまうところがあり、逆にコミュニケーションであとでこちらが反省させられるのですが、なぜあの時「イエス」と言ったのかとわれわれだけで悩んでしまうことがあります。

これは非常に高いハードルなのですが、支えあうと言いますか、理解しあうしかないのです。したがって今のマスコミ、テレビ、ラジオもそうですが、いろいろな方が出てきて発信をしています。極端な言い方をしますと、見映えがよかったり、ある有名な方が何かそういうことをするとみんなが見ます。そういう方たちの発信する責任は大きいと思います。気づかされるということがよくあります。

先ほど障害ということで「害」の字の話が出ていましたが、車椅子を押して誰かをサポートされたことはありますか。日本の道は、あれほど歩みにくいものはありません。真っ直ぐ進もうと思っても全部、道路の方に行ってしまう。先ほど障害のデパート申しましたが、車椅子の方を視覚障害の方がサポートして押すのです。車椅子の方が「右よ」、「左よ」、「左に車が停まっているわよ」と言いながら、その後をエンジン役の人間が右に行ったり、左に行ったりしています。それを二人は楽しんでいるのです。見ている方はヒヤヒヤです。しかしそれが現実です。

幸いにして事故などは起きていないのですが、私どもはそれが自然にできています。こういう会社だからだと思います。特に病院とかそれに関係していらっしゃる環境にいらっしゃる方々にとっては当たり前になっていると思います。できないのがおかしい。あなたも障害を持っているのではないのという感覚があると思います。しかしそれはたまたまです。本日もがん・障害を持って働くことはどうかということで勉強したい、聞きたいということですから、非常に共通認識があるということです。

新橋の飲み屋街を歩いてみたら、道を譲ってくれる人はいません。酔っ払いは人にまったく配慮しません。それが世間です。そういうところの理解を、自分たちがそういう人に教えるか、自分で気がつくかその作業の連続です。その連続をしていく人がある時パタッと亡くなってしまえば、それを継承する人は誰ですかということが現状の問題としてあります。

僕も来年還暦です。そうすると次に誰をそういうことで育てていくか、会社を継続してくれるか、今、もう考えなければいけない時期です。この問題は未来永劫だと思います。病気はなくなりませんし、がんにな

る人も多くなるかもしれません。ましてや今は福島の方の原発事故でいろいろなものが降ってきます。自分たちは何も悪くないですが、そういうようなことも起きてきます。いろいろなことが複雑に絡みあっている。それでも自分自身がどのようなものを発信するかという能力、イメージというものをきちんと持っているかどうかの差だと思います。やはり気づきと言いますか、早く気がつかないといけない。いろいろな方が計算高くいると損をすることになりかねない。

誰でも同じように歳は取りますし、身体は動かなくなります。肩は痛くなるし、目は見えなくなる、聴こえなくなります。障害を持っている人はそれがたまたま早く来ているのかもしれませんが。その人たちはたいへんなストレスになって人にあたります。そのストレスを自分たちはどうやって受け止めなければいけないか。ある場面では本気になって喧嘩をしなければいけないという時もあります。その連続だと思います。これは受け売りですが、どこかちょっとしたやさしさの粉を一匙ポツとやれば全然ちがうのかなと思います。自分では最近、そう言えるようになりました。女房とは喧嘩をよくしますが、会社では喧嘩をしないようにして、理解をするようにとは心がけています。そういう人を広げていくということが今はいちばん重要なのかなと思います。法律を作れと言っても明日作れませんし、来年作れませんし、再来年作れませんし、今の与党は何をやっているのかよくわかりません。こんなことを言うと政治批判になるのであまり言えませんが、時間はかかると思います。ただそれより前に自分が気づく、自分が一歩進んで何かをやる。そのことの方が早いかもしれません。答になっているかわかりませんが。

工藤 またちがう角度からなのですが、全般的に障害者手帳の範囲になっていない方と言うよりは、先ほど少しお話に出た聴覚の方について、少しお話ししたいと思います。最近、よくニュースなどでも芸能人が突発性難聴になったりと難聴の話もよく出てくるので、以前よりは一般的な理解は広いと思います。私どもの社員で6級と軽いのですが見た目では障害がわからないので非常に苦労したという話です。やはり自分からは「聞こえない」と言いにくかったそうです。ただ自分から聞こえないということと言わないと周りの人はわかってくれません。「障害がある」というより「ちょっと耳が聞こえにくい」という表現でも自分から発信することが大事だということです。

それから先ほど大曲が、聴覚障害者は聞こえたフリをしてしまうと言いましたが、聞こえなくて「もう1回言ってください」と2回、3回と言う内に相手も嫌な顔をするので、そういうことがたび重なってくるとどうしても「もう1回言ってください。」とはなかなか言えないようになり、聞こえたフリになってしまうようです。ただやはり自分で理解しないで、中途半端なところで理解して仕事を進めていくと、結局まちがえてしまうので、そこはもうひとつ頑張って「もう1回言ってください。」ということを行うことが大切だと思います。

それと、今はほとんどの会社が1人に1台パソコンがあり、メールがありますので、仕事の指示などを言葉だけではなく確認のためにメールで送ってくださいというかたちに変える。

それから聞こえない方はやはり口のかたちで読み取ろうとしますので、坐る位置を壁向きの席ではなく、みんなが見える席にしてもらうなど、やり方はいろいろあると思います。

たとえ手帳を持っていてもまわりの人は1ヵ月ぐらいでそのことを忘れてしまうので、自分からこういうサポートをしてくださいとか、このようにしてくださいと発信していかないと。本人は非常にたいへんかも

しませんが、周りは忙しさにかまけて忘れてしまうので、自分からお願いをしていくということが聴こえにくくなった方のひとつのやり方だと思います。

高橋 ありがとうございます。いろいろな状況にどう対応するかは、たぶん障害でもがんでも、相当に共通部分があると思います。今うかがっていて、さまざまな試行錯誤について、こうすればうまく行くというノウハウを蓄積して、資料集のようにしたり、次に困る人がそれを使えるような、シェアする仕組みが必要なのではないか、と強く思いました。どうもありがとうございました。お二人に改めて拍手をお願いいたします。(拍手)



がんと就労

第五回勉強会報告書

厚生労働省がん臨床研究事業（H22ーがん臨床 - 一般 -008）

「働くがん患者と家族に向けた包括的就業支援システムの構築に関する研究」班

発行日 平成23年7月25日

装丁 (株)インフォ

印刷・製本 江俣印刷

Copyright (C) 2010 The Grant-in-Aid for Cancer Research (H22-Ippan-008). All Rights Reserved.