

## 障害者の雇用について

歯科技工士労務対策委員会  
委員 西川 圭吾

### はじめに

公益社団法人日本歯科技工士会が主催する歯科技工士生涯研修では、障害者歯科技工研修事業の一環として講演会開催時には聴覚障害者に向けた手話通訳者の設置を可能な範囲で行っています。これは障害の有無に係わらず、全ての歯科技工士に平等に教育及び情報提供を行うことを目的としています。

今回は、歯科技工士免許を取得している身体障害者の方々の中でも、コミュニケーションを取るのが難しい聴覚障害者にフォーカスを当て、「障害者の雇用について」再考する機会といたしました。

### 1. 歯科技工士における障害の種類

歯科技工士法第四条第二号には欠格事由として厚生労働省令で定める者（歯科技工士法施行規則第1条、「視覚又は精神の機能の障害により歯科技工士の業務を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者」）には、免許を与えないことができるとされており、歯科技工業務が可能と思われる障害は、主に身体障害であると推察されます。

身体障害のなかでも下肢に関する障害で車椅子が必要な場合は、通常の歯科技工士教育機関に入学が可能であり、現在も受け入れが行われているものと思われます。また、聴覚障害者の場合はその特殊性により、手話をはじめとした専門職員の配置が必要となり、対象を聴覚障害者に特化した歯科技工士教育機関が設置されています。

### 2. 聴覚障害者歯科技工士教育機関の成り立ち

聴覚障害者を対象とした歯科技工士教育機関は、昭和30年代に兵庫県堺市の耳鼻科医が聴覚障害者の発音補助のためのスピーチエイド（構音補助床）を歯科技工士に

製作依頼した際に、その作業内容を見て「聴覚障害者にもできる仕事ではないだろうか」と思われたところから始まったと聞いています。

実際に聴覚障害者の歯科技工士教育機関として最初に開学したのは大阪府立堺聾学校 高等部 歯科技工科です。

### 3. 聴覚障害者専門の歯科技工士教育機関の沿革

以前は全国に3校の聴覚障害者を対象とした歯科技工士教育機関がありましたが、少子高齢化や財政的な負担増等により順次閉科となり、現在は筑波大学附属聴覚特別支援学校 高等部専攻科 歯科技工科1校のみが存続しています。聾学校同窓会に確認した所では、聴覚障害者歯科技工士教育機関の卒業生数は現在までに901名に上っており、356名が現役歯科技工士として全国で活躍しています。

以下に、これまでに設置された聴覚障害者に向けた歯科技工士教育機関3校の詳細を示します。

#### (1) 大阪府立堺聾学校 高等部 歯科技工科

開科：昭和38年（1963年）

閉科：平成18年（2006年）

卒業生 375名

#### (2) 北海道高等聾学校 専攻科 技工科

開科：昭和56年（1981年）

閉科：平成19年（2007年）

卒業生 97名

#### (3) 筑波大学附属聴覚特別支援学校 高等部 専攻科 歯科技工科（図1）

開科：昭和46年（1971年）～現在に至る

卒業生 現在まで429名

3年制の歯科技工士教育機関

※現存する唯一の聴覚障害者の歯科技工士教育機関

図1：筑波大学附属聴覚特別支援学校 HP (www.deaf-s.tsukuba.ac.jp/sigika/gikousitoha.htm) にはカリキュラムや聴覚障害者の特性、コミュニケーションの方法、雇用環境等、雇用者向けの説明も充実しています。

#### 4. 聴覚障害者の特徴

聴覚障害者は聴力の程度により、聾（ろう）と難聴に区別されています。聴覚障害者について解説し、働き

やすい環境等を解説・提示している資料もインターネット等から入手することが可能なので、雇用者や協働者には参考となるとと思います（図2）。

**特徴**

- 聴覚障害者は、アイデンティティや使用する言語、聞こえの程度、聴覚障害の原因や種類が様々であり、まったく聞こえない「ろう」から、わずかに聞こえる「難聴」まで多岐にわたります。
- ⇒ 伝搬方向  聴覚障害者  聴覚障害者以外 [ここでは聴者]

読話 (電話)

家族

仕事は? [仕事]

手話・指文字

筆談、空書き、手書き

ろう ← 日本語 → 難聴

聴力 91 dB 以上※ (身体障害者手帳は両耳 70 dB 以上が対象) 聴力 21 dB 以上※

※ WHO(世界保健機関)基準

図2：「聴覚障害者にも働きやすい職場環境ガイドブック」(兵庫県立福祉のまちづくり研究所 HP <http://www.assistech.hwc.or.jp> より)。

補聴器や人工内耳は、「難聴」が少しでも聞こえるようにすることがメインですが、「ろう」も聞き分けは出来ないが声や音そのものだけは感じることが出来るように付けている方もいます。



図3：「障害者雇用マニュアル コミック版3 聴覚障害者と働く」（2016年10月）及び「平成29年度版 就業支援ハンドブック～障害者の就業支援に取り組む方のために～」(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 <http://www.jeed.or.jp> より)。

## 5. 聴覚障害者を雇用している歯科技工所の声

### 【例1】

歯科補綴物製作は最後まで担当者が一人で仕上げる仕事であり、作業指示や打合せ等を筆談で行えば、聴覚障害の方でもさほど困難はありません。聴覚障害を持つ方に対して作業指示をする場合は筆談で、打合せをする場合は事前に内容が記載された書面を渡すことで必要事項を伝えています。指示を担当する方にとって、筆談や書面でのやりとりはごく自然なことであり、特に困難はないとのことでした。聴覚障害の方へのそういった対応は社内に浸透しており、障害の有無を問題としない社内風土が醸成されています。

※TOKYOはたらくネット (<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>)  
東京都障害者雇用優良企業訪問レポートページから

### 【例2】

手先の器用さやセンス、最後までやり続ける粘り強さ等、健聴者同様、向き不向きはあると思います。でもひ

とつ言えるのは、聴覚障害を持つ人の集中力というのは健聴者の比じゃないということ。健聴者のほうが耳から不必要な情報が入るせいか、集中力が途切れがちなんです。この、聴覚障害者がもつ『際だった集中力』は、歯科技工士という仕事において非常に有力な武器だと思いますね。

※独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 (<http://www.ref.jeed.or.jp>) 障害者雇用事例リファレンスサービスページから

## 6. 聴覚障害者の雇用環境について

聴覚障害をもつ方の雇用環境については、様々な資料やデータが配布されており、雇用者が聴覚障害者と適切に対応する方法や協働する仲間としてどうすべきか等が分りやすく記載されていますので一読をおすすめします。聴覚障害を持つ歯科技工士を雇用する上での参考となります(図3)。

## 歯科技工用語手話研修会「見える話～歯科技工における手話～」

※この研修会は、視覚情報でより分かりやすく、いつでも、どこでも、だれとでも専門的内容をスムーズにやり取り(コミュニケーション)できることを目指し企画しました。(～2017年3月まで、月1～2回開催)

北海道歯科技工士会館において第1回(10月17日参加11名)、第2回(10月31日参加8名)と開催しました。両日とも北海道デフ歯科技工士協議会から2名の協力をいただきました。歯科関係者と一般の方の参加がありましたので、見える言葉は視線を合わせることから自己紹介表現、指文字(あ～んの50音の表現)を行いました。手話を知っている方には物足りなかったかも知れませんが、これから手話を覚えようとしている方には、覚えることがたくさんあり、大変だったと思います。でも、専門用語になれば、その内容を理解している歯科技工士の方には楽勝なのです。慣れるまで少々お付き合いください。継続は力なりです。

「いつでも、どこでも、だれとでも」を実現させるために、皆さんの参加をお待ちしています。(参加対象者は歯科技工士、歯科関係者、歯科技工に興味のある方々ですので、皆様の周りの方にもお知らせいただければ幸いです。)

事前の参加申し込み・開催日の確認は、下記まで連絡ください。  
北海道歯科技工士会館(TEL:011-717-7155・FAX:011-717-6954)



図4：歯科技工用語手話研修会「見える話～歯科技工における手話～」(公益社団法人北海道歯科技工士会 HP <http://dougior.jp/> より)。

## 7. 手話の必要性について

手話は聴力レベルの低い障害者(ろうあ者)にとってはなくてはならないものです。筆談によるやりとりも可能ですが、より確実に情報を伝達するには手話はとても重要です。都道府県歯科技工士会の中には、取り組みとして歯科技工用語手話研修会を開催している所もあります(図4)。この取り組みは聴覚障害をもつ歯科技工士にとっては有効な環境整備に当てはまるのではないのでしょうか。聴覚障害を持つ歯科技工士の同僚が率先して参加されることを切望します。

また、大阪府歯科用語手話作成普及委員会では「歯の手話DVD」(図5)を製作、販売しており購入することができます。詳しくは一般社団法人大阪府歯科技工士会事務局(TEL:06-6699-4400)までお問い合わせ下さい。

## 8. 障害者雇用促進法と各種助成金について

障害者雇用促進法においては、身体障害者及び知的障害者が一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えるため、従業員が45.5人以上の民間企業

は、定められた法定雇用率2.2パーセントを達成するよう雇用に努める義務があります。また、この基準は2021年4月までには従業員43.5人以上で且つ法定雇用率が2.3パーセントになります。

この制度により法定雇用率に満たない事業主から障害者雇用納付金を徴収するとともに、その納付金を財源として、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給を行っています。

以下にその例を示します。

### (1) 障害者雇用報奨金

常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数(各月の常時雇用している労働者数の4パーセントの年度間合計数又は72人のいずれか多い数)を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金が毎月支給されます。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部で手続きをすることにより支給されます。





図5：「歯の手話 DVD」（大阪府歯科用語手話作成普及委員会制作，一般社団法人大阪府歯科技工士会・公益社団法人大阪聴力障害者協会後援）。

(1) 作業施設

支給対象となる作業施設は、支給対象障害者の障害を克服し作業を容易にするために配慮された施設（障害者が作業を行う場所をいいます。）であって、その施設の設置または整備を行わなければ、支給対象障害者の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められるものとなります。

なお、対象障害者が使用する施設であっても、申請事業主の事業に本来必要な施設と判断されるものは対象となりません。

(2) 附帯施設

支給対象となる附帯施設は、作業施設に附帯する施設で、支給対象障害者の障害を克服し就労することを容易にするために配慮された施設（例えば、玄関、廊下、階段、トイレ等）であって、当該施設の配置または整備が行わなければ、支給対象障害者の雇入れまたは雇用の継続が困難であると認められるものとなります。

(3) 作業設備

支給対象となる作業設備は、支給対象障害者の障害を克服し作業を容易にすることを目的として製造された視覚障害者用拡大読書器または作業用車いす等及び障害者の作業を容易にするために改造を加えた設備（改造部分のみが対象となり、設備全体は対象となりません。）です。

図6：障害者作業施設設置等助成金支給対象となる作業施設等。

(2) 障害者作業施設設置等助成金

また、障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるよう配慮された施設、または改造等がなされた設備の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成する制度があります。支給対象となる作業施設

等とは「作業施設」、「附帯施設」及び「作業設備」の3種類に区分されます（図6）。

受給資格認定申請及び支給請求は、申請に係わる事業所が所在する都道府県支部を経由して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構本部に提出します。

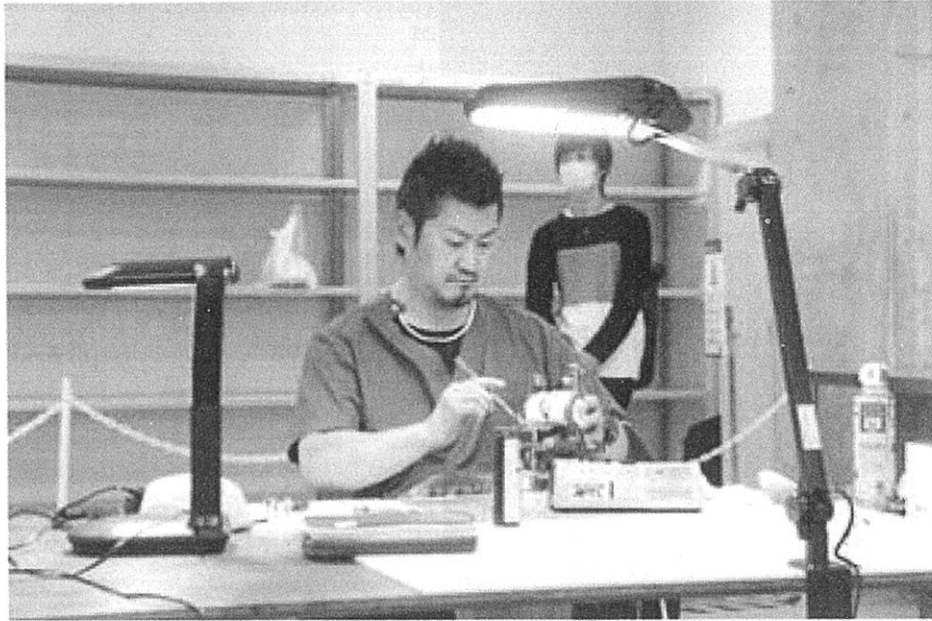


図7：第37回アビリンピックで競技中の吉田哲也さん（独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 <http://www.jeed.or.jp> より）。

## 9. アビリンピック（全国障害者技能競技大会） について

アビリンピックとは障害のある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々へ障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催して開催している大会です。

2017年（平成29年）の第37回大会は11月17日～19日まで栃木県で開催され、聴覚障害がある北海道釧路市在住の吉田哲也さん（51歳）が歯科技工部門で金賞に輝きました（図7）。同部門には同じ障害があり、昨春に歯科技工士になった長男の勇己さん（22歳）も出場しています。

なお、今回金賞を受賞された吉田さんは、2020年以降に開催される第10回国際アビリンピックの日本代表候補となりました。

このように、聴覚障害をもっているも健常者同様に技術研鑽を行い、素晴らしい成果を挙げている歯科技工士の方々もいらっしゃいます。

## おわりに

本稿ではこれまで、雇用する側、協働する側について考えてきましたが、就労する障害者のみなさんも健常者とともに鋭意頑張っていただきたいと思います。

今回、執筆に当たって私自身も障害者について多くの見識を得ることができました。都道府県歯科技工士会主催の研修会では聴覚障害を持つ歯科技工士にお会いする機会も多いのですが、皆さん一様に受講中の集中力は素晴らしく、勉強熱心が伝わってきます。雇用者の方々の中には「障害者の雇用は制約が多くてたいへん」と思っている方がいらっしゃるかも知れませんが、前述の補助金制度も活用し、相互の理解を深めることで歯科技工業務を円滑に行う方策を講じて、間もなく訪れると予想される歯科技工士不足にも対応していく必要性を痛感しております。

ラグビーの精神である「*One for all, All for one*」（一人はみんなのために みんなは一つの目的のために）ではありませんが、労使がたがいに思いやりを持ち、皆さんで歯科技工業界を盛り上げていくことが明るい未来に繋がるのではないかと考えます。

今回の内容が、歯科技工所開設者の方々にとって「障害者の雇用」を考えるきっかけとなれば幸いです。