

平成31(2019)年4月1日～令和3(2021)年3月31日

日本財団助成事業

# 聴覚障害者のための キャリアサポートセンターの設置

(事業ID:2018490378)

2019(令和元)年度活動報告書

## 目次

---

<b>1. 筑波技術大学におけるリカレント教育の取り組み</b> . . . . .	<b>1</b>
(1) 全学的取り組み . . . . .	1
(2) 聴覚障害のある方々を対象とした取り組み . . . . .	1
<b>2. 日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」の概要</b> . . . . .	<b>4</b>
(1) 背景 . . . . .	4
(2) 当事業の目的 . . . . .	4
(3) 事業計画（全体） . . . . .	5
(4) 事業計画（令和元年度） . . . . .	6
<b>3. 実情調査の実施</b> . . . . .	<b>7</b>
(1) アンケート調査 . . . . .	7
(2) 海外視察 . . . . .	8
<b>4. 聴覚障害者の就労に関する支援</b> . . . . .	<b>17</b>
(1) 社会人聴覚障害者への支援 . . . . .	17
(2) 聴覚障害学生への支援 . . . . .	19
(3) 企業への支援 . . . . .	20
<b>5. 拠点の整備</b> . . . . .	<b>21</b>
<b>6. 令和2年度事業について</b> . . . . .	<b>22</b>
<b>巻末資料①</b> 聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査 調査結果報告書（聴覚障害のある社会人の方々向け）	
<b>巻末資料②</b> 聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査 調査結果報告書（企業様向け）	

# 1. 筑波技術大学におけるリカレント教育の取り組み

## (1) 全学的取り組み

筑波技術大学（本学）は、1989年の設立以降、聴覚・視覚に障害のある方のための高等教育機関として多数の学生を社会に輩出してきました。本学は障害の特性に配慮し、少人数教育の強みを活かし、1人ひとりの教育ニーズに向き合い、学生教育を実践してきました。この間、教育ノウハウや障害支援機器・システムの開発や活用方法のノウハウも蓄積してきました。これらの蓄積された教育や支援に関するノウハウを活用して、さまざまな方面からの相談に対応することができています。

本学はこの30年間に、約1400名の聴覚に障害のある学生を送り出しましたが、卒業生や卒業生を雇用してくださった企業からの相談に対応し、聴覚に障害のある社会人の就労環境の向上に資する取組を行ってきました。聴覚に障害のある社会人を初めて採用する企業にとっては、普段のコミュニケーションをどう取ればよいのかということから、どのように業務上の指示を出せばよいのかなど、わからないことが多くあることと想像します。もちろん、本学の卒業生が自身の障害の状況を周囲に説明し、自身に必要な支援について理解や協力を求めることで、企業内で十分に自身の持つ力を発揮できている例も多数あります。しかし、場合によっては本学の卒業生が周囲との関係性をうまく築けなくて業務上の行き詰まりを感じ、周囲に同じ障害を持つ仲間もいない環境で孤立して離職するような例も見られました。本来有している能力を十分に発揮することができれば、もっと社会で活躍ができるとの考えから、本学では企業向けの大学説明会を長きにわたり開催しています。この説明会では、聴覚・視覚に障害のある学生を雇用するにあたり、知っておいていただきたい障害の特性、コミュニケーション上の工夫などを紹介したり、これらのノウハウをまとめた冊子「聴覚障害学生雇用ガイド」の作成・配布も行っています。

このように、本学では聴覚に障害のある卒業生の支援を、就職委員会の担当教員を中心に実施してきました。就労上の困難事例に対する相談では、卒業生や卒業生を雇用している企業の方との面談に伺い、事情や状況をお聞きして対応の工夫などについての助言を行ったり、情報保障などに関する支援方法や支援機器の活用方法をお伝えすることで、企業でのコミュニケーション環境や会議での情報保障環境の改善に資する取組を行っています。

これらの取組と平行して、卒業生から寄せられる相談の中に、スキルアップの機会を得たいというものがありました。終業後の時間に自己の研鑽のために英会話学校等に通う社会人の方も多くいらっしゃいますが、それらの専門学校等では手話通訳やパソコン文字通訳などの情報保障がついていないため、聴覚に障害のある社会人が参加するには障壁があります。このような聴覚に障害のある本学の卒業生や社会人のための、出張講座を開催してきました。東京などで貸会議室をレンタルし、本学の教員がスキルアップや情報処理技術者試験などの資格取得対策の講座を担当したり、専門学校に講師派遣を依頼して本学の情報保障ノウハウを活用する形での講座を開催してきました。

## (2) リカレント教育について

近年、国は大学に対して社会人を対象としたリカレント教育の実施を求めています。リカレント教育とは文字通り、就労している「再び、今」必要な知識や技術を学ぶための教育を指します。学ぶ形態はさまざまあり、社会人のまま大学や大学院で学習することもありますし、休日や平日の夜間に学ぶコースを開設する大学も増えています。あるいは、短期間の集中講座や単発の講座を開講することもあります。ただ、長期の休暇を取得して大学に通うことは難しく、仕事と両立して学ぶ大変さから、リカレント教育を受ける機会が大幅に増加するには至っていない現状があります。本学ではリカレント教育に特化した教育課程はまだ開設されていませんが、次に紹介するいくつかの形態での講座を開

設して、学ぶ機会を提供しています。

### (3) 近年の本学の取組の紹介

現在、本学では社会人の聴覚障害者を対象とした学び直しの機会の提供を複数行っています。1つは、本学の教育設備を利用して最新の技術動向等を学ぶ「社会人学び直しプログラム」、もう1つは、産業技術学部や障害者高等教育研究支援センターの教員が主体的に取り組んで東京等の貸会議室を借用して実施する「出張講座」です。また、文部科学省の生涯学習局の「障害者の多様な学習活動を総合的に支援するための実践研究」委託事業「障害者の学校卒業後のキャリア発達支援とスポーツ活動を通じた生涯学習支援に資する学習プログラムの開発」の中でもリカレント教育を実施しています。

はじめに、社会人学び直しプログラムは、スキルアップ、キャリアアップを目指す「聴覚に障害のある社会人」の方を対象に教育の機会を提供し、自ら道を切り開く支援を行うことを主旨として毎年開講しています。本学の教員が自らおこなう手話やプロジェクタ、直接指導等による視覚的実践的情報保障のある環境で、企業や社会において必要な知識や技術を学ぶ機会を提供しています。以前は、本学で開講している授業の幾つかを受講していただく形態で実施していましたが、平日に仕事を休んで受講することは難しいため、現在は開講形態を変更し、プログラムの内容、実施期間等をみなさまのニーズに合わせてより柔軟に対応しています。お問い合わせに対応して、新しいプログラムも検討しています。下記に、今後実施予定のプログラムおよびこれまでのプログラム例の例です。標準では3日間の開講を想定しています、ニーズに合わせた短期プログラム（1日、2日など）も可能です。

社会人学び直しプログラムで開講した、開講予定のプログラム例

- 【ゼロから始める Web サーバ構築】 < 情報工学系 >
- 【FPGA プログラミング技術を学ぶ】 < 電子工学系 >
- 【電子回路の設計技術を学ぶ】 < 電子工学系 >
- 【4力学（材料 / 熱 / 流体 / 振動）を基礎から学ぶ】 < 機械工学系 >
- 【2D/3D CAD・RP 技術を学ぶ】 < 機械工学系 >
- 【建築設計の基本および実践を学ぶ】 < 建築工学系・環境デザイン系 >
- 【建築設計における BIM の活用方法の最新動向】 < 建築工学系・環境デザイン系 >
- 【仕事に活かせるグラフィックデザイン学を学ぶ】 < デザイン系 >
- 【美術・工芸教員のための造形講座】 < デザイン系 >

一方、出張講座は、平日の夜間または休日に東京等の貸会議室を借用し、講師は本学の教員や専門学校から招聘した先生が担当しています。専門学校の先生が担当する講座の場合には、手話通訳とパソコン文字通訳の情報保障を完備し、さまざまな情報保障ニーズや学習ニーズに対応した講座を開講しています。これまでに開講しているのは、「TOEIC 試験対策講座」や「応用情報処理技術者試験対策講座」などの資格取得をサポートする講座です。

また、文部科学省の委託事業の中でも、社会人の聴覚障害者を対象として、キャリアアップ講座やスキルアップ講座を開講しています。キャリアアップ講座としては、企業の中での管理職に上がっていく過程で身につけるべき内容を学ぶ、「プロダクトマネージャー」「ビジネスマネージャー」などの資格・検定試験の内容から抜粋した、企業内でのコミュニケーションなどを学ぶ講座を開催しています。また、スキルアップ講座としては、一級建築士の資格取得を目指した講座や、建築 BIM などの最新技術を学ぶ講座も開催しています。さらに、この事業の中では、「共生社会醸成のためのワークショップ」というプログラム開発にも取り組んでいます。これは、聴覚障害者が企業で健聴者と協働して勤務するときに、どのようなノウハウを知っていればより能力を発揮することができるかについて、企業で働

く聴覚障害者がこれまでに行ってきた様々な工夫を話し合うワークショップを開催し、そこでのノウハウを集約しているものです。このコンテンツは現在作成中で、いずれ本事業のなかでも紹介できるようにする予定です。

#### **(4) 本事業への展開**

これらのリカレント教育の実践経験を踏まえ、本学が有する教育ノウハウや情報保障支援ノウハウを活用して、本事業でもリカレント教育に関する取組を今後実践していきます。具体的には、今年度本事業で実施したニーズ調査のアンケート等に基づき、よりニーズに即したスキルアップやキャリアアップに資する講座を開催していきます。開催形態や受講形態についても、従来の本学の教育設備を使用する、貸会議室を利用する、に加えて、Zoom等のオンラインでの講座やeラーニングシステム教材を作成していつでも学べる教育環境の整備など、より多様なニーズにこたえられる、また場所を問わずどこからでも受講できる学習環境の整備に努めます。今後のスキルアップやキャリアアップに資する講座の開催案内、あるいは、知っておくと役に立つ内容の、対面またはオンラインでの講演会の案内は、随時本事業のホームページ等でご案内いたしますので、情報をご確認いただき、是非受講を検討いただければ幸いです。

## 2. 日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」の概要

### (1) 背景

大学へ進学する障害学生数が増加傾向にある昨今、在学中の修学支援については、個々の大学における障害学生支援室の設置や筑波技術大学に事務局を置く日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）をはじめとした大学間連携体制の構築が着々と進められてきました。しかし、卒業後を見据えたキャリア支援の取り組みは緒に就いたばかりで、特に、コミュニケーションに不自由さがある聴覚障害学生の利用を見込んで情報保障等の体制を整備しているサービスは、ほとんど見られません。聴覚障害学生が長期的なキャリアを見据えて進路選択をするための情報やロールモデル、就職後に悩みを共有する場、積極的なキャリアアップを目指す際の学びの場が不十分であるために、職務内容や職場環境とのミスマッチが生じ、短期間での離転職を余儀なくされるケースも少なくありません。

そこで、聴覚・視覚障害者を高度専門職業人として養成する使命を長年担ってきた本学として、学校卒業後の聴覚障害者のキャリア支援に関する取り組みを全国的に強化していく役割を担うべく、2019（平成31）年度～2023（令和5）年度の5カ年計画を構想し日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」を受託いたしました。

### (2) 当事業の目的

当事業では、聴覚障害学生が自らの進路を積極的に選択できるための情報や機会の提供、就職後の負担を低減するための職場環境設定の提案、大学卒業後も学び続けられる場の整備などを通じて、多面的なキャリアサポート支援体制を構築することを目標としています。

<中長期的目標（2023年度の事業完了時まで）>

筑波技術大学ならびに全国3箇所に置かれた拠点大学等に聴覚障害者ライフ&キャリアサポートセンター（以下サポートセンター）（仮称）を設置します。サポートセンターには聴覚障害当事者を含む相談員を配置し、ここを拠点に聴覚障害のある社会人と現役学生、企業を繋ぐための相談・コンサルティング、各種セミナー開催等を行います。

<最終目標>

拠点ネットワークを全国に拡大し、すべての地域でサポートセンターを利用できる体制を構築します。聴覚障害学生が長期のインターンシップ経験を元に大学での学びを深められる支援モデルの提案・導入、小中学校・高等学校の児童生徒に対する幼少期からのキャリア教育の実践、職場における情報保障体制の提案等を通して、聴覚障害者が幼少期から将来社会で働く自分をイメージしながらキャリアを積み重ね、その力を職場等で発揮できる社会の実現を目指します。

### (3) 事業担当者

河野 純大	：筑波技術大学	産業技術学部	准教授（当事業責任者）
加藤 伸子	：筑波技術大学	産業技術学部	教授
白澤 麻弓	：筑波技術大学	障害者高等教育研究支援センター	准教授
小林 彰夫	：筑波技術大学	産業技術学部	准教授
安 啓一	：筑波技術大学	産業技術学部	講師
横井 聖宏	：筑波技術大学	産業技術学部	助教
後藤 由紀子	：筑波技術大学	産業技術学部	特任助手
田中 陽土	：筑波技術大学	産業技術学部	技術補佐員

#### (4) 事業計画 (全体)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>卒業生／社会人聴覚障害者を対象としたニーズ調査</li> <li>海外視察調査(RIT、ギャロデット等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他大学へのヒアリング (PEPNet-Japan 情報交換会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業に対するヒアリング</li> </ul>		
センター整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>サポートセンター設置準備室の開設</li> <li>オフィスの確保</li> <li>人員の配置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サポートセンターの開設</li> <li>遠隔システム導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サポートセンター本格始動</li> <li>人員の増員</li> </ul>		
サテライトオフィス整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィスの確保</li> <li>環境整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サテライトオフィス開設</li> <li>遠隔システム導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サテライトオフィス本格始動</li> </ul>		
Web サイト整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>サーバー設置</li> <li>HP 開設</li> <li>SNS サイト構築に向けた準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SNS サイト開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保守メンテナンス</li> <li>機能拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保守メンテナンス</li> <li>機能拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保守メンテナンス</li> <li>機能拡充</li> </ul>
社会人対象事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設</li> <li>カタリバの開設</li> <li>サポート講座の開催 (いずれも不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設 (週 2)</li> <li>カタリバの開設 (月 1)</li> <li>サポート講座の開催 (定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設 (週 5)</li> <li>カタリバの開設 (月 1)</li> <li>サポート講座の開催 (定期)</li> <li>教材作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設 (週 5)</li> <li>カタリバの開設 (月 1)</li> <li>サポート講座の開催 (定期)</li> <li>教材作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設 (週 5)</li> <li>カタリバの開設 (月 1)</li> <li>サポート講座の開催 (定期)</li> <li>教材作成</li> </ul>
学生対象事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩の話を聞く会 (ランチトーク)</li> <li>会社説明会／集団面接の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設</li> <li>キャリア支援セミナーの開講</li> <li>会社説明会／集団面接の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設</li> <li>キャリア支援セミナーの開講</li> <li>会社説明会／集団面接の開催</li> <li>インターンシップ拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設</li> <li>キャリア支援セミナーの開講</li> <li>会社説明会／集団面接の開催</li> <li>インターンシップ拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の開設</li> <li>キャリア支援セミナーの開講</li> <li>会社説明会／集団面接の開催</li> <li>インターンシップ拡充</li> </ul>
企業対象事業			<ul style="list-style-type: none"> <li>企業向け相談窓口の開設</li> <li>上記ヒアリングを通じた情報交換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業向け相談窓口の開設</li> <li>企業向けセミナーの開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業向け相談窓口の開設</li> <li>企業向けセミナーの開催</li> </ul>
他大学拠点整備		<ul style="list-style-type: none"> <li>上記ヒアリングを通じた情報交換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援拠点形成に向けた協議開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国 3 か所に支援拠点設置準備室開設</li> <li>相談窓口の開設</li> <li>人員の配置</li> <li>サポート講座開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国拠点始動</li> <li>相談窓口開設</li> <li>サポート講座開催</li> <li>キャリア支援セミナーの開講</li> </ul>

なお、この計画は 2018 年度に行った当事業の助成申請時に作成したものであり、社会情勢の変化や事業の進捗状況等によって一部変更となる可能性があります。

## (5) 事業計画（令和元年度）

令和元年度事業は当初、2020年3月の終了を見込んでおりましたが、新型コロナウイルスの感染拡大により実施スケジュールの変更を余儀なくされたため、事業期間を2021年3月まで延長いたしました。

	内容	対象・方法	実施時期（目安）
実情調査の実施	卒業生ならびに社会人聴覚障害者を対象とした実態調査	対象： 筑波技術大学卒業生、特別支援学校卒業生（過去10年）、他大学卒業生（過去5年）、聴覚障害者を雇用している企業（20社）、ハローワーク等 質問項目： 現在の立場、職場環境、就労&生活上の課題、ニーズ等の把握（郵送による質問紙調査／グループヒアリング）	4～10月
	海外視察調査（RIT、ギャロレット等）	インターンシップ等の取り組み状況、卒業生支援の実態、社会人聴覚障害者への支援状況等	1月または3月
拠点の整備	本学内拠点の開設準備	サポートセンター設置準備室の開設（6月）、オフィス・人員の確保、サーバー設置、HP開設、SNSサイト構築	
	サテライトオフィスの開設準備	オフィスの確保、環境整備、サテライトオフィスの開設（12月）等	
社会人聴覚障害者対象事業の実施	相談窓口の開設		メール等での対応・面談は不定期
	カタリバの開設		1月～不定期開催（月2～4回程度）
	ライフ&キャリアサポート講座		11月／1月／3月
現役聴覚障害学生対象事業の実施	キャリア支援セミナーの開催		
	先輩の話を聞く会（ランチトーク）		6月／10月
	合同企業説明会の開催		5月
企業対象事業の実施	企業向け理解啓発セミナー		10月
	合同企業説明会の開催		5月



### 3. 実情調査の実施

#### (1) アンケート調査

令和元年度事業では、「聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査」と題して以下のとおりアンケート調査を実施しました。結果の詳細は、巻末資料(p. ①-3~、p. ②-3~)をご参照ください。

##### ① 調査の目的

聴覚障害者の職業生活の実態と職業生活の質を高めるための支援ニーズを把握すること

##### ② 調査方法

郵送・Web 回答による自記式質問紙調査

##### ③ 調査対象

- ・ 筑波技術大学を卒業した、聴覚障害のある社会人  
979 名（うち 13 名分は宛先不明により不達）
- ・ 聴覚障害者を雇用している企業の担当者  
358 名（うち 12 名分は宛先不明により不達）

##### ④ 調査内容

###### 聴覚障害のある社会人向け調査

- ・ 回答者の属性
- ・ 職場でのコミュニケーション
- ・ 勤務状況
- ・ キャリアアップ
- ・ 離転職
- ・ 休職
- ・ 大学への支援ニーズ

###### 聴覚障害者を雇用している企業担当者向け調査

- ・ 会社概要
- ・ 回答者の属性
- ・ 聴覚障害社員とのコミュニケーションの状況
- ・ 聴覚障害社員の勤務状況
- ・ 聴覚障害社員のキャリアアップ
- ・ 聴覚障害社員と接していて感じること
- ・ 大学への支援ニーズ

##### ⑤ 調査期間

令和元年 9 月～令和 2 年 10 月

##### ⑥ 回収状況（令和 2 年 10 月末現在）

※巻末資料の調査報告書は、令和 2 年 5 月末までの回答を集計しております。

###### 聴覚障害のある社会人向け調査

159 件（16.5%）

###### 聴覚障害者を雇用している企業担当者向け調査

77 件（22.3%）

## (2) 海外視察

令和2年3月の訪問を予定し、ギャロデット大学、RIT、NTID、テキサスろう学校、その他就労支援施設との調整を進めておりましたが、新型コロナウイルスの感染拡大によりやむなく中止することとなりました。そこで形を変え、以下の通り2度のWebミーティングを実施いたしました。

### Rochester Works (若年者向け就労支援施設)

#### ① 日時

令和2年4月13日(月) 20:30 ~ 22:30

#### ② 目的

聴覚障害者を対象とした就労支援・リカレント教育の実施状況等に関する情報収集・情報交換

#### ③ 参加者 (敬称略)

筑波技術大学:

加藤、河野、白澤、小林、安、横井、田中、後藤

Rochester Works:

Lee Koslow…Technical Assistance & Training Manager

(Rochester Works の法人本部にて勤務。アメリカ国内の政策・法律等の動向に精通し、支援現場をサポートする役割)

Viada Carter…キャリアセンター (法人本部の隣に所在) の責任者。

Career Service Manager

Miranda Harms…キャリアセンタースタッフ。障害者の就労支援を担当。

Career Service Adviser

他、日英通訳者2名

#### ④ 概要

- ・技大・リカレント教育プロジェクトの紹介：白澤
- ・Rochester Works の紹介：Lee KosLow
- ・キャリアセンターの紹介：Viada Carter
- ・Rochester Works が行う障害者を対象とした就労支援の紹介：Miranda Harms
- ・質疑応答、情報交換

#### ⑤ 内容

##### 【Rochester Works (RW) について】

ニューヨーク州ロチェスターに所在する NPO 団体。

制度的背景:

- ・2014年7月に制定された労働力革新機会法 (WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act) <sup>\*1</sup> に規定されている American Job Center (AJC) <sup>\*2</sup> (米国全体で約2400件) の1つ。
- ・WIOAの中でAJCの設立はLocal Workforce Development Boards (WDBs: 地方労働力開発委員会) に義務づけられている。
- ・AJCはWDBsを通じて連邦政府からの助成を受ける。
- ・RWはWDBsに参画しており、地域における取り組みを監督する立場にある。

※1 労働力革新機会法 (WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act) は、1998年成立の労働力投資法 (WIA: Workforce Investment Act) を改正、成立した。長期失業者の雇用促進、低賃金労働者の生涯賃金の増加、継続的なキャリアパスの構築などを目

指し、職業訓練プログラムや職業訓練・斡旋におけるコミュニティとの連携の強化、雇主の参加、OJT (On the Job Training) の活用等について規定されている。

※ 2 American Job Center は、連邦政府からの助成を受けて行われる、職業訓練や就労支援に係るプログラムを包括的に行うワンストップサービスとして位置づけられている。地域における様々な専門機関との連携・調整の役割も担う。ワンストップとして行うサービスは計 15 あり、州単位で行われるものと、地域密着のものがある。

・ RW では障害者の就労支援を障害のあるアメリカ人法 (ADA 法: Americans with Disabilities Act) に基づいて行う。ADA 法により企業には障害者に対する合理的配慮の提供が義務づけられており、障害を持つ社員にとってアクセシブルなサービスを提供する義務がある。RW では企業に対して支援を行う際、ICT 等も活用しながら効率よくサービスが提供されているかどうかを精査している。

#### 地域における位置づけ:

・ ロチェスターには RW を含めて計 3 件の AJC がある。  
・ RW は主に Adult (18 才以上) と Youth (16 才~大学卒業 (24 才くらい) まで) \*を対象としており、若者・失業者への職業訓練、求職活動支援とそれに関わる研究開発を行う施設である。その他 2 つの AJC は失業給付に関わる支援や、州単位での活動を行っており、RW が最も地域に密着した立場からの支援を行っている。

※ Adult 向けのサービスは、あらかじめパッケージされているものは少なく、職を得ることを第一優先として、必要なメニューを利用者が主体的に自由選択できるようになっている。Youth 向けのサービスは計 14 あり、集中的にトレーニングを行うことを目的としている。

#### 【キャリアセンターの取り組みについて】

・ キャリアセンターの取り組みは大きく 3 つに分かれる。

「職業準備性向上のための訓練」「職業訓練」「求職活動支援」

#### 支援内容:

・ 初回面談では Career Service Adviser (CSA) とのマンツーマンのセッションを通じて初期評価 (Initial Assessment) を行い、利用者の職業準備性 (Readiness) や職業スキルをアセスメントする。(=今の状態でどのような仕事に就けるか検討する。)

\*対象者の学歴は、中卒の方から Ph.D. を持っている方まで様々。

・ 初期評価では、職業に繋がる専門的スキルの有無や就職先企業の希望、障害の有無等について尋ねる。

・ 初期評価後、個別支援計画を作成し、具体的な介入に移る。

利用者が障害を持っている場合には Access VR のような職業リハビリテーション機関 (障害者の就労支援を専門的に行う施設) に紹介することもある。他施設への紹介後も、全て任せてしまうのではなく、紹介先とパートナーシップを組んで、利用者が目標を達成できるようサポートを続ける。

例えば Access VR との連携事例<sup>\*1\*2</sup> では、Access VR のスタッフが週に 2 回 RW を訪問し RW 内でのプログラム実施に際してサポートしてくれることもある。反対に RW のスタッフが Access VR を訪問するケースもある。

※ 1 Access VR との連携時には、個別支援計画を立てる際に、Individual Training Account (個別訓練給付: WIOA に規定されている。1 人あたり 5000 ドルまで。) の負担割合についても協議の上、決定する。

※ 2 RW と Access VR の最も大きな違いは、RW は地域住民を幅広く支援対象とするが Access VR は障害者のみを対象とする点。

- ・ RW に来た利用者に障害があった場合は全て Access VR に紹介するというわけではなく、RW 内で完結することもある。聴覚障害の方であれば、手話通訳（2 週間前の予約が必要）を手配することも出来るし、PC を介してチャット形式でやり取りをすることも出来る。1 対 1 の面談ならチャットで済ませることもあるし、ワークショップでは音声を変えて文字にする支援を活用することもある。
- ・ RW 内で行うワークショップの中には、「障害と情報開示」というセルフアドボカシーをテーマにしたものや、合理的配慮を取り上げるものもある。障害の開示・非開示によるメリットデメリットについて説明することもある。
- ・ その他、面談を通じて職業興味や希望職種の実現をサポートしたり、履歴書の書き方を指導したりすることもある。
- ・ RW には少なくとも週 1 回は企業の採用担当者が訪問し、その場で利用者と採用面接を行ってくれる。
- ・ 訓練プログラムは大きく 2 つに分かれる。  
「On the Job Training (OJT)」「Work Experience Trial」
- ・ Work Experience Trial は、障害者や、障害がなくとも職業経験が少ない方、経験はあってもブランクがある方などを対象としている。このような利用者の実習を受け入れるのは企業側の負担でもあるため、将来的に正規雇用に移行することを期待して一定期間、賃金の一部を助成し、実習期間中の企業の経済的負担を軽くする制度。この制度を活用して就職した後も、合理的配慮の調整等、RW が橋渡し役としての支援を継続する。

## 【質疑応答】

### Q 訓練後に就職した方の定着率は？

A “Ticket to Work” と呼ばれる、社会保障を受けている方が試みに働いてみるための補助金など、定着支援のための制度はあるが、定着率を追ったデータはあまりない。RW のキャリアサービスを終了した方の 1 年後の定着率が 70% というデータはあるが、景気が良い時の話なので経済状況によって変動する。

### Q OJT について詳しく。

A OJT は仮の雇用期間のようなもの。その間の企業の経済的負担を軽くし、期間の終了後に正規雇用に移行することを期待している。

OJT は RW が提供するものと Access VR が提供するものと 2 種類ある。RW では在職中に訓練を受けようとする利用者の賃金を一部負担する形。Access VR が行うのは就職前の訓練としての位置づけ。RW が行う OJT は、既に働いているけれどももう少しスキルアップが必要という方について、現場（現職場内）でトレーニングを行ってもらった代わりに、訓練期間の賃金の一部を補完するための制度。仕事を休んで教室に通えば身につくというスキルばかりではない。現場でトレーニングを積むしかない場合に、トレーニング期間はその人の生産性が落ちるので、企業を支援するという意味合い。期間は 2 ヶ月から 4 ヶ月が多い。半年を超えることはない。

OJT の依頼は利用者本人からの場合（順紹介：Forward Referral）と雇用者側からの場合（逆紹介）がある。順紹介の方が支援者としては好ましい。

**Q RWではどのような専門性をもったスタッフが働いているのか？**

**A** 支援者の学歴は準学士、学士、修士など。Initial Service Assessment Team、初期評価を行うチームに入る方は学士、準学士を持っていて、かつ数年程度は対人支援の経験がある方を雇用している。(カウンセリング等の修士号を持っているようなスタッフは州レベルの機関(労働局など)に就職する人が多い。)

RWのスタッフには、地域の企業と利用者の希望を上手くマッチングさせるための技術といった労働力開発のスキルが必要であり、このスキルは大学教育では学べない。RWのスタッフは働きながら、労働市場の状況や履歴書の書き方といったスキルを身につけたり、特殊なニーズを持った方の支援に当たる前にはWeb研修を受けてもらったりする。

**Q 聴覚障害者の支援ではどのような相談が多いか？**

**A** 単純に求職活動の支援を求めてくる場合が多い。

支援者からすれば再教育が必要と思うケースもあるが、本人からのニーズは職探し。ロチェスターはろう文化が根付いている。ろう者同士のコネクションも強いので、こういった職場があるかや就職活動の進め方についてもそのコネクションの中で解決することも多いからか、聴覚障害者からの相談件数は多くない。

**Q ろう者への支援に特化した団体は？**

**A**

De Paul :

聴覚障害だけでなく、障害者全般に対して居住支援や就労支援を行っている。

ろうの利用者も多く、例えばジョブコーチ支援ではろう者がジョブコーチとして支援を行ったり、ASLの堪能なジョブコーチもいたりする。

Center for Disability Rights<sup>※1</sup> / Regional Center for Independent Living<sup>※2</sup> :

スタッフが必ずASLの研修を受けている

※1 Regional Center for Independent Living : 就労支援や居住支援を行っている。Deaf Serviceとして聴覚障害者に特化した相談支援等も行っているよう。

※2 Center for Disability Rights : 障害者の権利擁護の目的とした団体。手話通訳サービスなども行っている。

**Access VR (障害者向け就労支援施設)**

**①日時**

令和2年5月22日(木) 20:00 ~ 22:00

**②目的**

聴覚障害者を対象とした就労支援・リカレント教育の実施状況等に関する情報収集・情報交換

**③参加者(敬称略)**

筑波技術大学 :

加藤、河野、白澤、小林、安、横井、田中、後藤

Access VR :

Julia Rood…ソーシャルワーカー、リハビリテーションカウンセラー

(カウンセラーとして約20年の経験を持つ。若年障害者、聴覚障害者の支援を特に

専門としている。現在はスーパーバイザーとしてカウンセラーの研修・監督を担当している。また、Pre-ETS の適正な事業運営に関する評価や、効果的なサービスの立案、高校・American Job Center・州内の労働局等に対する Access-VR の宣伝等の役割も担っている。）

他、日英通訳者 2 名、ASL 通訳者 1 名

#### ④概要

- ・技大・リカレント教育プロジェクトの紹介：白澤
- ・ Access-VR の紹介：Julia Rood
- ・ 質疑応答・情報交換

#### ⑤内容

##### 【Access-VR について】

###### 法的背景：

職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation = VR）については主に WIOA（労働力革新機会法）の Title IV（1973 年リハビリテーション法の改正）に規定されている。VR 機関は、障害学生を対象とした新しいサービス Pre-Employment Transition Service（Pre-ETS）を含めた継続的な支援を提供しなければならないとされている。

障害がある生徒の大半が、卒業後の生活に対する重要な支援ニーズを持っているにもかかわらず、就労や高等教育への移行計画やその他付随する決定事項なしに中等教育を終えている状況にあるという調査結果が、WIOA における Title IV 改正の一因となった。

この改正の主な目的の一つは、若年障害者や障害学生が持つ中等教育後の可能性を広げることであった。この改正により、若年障害者や障害学生が競争的で統合的な就労を達成するために必要な訓練やその他サービスを受給する機会の重要性が強調されることとなった。

###### 施設の概要：

- ・ 訓練、教育、リハビリテーションとキャリア開発を通して、障害者の就職と職場定着、自立生活を支援することを目的とする。
- ・ ニューヨーク州教育局の一部門。15 の地区オフィスを持つ。
- ・ ニューヨーク州と連邦政府の予算により運営されている。
- ・ 利用料は無料。
- ・ 職員体制としては 30 名のカウンセラーが在籍。  
各々の専門領域（ろう、脳機能障害、脊髄損傷、依存症、など）がある。  
カウンセラー 1 名が約 200 名の利用者を担当する。
- ・ カウンセラーの監督を行うスーパーバイザーは 5 名。
- ・ 支援対象年齢は 14 歳から、上は働く意欲があれば 90 歳でも OK。

###### Access-VR が行うサービスの概要：

- ・ 手話通訳、ジョブコーチ（職場定着のための訪問サービス）、合理的配慮の検討、支援機器の提供、OJT プログラムの実施、など。
- ・ OJT プログラム（Work Try-Out [WTO]）  
…3 ヶ月間の試用期間については Access-VR が給与を支払い、企業からは利用者の働きぶりに対するフィードバックを受ける。障害者雇用には慎重な企業が、試用期間を設定できる制度（訓練ではない）。
- ・ 人をサービスに当てはめるのではなく、1 人 1 人のニーズに合った、雇用の形に合ったサービス

を提供する。

例) 聴覚障害の場合、キャプション・手話通訳等の対応も可能。

など

#### 就労支援利用の流れ：

・(Pre-ETS →) **申込**

→受給資格審査 (Eligibility)

→支援計画作成・目標設定

→訓練・通学・就職支援

→就職

・「**申込**」

…申込の経路としては、ホームページを見つけてくる場合、学校でガイダンスを受けて興味を持ったという場合、宣伝広告を見た場合、地域のエージェンシーが紹介してくる場合、等がある。そもそも、Access-VRは1973年設立(リハビリテーション法成立の影響??)なので、地域での認知度も高い。

・「**Eligibility**」

1 永続的な障害があること

2 職業学習、職探し、就労継続等、就労に関するいずれかの段階において何らかの難しさがあること

3 Access-VRの支援が就労の助けとなること

4 本人が就労上の目的を達するためにAccess-VRの支援を必要としていること

5 アメリカ国内での就労資格があること

・「**支援計画作成・目標設定**」

…カウンセラーがサービスに関するガイダンスを行った上で、利用者の希望(トレーニング希望か? 1年ほどの資格取得を目指して学校に通うか? 大学へ進学するか? 等)を確認しながら計画を作成する。

・「**訓練・通学・就職支援**」

…OJT、インターンシップ等を含む。

大学生の場合、インターンシップが単位化されている場合もある。インターンシップはWTOと異なり、内容によって有給・無給の場合がある。

#### インターンシップにおけるAccess-VRの役割

インターンシップは大学のカリキュラムなので、支援の主体は大学。受け入れ先は大学のサポートを受けて学生が見つけてくる(どうしても見つからない場合は、Access-VRのコネクションを利用することも可能)。

Access-VRは、それに対して通訳やジョブコーチ支援を提供する。通訳の場合、Work experience(≒インターンシップ)先で通訳が必要となったらAccess-VRが支援を行う。ジョブコーチ支援については、インターンシップなどのプログラム中に「仕事が覚えられない」「職場で求められていることが分からない」などの課題が出てきた際にAccess-VRが介入する。その他、行き来の交通手段や職場環境に関する合理的配慮の調整を行うこともある。例えば、特殊な形状の椅子や翻訳機能のあるパソコンといった物が必要な場合は提供する。

#### 他機関との連携について：

・高校、大学、労働局、等様々な機関と連携している。職業リハビリテーションを取り巻く関係機

関との連携促進も Access-VR の役割。

- ・ Rochester Works (RW) との関係としては、RW は障害の有無にかかわらずサービスを提供する。Access-VR の利用者を RW に紹介することもあれば、逆に紹介を受ける（就職先で上手くいかなかった場合など）こともある。複数機関で支援を行うことで、経費削減に繋がることもある。

### 【Pre-ETS について】

#### Pre-ETS (Employment Transition Service) 就労移行前支援

＝高校生・大学生（14～22 才）を対象とした、就労支援の前段階のプログラム

プログラム内容（5 段階）：

##### 1 Postsecondary Counseling

どのような進路を目指せばどのような職業に就けるのか、といったことについて考える。

キャンパス見学、支援内容の検討、など。

一対一もしくは 10 人程度のグループで行うこともある。

##### 2 Job Exploration Counseling

いろいろな職業について、自分が何に関心があるのかを一緒に模索する段階。

職業興味一覧へのチェック、起業等の非伝統的な働き方に関する学習、American Job Center への登録、など。

一対一もしくは 10 人程度のグループで行うこともある。

##### 3 Self-Advocacy for Employment

障害についてどう説明するか、それに対してどのような配慮が必要になるか、について考える。

一対一から 5 名程度のグループで行うこともある。

##### 4 Workplace Readiness Training for Students

履歴書や送付状の書き方、面接の受け方、その他給与の管理といった就労に関わる生活スキル等についてのトレーニング。一対一もしくは 10 人程度のグループで行うこともある。

##### 5 Work-Based Learning Experience

6、7 週間実際の職場で働いてみて、就労を体感する。個別支援として提供される。

これらのプログラムは、全て無料で提供される。

複数サイクル受講することも可能。トレーニングにかかる受講料、教材、交通費、配慮は全て Access-VR が負担する。

#### 支援体制：

- ・ Access-VR のカウンセラーが Eligibility の判定を行い、利用者に対してサービスの説明をする。サービス利用について利用者の合意が取れた段階で、地域のパートナーエージェンシー（32 箇所）に紹介する。実際の支援はパートナーエージェンシーが提供する。
- ・ Pre-ETS のサービスに関する情報は、Access-VR のカウンセラーが地域の高校や大学、その他の機関に出向いて説明を行っている。
- ・ カウンセラーには地域に存在する支援施設等の社会資源の情報に精通していることが求められるため、Access-VR ではゲストスピーカーを呼ぶなどして職員研修にも努めている。

### 【質疑応答】

#### Q 14 才から支援を始める理由は？高卒で就職する者が多いのか？

A 高卒での就職者は多くない。14 才くらいからキャリア教育を始める方がしっかり知識を提供で



きる。17、18才からでは、分からないまま高校を卒業してしまっても大きくなってしまふ。人生の選択肢のオプションをしっかりと説明しておくことで、高等教育に進める可能性や、入学後に何がしたいかということも分かってくるので、早期から教育を始める。

高校からは選択授業も始まるので、進路について話しやすい。

(注) アメリカの義務教育は高校まで。

基本的に小学校5年、中学校3年、高校4年（高校1年＝9年生＝14才）。

#### Q 学生は、トレーニングと学業をどのように両立しているのか？

A インターンシップなどは基本的に放課後に行われる。6週間から8週間くらいで計20時間程度。授業の空きコマに組み込むこともあるが、トレーニングは夏休み期間中に行うことも多く、授業とは重ならない。

#### Q Pre-ETS はどのようなコンセプトで始まったのか？

A はじめは高校生になってから支援を始めていたが14才から始めたのは5年くらい前、連邦政府の決定による。高校生担っても自分がやりたいことが分からない子供が多かったので、早くから始める必要があるということになった。それまでは14才の生徒の将来に対しては完全に学校が責任を持っていたが、就労支援機関が関わることによってずいぶん変わってきた。

#### Q 訓練を受けて就職しても、離職を繰り返すケースはあるか？

A 残念ながら、ある。家族に問題があったり、本人の障害が重度だったりするケースが多い。Access-VRのサービスからドロップアウトしても、状態が落ち着けば再度支援を受けることもできる。新たな進路をサポートすることもある。

#### Q Access-VRのサービスについて説明する際の対象校はどのように決めるのか？

A サービスを提供するエージェンシーは全ての障害を対象にしているので、ろう学校には限らない。カウンセラーごとに担当校が振り分けられている。特別支援学校以外も対象としている。各学校の中で、Access-VRのカウンセラーと繋がっているのはトランジションカウンセラー（社会への移行に関する進路相談を担当する）。トランジションカウンセラーは、自分の学校に障害のある生徒がどのくらいいるか把握している。あらかじめ情報提供を受けていれば、Access-VRのカウンセラーが訪問した際に面談することもある。

広くくりで考えれば、どの学校にも障害のある生徒はいる。糖尿病、視覚障害、メンタルヘルスの問題、病弱、など。そういった生徒の様子に詳しいのはトランジションカウンセラー。

トランジションカウンセラーは、生徒の障害の有無にかかわらず、彼らが卒業後に就職するのか、大学に繋がるのか、という計画を立てる責任を課されており、学業・キャリア面での相談を行う。各学校に設置が義務づけられている。

#### Q 今後の課題は？

A 現在はコロナの影響で支援は全てリモートで行っている。地域に出向けるようになれば、もっと様々なリソースと繋がりたい。多くのパートナーと連携して学生へ支援を提供したい。使えるプログラムが増えれば予算も増えるはず。

**Q** 就労後の支援について知りたい。

**A** 就職までのプロセスには大きく2つある。

Direct placement（直接雇用）と Supported employment（援助付き雇用）。

直接雇用では、就職後3ヶ月間、フォローアップの連絡をとる。3ヶ月経過後に課題が出てきたときは改めて Access-VR のサービスを受けることも可能。

援助付き雇用は手厚いサポートが必要な方向け。就労状況が安定するまで、ジョブコーチが支援を継続する。1月あたり12時間程度の支援。ジョブコーチ支援はパートナーエージェンシーを通じて行う（費用は Access-VR が負担）。最低限の支援で大丈夫、と判断された時点でケースクローズ（支援終了）となる。

なお、直接雇用と援助付き雇用の判断は Access-VR のカウンセラーが行う。援助付き雇用の対象となるには、少なくとも3つのバリアがあるという認定が必要になる。3つのバリアとは、聴覚障害の場合は、例えば「コミュニケーションの困難性」「認知の偏り」「識字の困難性」など。ろう者の場合は直接雇用となるケースが多いが、自己主張が強くてこれまで必要な支援を受けられてこなかった場合などが援助付き雇用の対象となったことがある。

## 4. 聴覚障害者の就労に関する支援

### (1) 社会人聴覚障害者への支援

#### ①各種講座・セミナーの開催

令和元年度はスキルアップ・キャリアアップ・一般教養に関する各種講座・セミナーを計 26 日開催し、のべ 71 名の方にご参加いただきました。

講座・セミナーの詳細は以下の通りです。

(一部の講座・セミナーは学内の他事業との共催で行っております。)

テーマ	開催日程	概要	講師	受講者
建築設計の基本 および実践を学ぶ	2019年 8月19日 ～23日、 9月24日 ～27日 (全9日間)	法規から見た設計製図、空調設備から見た設計製図、音光設備から見た設計製図、構造計画から見た設計製図、美術館としての設計製図、都市環境としての美術館、実際の美術館見学、実際の設計からみた設計製図等について学びます。	学内講師 7名 学外講師 1名	9日間のべ18名参加
美術・工芸教員のための造形講座	2019年 12月24日 ～25日 (全2日間)	教育現場で使いやすい教材をもとに、素材の特性、工具の使い方、加工方法などを学習できます。主に、工芸(木、ガラス、アクリル、レーザークラフト、七宝、蒔絵など)、彫塑・彫刻・彫金、版画、工作、デザイン、技術分野(金工、木工、電動工具ほか)に関して、受講生の希望に合わせ制作内容を設定します。	学内講師 2名	2日間のべ2名参加
建築設計におけるBIMの活用方法の最新動向	2020年 1月18日 (1日間)	BIMは単なる3次元モデリング作成ソフトではなく、面積の自動集計・工程・コストなど様々な情報をもたせることができ、様々なシミュレーションに活用できます。BIMの実習を通じた「建築設計におけるBIMの活用方法の最新動向」を開講します。	学内講師 1名 学外講師 1名	3名参加
応用情報処理技術者試験対策講座	2020年2月 12・19・26日 3月11・18日 (全5日間)	情報処理技術者試験の中の「応用情報処理技術者試験」について、試験の概要、重点学習項目について、解説と演習を行います。	学外講師 1名	5日間のべ14名参加
仕事に活かせるグラフィックデザインを学ぶ	2020年 2月16日 (1日間)	色覚の多様性に配慮した配色法を学び、仕事でこれまで作成した成果物について配色の再考を行います。	学内講師 2名	5名参加
インデザインによる 版画計画 (雑誌レイアウト)	2020年 2月16日 (1日間)	仕事や趣味でイラストレーターを使っていて、今後、本格的にインデザインで仕事を始めたいと考えている人を対象に、雑誌レイアウトを題材とし、組版に関する基礎知識と、Adobe Indesignを用いたレイアウトのポイントやファーストステップを学びます。	学内講師 2名	6名参加
TOEIC 試験 対策講座	2020年3月 1・8・15日 (3日間)	TOEIC 試験の Reading のパート (Part5-Part7) について、試験の概要、重点学習項目、試験の問題の解き方について、解説と演習を行います。英会話スクール リンゲージの藤田のぞみ氏を講師にお迎えし、TOEIC 試験の Reading のパート (Part5-Part7) に関する試験の概要や重点学習項目、試験問題の解き方について、解説と演習を行っていただきました。英語の基礎的な知識や、時間内になるべく多くの問題を解くためのテクニカルな考え方に関するお話があり、参加者の方々が試行錯誤しながら演習に取り組む姿が印象的でした。	学外講師 1名	3日間のべ10名参加

テーマ	開催日程	概要	講師	受講者
プロジェクトマネージャ試験対策講座	2020年 2月5日 ・3月4日 (2日間)	情報処理技術者試験の中の「プロジェクトマネージャ試験」について、試験の概要、重点学習項目について、解説と演習を行います。	学外講師 1名	2日間のべ2名参加
人・組織のマネジメント講座 (※ビジネスマネジャー検定試験対策講座)	2020年 2月9日 (1日間)	「コミュニケーションの重要性」「上司・外部とのコミュニケーション」「チームのマネジメント」など、ビジネスマネジャーに必要な知識を学びます。	学外講師 1名	7名参加

テーマ	開催日程	概要	講師	受講者
給与明細がわかる税金セミナー	2020年 2月23日 (1日間)	給与から差し引かれる「社会保険料」「所得税」とはどのように決まっているのか？「年末調整」「確定申告」とは何のためにあるのか？といったお金に関する疑問にお答えします。	学外講師 1名	4名参加



〔写真〕 2020年3月15日 TOEIC 対策講座の様子

## ②「カタリバ」の開催

「カタリバ」は、聴覚障害のある社会人の方々が働く上での工夫や悩みなどについて、ざっくばらんに“語り”ながら情報交換できる場を提供することを目的としたイベントです。

→ 2020年3月8日に開催を予定しておりましたが、新型コロナウイルス感染拡大のため、やむなく中止といたしました。

## ③相談対応

筑波技術大学教員、他非常勤のキャリアコンサルタントが相談対応を行っております。令和元年度現在、相談窓口の利用者は全て、筑波技術大学の卒業生です。つくば拠点、サテライトオフィスでの対面相談の他、メール相談も受け付けております。

### 対応実績：

対面相談 7件

メール・SNS等を用いた相談 111件

### 支援事例：

【事例①】 筑波技術大学 卒業生 (2011年度)	卒業後も筑波技術大学教員が継続的に業務上の悩み相談に対応してきた。2015頃に転職してアスリート採用。2019年、アスリート引退後の社内でのキャリアなどについての悩みを相談され、企業の上司と卒業生と面談して今後のキャリアに関する見通しについて意見交換を実施し、安心して現在の業務に励めるようになった。
------------------------------------	--

<p>【事例②】 筑波技術大学 卒業生 (2015年度)</p>	<p>2019年9月、転職後の職場での行き詰まり感などについて相談。また、研究職への興味があるとのことから、大学院進学を検討しているとのこと、本人の方向性を確認しながら助言し、2020年4月大学院進学。</p>
<p>【事例③】 筑波技術大学 卒業生 (2018年度)</p>	<p>2019年8月、相談希望で来学。現職場の情報保障環境や指示系統、仕事内容に不満があり転職希望。相談の中で「現職場のどこが自分に合わないのか」「同じ理由での転職を繰り返さないために転職先に求める条件は何か」を掘り下げ、2019.10同業他社へ転職。2020.11時点で就労継続中。本人の希望通り人事系の部署に配属され、意欲を持って働いている様子。情報保障環境への不満は聴覚障害者の転職における主な理由の1つだが、同じ理由での転職を防ぎ、キャリアアップへ繋げる一助となれたものと考えられる。</p>

#### ④筑波技術大学卒業生の起業支援

システムエンジニアとして一般企業での勤務経験を持つ卒業生を、当事業の技術補佐員として雇用し、Webコンテンツ作成の経験を積んでもらいながら、個人事業主としての起業に向けたノウハウを指導しております。

## (2) 聴覚障害学生への支援

### ①「就職セミナー（インターンシップ説明会）」の開催

※筑波技術大学 聴覚障害系就職委員会との共催

#### 開催日程：

2019年5月22日（水）14：40-16：40

#### 開催場所：

筑波技術大学天久保キャンパス 体育館

#### 参加者：

企業 23社 50名

筑波技術大学学生 53名

#### 概要：

- ・2019年5月20日（月）参加学生向け事前講座  
…基本的なマナーや参加する上での準備・心構え等を学ぶ。
- ・2019年5月22日（水）説明会当日  
…企業ごとに個別説明を行うブース形式で実施。学生は様々な企業のブースを訪問し、会社概要やインターンシップなどについて直接説明を受けた。



[写真] 事前講座の様子



[写真] 説明会当日の様子

### ②「先輩の話を聞く会」の開催

※筑波技術大学 聴覚障害系就職委員会との共催

#### 開催日程：

2020年1月16日（水）10：30-12：00

#### 開催場所：

筑波技術大学天久保キャンパス 214教室

#### 参加者：

筑波技術大学学生 31名

## 概要：

講師に株式会社日立製作所 人財統括本部 増田麻伊氏（筑波技術大学卒業生）をお招きし、就職活動のエピソードや転職活動、仕事とプライベートの両立など、在学生在が今後のキャリアを考えていくにあたって参考となる様々な体験についてお話しいただいた。

### (3) 企業への支援

#### ①「就職セミナー（インターンシップ説明会）」の開催

…【参照】 p.19 (2) 聴覚障害学生への支援①「就職セミナー（インターンシップ説明会）」の開催

#### ②「大学等を卒業した聴覚障害者の就労に関する産学官連携シンポジウム」の開催

※筑波技術大学 聴覚障害系就職委員会との共催

本シンポジウムは、企業の人事・採用担当者や本学学生・教職員を対象とし、大卒聴覚障害者の就労時において起こる課題の改善策や、学生自身が就労前に準備すべき事柄を探ることを目的として、開催いたしました。

#### 開催日程：

2019年12月4日（水）13：30-16：00

#### 開催場所：

TKP 秋葉原カンファレンスセンター ホール 8A

#### 参加者：

企業	43社 51名
筑波技術大学学生	9名
筑波技術大学教職員	16名

#### 概要（当日プログラム）：

13：30 開会・趣旨説明・講師紹介

13：40 講演【厚生労働省 東京労働局 職業安定部

職業対策課 障害者雇用対策係長

松本 利美子氏】

…障害者雇用状況について

14：05 講演【ポラテック(株) プレカット事業部

プレカット営業本部 構造設計本部

本社構造一課 本社構造係 山本 睦氏（筑波技術短期大学 卒業生）】

…仕事上でのコミュニケーション方法、職場での苦勞した点、などについて

14：30 講演【ポラスシェアード(株) ビジネスサポート課 藤村 厚史氏（筑波技術大学 卒業生）】

…学生時代と社会人になってからの情報保障の違いや会社での情報保障の課題、その解決方法について

14：50 休憩

15：00 講演【筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター・教授 三好 茂樹】

…音声認識技術の種類や実際に使用されている具体例の紹介と実用性について

15：25 ディスカッション（フロアーからの質問を中心に）

【話題提供：筑波技術大学 産業技術学部・教授 加藤 伸子】

16：00 閉会



【写真】筑波技術大学卒業生による講演の様子



【写真】パネルディスカッションの様子

## 5. 拠点の整備

### (1) つくば拠点

本事業つくば拠点としては、筑波技術大学天久保キャンパス 総合研究棟 R207 室を使用しております。2019年5月16日より技術補佐員を配置し、什器類の整備を進めてまいりました。

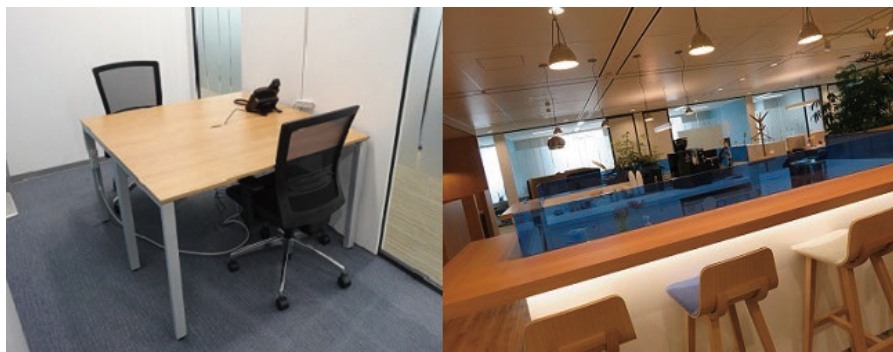
現在は本事業担当職員の執務室、相談・ミーティングスペース、セミナー等開催のための機材の保管場所等として機能しております。



### (2) サテライトオフィス

令和元年度は、東京近辺で働く卒業生等、また障害がある方を雇用する企業の方々の相談対応の拠点として、さらにはオンラインセミナー等を開催する際の拠点としての活用を目的として、サテライトオフィスの設置を検討してまいりました。都内各所の貸しオフィスを下見した結果、アクセスの良さ等を踏まえて品川グランドセントラルタワー(東京都港区港南2-16-4)8階の一室にサテライトオフィスを設置することとなりました。2019年9月より、運用を開始しております。

〔写真〕本事業つくば拠点の様子



〔写真〕サテライトオフィス内の相談スペース（左）と共有ラウンジ（右）

### (3) Web サイト整備

2020年3月より、本事業のホームページを公開いたしました。ホームページでは、本事業が行うイベント情報を案内する他、相談受付、聴覚障害者の就労支援に関する情報提供等を行っております。

【ホームページの URL】

<https://tsukutech-social.net/site/>



〔写真〕スマートフォン版ホームページ：トップページ

## 6. 令和2年度事業について

### (1) 実情調査の実施

令和元年度は聴覚障害のある社会人の方々や聴覚障害者を雇用している企業の方々にアンケート調査を行いました。次年度は、アンケート調査を通して把握できた聴覚障害者のキャリアアップにおける課題等に関するヒアリング調査を行います。

また、新型コロナウイルス感染拡大により中止となったアメリカ視察についても、国内・国外の情勢を見ながら再度調整を行ってまいります。

### (2) 社会人聴覚障害者への支援

令和2年度は、ライフ&キャリアアップセミナーのさらなる拡充や、新型コロナウイルス感染拡大により中止となった「カタリバ」の開催を検討してまいります。

また、令和元年度の相談対応はほとんどが筑波技術大学卒業生を対象としたものでしたが、本事業のホームページ等を活用して相談窓口の広報を行い、次年度は卒業生に限らず多くの方からの相談をお受けできるようにしていきます。

### (3) 聴覚障害学生への支援

筑波技術大学の在学生の支援に関しては、引き続き大学内の各組織と連携しながらイベント開催や相談対応を行ってまいります。また、令和2年度は他大学との情報交換も行い、将来的な連携を視野に入れていきます。

### (4) 企業への支援

令和2年度は、引き続き各種イベントを開催していくと共に、相談窓口の周知を進め、個別の相談支援が受けられるよう、体制の整備を進めてまいります。

### (5) 拠点の整備

令和2年度は、本事業ホームページの内容を拡充していくと共に、相談申込みや講座の参加受付フォームの整備、SNSのアカウント取得を進め、本事業の広報に力を入れてまいります。また、サテライトオフィスの効果的活用についても検討してまいります。



**日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」  
令和元年度活動報告書**

執筆・編集：

筑波技術大学 産業技術学部 河野 純大、後藤 由紀子

発行：

日本財団奨学寄付金

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業 つくば拠点

〒305-8520 茨城県つくば市天久保 4-3-15

国立大学法人筑波技術大学 総合研究棟 R207 室

TEL, FAX: 029-858-9016 E-mail: [career\\_support@tsukutech-social.net](mailto:career_support@tsukutech-social.net)

発行日：

令和3年2月

令和2年

# 聴覚障害者の 職業生活・支援ニーズに 関する実態調査 調査結果報告書

(聴覚障害のある社会人の方々向け)



日本財団助成事業

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター設置」

つくば拠点（筑波技術大学内）

[当事業のホームページはこちらです→→→](#)



## ご挨拶

大学へ進学する障害学生数が増加傾向にある昨今、在学中の修学支援については、個々の大学における障害学生支援室の設置や、筑波技術大学に事務局を置く日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）をはじめとした大学間連携体制の構築が着々と進められてきました。しかし、卒業後を見据えたキャリア支援の取り組みは緒に就いたばかりで、特に、コミュニケーションに不自由さがある聴覚障害学生の利用を見込んで情報保障等の体制を整備しているサービスは、ほとんど見られません。聴覚障害学生が長期的なキャリアを見据えて進路選択をするための情報やロールモデル、就職後の悩みを共有する場、積極的なキャリアアップを目指す際の学びの場が不十分であるために、職務内容や職場環境とのミスマッチが生じ、短期間での離転職を余儀なくされるケースも少なくありません。

当事業では、聴覚障害学生が自らの進路を積極的に選択できるための情報や機会の提供、就職後の負担を低減するための職場環境設定の提案、大学卒業後も学び続けられる場の整備などを通じて、多面的なキャリアサポート支援体制を構築することを目標としています。2023年度の事業完了時までには、日本国内に複数箇所の「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター」構築を目指します。

本調査は、「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター設置」事業の開始にあたってのニーズ把握を目的として行ったものです。多数の聴覚障害のある社会人の方々が回答にご協力くださいました。この場をお借りして、感謝申し上げます。この報告書が、聴覚障害者の就業に関する現状の把握に寄与できれば幸いです。

令和2年9月  
「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業責任者  
筑波技術大学産業技術学部  
河野 純大



本調査は、令和元年度より筑波技術大学が行っている日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」の一環として実施されたものです。

## 目次

ご挨拶	1
目次	2
1 調査の概要	3
2 調査結果	3
(1) 回答者の属性など	3
(2) 職場でのコミュニケーション	6
(3) 勤務状況	12
(4) キャリアアップ	14
(5) 離転職	17
(6) 休職	19
(7) 職業生活の質を高めるために行っている工夫	20
3 総括	22

## 1 調査の概要

### (1) 背景・目的

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業では、聴覚障害学生が自らの進路を積極的に選択できるための情報や機会の提供、就職後の負担を低減するための職場環境設定の提案、大学卒業後も学び続けられる場の整備などを通じて、多面的なキャリアサポート支援体制を構築することを目標としています。

事業の本格始動に先立って、聴覚障害者の職業生活の実態と職業生活の質を高めるための支援ニーズを把握することを目的として、この度全国調査を実施いたしました。

### (2) 調査対象

- ・聴覚障害のある社会人の方々 約 900 名

### (3) 調査方法

郵送による自記式質問紙調査

### (4) 調査期間

令和元年 9 月～令和 2 年 5 月末日

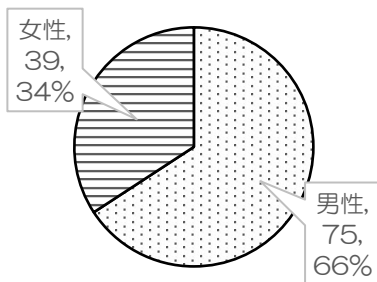
## 2 調査結果（聴覚障害のある社会人の方々）

114 名の方々からご回答いただきました。ご協力くださった皆様、誠に有難うございました。

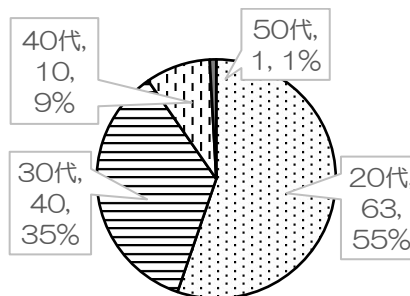
**【注】円グラフの凡例は、「回答内容、回答者数、回答割合」を示しております。**

### (1) 回答者様の属性など

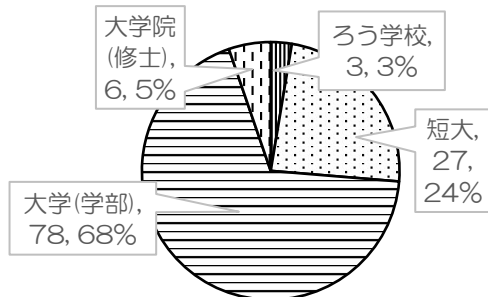
#### 性別：



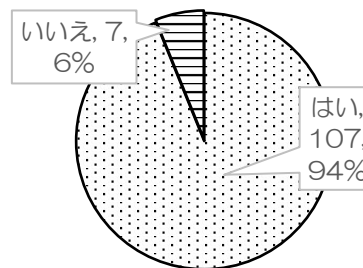
#### 年齢：



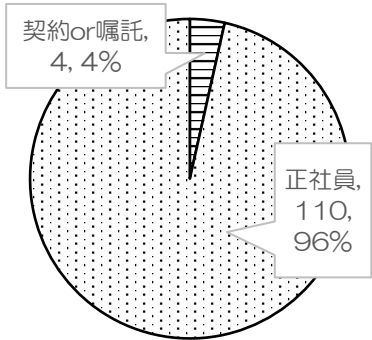
#### 学歴：



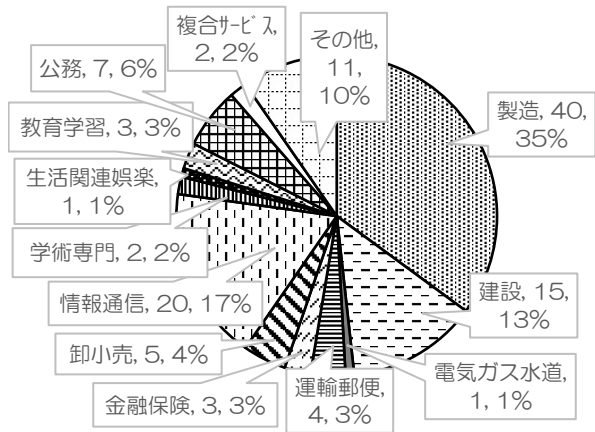
#### 技大卒：



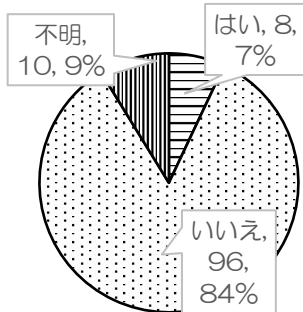
**就労状況：**



**業種：**



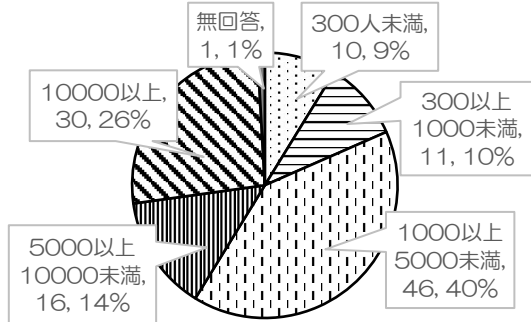
**特例子会社か？**



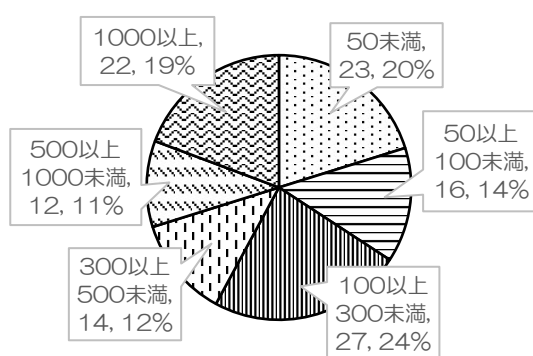
**その他…**

アパレル、広告物制作会社、空間デザイン、  
新聞社、等

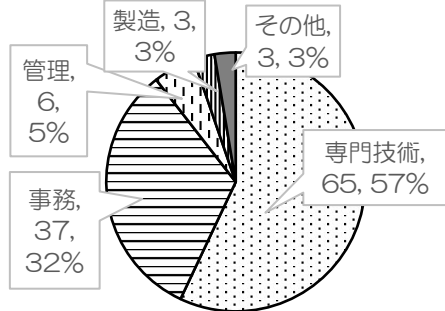
**会社全体の従業員数**



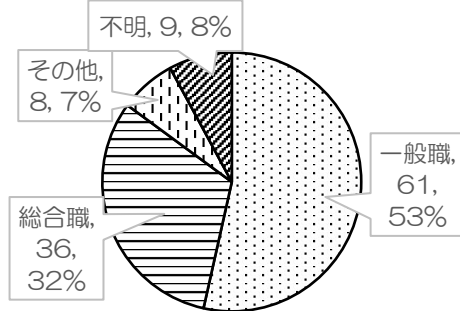
**事業所の従業員数**



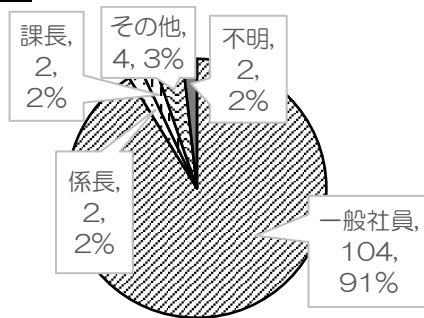
**仕事内容：**



**採用形態：**



役職：



現職の就労期間：

最短：0か月（＝就職後1ヶ月未満）

最長：9年

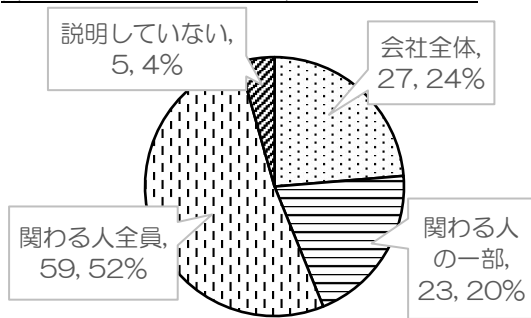
平均値：37.5か月（3年と1.5か月）

～～「(1) 回答者の属性など」小括～～

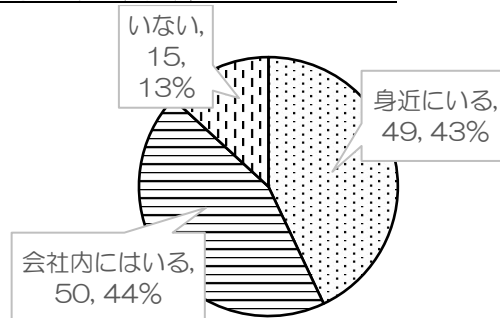
- 回答者の大半が筑波技術大学卒業生（94%）。
- 回答者の多くは（特例子会社でない）一般企業で正社員として働いている（96%）。
- 回答者の従事している業種は製造業が最多（35%）。
- 回答者の内、4割は従業員数が1000人以上5000人未満の規模の企業に勤めている
- 回答者の内、6割近くは専門・技術的な職務に従事している。
- 採用形態は、約半数が一般職、約3割が総合職。
- 回答者の、現職での就労期間の平均は約3年であり、9割以上には役職がついておらず一般社員の立場にある。

## (2) 職場でのコミュニケーション

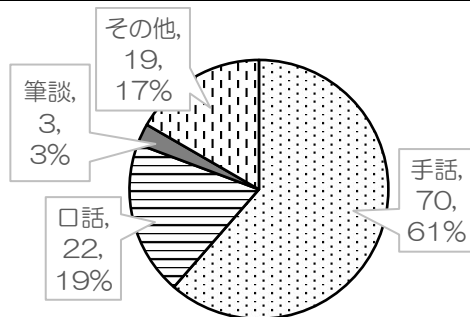
### 障害についてどこまで伝えているか：



### 自分以外に聴覚障害者がいるか：



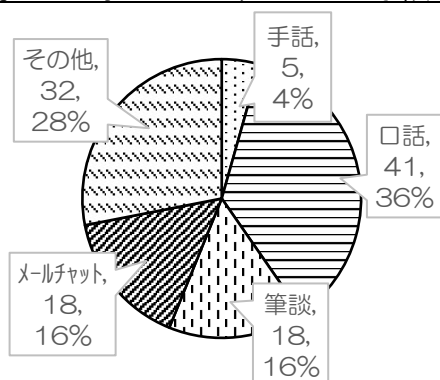
### 高校・大学での主なコミュニケーション手段：



#### その他…

手話・口話の組み合わせ、  
口話・筆談の組み合わせ、等

### 職場での主なコミュニケーション手段：



#### その他…

口話・筆談・メールチャットの組み合わせ、  
自分から話すときは口話・話しかけられるときは筆談や音声認識ソフトなどを複合的に利用、等

### 仕事場面におけるコミュニケーションの状況

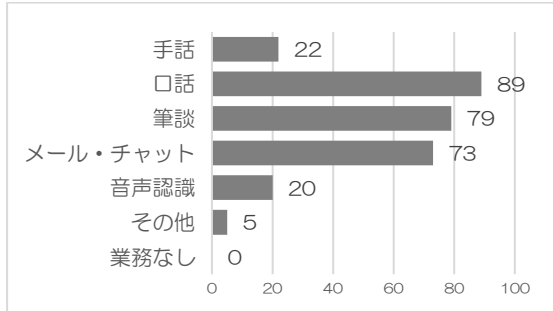
(1 うまくいっていない～4 うまくいっている)

場面	最小値	最大値	平均値
身近な上司や同僚とのコミュニケーション	1	4	3.2
会議 (5名以下)	1	4	2.8
会議 (5名以上)	1	4	2.2
研修	1	4	2.7
顧客との打ち合わせ	1	4	2.4
休憩中	1	4	3.1

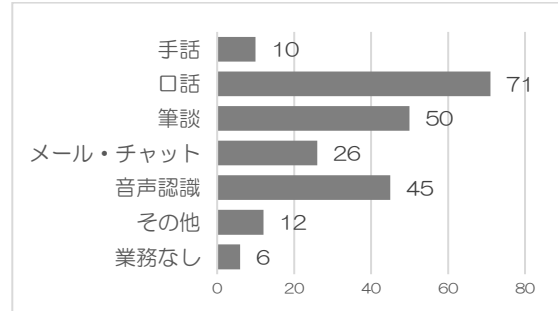


## コミュニケーション方法

### ・身近な上司や同僚とのコミュニケーション

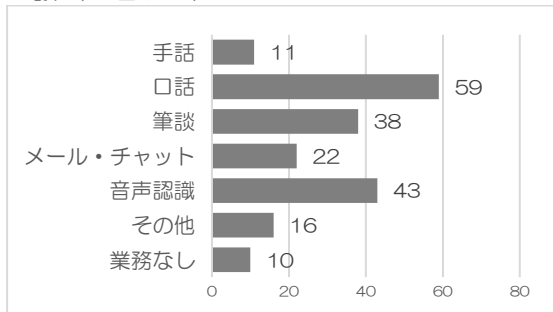


### ・会議（5名以下）



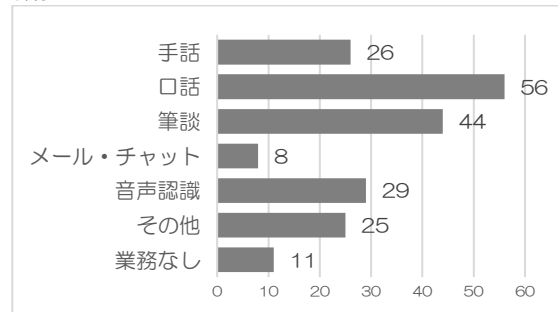
その他：FMマイク、磁気ループ、議事録の回覧、Webドキュメントの同時編集、等

### ・会議（5名以上）



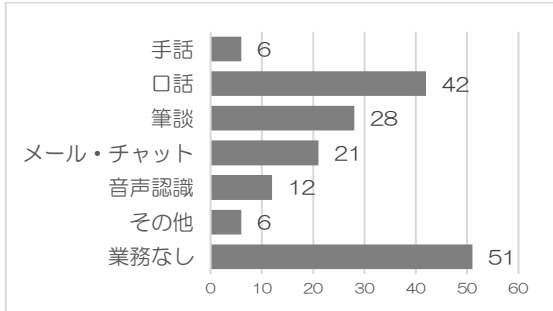
その他：パソコン要約筆記、ロジャー、議事録の回覧、プロジェクトによる説明、等

### ・研修



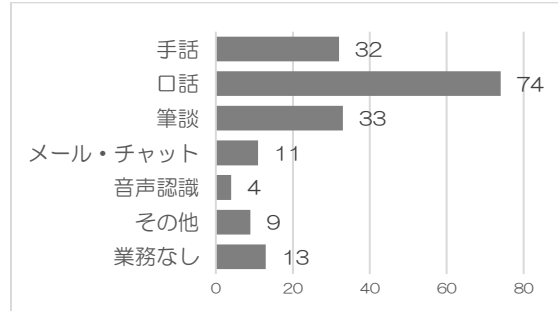
その他：ロジャー、プロジェクト、特例時に手話通訳、要約筆記、等

### ・顧客との打ち合わせ



その他：(上司が同席の場合)上司が筆談、ロジャー、等

### ・休憩中



その他：スマホのメモ帳、人工内耳、等

## 職場で理解してもらって助かっていること、理解を得られたきっかけ（自由記述）※一部抜粋：

### 【日常的なコミュニケーション】

- ・ブギーボード（筆談用機器）を購入し、私が所属するグループ社員全員に1個ずつ持たせ、私と筆談でコミュニケーションをとれるように整備していただき助かっています。  
**きっかけ**・・・私が所属先の上司に説明したら、上司が自ら動いてくださいました。
- ・要点をまとめて筆談してくれるようになった。  
**きっかけ**・・・よく打ち合わせをする人とは慣れてきたため。
- ・音声の聞き取りを要求されることがない（あったとしても、聞こえなかったといえすぐに代替手段に切り替えてくれる）。また、新しい人が入ったときも、周りの人の私に対する接し方から自然に適切なコミュニケーション手段を理解いただいており、説明疲れしなくて助かる。  
**きっかけ**・・・入社時にできること、できないことを明確に説明した。
- ・会社がG Suite（Google 法人）を導入してからは、より使いやすいメール・チャット・カレンダー

共有など、コミュニケーションツールの質が格段に向上したので困ることは減った。通信ツールがメール程度だった時はそれなりに大変だった。

**きっかけ**・・・どうして欲しいかしっかり説明すれば、理解して配慮してもらえた。

- ・仕事の指示などは原則、筆談、メモやチャット等での視覚的情報で伝えて頂いている。

**きっかけ**・・・社内で2~3ヶ月に1度、聴覚障害のプレゼンや説明会（講演会）を実施させて頂いたため。

- ・聞こえない部分で筆談や身振りで対応してくれている。以前は会議や朝礼の際、パワーポイントや資料がないため、不参加としていた。今は音声認識アプリが入ったタブレットを使って、会議や朝礼に参加している。

**きっかけ**・・・上司に、自分も同じ職場なので情報を知る権利はあると訴え、音声認識アプリがあることも伝えたら、準備してくれた。（タブレットを用意してくれた）。

- ・自分で作ったマニュアルを確認してもらい、漏れているところや不明点等、理解できるまで説明してもらったので、大きな問題になることなく作業がこなせるようになった。

**きっかけ**・・・先輩からレクチャーしてもらった際、一緒に受けていた人に筆談で通訳してもらった内容をメモして自分でマニュアル化した。

- ・所属の一番上の上司が、障害に関して理解があり、分かりやすく話してくれたり、議事録を書くよう部下に働きかけたりと積極的に動いてくれる。また、他支店にはないアプリなどを優先的に試して、グループ内に広めてくれる。

**きっかけ**・・・以前は離れた営業所とのやり取りがメール中心だったので、これだとメールを見たか判断できないと相談したら、聴覚障害者と業務依頼する該当者のみ全員にiPhoneが支給され、メッセージでやり取りできるようになった。するとほかの人もiPhoneを使う事になり、（中略）誰ともスカイプでやり取りができ、伝言もスカイプのグループで出来るようになった為、聴覚障害者でも理解ができるようになった。（中略）理解ある上司のおかげで、どんどん環境がよくなってきている。

- ・マスクしている相手と話すときにマスクを外してもらえ、メモに書いてくれたりジェスチャーをしてくれたりする。

**きっかけ**・・・職場の皆さんに自分の聞こえにくさ、支援などを具体的に説明した。

- ・電話対応はしない/聞き返しが多い/質問も多いことを理解してもらえているので、業務で困ることはほぼない。

**きっかけ**・・・自分であらかじめ伝えておき、さらに質問する時も改めて耳のことを伝えた。

等

#### 【会議】

- ・自分に最適な対話、遠隔会議の参加方法を用意してもらえ。

**きっかけ**・・・上司に自分のやりたいこと（情報保障機器の使用など）を説明したうえで、同じ部署の方と様々な取り組みをした。

- ・職場全体の進捗報告における議事録の作成。

**きっかけ**・・・自分が入り、各報告が聞き取れないことを説明するまでは習慣が無かった

- ・会議で口話での会話ができない自分の代わりに質疑応答してもらえた。

**きっかけ**・・・テレビ電話での会議は不慣れなので、事前に質疑リストを送っている。

- ・会議で出た発言をPCに入力してもらっている（PCがない時はノートに書いてもらっていた）。

**きっかけ**・・・前もって、聞こえないので会議では話す内容がほとんどわからないと伝えてあったので、自然にこの形になった。

- ・会議や発表会、報告会などでチャット入力に協力してくれる人が多いので助かっています。また、社内教育、社外教育で手話、要約筆記、PC要約筆記をつけてもらえることが多くなりました。

**きっかけ**・・・最初はチャットしてほしいという要望は出しておらず、なんとなくやってもらっていましたが、最近は積極的に「チャット入力してほしい」と自分から呼びかけをしています。そのため、周りの理解も進んできたように思います。

- ・時間がある時は、会議の議事録を作成してもらっている。

**きっかけ**・・・何度も上司に相談して、やっと理解してもらえた。

- ・助かっていること:少人数の会議では、チャットを介してやりとりさせてもらっていること。

**きっかけ**・・・先輩が辞めて業務を1番理解している人が自分しかいなくなり、自分なしで会議を進められなくなったため。

等

#### 【研修】

- 自分により伝わりやすいような情報保障の手立てを考慮してもらえ。研修などで手話通訳の有無や聞こえやすいかなどなどの配慮をしてくださる。

**きっかけ**…場合によっては自分からどのような形態でやるのかなどを確認したうえで配慮してほしいことを申し上げることもある。

等

#### 【業務内容】

- あらかじめやって欲しい業務内容を箇条書きして頂いている。
- 電話対応が必要な業務等は代わりに対応していただいている。また、社外(グループ会社)の方との打ち合わせの時には、相手の発言をわかりやすく繰り返してもらおう等の対応をいただいている。社内において、聴覚関係のイベント・交流会開催を推奨してくれている。

等

#### 【その他】

- 大きな壁にぶつかることなく、スムーズに仕事できている。  
**きっかけ**…コンプライアンス教育があり、障害者に対する理解が広がっているため。
- 社員の方々が初めから戸惑いなど見せずに慣れた様子で接して下さるのが精神的に気楽だった。  
**きっかけ**…元々、所属部署に聴覚障害者がいた。

等

#### 職場で理解されずに困っていること(自由記述)※一部抜粋：

#### 【聴覚障害の特性理解】

- 人工内耳を装着している人の課題ではあると思うのが、聴覚障害を持っていてもそこそこ会話ができるので、一般の方と同じような扱いを受けてしまう。聞こえているだろうという認識を持たれてしまう。
- 口話ができるからか、補聴器をつければ聞こえると思われている。
- 話せる＝聞こえる、聴力が軽い というイメージがどうしても強い模様。
- 発音がそこまで悪くないので言いたいことは伝えられているが、その反面聞こえないことを忘れられるため配慮がない。1対1の会話で支障がないと、大人数や騒音が多い場所でも支障がないと誤解されやすい。
- 同じグループの人が補助してくれているので自分はそんなに困らないが、後輩で完全に筆談に頼っている聴覚障がい者は最初から口話ありきで話しかけられており、苦戦しているのを見かける。同じ障害でも程度が違うのが認識されにくい。
- 聴力と発音の明瞭さは比例するものではないということ。話せているから聞こえると思われている。
- 聴覚障がい者は皆同じだと見られている所。(耳の聞こえのレベル、発音、文章力は聴覚障がい者全員同じ訳ではない)
- 声を出さない理由(が理解されにくい)。
- 理解してもらえていても、察しが良すぎると、うっかり他の人との口話でのやりとりを伝えなくても勝手に仕事してくれると思われてしまう時はある。
- 封入作業など、小学生以下でもできる作業が、障害者向けの仕事だという考え方が苦痛。

#### 【配慮の不提供】

- 中には筆談をお願いしても書いてくれない人もいる。
- ブギーボードで筆談(社員による)して頂いているが、雑すぎて読みづらかった。社員がパソコンに向かって私に顔を向けないために読話できないなど、不親切で意地悪な対応にストレスを感じたこともあります。
- マスクで口元や表情が見えず、コミュニケーションがとれない。
- マスクをしている。筆談をしてくれない。
- ミーティングやカンファレンスを行う際に情報共有は比較的できているが、緊急や普段の業務(ミーティングやカンファレンスを行わない)で情報共有はできていないため、発生したデータを修正するためかなりの時間が必要になること。
- 基本的に筆談をお願いしているが、時々口話のみのやりとりで困ることもある。
- 私の職場は主に電話や接待が中心になっています。その部分で、研修会に参加させてくれない。

- 耳が聞こえない事は伝えてあるが、未だに口話で話しかけられる事。
- 電話での問い合わせは同僚が対応してくれるものの、自分宛てには直接メールやチャット等で連絡してほしいと周囲に何度も伝えてしているのに未だに電話が多いのが残念。
- 手話を覚えてくれない。
- 会議の際に、音声ワイヤレスマイクをきちんと持ってくれない人がいたり、ボソボソしゃべる人がいたりして拾えない場合がある。
- 口元を見ないと分からないと伝えているのに、マスクで口が見えない。口元を見ても、技術的な会話になるとイメージがつかめず、時間がかかる。
- 社内のききとりや調査時にろう者のための手話通訳が必要と分かると、検討しますとうやむやにされることがある。
- 必要と判断された情報しか共有されないこと（結果的に自身で情報の取捨選択ができない）。

#### 【情報保障手段のミスマッチ】

- 会議などで音声認識アプリを使用していますが、音声認識の正確さは100%ではないので、誤変換があると、私が会話のやり取りを止めて、確認したりはっきり喋っていただくようお願いしたりしていますが、慣れてくると、いつもどおりの喋りに戻って、話し込んでしまい、また誤変換が増えるという繰り返しで、その部分について、なかなか理解されずに困っています。
- 研修で派遣される手話通訳者の能力が低く、研修が理解できない。レベルの高い手話通訳者をお願いしたいが、どのようにお願いすればよいか自分も教育担当もわからない。
- 他社のセミナーへ参加することが多く、音声認識ソフトを利用してはなかなか読み取れなかったこともあった。（多人数がいる場合）
- 複数人での会議となるとついていけない。音声認識ソフトを使用しているが、すべての言葉が正確に表示されるわけではないので難しい。10人以上の会議となると、とりあえず参加するだけになっている状況。
- T コイル（補聴器での集音を助ける仕組み）が使えない電話機は全く聞こえない。電話機によって使えたり使えなかったりするのだが、理解してもらえない。

#### 【配慮を申し出ることの困難さ】

- 正職員なら私のことを理解してくれているので問題ないが、非正職員やアルバイトさんには理解してもらおうきっかけがないと助けてもらえない時がある。（電話が鳴ったときやマスクを取らずに話しかけてきたり等）
- コロナの影響でマスクをする人が増え、口の形が読めず、話の着地点がみえずに困ったことがあった。状況が状況なのでマスクをはずして話して欲しいと言にくい。
- 4人以上の会議では自分1人では限界がある。通訳のアプリ、口話の読み取りなどしていたが、情報が全く分からない。会議後に確認するためにメールでやり取りすることが多い。相手に手間が増えて申し訳ない気分が強い。
- 今まででは気にする点はなかったが、この時世なのでマスクが普及し、どう話しているのかわかりにくい。あるいはわからない。「すみません、耳が聴こえないのでマスクを…」なんて気遣うのでそのままにしているケースも少なくはない。
- 部内で英語公用化が進み、全体会議では英語を使うが、英語が得意な人がチームにいないので、通訳を頼むのも難しい状況。会議を中心に業務推進する業務でない＆英語を使わない部署に異動したいが、異動の希望はなかなか聞いてもらえない。

#### 【人間関係】

- 頑固な人も中にはいるので（メール無視、マスク取らない、シカトする）、どう一緒に仕事していくか悩んでいることはまあある。障害に対するより、対人関係で、相手が障害者を嫌っているがゆえの、仕事への影響が悩みどころ。
- 初めて一緒にやる人や筆談するのがめんどうくさい（時間のムダ）と思っている人は理解してもらえなかった。
- 人数が多いので、あまり障がい者と関わりのない方と話す時は筆談などをしてくれない場合もある。
- 細かい話の輪に入れず、疎外感を感じてしまうこと。筆談を面倒くさがって話をしてくれない上司がいること。

～～「(2) 職場でのコミュニケーション」小括～～

- 回答者の大半が、仕事上関わる方たちに障害を開示している。
- 回答者の9割弱が職場内に自分以外の聴覚障害者がいる環境で働いている。
- 回答者の約6割が高校、大学では主に手話でコミュニケーションを取っていたが、職場での主なコミュニケーション手段としての回答は口話(36%)が最も多かった。
- 業務上のコミュニケーションの円滑さについては、上司や同僚との日常的なコミュニケーション(平均3.2)や休憩中の会話(平均3.1)は評価が高い一方で、参加人数の多い会議(平均2.2)や顧客との打合せ(平均2.1)については評価が低かった。
- 「職場で理解を得て助かっていること」としては【日常的なコミュニケーション】【会議】【研修】【業務内容】といった内容が挙げられていた。

「理解を得られたきっかけ」からは、回答者自身が具体的な支援方法を上司や同僚に提示したことで状況が改善されたケースが多数あることがうかがえた。

- 「職場で理解されずに困っていること」としては【聴覚障害の特性理解】【配慮の不提供】【情報保障手段のミスマッチ】【配慮を申し出ることの困難さ】【人間関係】といった内容が挙げられていた。調査時期による特徴として、新型コロナウイルスの感染拡大によりマスクを着用する人が増えたために口の形を読み取るのが難しいとの困難を訴える回答が複数見られた。

前述の「理解を得られたきっかけ」から配慮を申し出ることの重要性がうかがえた一方で、当事者がその申し出に困難さを感じる状況があることが示唆された。さらに、聴覚障害の特性が正しく理解されないことで、配慮の不提供や不適切な情報保障手段の選択に繋がるという関連も推察される。このような状況の改善に向けて、「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター」が果たすべき役割についての検討が必要である。

(3) 勤務状況

**仕事に対する満足度：**

(「4 満足である-3 まあまあ満足である-2 やや不満足である-1 不満足である」で回答)

	最小値	最大値	平均値
1 私は今の仕事に興味を持っている	1	4	3.0
2 私は仕事を通じて全体として成長した	1	4	3.0
3 私はこの会社を務めていることを誇らしく思う	1	4	3.0
4 今の仕事は私に適している	1	4	2.9
5 社外の人々は、私の仕事を尊敬するに値する仕事だと思っている	1	4	2.8
6 私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」という感じが得られる	1	4	2.9
7 私は職場のみんなに認められている	1	4	2.8
8 私はよい仕事をして昇進できると思う	1	4	2.6
9 私はこの会社において、着実な人生設計がたてられる	1	4	2.6
10 私の会社ではみんなの意見や要望がとりあげられている	1	4	2.8
11 私の会社では、昇進や昇格は公平に行われる	1	4	2.7
12 私の会社では各部門の協力体制がうまくできている	1	4	2.7
13 私の会社の幹部は幹部として仕事にあかるい (=会社の役員レベルの人たちは仕事における専門知識を持っている)	1	4	2.8
14 私の会社では、休憩時間は自分の思うように利用することができる	2	4	3.6
15 私の会社はみんなの福利厚生に努力している	1	4	2.9
16 私の会社では事業計画や会社の発展の様子を従業員に知らせてくれる	1	4	3.1
17 残業も含めて今の労働時間は適切だと思う	1	4	3.1
18 私の会社の給料だけでどうやら暮らせる	1	4	2.9
19 私の仕事の成果と給料は釣り合いがとれている	1	4	2.8
20 私の給与は私の年齢、地位にふさわしい	1	4	2.7
21 私の生活に必要なものを確保するために現在の収入は足りている	1	4	2.9
22 私の給与は私が会社にする貢献に見合っている	1	4	2.7
23 私の給与は同僚と比べてみて公平である	1	4	2.9
24 私と顧客(仕事相手)の間には信頼関係が成り立っている	1	4	2.9
25 私と私の上司の間には適切な距離がもたれている	1	4	3.1
26 私の上司は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	1	4	3.0
27 私の職場のチームワークはよい	1	4	3.0
28 私は、私のする仕事について顧客(仕事相手)から感謝される	1	4	3.0
29 私と同僚の間には適切な距離が保たれている	1	4	3.1
30 私の上司は、仕事における指揮監督ぶりが適切である	1	4	3.0
31 私の同僚は仕事のうえで協力的である	1	4	3.2

**業務目標の把握状況：**

(「4 そう思う-3 ややそう思う-2 ややそう思わない-1 そう思わない」で回答)

	最小値	最大値	平均値
1 個人目標を把握している	1	4	3.4
2 チーム目標を把握している	1	4	3.2
3 組織目標を把握している	1	4	3.1

### 勤務状況に関する自己評価：

（「5 できている-4 ややできている-3 どちらとも言えない-2 ややできていない-1 できていない」で回答）

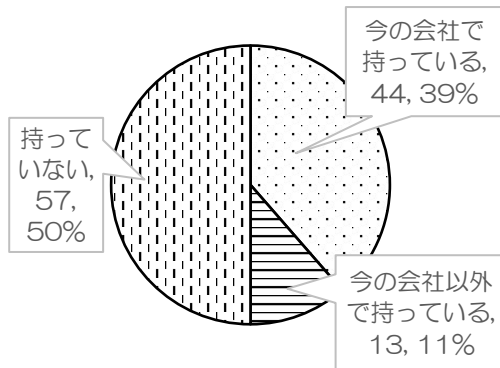
	最小値	最大値	平均値
1 勤務時間に合わせた生活リズムが作れている	2	5	4.2
2 急な体調不良を除き、休まず出勤できている	1	5	4.6
3 心身の不調に対処できている	1	5	4.2
4 自身の障害について、会社の人に説明できている	1	5	4.1
5 収入に応じた生活ができている	2	5	4.2
6 職場での報告・連絡・相談ができている	1	5	4.3
7 指示通り、ミスや間違いなく作業ができている	2	5	3.9
8 新たな企画や業務改善に関する提案ができている	1	5	3.5
9 職場での助言・指導を受け入れることができている	1	5	4.3
10 勤務時間中は集中力を切らさず、作業に取り組んでいる	1	5	4.0
11 後輩への指導やフォローができている	1	5	3.4
12 職業上のストレスに対処できている	1	5	3.7
13 チーム全体を見渡して、自身の役割を把握できている	1	5	3.9
14 作業をうまく進めるための自分なりの工夫ができている	3	5	4.2
15 場面や状況に応じた適切な言葉づかいができている	2	5	4.0
16 困ったときに上司や同僚に助けを求めることができている	1	5	4.2
17 自分の要求をきちんと伝えることができている	1	5	3.9
18 職場におけるルールを把握している（規則を超えた暗黙のルールを含め）	1	5	3.9
19 相手の状況に合わせて行動できている	1	5	3.9

### ～～「(3) 勤務状況」小括～～

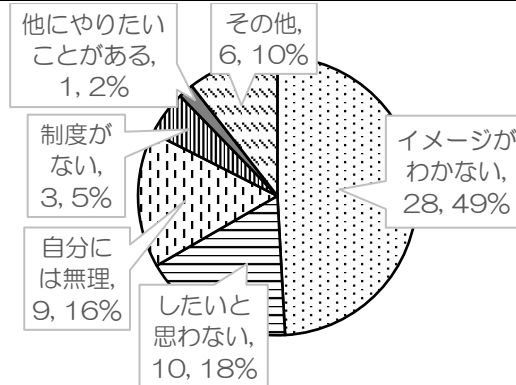
- 仕事に対する満足度に関しては、「私の同僚は仕事のうえで協力的である（平均 3.2）」や「私と私の上司の間には適切な距離がたもたれている（平均 3.1）」といった職場での人間関係に関する項目の満足度が比較的高かった。  
一方、「私はよい仕事をして昇進できると思う（平均 2.6）」や「私はこの会社において、着実な人生設計がたてられる（平均 2.6）」といったキャリアアップ、キャリアプランに関する項目では満足度が低い傾向にあった。
- 業務目標の把握に関しては、全ての項目で平均が 3.0 を超えていることから、把握できていると実感を持っている回答者が多いと考えられる。
- 勤務状況に対する自己評価については、「職場での報告・連絡・相談ができている（平均 4.3）」や「職場での助言・指導を受け入れることができている（平均 4.3）」といった基本的な業務上のコミュニケーションについては評価が高い傾向にあったが、「後輩への指導やフォローができている（平均 3.4）」や「新たな企画や業務改善に関する提案ができている（平均 3.5）」といった、積極的に職場に貢献するような取り組みについては評価が比較的低い傾向にあった。

#### (4) キャリアアップ

##### キャリアアップの目標の有無：



##### キャリアアップの目標を持っていない理由：



##### キャリアアップの目標（自由記述）※一部抜粋：

###### 【専門性の向上】

- ・「2025年の崖」に伴う様々なシステムの刷新に向けて必要なスキルを習得する。
- ・デザインのスペシャリストになって、所属課の成長や会社への貢献をしたい。
- ・ろう者の接客が1人で行えること
- ・一級建築士の資格取得を目標としている。
- ・今やっている新規案件のチェック担当のチェック率 100%にすること
- ・資格をいくつかとる。
- ・自社で数えるくらいの検査エンジニア。
- ・自身の業務の幅をもっと広げていきたい（特にシステム管理者、HP 管理の担当履歴が結構長いため）。
- ・設計者になる（1人で出来るように）。
- ・IT プロフェッショナル（IT サービス分野）を目指している。
- ・Linux 関連の資格をとって職域の幅を増やしたい。
- ・SRE とクラウドエンジニアの二刀流で、自分の市場価値を上げること。
- ・web アプリケーションの脆弱性診断ができるようになることです。

等

###### 【昇格・部署異動】

- ・50歳までに主査へ昇任することを目標にしている。
- ・チーフデザイナーとして活動していきたい。
- ・現在チーフ→リーダーに昇格。
- ・正職員への登用。
- ・専門職コースでのランクアップを目指している。
- ・販促物作成のデザインスキルをさらに向上させ、雇用ランクグレードを上げるのが当面の目標。
- ・CAD の取扱いや機械設計者として知識やノウハウで同僚に負けない。資格昇格による年収 800 万超えが目標。

等

###### 【転職、起業、その他】

- ・これまで培ってきたスキルを活かして事業を立ち上げてみたい。
- ・まずは経験を積んで、転職したいと考えている。今の会社は高齢者が多く、若者もたくさん辞めているから。
- ・一つの会社にこだわらず、様々な会社でスキルアップ・キャリアアップしたい。そのほうが視野が広がり、やりがいを感じそうだから。
- ・海外で仕事をすることを考えている。



- ・個人事業。子供と関われる場を作りたい。

等

### キャリアアップのために取り組んでいること（自由記述）※一部抜粋：

#### 【自主学習】

- ・インターネットで関連する情報を収集している。オンラインにて勉強している。
- ・ディレクションスキルの獲得
- ・デザインの勉強
- ・一級建築士の資格取得。今の業務の目標達成（チームの先輩方に追いつく）。
- ・英語力強化、世界的なトレンドの情報収集。
- ・応用情報技術者試験に合格すること。
- ・個人で仕事（副業）をとったり、新しいスキルを学んだりしながら、転職活動している。
- ・最新技術の動向をチェックする
- ・自宅でPCを触り操作等に慣れるよう意識している
- ・脆弱性診断ツールの使い方を勉強しています。(burpsuit,owaspzap など)
- ・接客に関する資格の勉強や経験を積むこと。
- ・問題集や、エンジニアが発信している Qiita など見て学んでいる
- ・貪欲に知識を吸収し、実施して技術と経験をかさねる。

#### 【社内制度の活用】

- ・社内のアイデアコンテストへの応募。
- ・貿易実務検定の勉強中。（会社の通信教育補助を利用）

#### 【職場での心がけ】

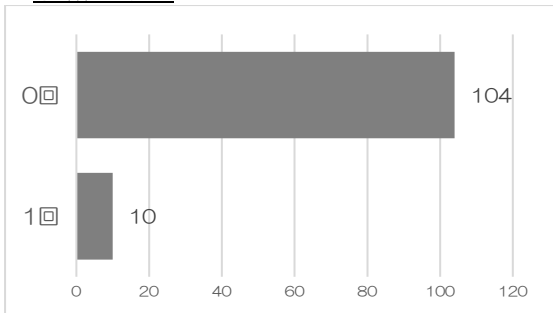
- ・いろいろなことを共有しつつ、とりまとめや指示を行う
- ・チーフデザイナーとして目標を立てていき、様々な知識、デザインに関するもの全て吸収し、積極的に案件に取り組むこと意識している。
- ・現場での作業、顧客のニーズに応えるためにはどうするべきか経験値を上げていく。また、リーダーシップになるためのリーダースキルを視野に入れている。それだけではなく最新の情報を常に吸収しながら自分を磨くことを心がけている。
- ・他部署の検査ソフト業務への参画。業者との頻回な専門的会話、分析会への参画等。
- ・業務を通してミスを減らし、スピードUPできるように努力している。また、報連相をしっかりと行うよう意識している。
- ・業務割合を減らすよう業務割振の仕方の工夫。部下のメンバーがうまく回るように調整を早めにする
- ・課長をよいしょする。
- ・自身の業務（システム管理者、HP管理）をメンバーの人と共有することで理解してもらい、業務を分担できるようにすることで他の業務に関わる機会を増やしている。
- ・自分ができる、できないことを理解し、皆にお互いにフォローしながら、会社に貢献できるように取り組んでいる。
- ・会社の中の委員会活動やクラブ活動に積極的に取り組み、人のつながりを大切にすることで仕事もスムーズに進められるようにしています。
- ・真面目に仕事に打ち込むこと。筆談・メール・手話あらゆる手段でしっかり周りとのコミュニケーションを取ること。明るく挨拶をすること。
- ・CADを使った仕事は、派遣社員への依頼がデフォルトになっているが、耳が不自由な自分は開発としてのディスカッションで力を発揮できないため、自分だけでもできる技量を身につけるために、CAD関連の業務は自ら志願し、派遣の人より早く出来るように努力する。また製造部署にコネを作るなどしている。

～～「(4) キャリアアップ」小括～～

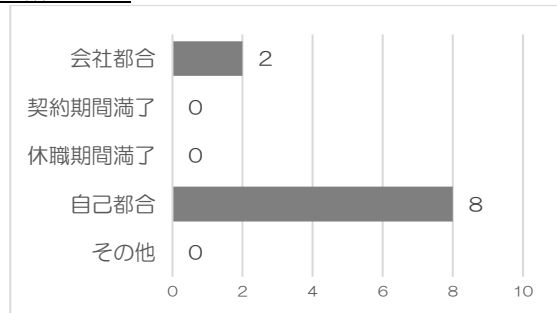
- キャリアアップの目標を（今の会社もしくはそれ以外で）持っている／持っていない の回答者はちょうど5割ずつであった。
- キャリアアップの目標を持っていない理由としてもっとも多かった回答は「イメージがわからない（49%）」、次は「したいと思わない（18%）」であった。  
会社内でマイノリティとなりがちな聴覚障害者の場合、身近にロールモデルを見つけにくいいため、キャリアアップのイメージがわきにくいことが考えられる。
- キャリアアップの目標としては【専門性の向上】【昇格・部署移動】【転職、企業、その他】にかかわる事項が挙げられた。  
特に情報技術関連、デザイン関連の職種においては技術の習得目標や目指す職階が具体的に設定可能であるため、キャリアアップの目標として表現されやすい傾向が見られた。
- キャリアアップのために取り組んでいることについては【自主学習】【社内制度の活用】【職場での心がけ】といった内容が挙げられた。  
特に【自主学習】や【職場での心がけ】に関する回答が多く、社内外の制度や他者からの協力を得るといった視点からの回答はほとんど見られなかった。このことから、聴覚障害のある社会人がキャリアアップのために活用可能な社会資源が少ないことが推察される。

(5) 離職転職

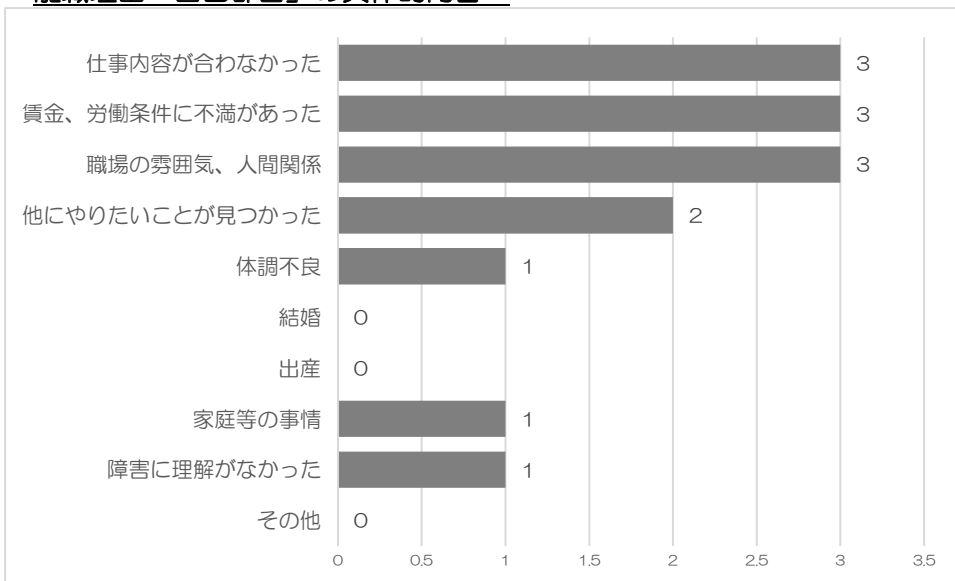
**離職回数：**



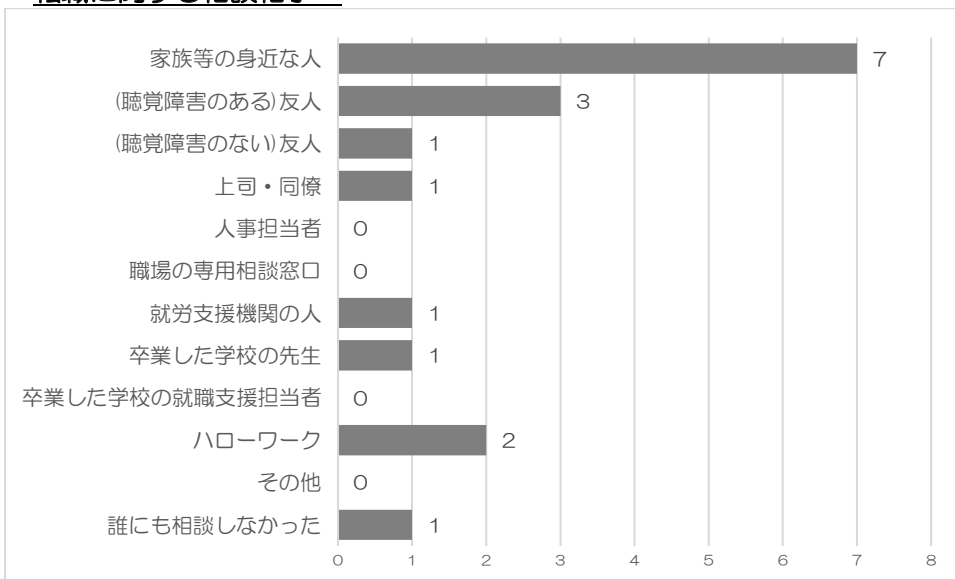
**離職理由：**



**離職理由「自己都合」の具体的内容：**



**転職に関する相談相手：**

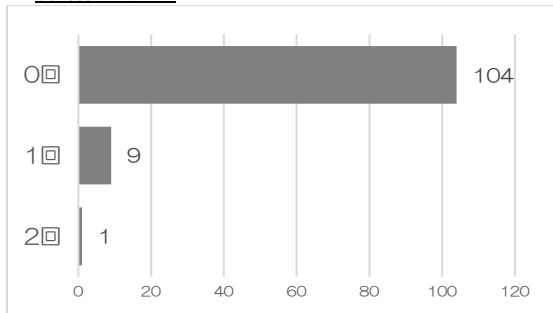


～～「(5) 離転職」小括～～

- 回答者の1割近くが離職を経験していた。
- 主な離職理由は「自己都合」であり、「仕事内容が合わなかった」「賃金、労働条件に不満があった」「職場の雰囲気、人間関係」等の理由が挙げられた。
- 転職に際しての相談相手として最も多かった回答は「家族等の身近な人」であった。

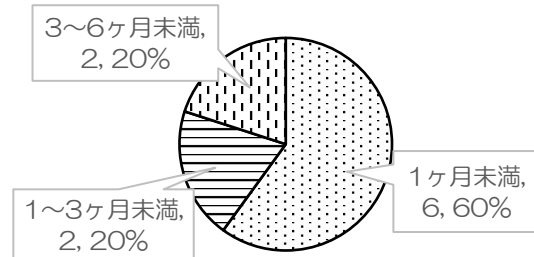
## (6) 休職

### 休職回数：

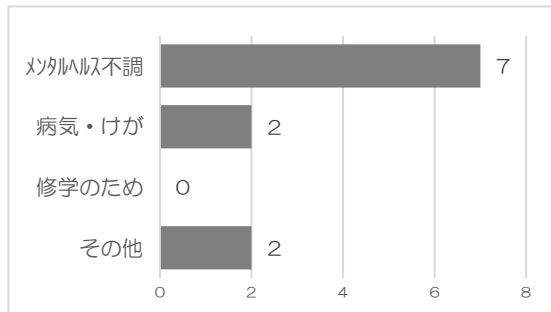


※10名とも復職済み

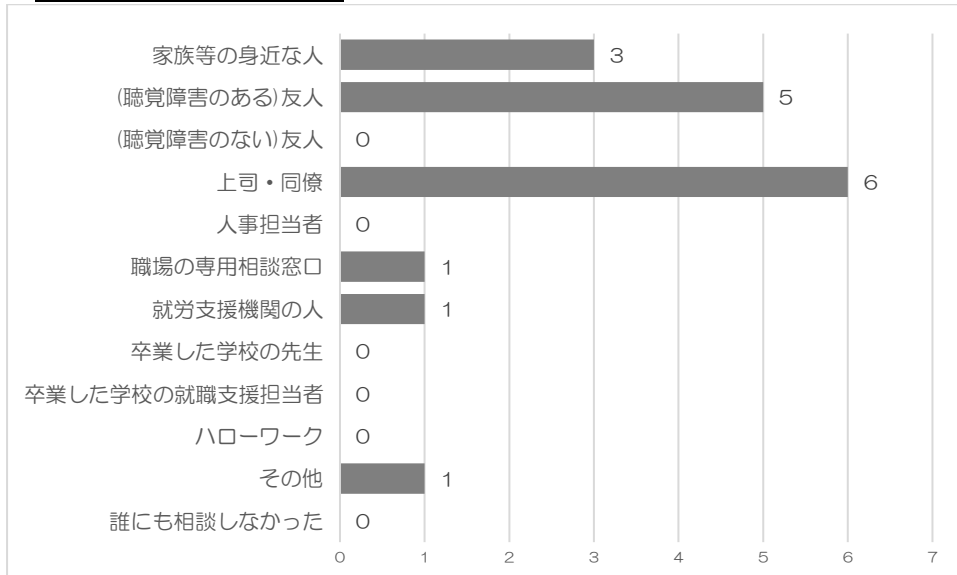
### 休職期間：



### 休職理由：



### 復職に関する相談相手：



### ～～「(6) 休職」小括～～

- ・回答者の1割近くが離職を経験していた。
- ・休職期間は皆6か月未満で、最も多かったのは「1ヶ月未満(60%)」であった。
- ・休職理由は「メンタルヘルス不調」が最も多かった。
- ・復職に関する相談相手として最も多かった回答は「上司・同僚」であった。

(7) 職業生活の質を高めるために行っている工夫 ※一部抜粋

【業務手順の工夫】

- スケジュール管理、業務の整理。
- 音声認識アプリや職場内でのチャット（筆談では時間かかるため）の方法で時間短縮する工夫をしている。簡単な内容なら、筆談。仕事面では設計の仕事をしているが、時間短縮するためにショートキーを使ったり、独自スキルを磨いたりしている。
- Web 上での情報収集と社内での情報発信、自動化による単純労働時間の削減（思考時間を増やす）、最新技術の勉強。
- 業務予定表（1日）でスケジュールを組む（前日に）。翌日に業務予定表を元に進めていく。
- 現在、担当している仕事を Excel で一覧にまとめ、期限や優先度などが分かるようにしています。毎日確認して、優先順位を決めています。

【職場でのコミュニケーション】

- 席が近くても、会社にあるツール（社内チャット）を最大限に活用する
- 手話に興味がある人がいたら積極的に教える
- Slack、ChatWork などを用いた情報共有
- メモをとったあと、上司などに見せどれくらい聞き取れているか、聞き取れてないかを視認してもらおう→聞き間違いはその場で訂正してもらおうなど、自分の障害を見える化している。
- メールの署名欄に「連絡はメールにてお願いします」の一文を追加している。また、社内において手話サークルを設立し、同僚・上司を巻き込んだ活動を行っている。
- わからなかった時は何度も聞き返しつつ、自分でもメモを取って認識があっているかを確認しながら作業しています。
- 何でもない会話、ちょっとした報告、お礼等々、普段からコミュニケーションを積極的にとって、自身をコミュニケーションに慣らしている。
- 飲み会は体調が悪いとかでない以外は参加している。挨拶はきちんとする。与えられた仕事はミスのないように完ぺきにする。
- 名刺に自分の聴覚障害についてと配慮してほしいことを記載している。聞き取れなかったことはためらわずに聞き返している。
- 自ら話しかけるようにしている。会話のきっかけを作ることで、知りたい情報を意外なところで得られることがある。
- 手話のわからない人へも「お疲れ様」「ありがとうございます」「わかりました」「すみません」と手話で挨拶している。そうすると自然と手話を真似て、手話で返事してくれる職員が増えた。
- 上長に毎回「進捗」報告メールを提出し、互いの認識のズレ防止や自分の業務メモ代わりに役立てている。
- 職場で初めに手話通訳や情報保障の要望をしたり手話教室を開催したりするケースを多く聞くが、私は逆の発想で自分の技術を周りに認めさせることから始めた。これにより、信頼してもらえる、味方を作りやすくするといった状況を作っている。
- 相手の言いたいことを汲み取り、返事で確認をとることだと思います。
- 同僚向けに、手話を教えています。その中で「聴覚障害者とは」という話もしました。聞こえないことは隠さず、積極的に助けてほしいことを言うようにしています。分からないことは分からないと素直に言うようにしています。
- 現在、職場での手話サークルを広めており、より聴覚障がいについて理解してもらえるように努力しているところです。

【職場での心がけ】

- まずは失敗を知ること。その失敗を自分で考える工夫が大事。失敗してもいいから、そこから重ねれば変わってくる。あとは「メモを取る」ことが大事。
- 「やれることはすべてやる」の精神でとりあえず手を付けてみている。
- 何か悩みがあったら抱え込まずに、誰かに相談してみる。色々な人の意見を聞く。

- 自分の視点で業務フローを見直し、他の人が見て進める時も分かり易いような業務改善提案やマニュアル作成等を自主的に行っています。結果的に、様々な仕事も任せて頂けるようになりました。
- 目的と動機付けを常に意識する。

#### 【自主学习】

- 任せられている仕事についての参考書を購入し勉強する
- デザイン関連の仕事をしているので良いなと思ったことはすぐに撮影して記録している。時代の変化に気付くために情報収集、映像コンテンツ系の視察を行っている。
- テレワーク勤務が中心なので、すぐに応答できるようにしておく。
- とにかく常に知識をつけること。会社にあるソフトはなんでも試す。基本操作ができるように習得しておく。
- 感覚を磨くためにデザイン系ソフトを使って自分なりにテーマを決めて作品を創る。
- 現在の業務内容に捉われず、興味関心のある分野の勉強をする。目標を持つ。
- 読書。
- 教養を高めるため勉強をする。その道の資格を取得する。手話を好きになる。
- 憧れている先輩に近づき、成功している理由をこっそり研究
- 新聞を毎日読むようにしています。
- 仕事ではメールのやり取りが多く、文章力を求められている。そのために、文章力の検定を受験勉強中。

#### 【仕事とプライベートの両立】

- 睡眠の質を上げること。
- オン・オフの切り替えをしっかりと行う。プライベートを充実させる。
- プライベートも充実させること。
- 3食の食事と睡眠。
- 朝ごはんをしっかりと食べる　美味しい珈琲を飲む。
- 生活習慣（生活ルーチン）をきちんとする。
- 職業とプライベート割り切るようにする。

### 3 総括

本調査では、回答者の多くが本学卒業生でした。大学時代は主に手話でコミュニケーションを取っていたところ、職場では口話や筆談中心へと変わったため、特に大人数での会議や顧客とのやり取りに困難を抱えている方が多いことがうかがえます。

また、業務上のコミュニケーションや会議での情報保障等について一定の理解・協力を得ながら働いている方がいる一方で、発音の明瞭さと聞こえやすさには関連がないといった聴覚障害の特性について理解が得にくかったり情報保障ツールが適切に活用されていなかったりと悩みを抱えている方も少なくないことが分かります。聴覚障害に関する正しい知識や、社員のニーズと場面に応じた適切な情報保障手段について広めていくことが、「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター」の重要な役割であるという示唆が得られました。

加えて、この調査は特に聴覚障害のある社会人の方々へのキャリアサポート支援について検討することを目的に行っておりますが、社内のキャリアアップ体制に対する満足度が低く、さらに回答者の半数がキャリアアップの目標を持っていないという現状から、キャリアサポートに関連する社会資源が不足している状況が改めて確認できました。今後、当事業では本調査の結果に基づき、聴覚障害のある社会人の方々のキャリアアップを支援するための相談窓口の設置やイベントの企画を進めてまいります。具体的には、聴覚障害のある社員と共に働く上司・同僚の方を対象として聴覚障害の特徴やコミュニケーションの取り方、支援機器の活用等に関する啓発セミナーを行うこと、聴覚障害のある社会人の方々に向けてキャリアアップに有用な情報を提供するセミナーを実施したり、同じ悩みを持つ、あるいは克服した経験を持つ方と情報共有できる場を設けたりすることを検討しております。

改めまして、本調査にご回答くださった皆様、ご協力ありがとうございました。

今後も、当事業に関してご意見・ご要望などございましたら次頁に記載の事務局（つくば拠点）まで遠慮なくご連絡くださいますようお願いいたします。



聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査 調査結果報告書  
(聴覚障害のある社会人の方々向け)

執筆・編集：

筑波技術大学 産業技術学部 河野 純大 、横井 聖宏  
後藤 由紀子、田中 陽土  
沼田 裕之

発行：

日本財団奨学寄付金  
「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業 つくば拠点  
〒305-8520 茨城県つくば市天久保 4-3-15  
国立大学法人筑波技術大学 総合研究棟 R207 室  
TEL,FAX: 029-858-9016 E-mail: career\_support@tsukutech-social.net

発行日：

令和 2 年 9 月

令和2年

# 聴覚障害者の 職業生活・支援ニーズに 関する実態調査 調査結果報告書

(企業様向け)



日本財団助成事業

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター設置」

つくば拠点（筑波技術大学内）

[当事業のホームページはこちらです→→→](#)



## ご挨拶

大学へ進学する障害学生数が増加傾向にある昨今、在学中の修学支援については、個々の大学における障害学生支援室の設置や、筑波技術大学に事務局を置く日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）をはじめとした大学間連携体制の構築が着々と進められてきました。しかし、卒業後を見据えたキャリア支援の取り組みは緒に就いたばかりで、特に、コミュニケーションに不自由さがある聴覚障害学生の利用を見込んで情報保障等の体制を整備しているサービスは、ほとんど見られません。聴覚障害学生が長期的なキャリアを見据えて進路選択をするための情報やロールモデル、就職後の悩みを共有する場、積極的なキャリアアップを目指す際の学びの場が不十分であるために、職務内容や職場環境とのミスマッチが生じ、短期間での離転職を余儀なくされるケースも少なくありません。

当事業では、聴覚障害学生が自らの進路を積極的に選択できるための情報や機会の提供、就職後の負担を低減するための職場環境設定の提案、大学卒業後も学び続けられる場の整備などを通じて、多面的なキャリアサポート支援体制を構築することを目標としています。2023年度の事業完了時までには、日本国内に複数箇所の「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター」構築を目指します。

本調査は、「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター設置」事業の開始にあたってのニーズ把握を目的として行ったものです。聴覚障害のある社員と関わりを持っていらっしゃる、多数の企業の担当者が回答にご協力くださいました。この場をお借りして、感謝申し上げます。この報告書が、聴覚障害者の就業に関する現状の把握に寄与できれば幸いです。

令和2年9月

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業責任者

筑波技術大学産業技術学部

河野 純大



本調査は、令和元年度より筑波技術大学が行っている日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」の一環として実施されたものです。

## 目次

ご挨拶	1
目次	2
1 調査の概要	3
2 調査結果	3
(1) 会社・社員概要など	3
(2) 回答者の属性	6
(3) 聴覚障害社員とのコミュニケーションの状況	7
(4) 聴覚障害社員の勤務状況	9
(5) 聴覚障害社員のキャリアアップ	10
(6) 聴覚障害社員と接していて感じること	12
3 総括	14

## 1 調査の概要

### (1) 背景・目的

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業では、聴覚障害学生が自らの進路を積極的に選択できるための情報や機会の提供、就職後の負担を低減するための職場環境設定の提案、大学卒業後も学び続けられる場の整備などを通じて、多面的なキャリアサポート支援体制を構築することを目標としています。

事業の本格始動に先立って、聴覚障害者の職業生活の実態と職業生活の質を高めるための支援ニーズを把握することを目的として、この度全国調査を実施いたしました。

### (2) 調査対象

- ・聴覚障害者を雇用している企業の担当者様 約 300 名

### (3) 調査方法

郵送による自記式質問紙調査

### (4) 調査期間

令和元年 9 月～令和 2 年 5 月末日

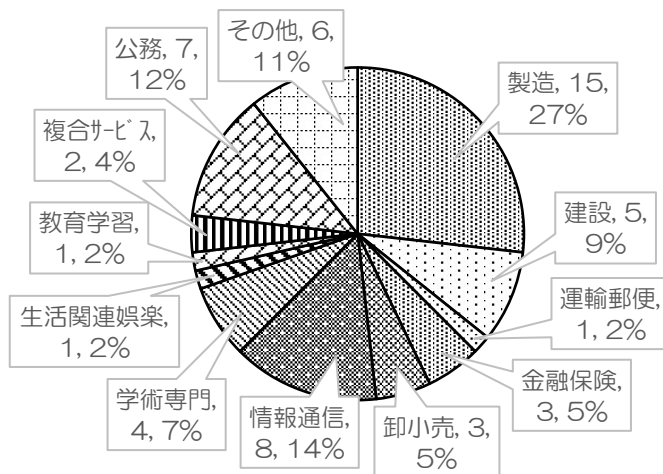
## 2 調査結果（企業の担当者様）

56 名の担当者様からご回答いただきました。  
ご協力くださった皆様、誠に有難うございました。

【注】円グラフの凡例は、「回答内容、回答者数、回答割合」を示しております。

### (1) 会社・社員概要など

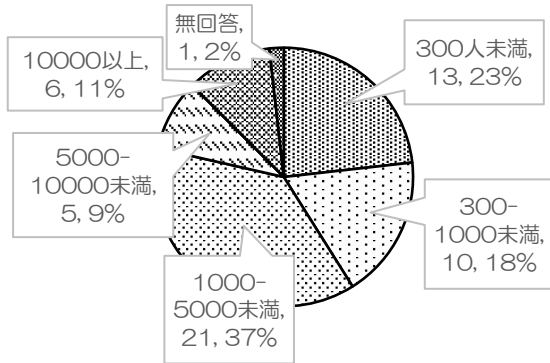
#### 業種：



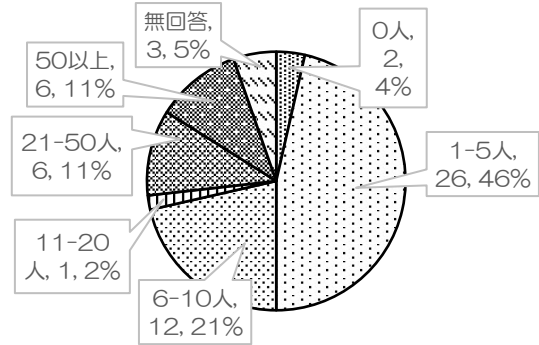
#### 業種その他：

ソフトウェアサービス、建築設計、研究機関、  
情報サービス、特例子会社、等

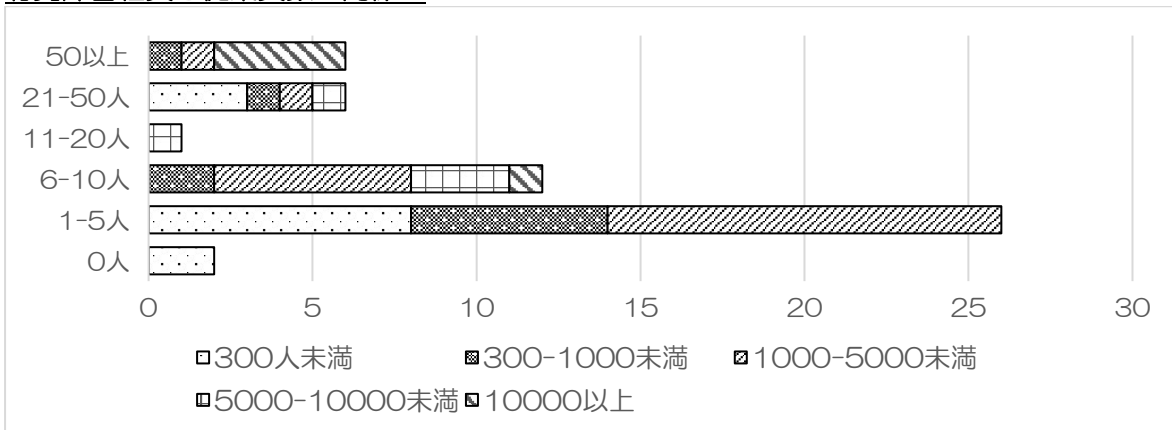
**従業員数：**



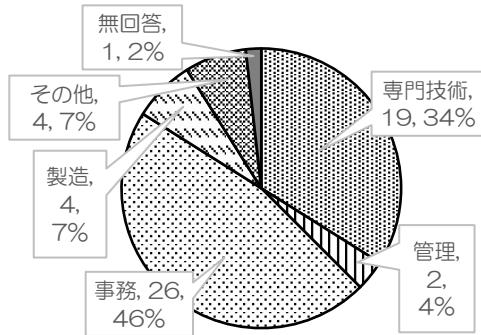
**聴覚障害を持つ社員の数：**



**聴覚障害社員と従業員数の関係：**

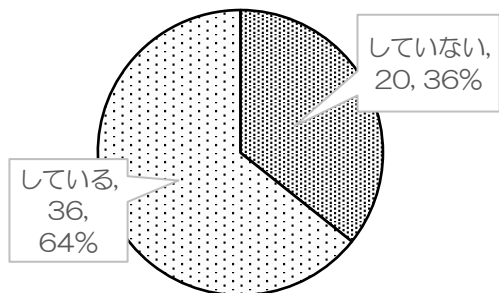


**聴覚障害社員の仕事内容：**

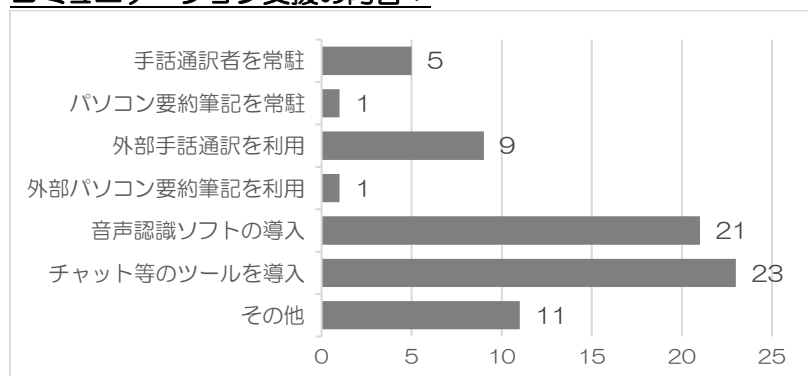


仕事内容その他：  
イラスト、デザイン・編集

**コミュニケーション支援のための  
設備・機器を配置しているか：**



## コミュニケーション支援の内容：



## 支援の内容その他：

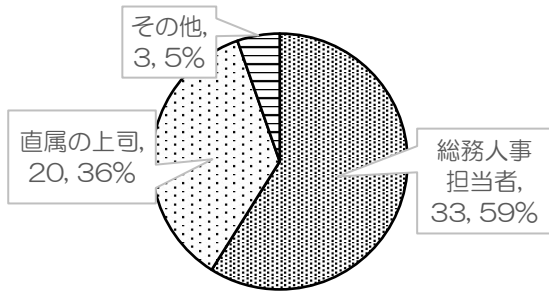
ブギーボード、手話サークル、手話サポート制度（社員による手話通訳）、  
筆記用ボード配布、筆談、要約筆記者の手配、等

## ～～「(1) 会社・社員概要など」小括～～

- 企業の業種は、特定の業種が大きく占めることはなく、様々な業種で聴覚障害者が働いている。
- 従業員数が300人以上の企業（大企業）が約8割を占めている。
- 聴覚障害社員が1～5人の企業が約半分を占めている。
- 聴覚障害社員の仕事内容は、専門技術、事務で8割を占めている。管理的業務の従事者が最も少ない。
- 6割強の企業が、聴覚障害者員に対するコミュニケーション支援を行っている。
- コミュニケーション支援の内容としては、音声認識ソフトまたはチャット等のツールの導入を行っている企業が多い。しかし、要約筆記を活用する企業はごくわずかである。

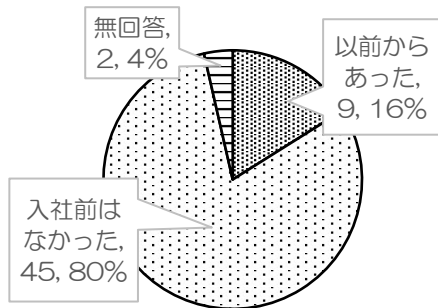
(2) 回答者の属性

聴覚障害社員との関わり：



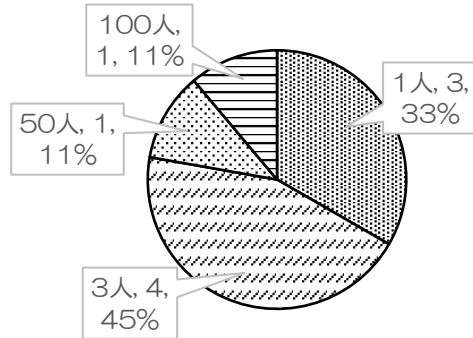
その他：社長、特例子会社の代表者

聴覚障害者との交流経験：



(「以前からあった」方の)

聴覚障害者との交流経験人数：



～～「(2) 回答者の属性」小括～～

- 回答者は総務人事担当者が一番多く、次いで直属の上司である。
- 聴覚障害者との交流経験がなかった回答者が、8割を占めている。
- 交流経験がある場合でも、3人以下が約8割を占めている。



### (3) 聴覚障害社員とのコミュニケーションの状況

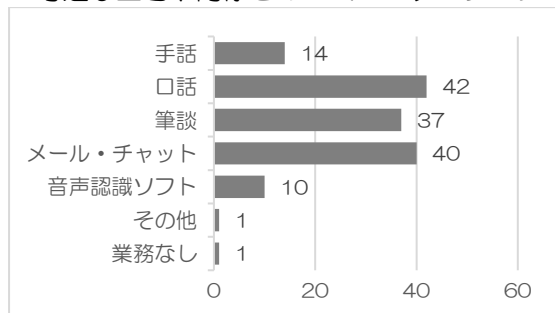
#### 仕事場面におけるコミュニケーションの状況

(1 うまくいっていない～4 うまくいっている)

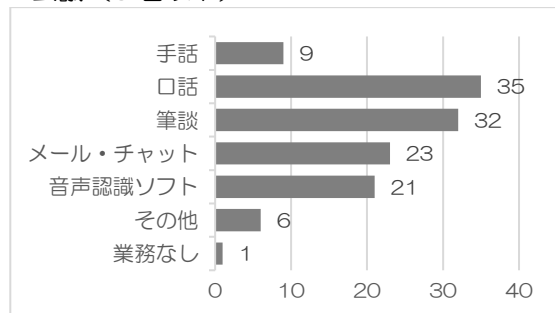
場面	最小値	最大値	平均値
日常的コミュニケーション	2	4	3.4
会議 (5名以下)	2	4	3.2
会議 (5名以上)	1	4	3.2
研修	1	4	3.0
顧客との打ち合わせ	1	4	2.9
休憩中	1	4	3.3

#### 聴覚障害社員とのコミュニケーション方法

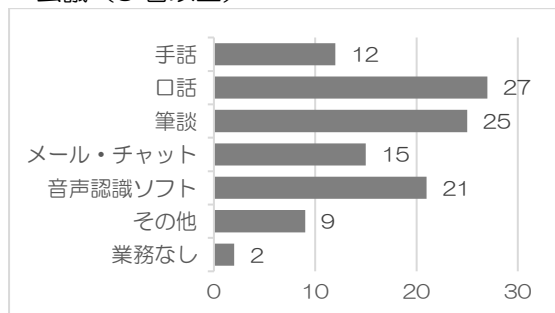
##### ・身近な上司や同僚とのコミュニケーション



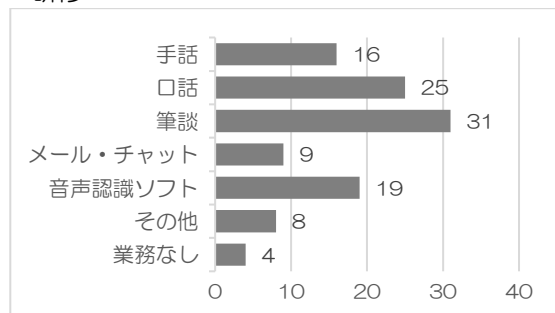
##### ・会議 (5名以下)



##### ・会議 (5名以上)



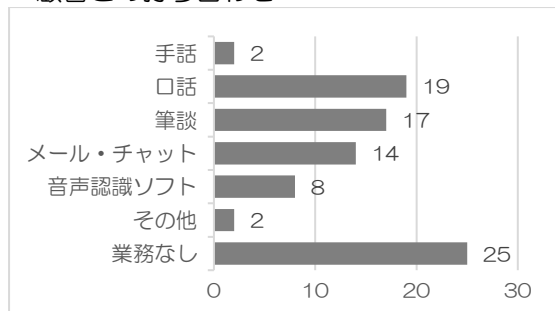
##### ・研修



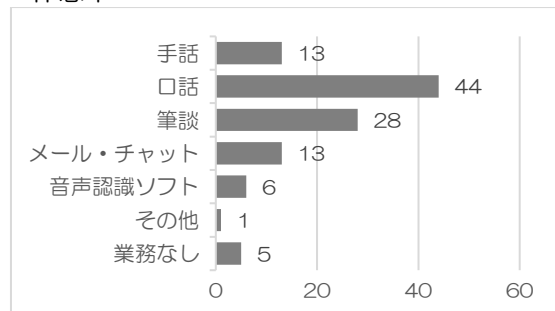
その他：事前資料配布、要約筆記、手話通訳派遣、プロジェクターによる説明、等

その他：事前資料配布、要約筆記、手話通訳派遣、プロジェクターによる説明、等

##### ・顧客との打ち合わせ



##### ・休憩中



その他：資料配布、FAX、等

～～「(3) コミュニケーションの状況」小括～～

- コミュニケーション状況に対する評価は、「顧客との打合せ」が最も低く、「日常的コミュニケーション」が最も高かった。
- 研修を除く全ての場面で、口話が最も多く選択されたコミュニケーション方法であった。
- 会議や研修といった複数名でコミュニケーションを取る場面では、音声認識ソフトを使うとする回答が比較的多かった。
- 顧客との打合せについては、約半数の企業が「業務なし」と回答した。

#### (4) 聴覚障害社員の勤務状況

##### 聴覚障害社員の業務目標の把握状況に対する評価

(「4 そう思う-3 ややそう思う-2 ややそう思わない-1 そう思わない」で回答)

	最小値	最大値	平均値
1 個人目標を把握している	2	4	3.5
2 チーム目標を把握している	1	4	3.4
3 組織目標を把握している	1	4	3.2

##### 聴覚障害社員の勤務状況に関する評価

(「5 できている-4 ややできている-3 どちらとも言えない-2 ややできていない-1 できていない」で回答)

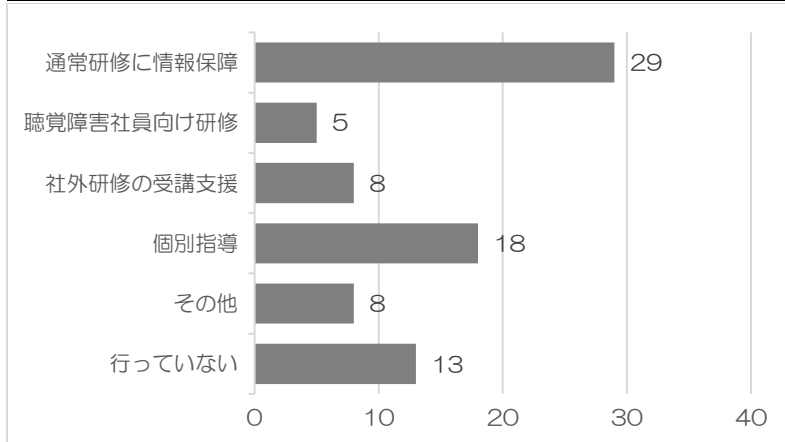
	最小値	最大値	平均値
1 勤務時間に合わせた生活リズムが作れている	2	5	4.6
2 急な体調不良を除き、休まず出勤できている	3	5	4.8
3 心身の不調に対処できている	3	5	4.5
4 自身の障害について、会社の人に説明できている	2	5	4.5
5 収入に応じた生活ができている	3	5	4.6
6 職場での報告・連絡・相談ができている	2	5	4.4
7 指示通り、ミスや間違いなく作業ができている	1	5	4.1
8 新たな企画や業務改善に関する提案ができている	1	5	3.6
9 職場での助言・指導を受け入れることができている	2	5	4.5
10 勤務時間中は集中力を切らさず、作業に取り組んでいる	1	5	4.3
11 後輩への指導やフォローができている	1	5	3.6
12 職業上のストレスに対処できている	2	5	4.1
13 チーム全体を見渡して、自身の役割を把握できている	1	5	4.2
14 作業をうまく進めるための自分なりの工夫ができている	1	5	4.2
15 場面や状況に応じた適切な言葉づかいができている	1	5	3.8
16 困ったときに上司や同僚に助けを求めることができている	1	5	4.2
17 自分の要求をきちんと伝えることができている	1	5	4.2
18 職場におけるルールを把握している(規則を超えた暗黙のルールを含め)	1	5	4.4
19 相手の状況に合わせて行動できている	1	5	4.1

～～「(4) 勤務状況」小括～～

- ・聴覚障害社員の業務目標の把握状況に対する評価は、いずれも平均値が 3.0 を上回っており、肯定的な評価が多かったと考えられる。
- ・勤務状況に関する評価についても、いずれも平均値が 3.5 を上回っており、肯定的な評価が多かったと考えられる。
- ・相対的に評価が低い項目は【8 新たな企画や業務改善に関する提案ができている】【11 後輩への指導やフォローができている】【15 場面や状況に応じた適切な言葉づかいができている】といった、一定の業務経験を重ねた後に求められるコミュニケーションスキルを示す内容だった。

## (5) 聴覚障害社員のキャリアアップ

### 聴覚障害社員のキャリアアップについて社内で行っている取り組み：



#### 通常研修に情報保障（具体例）：

音声認識ソフト、資料をプロジェクターに投影、手話通訳、要約筆記、ライブトーク、聴覚障害者用のマイクを利用、等

#### その他：

セミナー出席（健常者のフォロー付で）、研修における事前の資料配布、他の社員が手話を学ぶ活動の実施、等

### 聴覚障害社員のキャリアアップに関する課題[自由記述] ※一部抜粋：

#### 【コミュニケーション上の課題】

- ・聴覚障害のかたは積極的なコミュニケーションを避ける傾向がある。周りのメンバーも接し方がわからないため、コミュニケーションが取れていない。社員の評価や社員のキャリア形成のために、必要な情報交換が不足する可能性がある。
- ・対外交渉では電話を含む口頭で進める事が多くあり、経験を積むにも有効な認識だが、現実難しくキャリアアップにおいて一つのハードルになっていると考えている。
- ・スピードが求められる様な仕事では、コミュニケーションがとりづらいため、成果を出す事が難しい。その中で健常者と同じ評価基準で評価されてしまう。キャリアアップの幅も狭くなり、思うようにキャリアアップに繋げる事が出来ていない。能力を活かせる様な役割、ポジション、評価基準を作る事も必要なのではないか。
- ・聴覚障害社員のコミュニケーション方法が手話に対し、人事担当者・部署の同僚に手話を使いこなせるものがないため、音声入力やチャットなどの文字でのやりとりが中心になり、コミュニケーションの速度や理解度が健聴者に比べると十分ではありません。現在は専門的な能力・技術を高めていただく方針で取り組んでいますが、マネジメント職等へのキャリアアップは弊社の現状では難しいと感じています。

#### 【本人の主体性・意欲】

- ・折衝、調整力の育成
- ・キャリアアップへの主体性の醸成
- ・聴覚障害者の方でも一生懸命頑張っている人、そうでない人がいます。それは健常者と同じであり本人の意識の問題だと思います。聴覚障害を持っていても向上心があれば高い技術を身に着けることができます。遠慮せず、前向きに取り組むことが必要だと感じます。
- ・本人の自主性にまかせています。人により、PC能力の向上を目指す者も、目標を高く設定しない者もいるので、一律に取り扱うことは困難です。

- どうしても受け身の姿勢になりがちなのでもっと積極性を持って欲しい。報・連・相が課題。
- 本人がキャリアアップに関してあまり積極的ではないと感じる。本人がどこかハンデとしてあきらめている、上司が聞こえないことのマイナス面に捉われ無理だと思い込んでいるといった双方の課題をコミュニケーションにより解決していくべきと考えている。

#### 【情報保障付きで研修を受けることの困難さ】

- キャリアアップ、スキルアップにむけた手話で学べる研修・教育がまだまだ少なく、受けることのできる研修が限定的であること。
- 研修を受講した際に、講師の会話が理解できないことがある。
- IT系の研修（外部）に行かせたいと思いますが、なかなか情報保障をしたものがないため難しさを感じています。
- 手話通訳等の配置が難しいため、研修（外部も含め）に参加できる機会が少ない。本人に確認の上で座席を前方（講師に近い場所）にするなどは行っています。

#### 【社内の環境整備】

- 職場ごとに一定の配慮をしているものの、なかなか新しい業務をお願い出来ていない実態がある。
- 自身がキャリアアップを望んでも、そのことのできる環境が整わないと伴わなくなるので、環境整備が課題であると考えます。
- デスクワーク以外の業務でのOJTではサポート体制を組むのが難しく、限界を感じている。
- 大人数の会議への参加が難しい。
- 情報保障については企業側が完全にリードしなければならないと感じている。本人から、具体的な情報保証の手段についての要望がなく、課題が見つかる毎に仕事を依頼する側が配慮する形となっている。依頼者側の手間が増えることは否めず、弊社のようなエンジニアリングサービス（プロジェクトワーク中心で日々のTODOが複数あり時間に追われる事が多い）ではその手間を割ける余地があまりない。

#### 【その他】

- 手話感覚での文章なのか、時折文章の意図がわからなくなる。
- 何年後にどういうキャリアになっているか、お互いにその姿を共有できていないのは課題と思います。
- 他者とのレベル感（能力）。
- 障がいの有無で課題は感じません。
- 個人の障害特性に配慮したキャリアアッププログラムが必要。

#### ～～「(5) キャリアアップ」小括～～

- 聴覚障害社員のキャリアアップのために実施している取組みとしては、通常の研修に手話通訳や音声認識といった情報保障を付ける形を取る企業が最も多い。
- 2割強の企業が、取り組みを行っていないと回答した。
- 聴覚障害社員のキャリアアップにおける課題としては、【コミュニケーション上の課題】【本人の主体性・意欲】【情報保障付きで研修を受けることの困難さ】【社内の環境整備」といった内容が挙げられた。

## (6) 聴覚障害社員と接していて感じること[自由記述] ※一部抜粋：

### 【コミュニケーション面】

- コミュニケーション（口話、メールなど）はなるべく多くすることが重要だと感じています。
- コミュニケーションの面で特に社内での問題は発生していません。ただ顧客への説明などはなかなか難しい面があります。
- しっかりと理解できていないのに「理解した」と言うクセがある。何度も聞くことを申し訳なく思うようです。
- はじめはコミュニケーションのとり方に時間がかかる事が気になったが、自分も手話を学びながら接する事で多くの事を学ぶことができた。
- 業務遂行やコミュニケーションを取る上での情報が限られていると思うので、時々、見ればわかるはずと思っても、そのワカルハズという場面で、違う方向に行ったり、そこで立ち止まっている時がある（仕事上で）。情報をどう提供していくのが良いか、どこまで理解できているかの確認の仕方を模索しながら実施している。
- 伝わったと思ったら伝わっていなかったというケースについて。本人はある程度予測の元、聞こえていない部分を自分の中で補っている場合がある。特にある程度聞こえているような方。認識が怪しい場合は、手間がかかったとしても確実に確認をする習慣を身に着けるのが大事かと思えます。
- 読唇できる方とのコミュニケーションはとてもスムーズでいつも感心します。読唇できない方も音声認識ソフトでカバーできていますので業務に全く支障ない状況です。したがって取り立てて聴覚障害社員との課題はないと考えております。
- 聴覚障害といってもその程度はさまざまであると思いますが、思っていた以上に通常の口話でも理解している様に感じています。外部からのコミュニケーションは、メールやチャット等で対応しているため、コミュニケーションに対する大きな問題は無いと感じています。
- 説明内容の理解・伝わり方に相違がないよう、伝える内容により確認が必要（重要）。前向きにがんばっているため、その背中を押して上げることで良い結果がでている場合があります。ただし、内容がわかっていない場合でも返事をしてしまう、回答することで失敗するケースもあります。確認するフェーズはお互いに大事だと思っています。

### 【障害理解・障害特性】

- 一つの個性であり、活躍いただけている。周囲の理解は必要だが、過度な気遣いはいらないと感じる。
- 勤務状況がよくない場合、その原因が聴覚障害によるものなのか、それ以外にあるのか分からないことがあり指導に苦慮している。
- 見た目では障害が分からないため、お客様が来客したときに、気づきづらく、勘ちがいさせしてしまうことがある。
- 聴覚障がい「個性」であり、コミュニケーションにおいては健常者と何ら変わるところはない。
- 手話を出来る方に囲まれた環境の中でこれまで過ごしてこられた聴覚障害者の方と、聴覚障害の方との接点がこれまであまりなかった社員とのコミュニケーションの難しさがあるように思います。例えばチャット等ではこちらのニュアンスがうまく伝わらず（軽い指導のつもりが文章で伝えると”怒られた”と捉えられる等）、難しさを感じる場面があります。また、聴覚障害社員も文章ではうまくこちらに伝えることが出来ずに手話を理解してほしいというジレンマを抱えています。ただ、同僚・本人が互いに試行錯誤しながら、前向きに日々の業務に取り組んでくれています。また、同僚・上司にも新たな気付きや成長をもたらしてくれています。
- 就労を開始した直後は、健常者であっても聴覚障害者であっても本人なりのマイルールがあると思いますが、健常者は上司、同僚、顧客との関わりの中で角がとれ、良い意味で丸くなります。一方、聴覚障害者の方はそういった機会が少なくなってしまう、周りもある程度諦めをもって接する部分もあると思っています。労使双方が、聴覚障害のハンディキャップを乗り越え、互いに存在価値を認め合える形を目指して努力すべきと感じています。

- ・聴覚障害の方々はしっかり自分を持っています。ここまでしかできない。やらない。ではなく、どのようにすることで解決できるか自ら考え向上心を持って取り組んでほしいと思います。特に、聴覚障害の方だけではなく、健常者にも同じことが言えますが。

#### 【個人の能力・人間性】

- ・何事も前向きな姿勢になれるかが業務遂行やキャリアアップに非常に重要と考えている。
- ・広い視野で考える機会が少ないためか、ややガンコと思う時もあるが、基本的には真面目に仕事に取り組んでくれている。もう少し積極性があると有難い。
- ・私のチームに所属している社員はすごく優秀で、何事にも非常にアグレッシブに動いてくれています。障害を持つ方が、働きやすい環境づくりができる企業になってほしいとおもいます。
- ・集中力があり、丁寧な業務をする能力は高いと感じる。
- ・障害のありなしよりも、本人の素養が重要と考える。
- ・全員ということではないが、どうしても遠慮しがちになってしまう、ふさぎこんでしまうようなことが時々見られる。周りももっと意識して接するようになる必要がある、難しいと思うことがある。
- ・大学生はまだ良いが、支援学校卒の人は手話を使ってもらえてあたりまえという考えの人が多。歩み寄りの気持ちが必要。
- ・現在ではデザイナーとして欠かせない人材です。今後も活躍してもらえると期待しています。
- ・能力の高い方が多いと思います。聴覚障害者の雇用をもっと進めていきたく考えています。
- ・弊社社員 A は生意気が丁度良いくらい、与えられた業務に対し真摯に取り組み、作業所の人間からも可愛がられています。(中略) 本人の資質は大きいと思います。弊社の場合、明るく前向きな方だったので職場には割と楽に受け入れられたように思います。
- ・弊社に勤務する貴学の卒業生は、自分で物事を考え、行動ができる方です。周囲のメンバーとの人間関係も良好で、期待されています。今後も更にキャリアアップを目指してほしいと考えています。私の個人的な感覚で恐縮ですが、一般的に、聴覚に障がいがある方は、育ってこられた環境(手話だけの生活等)も影響するのか、情報の質、量の個人差がとても大きく、それが考え方や行動につながることで、ご自身で可能性の幅を狭められているようなケースも見受けられます。厳しい社会に出るまでに、教育機関では、色々な人に接したり、体験するなどしながら、社会性を身につけてもらえるような教育をしていただけるとありがたいです。

#### 【キャリアアップ】

- ・身近に居る聴覚障害社員は、プレゼン資料を全て文字(文章)で書こうとします。グラフや図、表、イメージ図、モデル図、フロー図など、もっと視覚的な技術を使えば、すぐにメンバーに伝わるといことがわからない様です。コミュニケーション(考えている事の伝達)には言葉(文字)よりも効果的なものがあることに気づいてほしいと思っています。
- ・様々な経営情報に触れる機会はあるものの、理解を深めるためのサポートが必要と感じられる。個人差はあるが、キャリア形成意欲と現実のギャップに諦め感を感じる者も多い。口話スキルの有無、程度によって活躍の場が限られてくるケースも多いが、職場の理解を深めることも大事だと感じる。

### 3 総括

本調査にご回答くださった担当者様のご所属は、多くが従業員 300 人を超える大企業でしたが、半数近くの企業様で聴覚障害社員の人数は 1～5 人と回答されていることから、聴覚障害社員はマイノリティであると言えます。

6 割を超える企業様でコミュニケーション支援の機器等が導入されているものの、会議や研修のような多人数が集まる場では、コミュニケーションの質が下がっていることがうかがえました。聴覚障害社員の勤務状況については、肯定的な評価が多かった一方で、後輩への指導や業務改善の提案といった高度なコミュニケーションスキルを求められる場面については相対的に評価が低くなっていることが確認されました。

聴覚障害社員のキャリアアップに関しては、聴覚障害からくるコミュニケーションの困難さだけでなく、聴覚障害社員自身の主体性や意欲、また社内環境の整備などが課題となっていることがうかがえました。

日常的に聴覚障害社員と接している担当者様は、障害特性の理解やコミュニケーション、キャリアアップなど、多様な視点で聴覚障害社員を支えてくださっています。今後、当事業では本調査の結果に基づき、聴覚障害社員を雇用している企業様のへの支援や情報提供を行っていただけるよう、相談窓口の設置やイベントの企画を進めてまいります。具体的には、聴覚障害社員と関わる経験の浅い上司・同僚の方を対象として聴覚障害の特徴やコミュニケーションの取り方、支援機器の活用等に関する啓発セミナーを行うこと、聴覚障害のある社会人の方々に向けてキャリアに関する情報共有・相談の場を設けることを検討しております。

改めまして、本調査にご回答くださった皆さま、ご協力有り難うございました。



聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査 調査結果報告書  
(企業様向け)

執筆・編集：

筑波技術大学 産業技術学部 河野 純大 、横井 聖宏  
後藤 由紀子、田中 陽土  
沼田 裕之

発行：

日本財団奨学寄付金

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業 つくば拠点

〒305-8520 茨城県つくば市天久保 4-3-15

国立大学法人筑波技術大学 総合研究棟 R207 室

TEL,FAX: 029-858-9016 E-mail: career\_support@tsukutech-social.net

発行日：

令和2年9月

