

# 聴覚障害者のキャリアアップ における課題

—聴覚障害当事者と企業担当者に対する  
アンケート調査から—

- 後藤 由紀子（筑波技術大学産業技術学部 特任助手）  
横井 聖宏（筑波技術大学産業技術学部）  
河野 純大（筑波技術大学産業技術学部）



筑波技術大学は、日本で唯一の、聴覚・視覚障害者のための高等教育機関です。

社会に貢献できる先駆的な人材を育成することを教育的使命とし、この使命を果たすために幅広い教養と高い専門性を授ける教育を行っております。

学 部：産業技術学部、保健科学部

大学院：技術科学研究科

（産業技術学専攻／保健科学専攻／情報アクセシビリティ専攻）

大学ホームページ <https://www.tsukuba-tech.ac.jp/>

## はじめに

## (1)大学における聴覚障害学生のキャリア支援

大学に在籍する聴覚障害学生の支援において、修学支援に関しては、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た。

しかし、卒業後を見据えたキャリア支援の体制は発展途上であり、事例の蓄積や障害理解啓発のためのネットワーク作りが必要とされている<sup>1)</sup>。

※PEPNet-Japanホームページ: <http://www.pepnet-j.org/>

## (2)聴覚障害者のキャリアアップ支援

岩山(2013)が算出した聴覚障害者の離職率は身体障害者全体の離職率を上回る水準で高止まりしており、かつ聴覚障害者は転職回数も多いと指摘されている<sup>2)</sup>。

また、聴覚障害者が仕事についての悩みを打ち明ける相談先は主に聴覚障害のある友人・知人であり、「手話のできる人」に相談したいという意向を持つ聴覚障害者は就労支援に関する専門機関をあまり利用していない実態が明らかとなっている<sup>3)</sup>。聴覚障害者の離職には福祉や労働を専門とする支援者が介入している事例が少ないと推察されることから、聴覚障害者のキャリアアップ支援においてはコミュニケーション環境の保障された相談場所の設置が肝要である。

## (3)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」

事業の受託における目的や事業内容については、次のスライドで詳述する。

本発表では、当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「聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査」の結果を抜粋して報告する。

### 【参考文献】

- 1)川合紀宗, 西塔愛. 聴覚障害者を雇用する企業に蹴る当事者支援の現状と課題に関する考察. ろう教育科学. 53(1). 23-37. 2011
- 2)岩山誠. 聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの包括的枠組みに関する考察. 地域政策科学研究. 10. 1-24. 2013
- 3)水野映子. 聴覚障害者の仕事に関する相談先-聴覚障害者対象アンケートの結果より-. LIFE DESIGN REPORT Spring 2016.4. 25-38. 2016

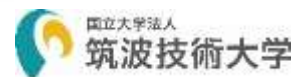
# 日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」

筑波技術大学では、令和元年度より日本財団助成事業「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5年度)」を受託している。

当事業の目的は、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、就職後の職場環境に関する提案ならびに相談対応、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体制を構築することである。

事業内容は、以下の通り。

## 「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



### 当事業について

企業等で就労している聴覚障害者が、業務を遂行する上で周囲とのコミュニケーション等に困難を感じる場合があります。しかし大学在学中から就職後にかけて、就職に向けた不安や職場での困難さについて相談できる場所は多くありません。

**当事業は、聴覚障害のある社会人の方々、聴覚障害者を雇用している/これから雇用する企業の方々、大学等に在学中の聴覚障害学生の方々を対象としております。**

就労上の困りごとに関する相談対応やスキルアップ・キャリアアップに資するサポート講座の開催、現役学生へのキャリア教育、聴覚障害者を雇用する企業への理解啓発などを通じて、聴覚障害者の生涯を見据えたキャリアサポートに取組みます。

### 事業概要

当事業の概要は、以下の通りです。

#### 社会人対象事業

- 就労上の悩みや情報を交換する情報交換会(カタリバ)の開催
- 職業生活に役立つ知識、情報を提供する  
ライフ&キャリアサポート講座の開催 等

#### 相談対応拠点事業

- つくば拠点(筑波技術大学内)、東京拠点(サテライトオフィス)にて相談対応を行います。

#### 企業対象事業

- 会社説明会におけるコミュニケーション支援
- 聴覚障害者の雇用管理等に関する相談 等

#### 現役学生対象事業

- 社会人の聴覚障害者の話を聞く会の開催  
⇒就労する上で必要なスキルを在学中に学ぶことを目的としています。
- 企業説明会の開催 等

#### お問い合わせ先

〒305-8520 茨城県つくば市天久保4-3-15総合研究棟R207室  
国立大学法人筑波技術大学  
「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンター」  
つくば拠点

当事業は、  
日本財団の助成を受けて行われています。



ホームページはこちら！  
⇒<https://tsukutech-social.net/site/>



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

**\* 調査の目的 \***

「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」事業の始動に先立ち、**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、実施した。

**\* 調査方法 \***

郵送・Web回答による自記式質問紙調査

**\* 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**
- ・聴覚障害者を雇用している  
**企業の担当者358名**

**\* 調査期間 \***

令和元年9月～

**\* 分析 \***

選択式で回答された箇所については単純集計を行った。

自由記述の箇所については共同研究者と協議の上で内容をカテゴリごとに分類し、各カテゴリについて命名した。

**\* 調査内容 \***

本発表では、調査項目の内、以下の箇所を取り上げる。

**聴覚障害のある社会人向け調査**

- ① 回答者の属性（選択式、単一回答）
- ② キャリアアップの目標の有無（選択式、単一回答）
- ③ キャリアアップの目標を持っていない理由  
(選択式、単一回答)
- ④ キャリアアップのために取り組んでいること  
(自由記述)
- ⑤ 大学への支援ニーズ<就職後>  
(選択式、複数回答)

※この他、職場内でのコミュニケーション方法や、職場で理解してもらって助かっていること/理解されずに困っていること、仕事に対する満足度、勤務状況に関する自己評価等について尋ねた。

**聴覚障害者を雇用している企業担当者向け調査**

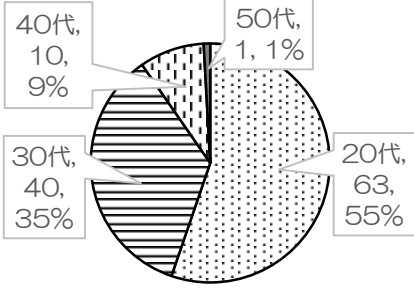
- ① 企業概要、回答者の属性（選択式、単一回答）
- ② 聴覚障害社員のキャリアアップについて  
実施中の取組み（選択式、複数回答）
- ③ 聴覚障害社員のキャリアアップに関する課題  
(自由記述)
- ④ 大学への支援ニーズ<就職後>  
(選択式、複数回答)

※この他、聴覚障害社員とのコミュニケーション方法、聴覚障害社員の勤務状況の評価等について尋ねた。

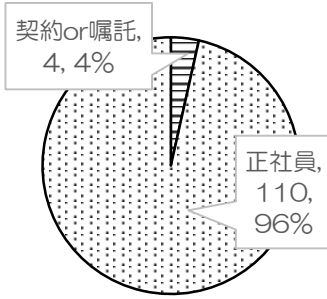
### 社会人 114件 (回収率11.6%)

※円グラフの凡例は「回答内容,回答者数,回答割合」を示しています。

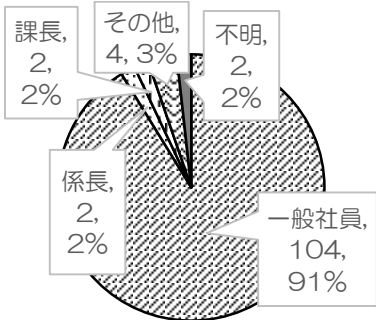
#### 回答者の年齢



#### 回答者の就労状況

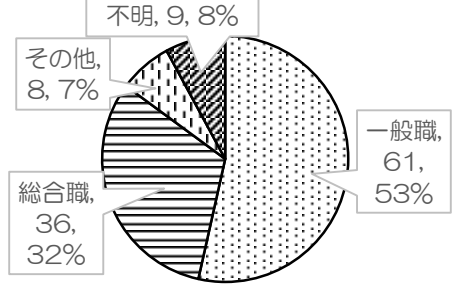


#### 回答者の役職

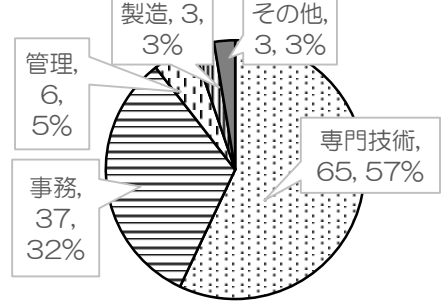


現職の就労期間平均：**3年1.5か月**

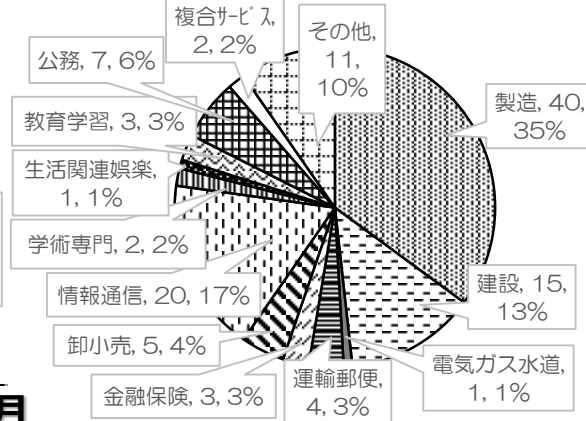
#### 回答者の採用形態



#### 回答者の仕事内容

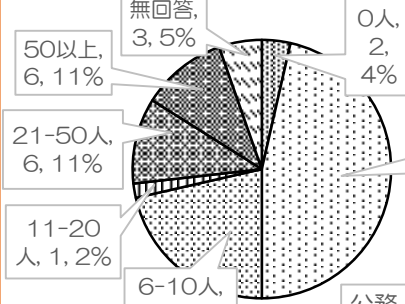


#### 回答者の勤務先の業種

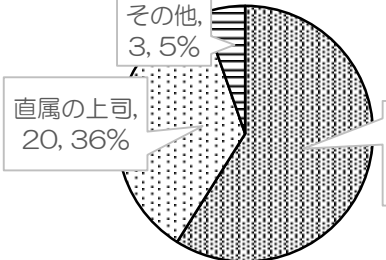


### 企業 56件 (回収率15.6%)

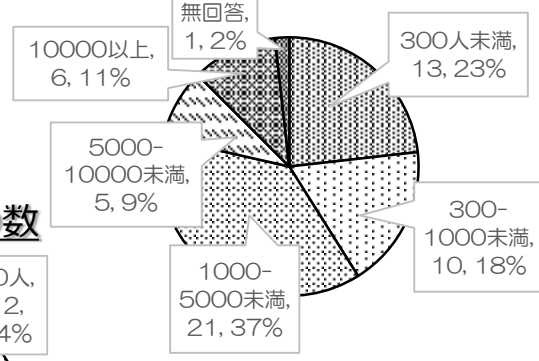
#### 聴覚障害社員の数



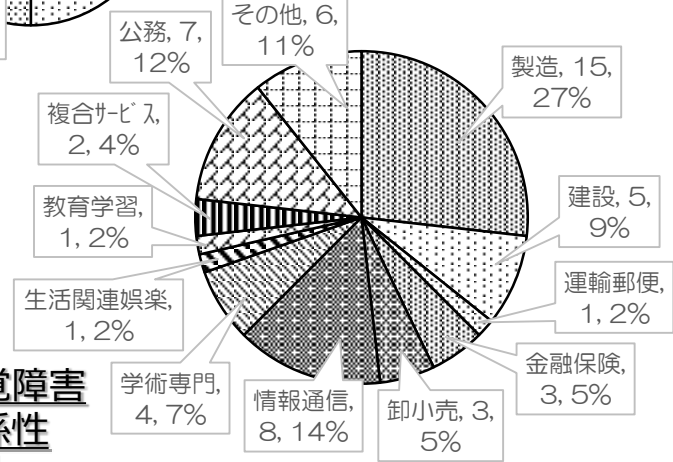
#### 回答者の聴覚障害社員との関係性



#### 従業員数

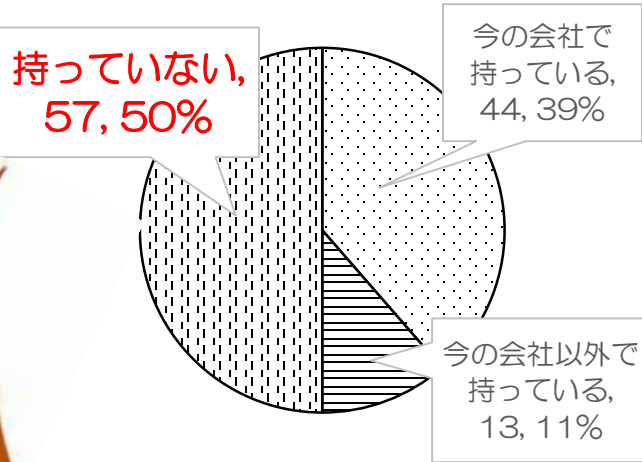


#### 業種



## 社会人

## キャリアアップの目標の有無



## キャリアアップの目標 ※一部抜粋

## 【専門性の向上】

- ・一級建築士の資格取得を目標としている。
- ・自社で数えるくらいの検査エンジニア。
- ・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。
- ・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。

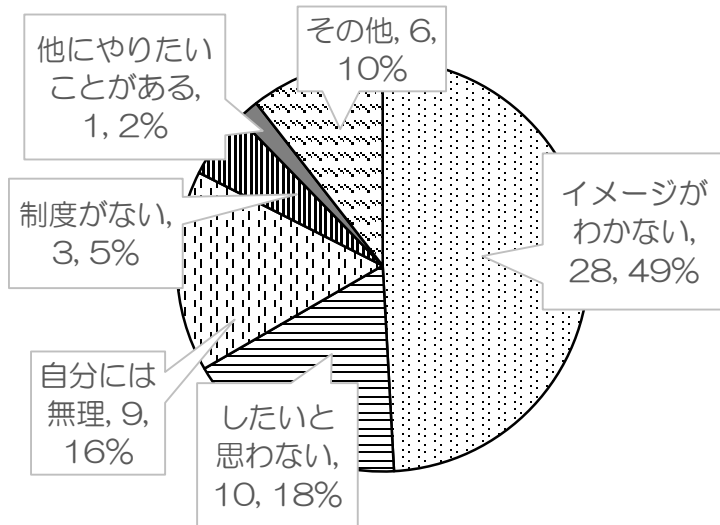
## 【昇格・部署異動】

- ・チーフデザイナーとして活動していきたい。
- ・正職員への登用。

## 【転職、起業、その他】

- ・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。
- ・海外で仕事をするを考えている。

## キャリアアップの目標を持っていない理由



## キャリアアップのために取り組んでいること ※一部抜粋

## 【自主学习】

- ・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
- ・接客に関する資格の勉強や経験を積むこと。

## 【社内制度の活用】

- ・社内のアイデアコンテストへの応募。

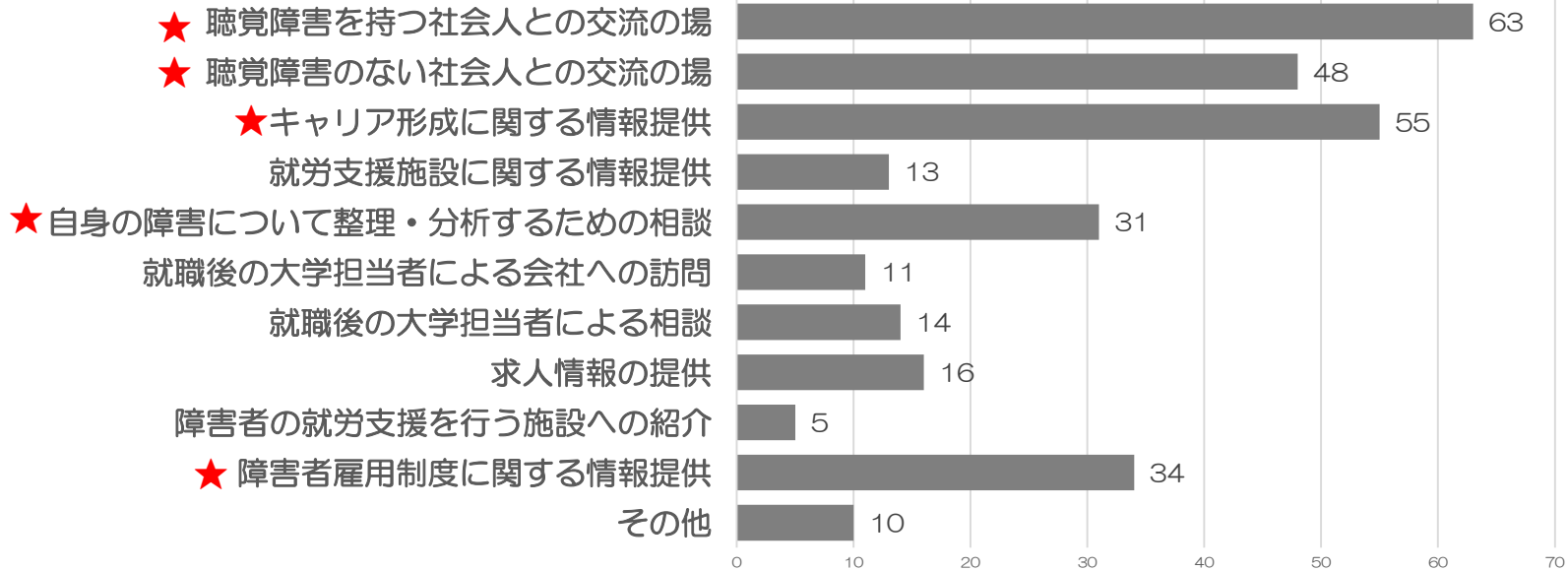
## 【職場での心がけ】

- ・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。
- ・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
- ・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。

## 社会人

## 大学への支援ニーズ&lt;就職後&gt;

★ ……回答者の1/4以上が選択した項目



## 結果まとめ (聴覚障害のある社会人からの回答を受けて)

- 回答者の年齢は20代と30代の合計が9割を占め、就労期間の平均は3年超、9割以上が一般社員であり、就職してから間もない、**キャリアアップを今後控えたい世代**が多かった。
- 回答者の半数がキャリアアップの目標を持っておらず、その理由として最も多く回答されたのは「**イメージがわからない**」であった。
- **キャリアアップの目標**としては、設計やデザイン、IT系などの**専門技術を高めて資格を取得すること**、**会社内で昇格すること**、**転職・起業すること**などが挙げられた。**キャリアアップのために取り組んでいること**としては、**自主学习**や、社内での人間関係の充実やリーダーシップの発揮を目指した**個々人の日々の振る舞い・心構え**といったことが挙げられた。
- **大学に対する支援ニーズ**としては、**他の社会人との交流の場の提供**や、**キャリア形成・障害者雇用制度に関する情報提供**などについての要望が多かった。

## 企業

聴覚障害社員のキャリアアップについて  
実施中の取り組み

「他の社員と同様の研修プログラムに、  
情報保障（手話通訳・パソコン要約筆記等）  
を配置し参加させている」の意味

★ 通常研修に情報保障

聴覚障害社員向け研修

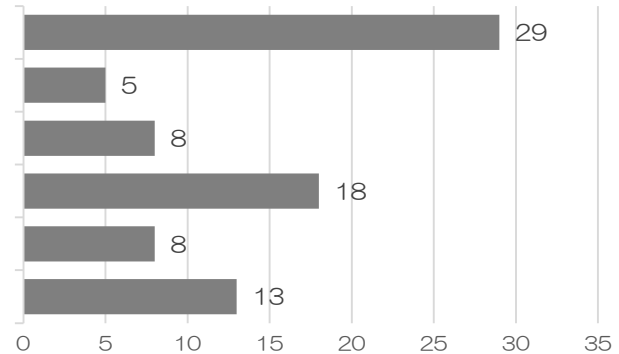
社外研修の受講支援

個別指導

その他

行っていない

★ ……回答者の1/3以上が選択した項目



## キャリアアップの課題

## 【コミュニケーション上の課題】

- ・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。
- ・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、現実難しい。

## 【本人の主体性・意欲】

- ・キャリアアップへの主体性の醸成。
- ・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。
- ・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】

- ・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。

## 【社内の環境整備】

- ・自身がキャリアアップを望んでも、そのことが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ている。
- ・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。
- ・本人から、具体的な情報保障の手段についての要望がないため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。その手間を割ける余地があまりない。
- ・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。能力を活かせるような役割、ポジション、評価基準を作る事も必要なのではないか。

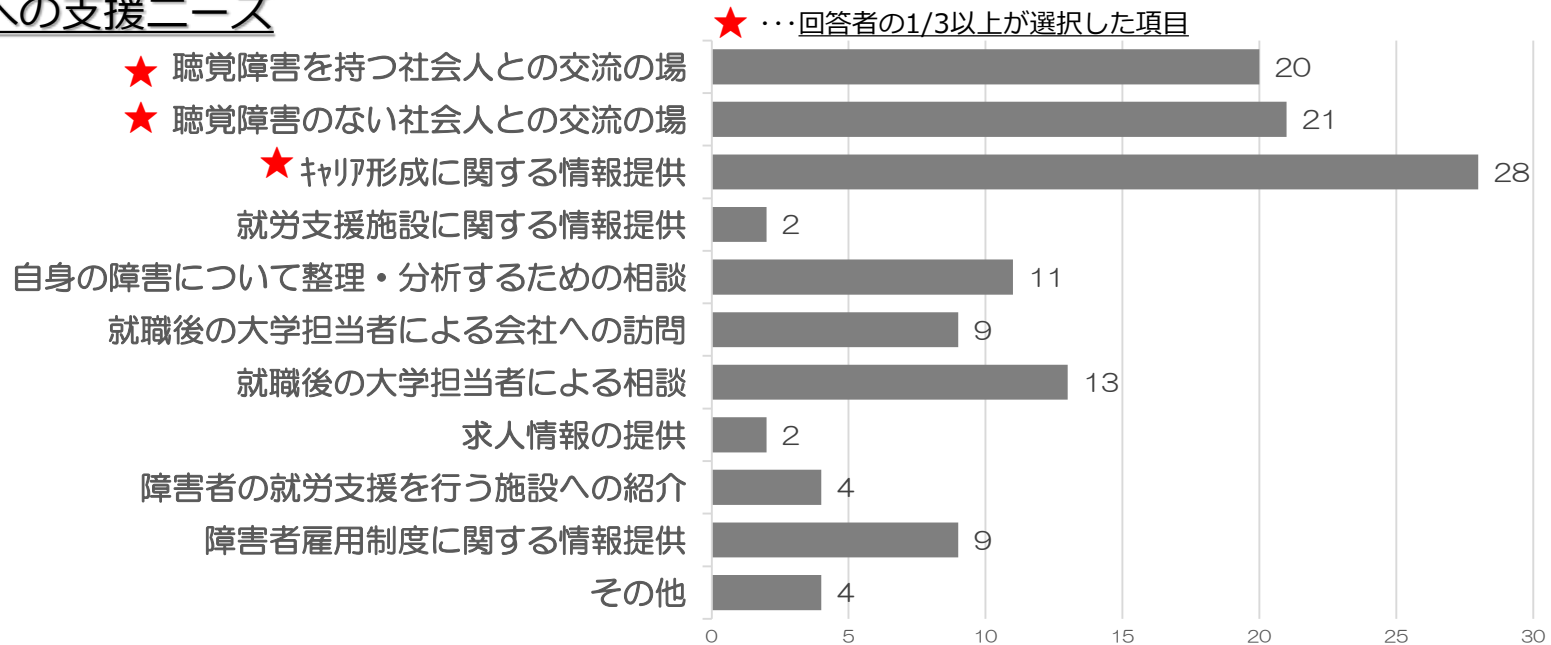
## 【その他】

- ・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。
- ・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。



## 企業

## 大学への支援ニーズ



## 結果まとめ（聴覚障害者を雇用している企業の担当者からの回答を受けて）

- 回答の8割近くが従業員300人を超える大企業であったが、聴覚障害社員の人数は1～5人の企業が全体の約半数を占めた。
- 回答者の6割近くが総務・人事担当者として聴覚障害社員と接している方であった。
- 各社が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り組みとしては、他の社員が受講する研修に、手話通訳やパソコン要約筆記といった**情報保障を配置**することが最も多く行われていた。
- 聴覚障害社員のキャリアアップに関する課題としては、聞こえない／聞こえにくいことからくる**コミュニケーションの困難さ**だけでなく、**聴覚障害社員自身がキャリアアップに対して消極的**であること、また情報保障や評価基準といった**社内環境・制度の整備**などが挙げられた。
- 大学に対する支援ニーズとしては、**キャリア形成に関する情報提供**、**他の社会人との情報共有の場の提供**などについての要望が多かった。

## 調査結果に関する考察

### 【聴覚障害者のキャリアアップについて】

聴覚障害当事者については比較的若い世代の回答者が多かった本調査において、キャリアアップの目標が「無い」との回答が半数を占め、目標を持っていない主な理由は「イメージがわからない」ことであると分かった。このことから、**聴覚障害者のキャリアアップを取り巻く課題の一つは情報やロールモデルの少なさからイメージを持ちにくいこと**であると考えられる。

また、キャリアアップの目標を持っていない理由に関する回答の傾向からは、**キャリアアップに対して意欲的でなかったり能力的な困難さを感じていたりする聴覚障害者が一定数いる**ことが示唆された。聴覚障害当事者の意欲や主体性については企業担当者からも課題として捉えられている。

企業担当者の回答では、その他に**コミュニケーションの困難さから情報の取得や業務の効率化が進まず昇進に繋がりにくい**こと、手話通訳等の**情報保障のある研修が少なく学習の場が得にくい**ことが指摘されていた。個々の回答の中では、**聴覚障害の特性に応じたキャリアアッププログラムや評価制度の創設**といった解決策も提案されていた。

### 【大学への支援ニーズについて】

聴覚障害当事者・企業担当者に共通して高いニーズが確認されたのは、**他の社会人との交流の場の提供**と、**キャリア形成に関する情報提供**であった。このことから、やはり、**聴覚障害者のキャリアアップにおけるモデル像や事例等の情報、そしてそれらを提供する社会資源が不足している**状況がうかがえる。

## 「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」今後の事業展開

本調査を通して、聴覚障害者の就労において、**大学には他の社会人との交流の場の提供、キャリア形成に関する情報提供といった役割が求められている**ことが分かった。今後は大学へのキャリア形成支援ニーズに応えるべく、**聴覚障害がある社会人の交流の場や情報保障の整備された研修の開催等**について検討していく。

2020年度については、「**キャリアアップのための基礎知識**」「**TOEIC試験対策**」「**応用情報技術者試験対策**」といった講座や、**聴覚障害当事者が就労上の悩みや情報を交換する情報交換会（カタリバ）**を開催予定である（一部開催済みのものも有）。

⇒講座の詳細については当事業ホームページをご覧ください。

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

右のQRコードからでもアクセスできます。

