

# 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・河野 純大（筑波技術大学産業技術学部）

### 1 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>。

#### (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」

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。

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。

### 2 方法

#### (1) 調査方法

郵送・Web回答による自記式質問紙調査

#### (2) 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人
- ・聴覚障害者を雇用している企業の担当者358名

#### (3) 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。

##### ア 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)

##### イ 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)

#### (4) 調査期間

令和元年9月～

#### (5) 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ごとに分類し、各カテゴリについて命名した。

### 3 結果

#### (1) 回収率

令和2年5月31日現在で、社会人114名（11.6%）、企業担当者56名（15.6%）から回答を得た。

#### (2) 聴覚障害のある社会人向け調査

##### ア 回答者の属性

##### (7) 年齢

20代 63名（55%）、30代 40名（35%）、40代 10名（9%）、50代 1名（1%）

##### (4) 就労状況

正社員 110名（96%）、契約・嘱託社員 4人（4%）

##### (7) 業種

製造 40名（35%）、情報通信 20名（17%）、建設 15名（13%）、公務 7名（6%）、卸小売 5名（4%）、運輸郵便 4名（3%）、他、教育学習・金融保険等

### (エ) 採用形態

一般職 61名 (53%)、総合職 36名 (32%) その他・不明 17名 (15%)

### (オ) 役職

一般社員 104名 (91%)、係長 2名 (2%)、課長 2名 (2%)、その他・不明 6名 (5%)

### イ キャリアアップの目標の有無 (図1)

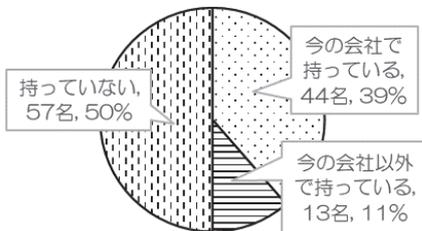


図1 キャリアアップの目標の有無

### ウ キャリアアップの目標を持っていない理由 (図2)

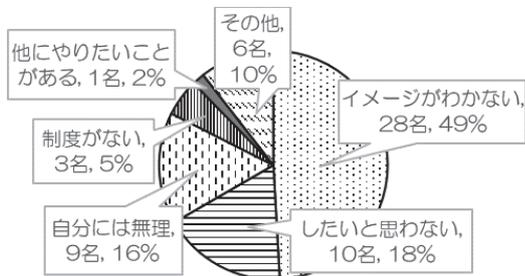


図2 キャリアアップの目標を持っていない理由

### エ キャリアアップのために取り組んでいること

【自主学习】【社内制度の活用】【職場での心がけ】

【その他】の4カテゴリに分類された。

### オ 大学への支援ニーズ<就職後>

- ・聴覚障害を持つ社会人との交流の場 63名 (55%)
  - ・キャリア形成に関する情報提供 55名 (48%)
  - ・聴覚障害のない社会人との交流の場 48名 (42%)
- 他、「障害者雇用制度に関する情報提供」「自身の障害について整理・分析するための相談」等

### (3) 聴覚障害者を雇用している企業担当者向け調査

#### ア 企業概要、回答者の属性

##### (7) 業種

製造 15社 (27%)、情報通信 8社 (14%)、公務 7社 (12%)、建設 5社 (9%)、学術専門 4社 (7%)、卸小売 3社 (5%)、他、金融保険・複合サービス等

##### (4) 従業員数

300人未満 13社 (23%)、300-1000人未満 10社 (18%)、1000-5000人未満 21社 (37%)、5000-10000人未満 5社 (9%)、10000人以上 6社 (11%)、無回答 1社 (2%)

##### (ウ) 聴覚障害社員との関わり

総務人事担当者 33名 (59%)、直属の上司 20名 (36%)、その他 3名 (5%)

### イ 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 (図3)

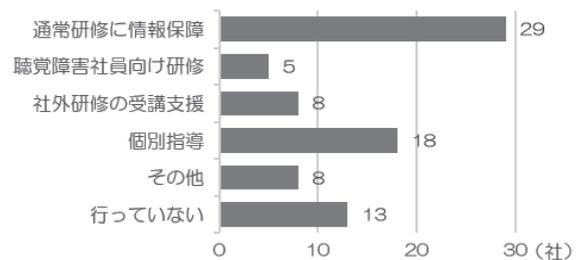


図3 キャリアアップに関する取り組み

### ウ 聴覚障害社員のキャリアアップに関する課題

【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】【その他】の5カテゴリに分類された。

### エ 大学への支援ニーズ<就職後>

- ・キャリア形成に関する情報提供 28名 (50%)
  - ・聴覚障害のない社会人との交流の場 21名 (38%)
  - ・聴覚障害を持つ社会人との交流の場 20名 (36%)
- 他、「大学担当者による相談」「自身の障害について整理・分析するための相談」等

### 4 考察

聴覚障害者のキャリアアップにおける課題として、当事者の回答からは、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、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方が一定数いることが背景として推察できる。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。

今後は本調査で把握された課題を踏まえて、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。

#### 【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

#### 【連絡先】

後藤 由紀子  
筑波技術大学産業技術学部  
e-mail : ygoto@a.tsukuba-tech.ac.jp