

## 政策研究レポート

# 聴覚障がいのある社員の育成支援に向けて

～聴覚障がいのある社員の働き方に関する企業、本人へのアンケート調査結果より～

経済政策部長 上席主任研究員 横山 重宏

主任研究員 大野 泰資

研究員 丸山 知美

株式会社シュアール 代表取締役社長 大木 洵人

## <提 言>

### 1. 意欲の高い聴覚障がいのある社員へのスキルアップの機会を増やすべき

- 聴覚障がいのある社員の4割程度が、教育研修にもっと参加したいと考えている。一方で、企業側は、聴覚障がいのある社員に対する今後の教育研修を「現状程度」と考える割合が8割と高く、「増やしたい」は1割程度に留まっており、本人の意欲との間にギャップがみられる。企業はこのギャップを埋めるためにも、意欲のある聴覚障がいのある社員への教育研修、あるいは自己啓発の機会を増やすことが望ましい。
- また、現在参加している教育研修は「仕事上の新しい知識等に関する研修(社内)」が約4割で高く、「スキルアップに関する研修(社内)」は約3割である。スキルアップに関する研修の充実がより必要ではないか。

### 2. 聴覚障がいのある社員が参加できる外部の教育研修増加に向け政策支援を充実すべき

- 現在、聴覚障がいのある社員が参加している研修は社内中心で、社外研修に参加する機会はほとんどない。
- 聴覚障がいのある社員が教育研修に参加している企業の半数が「参加できる社外の研修が少ない」が最も大きな課題と考えている。また、2割程度は「参加するための支援体制を作ることが困難」と考えている。
- 職場の中では聴覚障がいのある社員が1人や2人のことも多く、企業が聴覚障がい者の教育研修に費用や人材を充てるのが困難なこともあり得る。今後の聴覚障がい者の雇用面での活躍を推進する観点から、聴覚障がいのある社員が教育研修を受ける機会が増えるよう政策的な支援を充実すべきではないか。

### 3. 聴覚障がいのある社員の昇進・昇格を含めた中長期のキャリア形成を支援すべき

- 現在、聴覚障がいのある社員のほとんどが「無役職」である。また、聴覚障がいのある社員が「昇進・昇格の条件としての研修」に参加している割合は極めて低い。聴覚障がい者のキャリア形成について、「管理的な仕事、昇進・昇格を念頭に育成を図っている」、「中長期のキャリア形成支援を行っている」企業の割合は1割前後と低い。また、聴覚障がい者の生産性向上が課題となっている企業は多い。
- 聴覚障がいのある社員には、勤続年数が10年を超える者が4割以上いる。企業は聴覚障がいのある社員が、生産性を向上させ活躍できるよう、昇進・昇格を念頭に入れて、中長期的なキャリア形成の支援に力を注ぐべきである。

本レポートは、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社のソーシャルビジネス支援プログラムとして、2018年度に株式会社シュアールと共に取り組んだ成果の一つである。

## ＜アンケート調査結果＞

### 1. 聴覚障がい者の採用・就職について

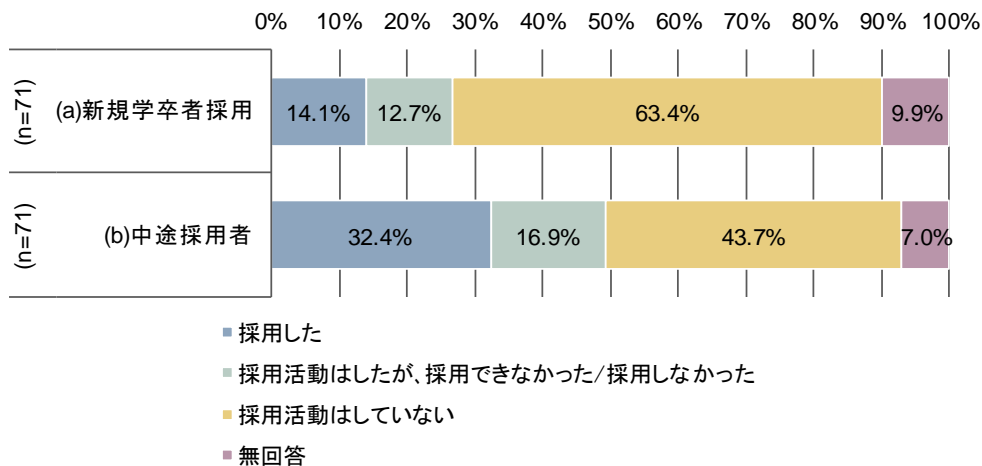
#### (1) 採用・入社状況

現在聴覚障がい者を雇用している会社に対して、過去3年間の聴覚障がい者の採用状況を尋ねたところ、新規学卒者採用者、中途採用者、それぞれについて14.1%、32.4%が「採用した」としており、中途採用者の方が割合が高い。また、「採用活動はしたが、採用できなかった/採用しなかった」が、それぞれ12.7%、16.9%となっている。「採用活動をしていない」がそれぞれ63.4%、43.7%に至っている。

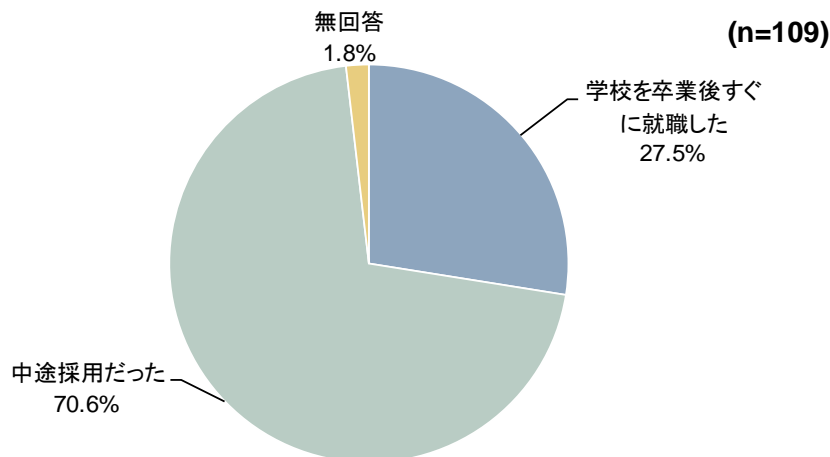
次に、聴覚障がい者本人に対して、今いる会社への入社状況を尋ねたところ、「中途採用だった」が70.6%と、「学校を卒業後すぐに就職した」の27.5%よりかなり高い割合になっている。

全体として、離転職が多いことがうかがわれる。

図表 1 過去3年間（2016～2018年度）の聴覚障がい者の採用状況〔企業票〕



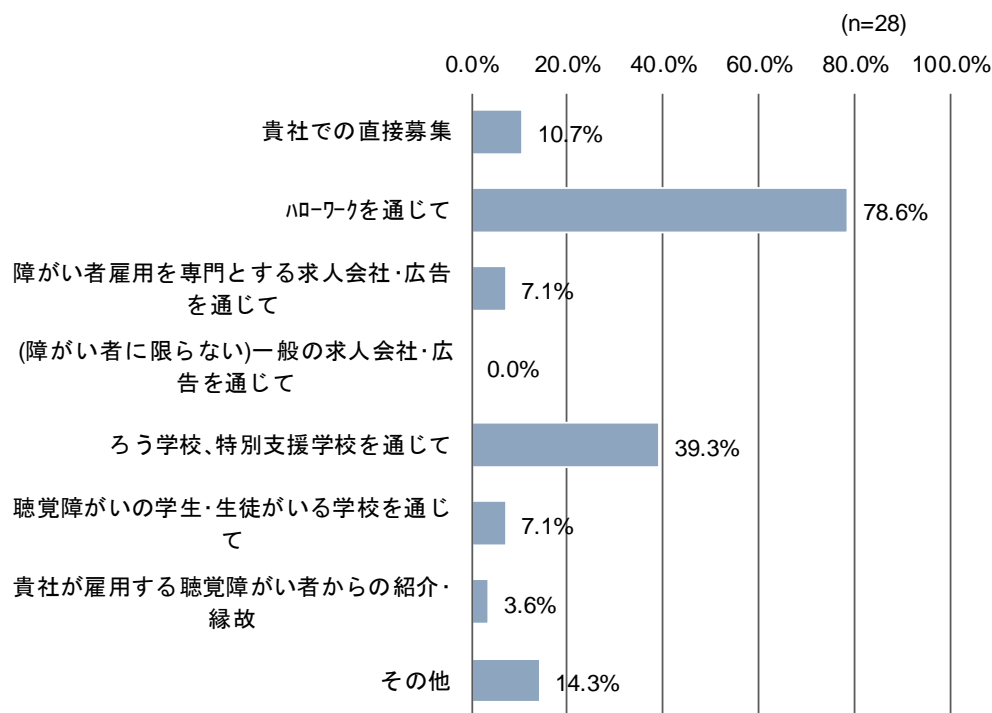
図表 2 入社状況（新規学卒採用か中途採用か）〔本人票〕



## (2) 採用経路

聴覚障がい者を採用した企業に対して、採用活動の経路を尋ねたところ、回答数が少ないため数値には十分注意が必要だが、「ハローワークを通じて」が8割程度で最も割合が高く、「ろう学校、特別支援学校を通じて」が4割程度でこれに次いで高くなっている。

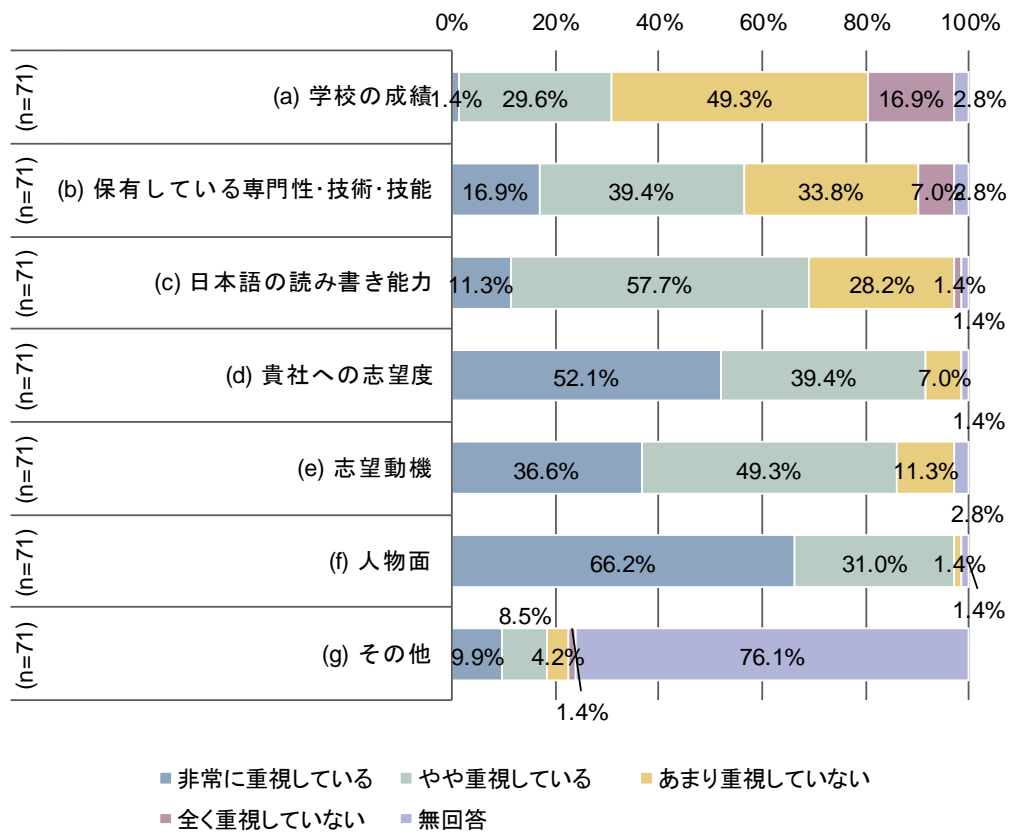
図表 3 採用活動の経路〔企業票〕（複数回答）



### (3) 採用に当たって重視している点

聴覚障がい者の採用に当たって重視している点を尋ねたところ、(f)人物面、(d)貴社への志望度、(e)志望動機、を「非常に重視している」割合が高くなっている。一方で、(a)学校の成績、(b)保有している専門性・技術／技能については、「あまり重視していない」、「全く重視していない」を合わせると、それぞれ 66.2%、40.8%と高くなっている。全体として、本人の意識や人物面を重視して採用している状況が見て取れる。なお、(c)日本語の読み書き能力については、「非常に重視している」「やや重視している」を合わせると 69.0%と重視の度合いが高くなっている。

図表 4 採用に当たって重視している点〔企業票〕



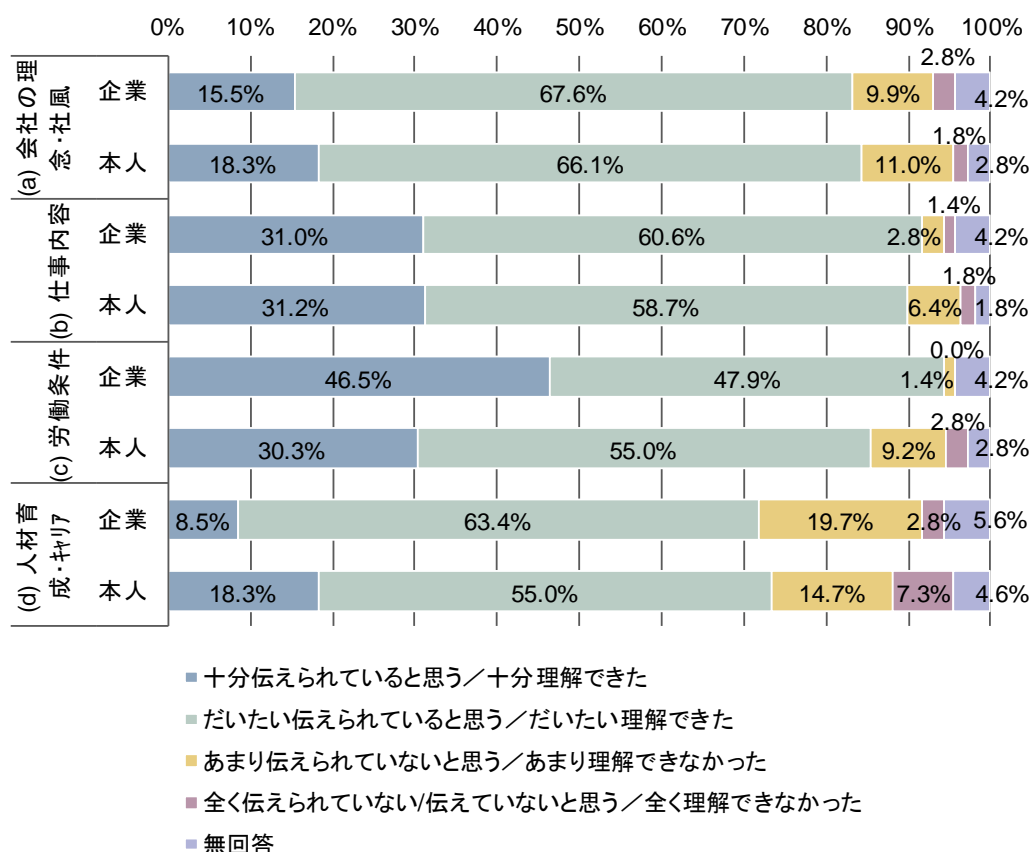
#### (4) 採用面接での意思の伝達状況

ここでは、採用面接の際に、(a)会社の理念・社風、(b)（聴覚障がい者の）仕事内容、(c)（聴覚障がい者の）労働条件、(d)（聴覚障がい者の）人材育成・キャリアについて、企業に対しては、聴覚障がい者に十分伝えられていると考えているか、本人に対しては、十分理解ができたかを、それぞれ尋ねた。

結果をみると、(a)～(d)いずれも、「だいたい伝えられていると思う／だいたい理解できた」が過半数を占めており、伝達、理解の度合いは高い。また、企業と本人との間で回答の状況にほぼ差はない。ただし、(c)労働条件については、企業の46.5%が「十分伝えられていると思う」と回答しているのに対して、本人は30.3%が「十分理解できた」としており、両者に差が生じている。

項目別には、(b)仕事内容、(c)労働条件について、「十分伝えられていると思う／十分理解できた」とする割合が高く、採用する企業側でもしっかりと伝達し、聴覚障がい者に理解してもらうよう努めている姿がうかがわれる。一方で、(d)人材育成・キャリアについては、企業、本人とも、伝達度合い、理解度合いがやや低くなっている。

図表 5 採用面接での意思の伝達状況〔企業票、本人票〕



(備考) 回答数は、企業調査 71、本人調査 109 である。

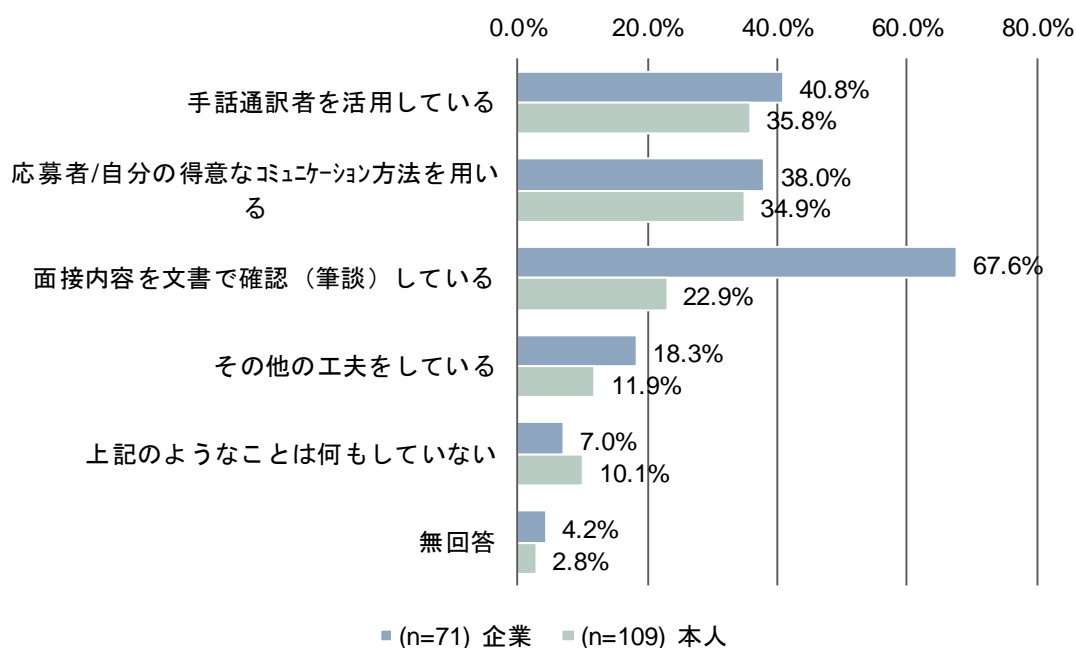
### (5) 採用にあたってのコミュニケーションの工夫

ここでは、企業、本人双方に対して採用面接などの際に、聴覚障がい者とのコミュニケーションが円滑になるようにどのような工夫をしているか／していたか、を尋ねた。

結果をみると、企業、本人共に、「手話通訳者を活用している／活用していた」、「応募者／自分の得意なコミュニケーション方法を用いる／用いていた」がそれぞれ4割程度となっている。

一方で、「面接内容を文書で確認（筆談）している／していた」については、企業は67.6%と高いのに対して、本人は22.9%に留まっており、割合に大きな差が生じている。

図表 6 採用にあたってのコミュニケーションの工夫〔企業票、本人票〕（複数回答）

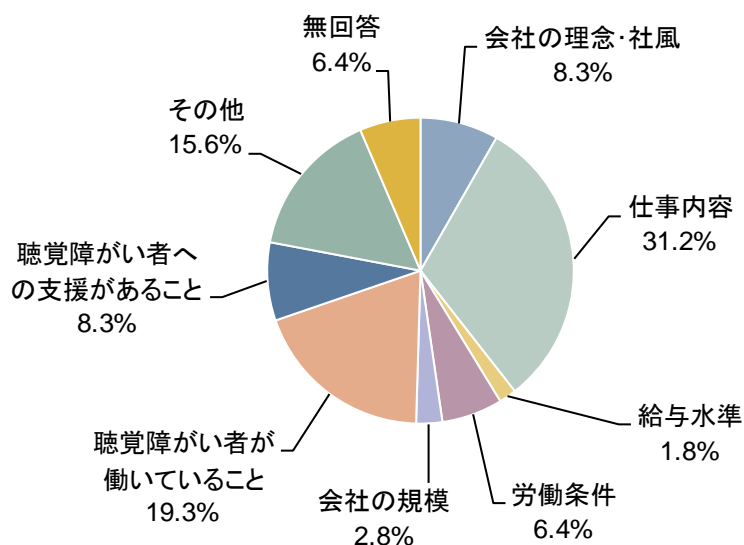


### (6) 本人が今の会社を選んだ理由

聴覚障がいのある社員本人に対して、今の会社を選んだ主な理由を尋ねたところ、「仕事内容」が 31.2%で最も高く、どのような仕事をするのかの関心が高いことが分かる。次いで「聴覚障がい者が働いていること」が 19.3%で高くなっているが、その他、「聴覚障がい者への支援があること」が 8.3%となっているように、聴覚障がい者は、聴覚障がい者として働きやすい会社や仕事内容かどうかへの関心が高いことがうかがわれる。一方で、「労働条件」は 6.4%、「給与水準」が 1.8%となっており、労働条件を理由に会社を選んでいる割合は低い。

図表 7 本人が今の会社を選んだ理由〔本人票〕

(n=109)



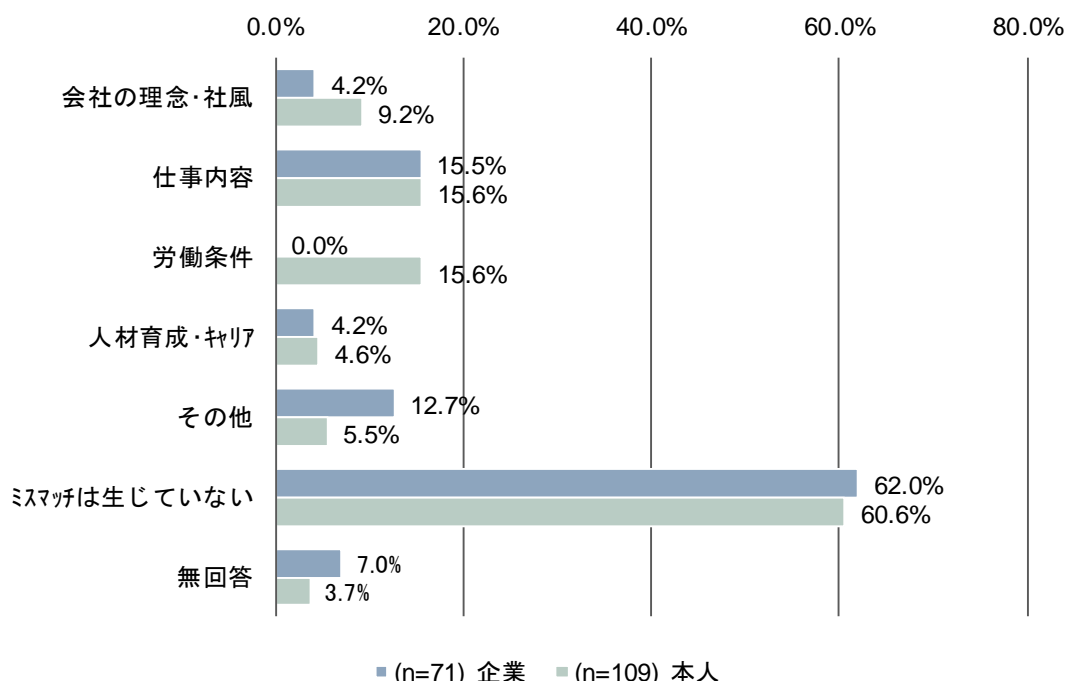
### (7) 採用後／入社後のミスマッチ

ここでは、企業に対しては、聴覚障がい者の採用後にミスマッチが生じているか、本人に対しては、今の会社について、採用面接の際に受けた説明と異なると感じることがあるかを尋ねた。

結果をみると、企業、本人とも「ミスマッチは生じていない」が 6 割を超えて高くなっており、また両者での回答割合はほぼ一致している。また、「仕事内容」が 15%程度となっているが、企業と本人の回答割合はほぼ一致している。

その他、「労働条件」が企業は 0%なのに対して、本人は 15.6%と差がみられる。先にみたように、労働条件についての採用面接の際の企業側の伝達と本人の理解の度合いの差と整合する結果になっている。

図表 8 採用後／入社後のミスマッチ〔企業票、本人票〕（複数回答）



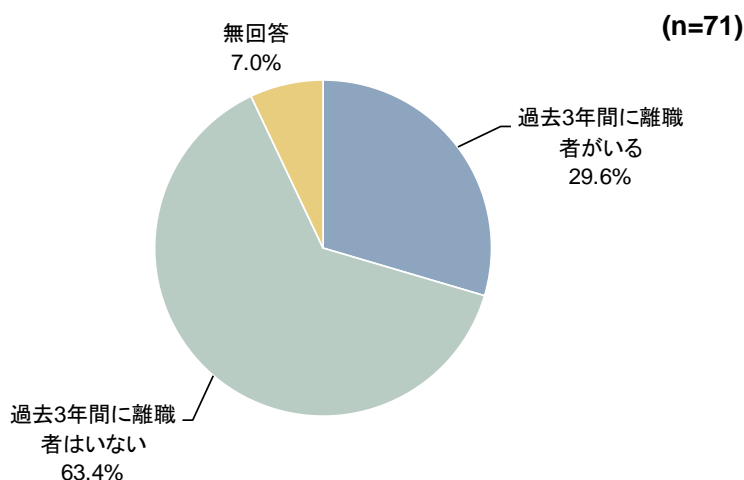


## 2. 聴覚障がい者の離職について

### (1) 過去3年間の聴覚障がい者の離職の有無

過去3年間(2016～2018年度)に聴覚障がいのある社員の離職があったかを尋ねたところ、「過去3年間に離職者がいる」のは29.6%であり、「過去3年間に離職者はいない」が63.4%と高い割合を示している。

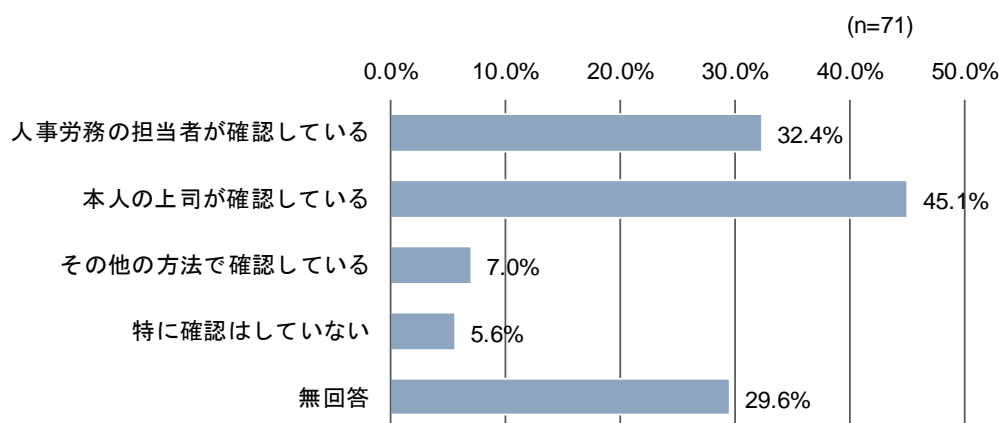
図表 9 過去3年間の聴覚障がいのある社員の離職の有無〔企業票〕



### (2) 聴覚障がいのある社員の離職に当たっての離職理由の確認

聴覚障がいのある社員の離職に当たって、離職理由を確認しているかを尋ねたところ、「特に確認はしていない」は5.6%であり、多くは何らかの確認をしていることが分かる。確認については、「本人の上司が確認している」が45.1%と割合が高く、次いで「人事労務の担当者が確認している」が32.4%となっている。

図表 10 過去3年間の聴覚障がいのある社員の離職にあたっての離職理由の確認〔企業票〕(複数回答)

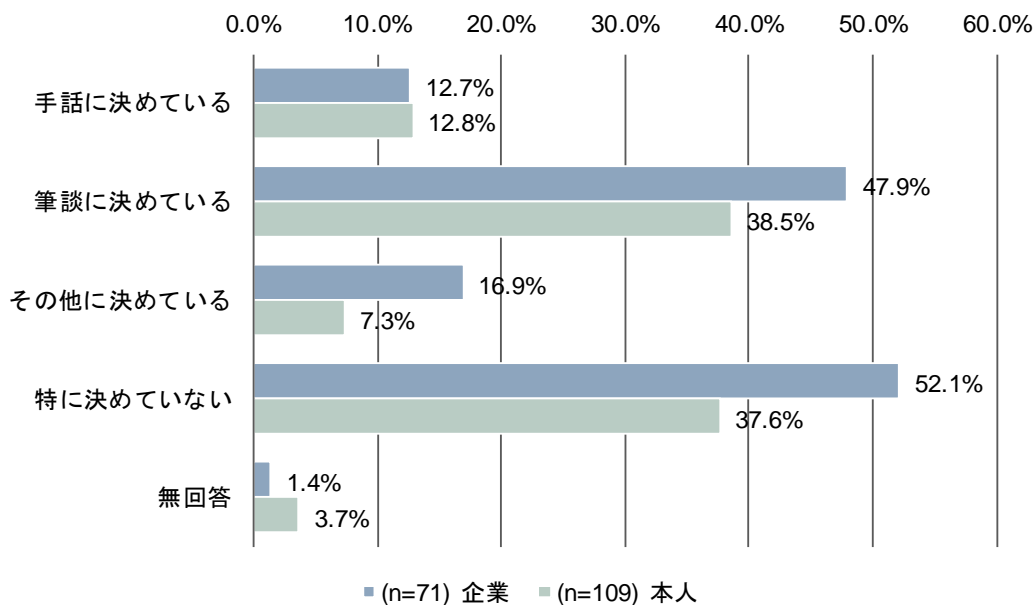


### 3. 会社での聴覚障がい者とのコミュニケーションについて

#### (1) 決まったコミュニケーションの有無

聴覚障がいのある社員との間のコミュニケーション方法が決まっているかを尋ねたところ、「筆談に決めている」が企業 47.9%、本人 38.5%と高いが、「特に決めていない」が企業 52.1%、本人 37.6%と、筆談の場合の回答割合と同程度となっている。「手話に決めている」は 13%程度である。

図表 11 聴覚障がい者との決まったコミュニケーション方法の有無〔企業票（複数回答）、本人票〕



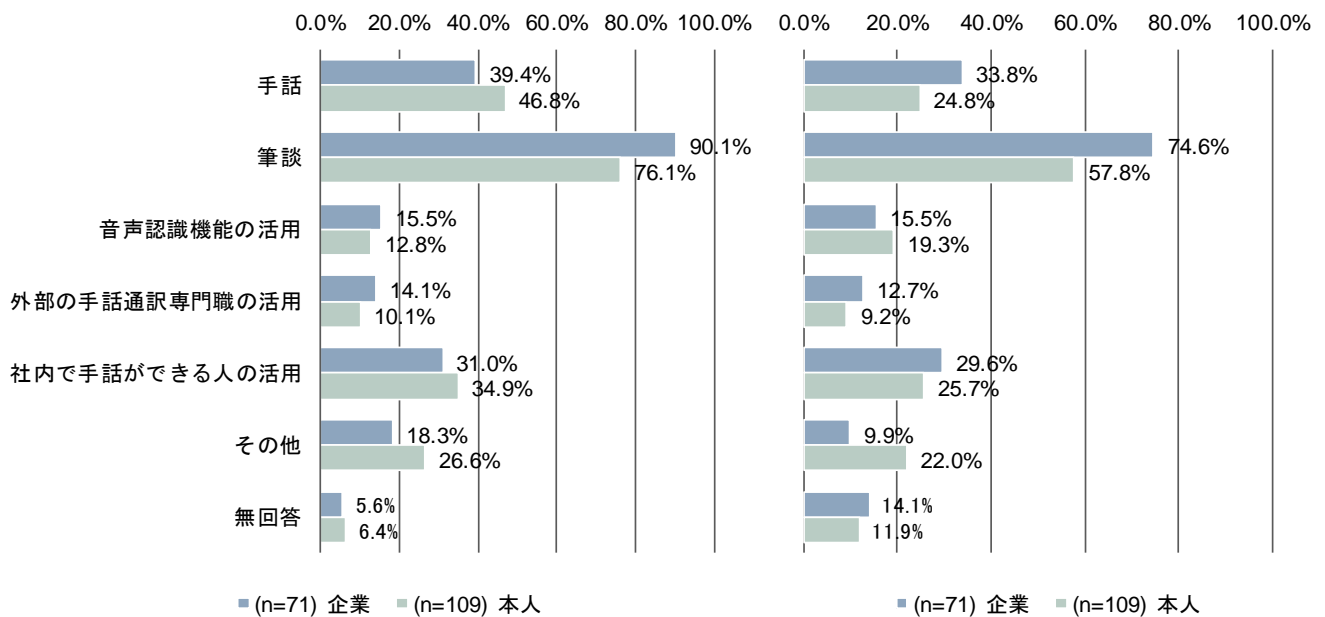
(備考) 企業調査は複数回答、本人調査は単数回答であり、留意が必要である。

## (2) 聴覚障がいのある社員と聞こえる社員のコミュニケーション方法

ここでは、聴覚障がいのある社員と聞こえる社員のコミュニケーション方法について、(a)仕事を一緒にする部署やチームメンバーとの日々のやりとり、(b)社内での会議等でのやりとり、のそれぞれについて尋ねた。

結果をみると、(a)、(b)いずれも、「筆談」の割合が最も高い。一方で、「手話」「社内で手話ができる人の活用」、「外部の手話通訳専門職の活用」といった手話の活用も多い。なお、企業と本人の回答割合はほぼ一致しており、大きな差は生じていない。

図表 12 聴覚障がいのある社員と聞こえる社員のコミュニケーション方法（左図：(a)仕事を一緒にする部署やチームメンバーとの日々のやりとり、右図：(b)社内での会議等でのやりとり）〔企業票、本人票〕（複数回答）



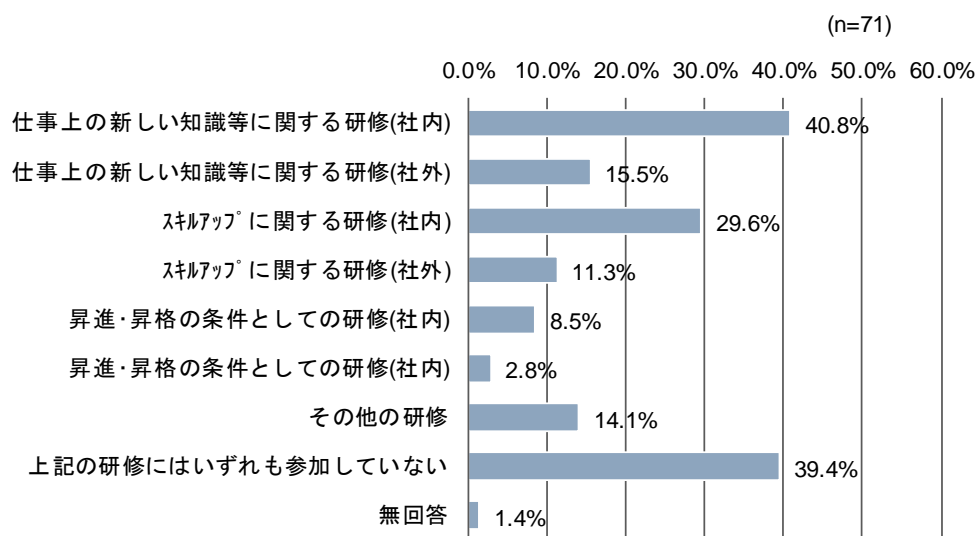
(備考) アンケートでは聞こえる社員を「聴者」と表記している。

## 4. 聴覚障がいのある社員の教育・人材育成について

### (1) 教育研修への参加状況

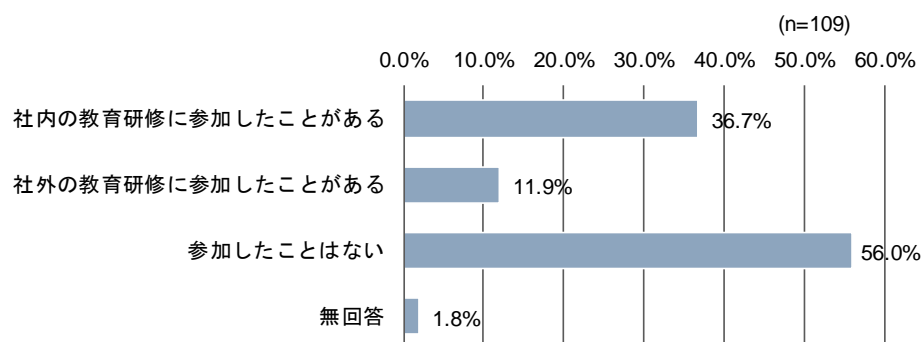
聴覚障がいのある社員の教育研修への参加状況(2018年度)を企業に尋ねたところ、「研修にはいずれも参加していない」は39.4%となっており、全体の6割程度の企業で聴覚障がい者が何らかの研修に参加していることが分かる。参加している研修については、「仕事上の新しい知識等に関する研修(社内)」が40.8%で最も割合が高く、これに、「スキルアップに関する研修(社内)」が29.6%で続いている。「昇進・昇格の条件としての研修」の割合は低い。また、社外での研修については、「仕事上の新しい知識等に関する研修(社外)」が15.5%、「スキルアップに関する研修(社外)」が11.3%と低い状況である。

図表 13 聴覚障がいのある社員の教育研修への参加状況 (2018年度) [企業票] (複数回答)



次に、聴覚障がいのある本人に、研修の参加状況を尋ねたところ、「参加したことはない」が56.0%と過半数を占める。参加したことがある場合は、「社内の教育研修に参加したことがある」が36.7%であり、「社外の教育研修に参加したことがある」は11.9%に留まっている。

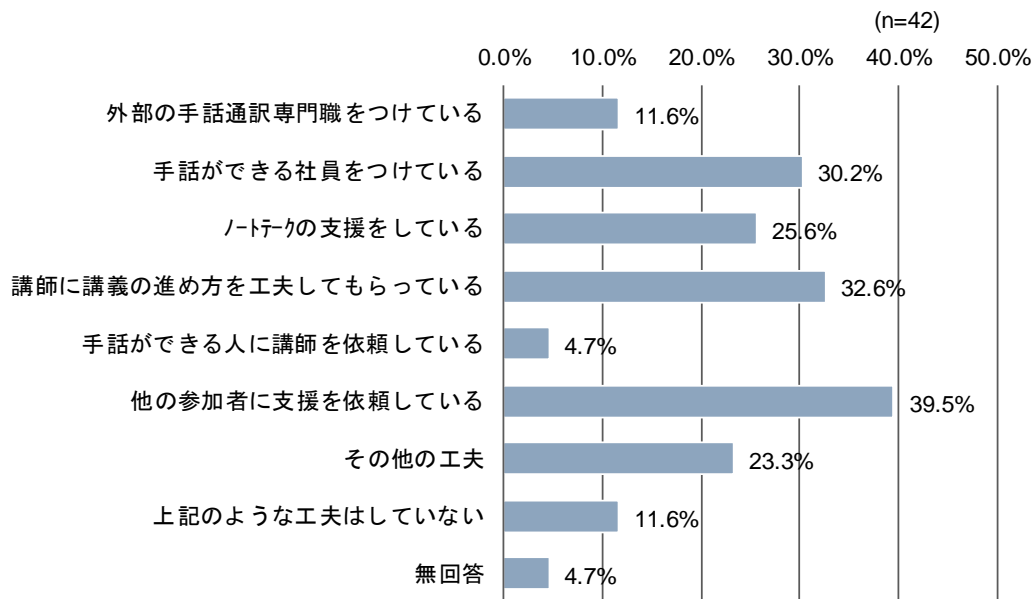
図表 14 聴覚障がいのある社員の教育研修への参加状況 (2018年度) [本人票] (複数回答)



## (2) 聴覚障がいのある社員が教育研修に参加するにあたっての工夫

ここでは、聴覚障がいのある社員が教育研修に参加している企業に対し、どのような工夫をしているかを尋ねた。回答数が少ないため数値をみる際には留意が必要だが、結果からは、「工夫はしていない」は1割強となっていることから、ほとんどの企業で何らかの工夫をしていることが分かる。具体的には、「他の参加者に支援を依頼している」(4割弱)、「講師に講義の進め方を工夫してもらっている」(3割強)、「手話ができる社員をつけている」(3割程度)、「ノートテイクの支援をもらっている」(2.5割程度)と様々な工夫をしている。

図表 15 聴覚障がいのある社員が教育研修に参加するにあたっての工夫〔企業票〕(複数回答)



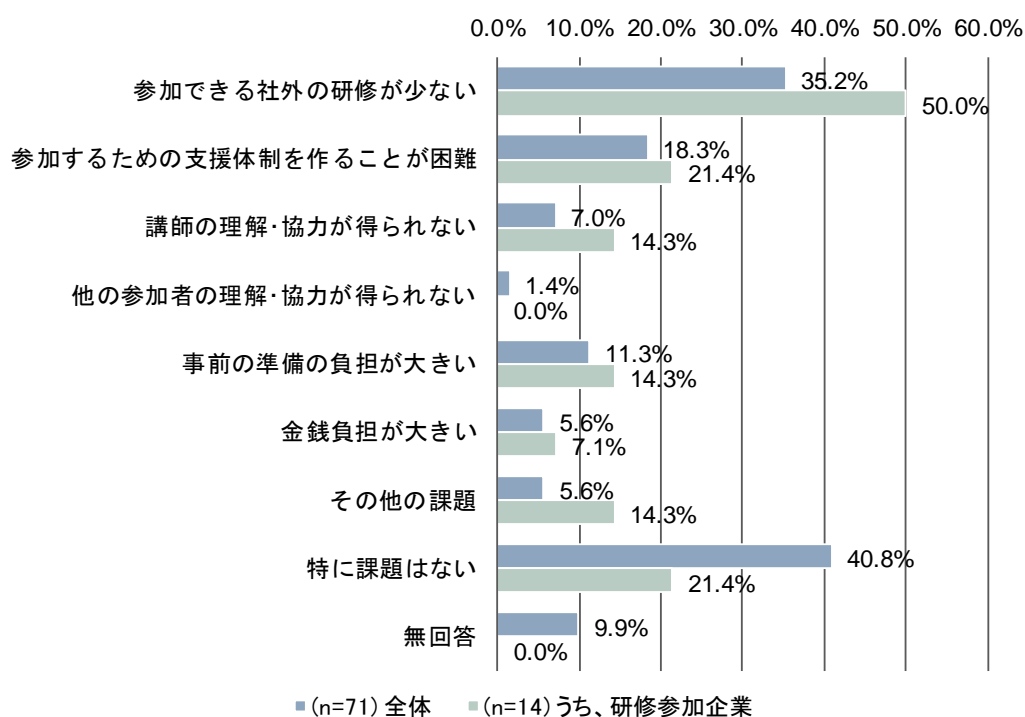
(備考) 聴覚障がいのある社員が教育研修に「参加している」と回答した企業を対象(問21)。

### (3) 聴覚障がいのある社員が教育研修に参加するに当たっての課題

ここでは、聴覚障がいのある社員が教育研修に参加するに当たっての課題を尋ねた。回答は、聴覚障がいのある社員がいる企業全体と、その中で、聴覚障がいのある社員が教育研修に参加している企業についてみた。

結果をみると、聴覚障がいのある社員が教育研修に参加している企業では、課題意識が高い(「特に課題はない」の回答割合が低い)ことが分かる。また、聴覚障がいのある社員が教育研修に参加している企業での具体的な課題としては、「参加できる社外の研修が少ない」が 5 割と高くなっている。この結果は、聴覚障がいのある社員が社外の研修に参加する割合が低い結果と整合している。

図表 16 聴覚障がいのある社員が教育研修に参加するにあたっての課題〔企業票〕(複数回答)

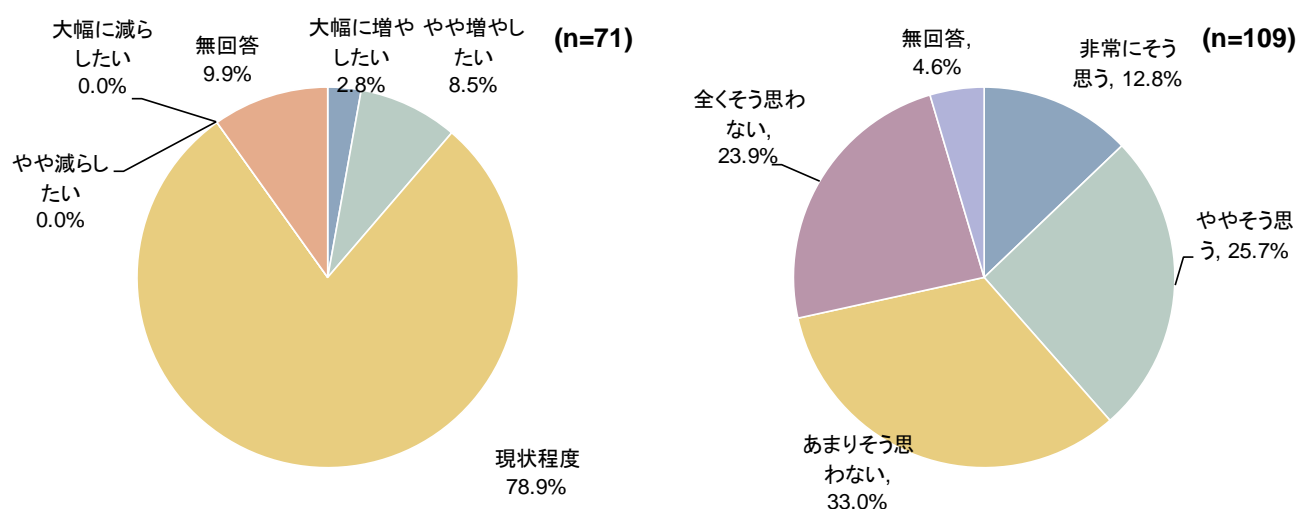


#### (4) 聴覚障がいのある社員の教育研修の今後の方向

聴覚障がいのある社員の教育研修について、企業に対しては今後増やしたいかを尋ね、本人に対してはもっと教育研修を増やしたいかどうかの希望を尋ねた。

結果をみると、企業では、「現状程度」が 78.9%と大半を占めている。その他、「大幅に増やしたい」が 2.8%、「やや増やしたい」が 8.5%となっている。一方で、聴覚障がいのある社員本人は、もっと増やしたいかとの間に対して、「非常にそう思う」が 12.8%、「ややそう思う」が 25.7%となっており、増加して欲しいとの希望が4割弱に上る。一方で、「あまりそう思わない」が 33.0%、「全く思わない」が 23.9%と過半数は研修増加への意向は低いことが分かる。

図表 17 聴覚障がいのある社員の教育研修の今後の方向性（左図：企業の意向、右図：本人の参加希望）〔企業票、本人票〕



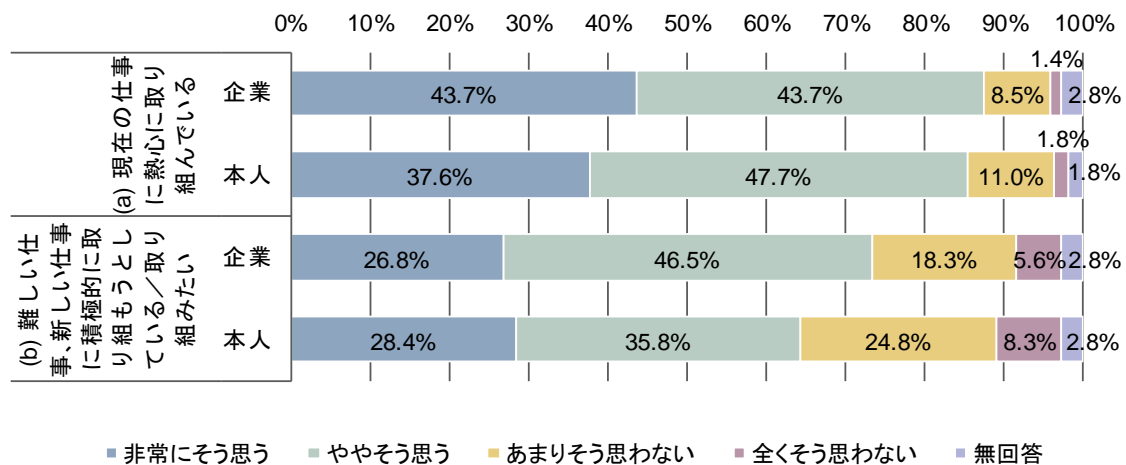
## 5. 聴覚障がいのある社員のキャリア形成・モチベーション

### (1) 仕事への意欲

ここでは、聴覚障がいのある社員の仕事への意欲について、企業、及び本人に対して尋ねた。仕事については、(a)現在の仕事に熱心に取り組んでいるか、(b)難しい仕事、新しい仕事に積極的に取り組もうとしているか／取り組みたいか、の2つの質問としている。

全体の傾向としては、企業、本人とも、(a)(b)いずれでも意欲が高い状況にあることが分かる。特に、(a)現在の仕事への意欲は高く、企業は本人よりも意欲が高いと考えている割合が大きい。一方で、(b)については、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」が、企業では23.9%、本人では33.1%となるなど、より難しい仕事や新しい仕事への意欲は低い社員がいることが分かる。特に、本人でその割合が高いことが特徴と言える。

図表 18 聴覚障がいのある社員の仕事への意欲〔企業票、本人票〕



(備考) 回答数は、企業票 71、本人票 109 である。

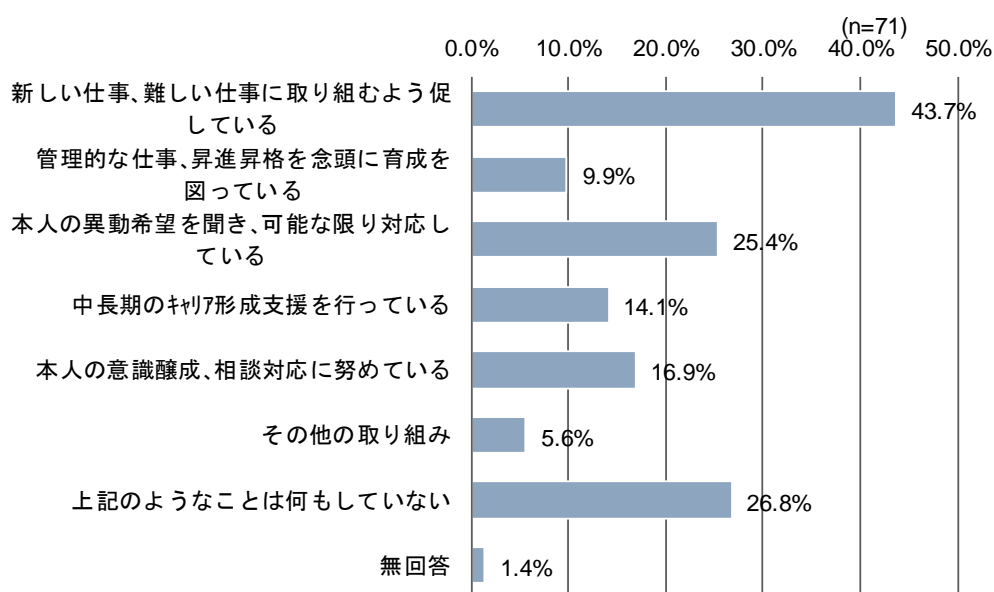


## (2) 聴覚障がいのある社員の活用、キャリア形成に対する企業の取り組み

ここでは、企業に対して、聴覚障がいのある社員の活用、キャリア形成に対してどのような取り組みをしているかを尋ねた。なお、ここでの取り組みは、聴覚障がいのある社員を含んだ全社員を対象としたものも含めて回答を依頼している。

結果をみると、「新しい仕事、難しい仕事に取り組むよう促している」が 43.7%でもっと高い。「何もしていない」を除くと、次いで「本人の異動希望を聞き、可能な限り対応している」が 25.4%となっている。いずれも、現在の仕事からさらに進んで新たなチャレンジを促す取り組みと言える。

図表 19 聴覚障がいのある社員の活用、キャリア形成に対する企業の取り組み〔企業票〕（複数回答）



### (3) 聴覚障がいのある社員の今の仕事、今後取り組みたい仕事

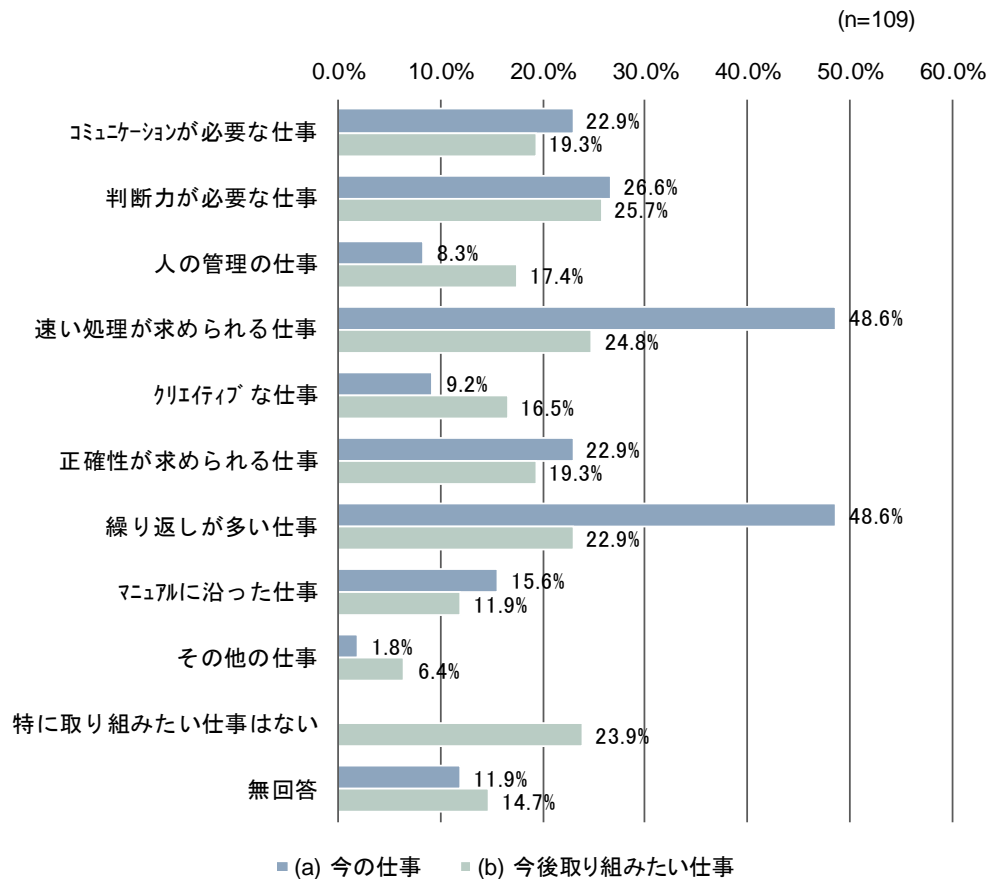
ここでは、聴覚障がいのある社員に対して、(a)今の仕事、(b)今後取り組みたい仕事、をそれぞれ尋ねた。

まず、(a)今の仕事をみると、「速い処理を求められる仕事」、「繰り返しが多い仕事」がいずれも 48.6%で高い割合を示している。繰り返し作業を効率よく進めることが求められる仕事が多いことが分かる。

その他には、「コミュニケーションが必要な仕事」、「判断力が必要な仕事」、「正確性が求められる仕事」で該当割合が 2割を超えている。一方で、「人の管理の仕事」「クリエイティブな仕事」「マニュアルに沿った仕事」はいずれも 1割程度である。

次に、(b)今後取り組みたい仕事、をみると、「速い処理を求められる仕事」、「繰り返しが多い仕事」がそれぞれ 2割強と低くなっているが、その他の仕事については、(a)今の仕事での割合と大きな違いはない。繰り返し作業を効率よく進めることが求められる仕事が辛く、それを改善したいとの考えが一部に強いことがうかがわれる。その他、「人の管理の仕事」「クリエイティブな仕事」が 2割弱と(a)今の仕事での割合より高くなっている。

図表 20 聴覚障がいのある社員の今の仕事、今後取り組みたい仕事〔本人票〕（複数回答）



## 6. 聴覚障がいのある社員の生産性向上について

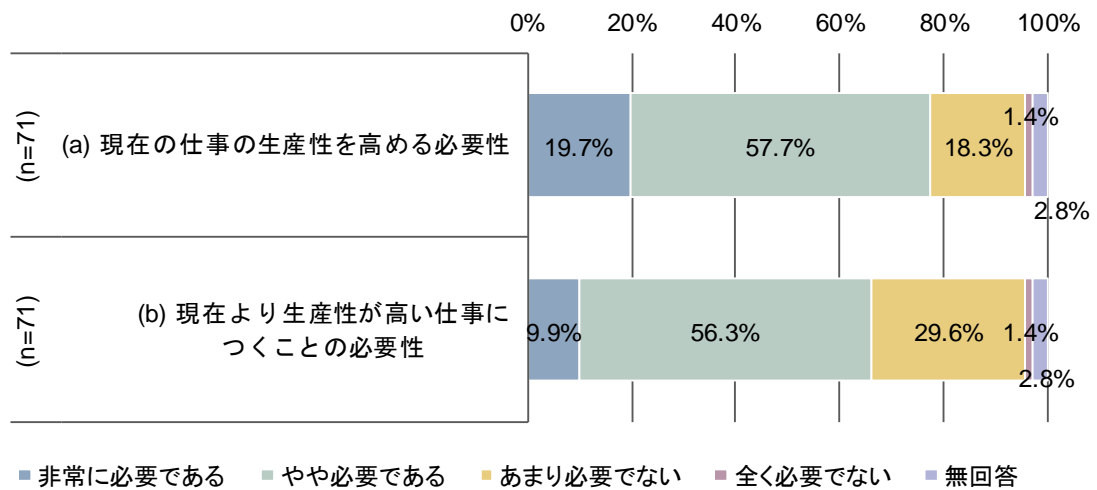
### (1) 聴覚障がいのある社員の生産性向上の必要性

ここでは、企業に対して、聴覚障がいのある社員が、(a)現在の仕事の生産性を高める必要があるか、(b)現在よりも生産性が高い(別の)仕事につく必要があるか、を尋ねた。

結果をみると、(a)、(b)いずれも、生産性向上が「やや必要である」が過半数となっており、聴覚障がいのある社員の生産性向上が課題であることが分かる。

その中で、(a)については、生産性向上が「非常に必要である」が 19.7%と、生産性向上が喫緊の課題になっている企業が一部にみられる。反対に、(a)では 2 割程度、(b)では 3 割程度は、それぞれ生産性向上は「あまり必要でない」「全く必要でない」としており、聴覚障がいのある社員の生産性向上の必要性は企業によって異なることが分かる。

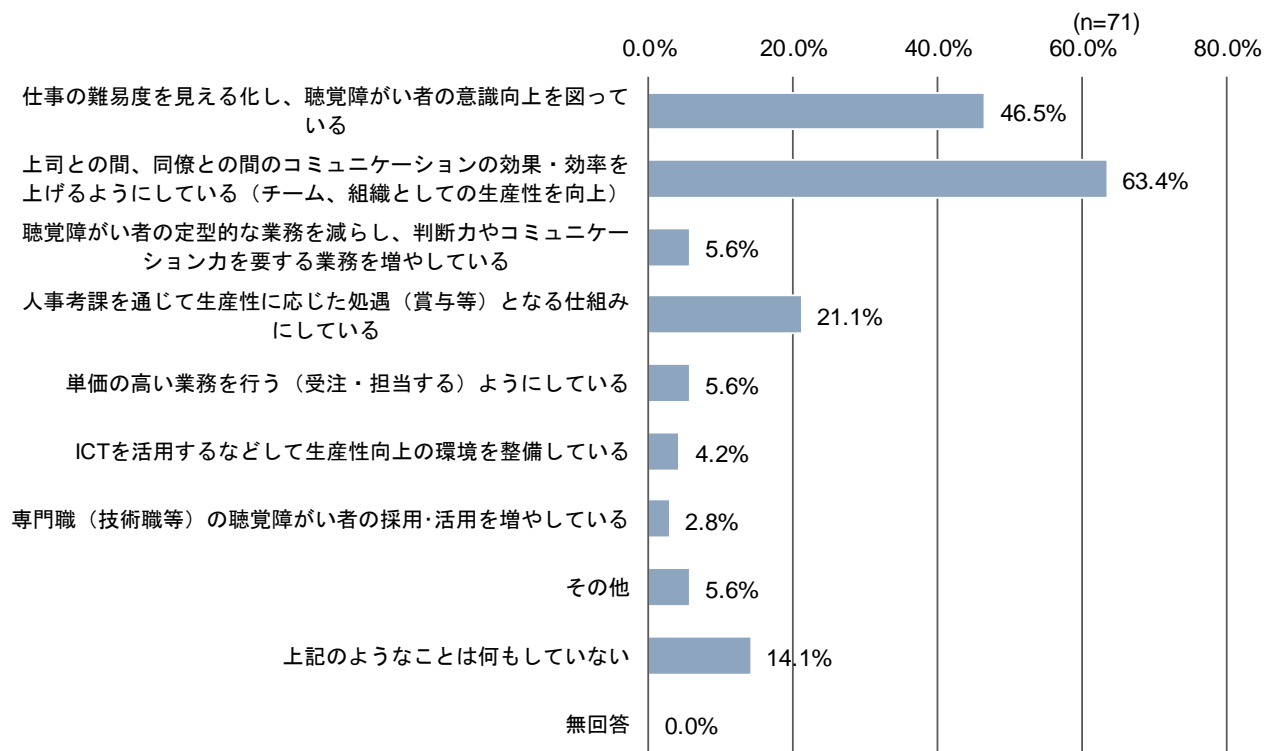
図表 21 聴覚障がいのある社員の生産性向上の必要性〔企業票〕



## (2) 聴覚障がいのある社員が高い生産性を発揮するための取り組み

ここでは、聴覚障がいのある社員が高い生産性を発揮するために、企業がどのような取り組みを行っているかを尋ねた。結果をみると、「上司との間、同僚との間のコミュニケーションの効果・効率を上げるようにしている（チーム、組織としての生産性を向上）」が 63.4%と最も高く、次いで、「仕事の難易度を見える化し、聴覚障がい者の意識向上を図っている」が 46.5%で高くなっている。これら二つの取り組みが中心である。

図表 22 聴覚障がいのある社員が高い生産性を発揮するための取り組み〔企業票〕（複数回答）



## 7. 聴覚障がいのある社員の雇用状況について

### (1) 聴覚障がい者を雇用している企業の雇用状況

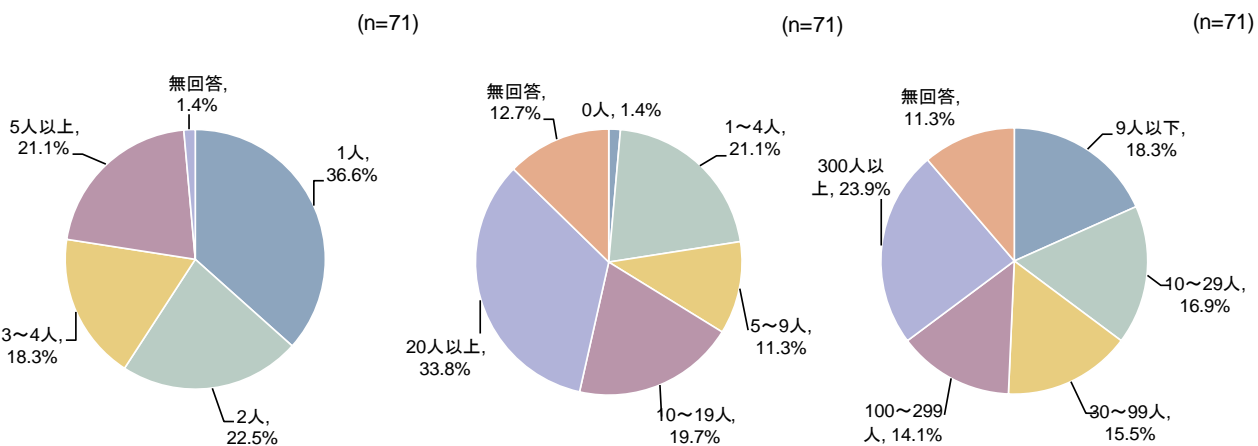
聴覚障がい者を雇用している企業について、聴覚障がいのある社員、聴覚障がい以外の障がいのある社員、障がいがない社員の人数をみる。まず、聴覚障がいのある社員については、「1人」が38.6%で最も高い割合となっており、これに「2人」(22.5%)、「5人以上」(21.1%)、「3~4人」(18.3%)がほぼ同じ割合で続いている。

次に、聴覚障がい以外の障がいのある社員については、「20人以上」が33.8%で最も高い割合となっている。これに、「1~4人」(21.1%)、「10~19人」(19.7%)、「5~9人」(11.3%)が次いでいる。

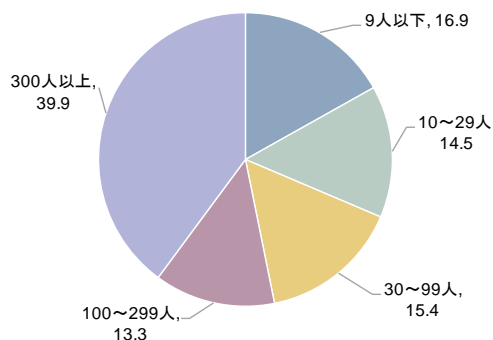
最後に、障がいのない社員については、「300人以上」が23.9%で最も割合が高く、これに、「9人以下」(18.3%)、「10~29人」(16.9%)、「30~99人」(15.5%)、「100~299人」(14.1%)がほぼ同じ割合で続いている。

参考に、我が国全体での雇用者の企業規模別割合をみると、回答企業での障がいがない社員での構成比よりも、「300人以上」の割合が高いが、全体としては同じような構成比となっている。

図表 23 聴覚障がい者を雇用している企業の雇用状況（左：聴覚障がいのある社員、中央：聴覚障がい以外の障がいのある社員、右：障がいがない社員）〔企業票〕



図表 24 (参考) 我が国全体の雇用者の企業規模構成



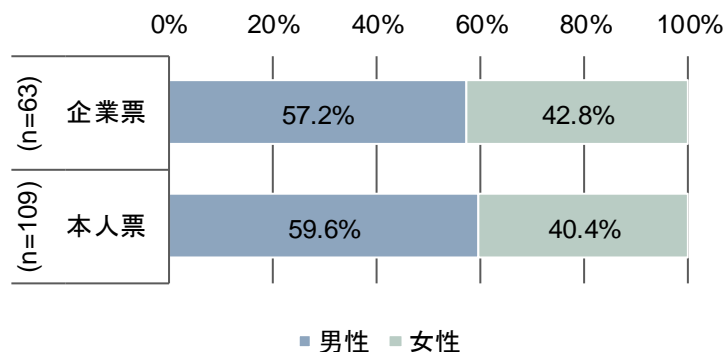
(出所) 総務省統計局「平成29年就業構造基本統計調査」

(備考) 官公庁など、その他の法人・団体を除いて算出している。

次に、聴覚障がいのある社員の性別構成をみると、企業票、本人票いずれの結果からも、男性が約6割となっ

ている。なお、我が国全体での雇用者数の男女別割合をみると、男性が約 55.0%、女性が 45.0%となっており、回答企業・本人で男性の構成比がやや高くなっている（総務省統計局「平成 29 年就業構造基本統計調査」の雇用者全体）。

図表 25 聴覚障がいのある社員の性別構成〔企業票、本人票〕

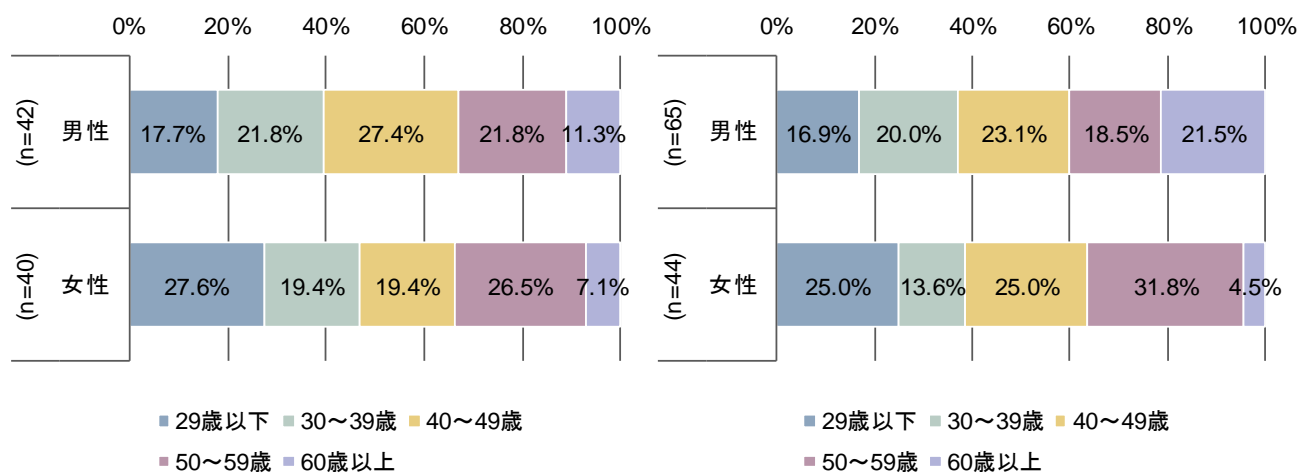


（備考）企業票の対象は男女ともに人数が分かるサンプルであり、対象サンプルの回答人数合計から構成比を算出している。

また、聴覚障がいのある社員の年齢構成を男女別にみると、各年代に広く分布しており、特定の年代への偏りはみられない。

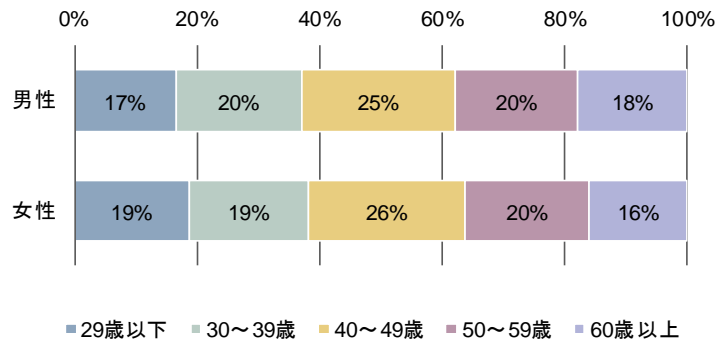
この結果を、我が国全体の雇用者数についての男女別の年齢構成と比較すると、男女それぞれの 60 歳以上の構成比、女性の 29 歳以下の構成比で違いが見られるが、全体としては類似している。

図表 26 聴覚障がいのある社員の年齢構成（左：企業票、右：本人票）〔企業票、個人票〕



（備考）企業票の対象は男女それぞれについて年齢構成が分かるサンプルであり、対象サンプルの回答人数合計から構成比を算出している。

図表 27 (参考) 我が国全体の雇用者の男女別年齢構成



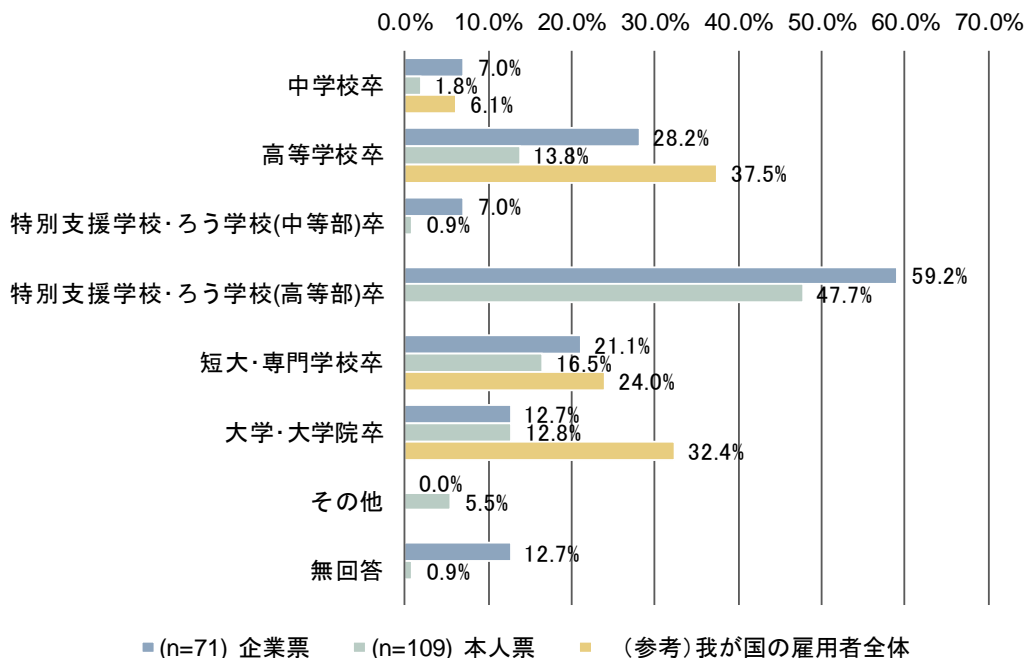
(出所) 総務省統計局「平成 29 年就業構造基本統計調査」

## (2) 聴覚障がいのある社員の属性

### ① 学歴 (最後に卒業した学校)

ここでは、聴覚障がいのある社員の属性についてみる。まず学歴(最後に卒業した学校)をみると、「特別支援学校・ろう学校(高等部)」が企業票では 59.2%、本人票では 47.7%と高い割合を示している。その他には、「高等学校卒」(企業票 28.2%、本人票 13.8%)、「短大・専門学校卒」(同 21.1%、16.5%)が次いで高い。「大学・大学院卒」は、企業票 12.7%、本人票 12.8%と1割強である。我が国の雇用者全体の学歴構成と比較すると、大学・大学院卒の割合が低いことが分かる。

図表 28 聴覚障がいのある社員の学歴 (最後に卒業した学校) [企業票 (複数回答)、本人票]



(備考 1) 企業票は該当する社員がいるものすべてに回答 (複数回答)、本人票は単数回答。

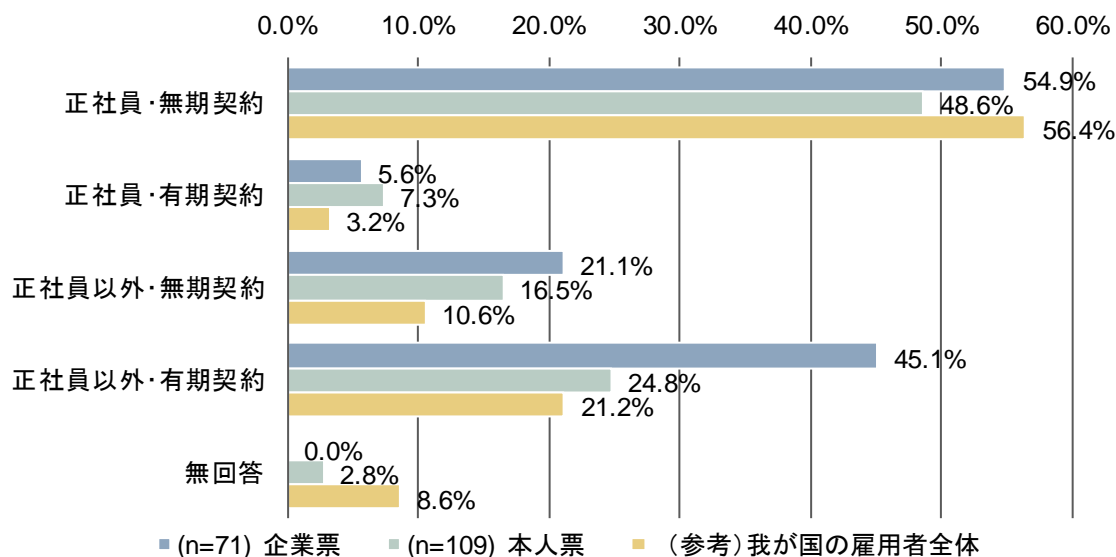
(備考 2) 我が国の雇用者全体については、総務省統計局「平成 29 年就業構造基本統計調査」より、(雇用者全体から在学者を除いた) 卒業者について算出している。

## ② 雇用形態

雇用形態をみると、「正社員・無期契約」が企業票 54.9%、本人票 48.6%で最も高い割合となっている。その他、企業票からは「正社員以外・有期契約」が 45.1%と高くなっている。

これを、我が国全体の雇用者の雇用形態と比べると、全体としては類似しているが、聴覚障がい者では「正社員以外」の割合が雇用者全体の割合よりも高いことがうかがわれる。

図表 29 聴覚障がいのある社員の雇用形態〔企業票（複数回答）、本人票〕



(備考1) 企業票は該当する社員がいるものすべてに回答（複数回答）、本人票は単数回答。

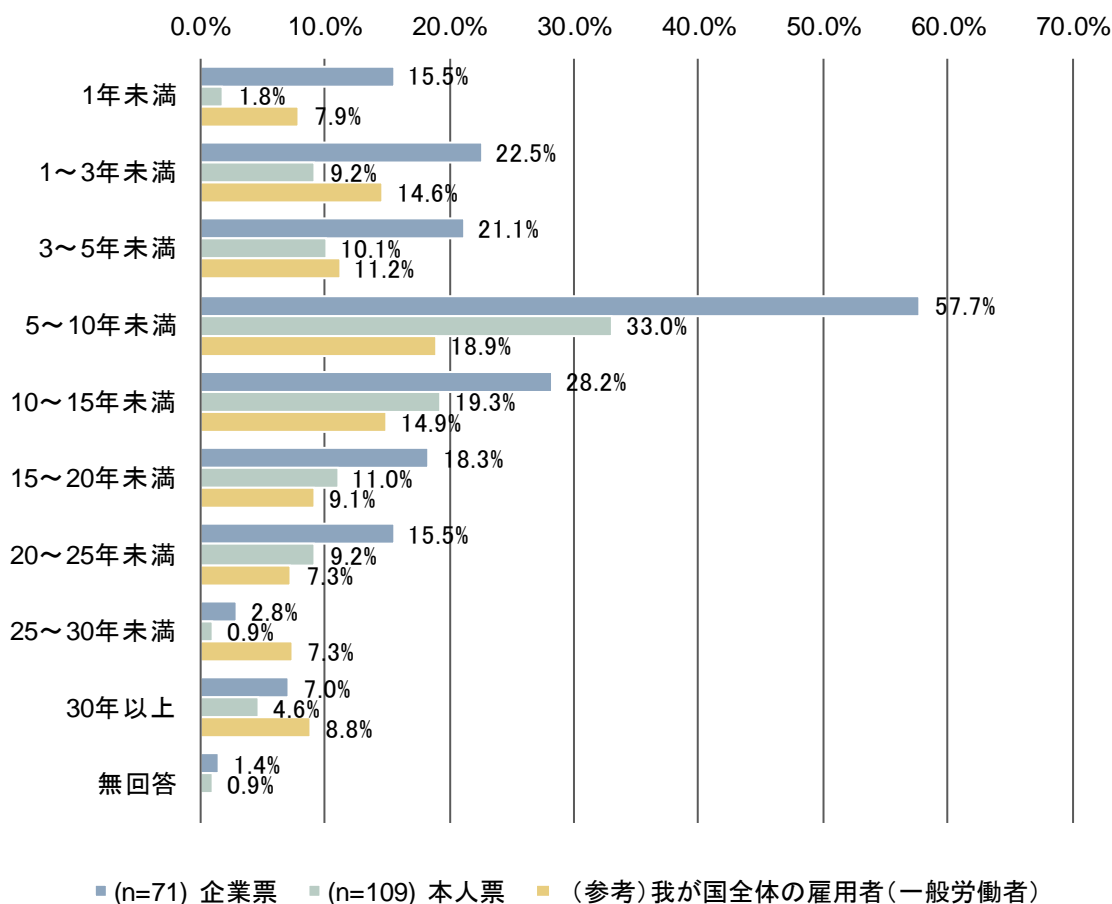
(備考2) 我が国の雇用者全体については、総務省統計局「平成29年就業構造基本統計調査」より、正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員の雇用契約期間について算出している。



③ 勤続年数

勤続年数をみると、「5～10年未満」が企業票 57.7%、本人票 33.0%といずれも最も高い割合となっている。その他、企業票からは「1年未満」から「20～25年未満」まで幅広く聴覚障がいのある社員がいることが分かる。一方で、本人票では、「10～15年未満」(19.3%)が次いで多く、その他はいずれも 10%程度となっている。我が国全体の労働者との比較でみると、一般労働者(=短時間労働者以外の労働者)の勤続年数構成と類似している。

図表 30 聴覚障がいのある社員の勤続年数〔企業票(複数回答)、本人票〕



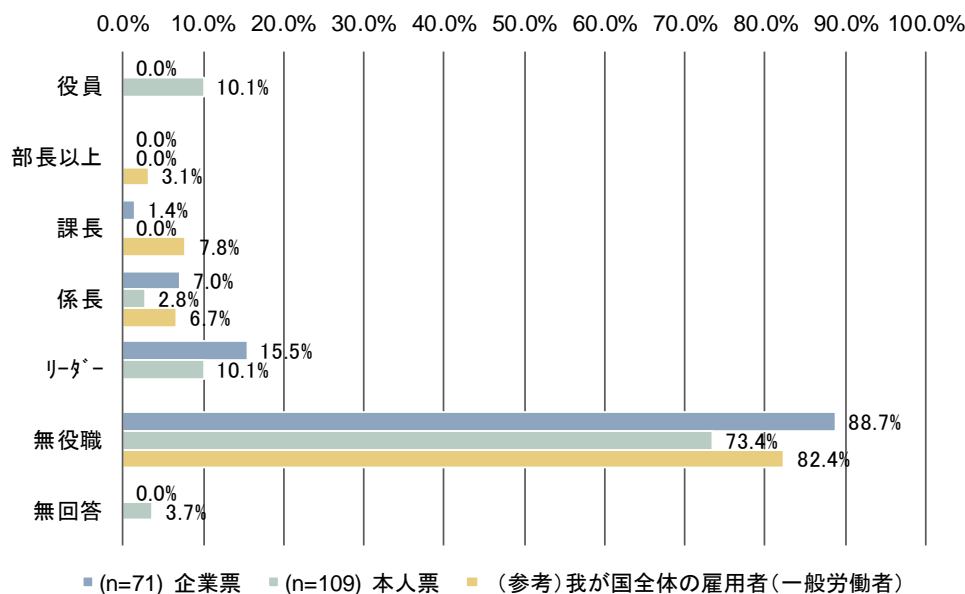
(備考1) 企業票は該当する社員がいるものすべてに回答(複数回答)、本人票は入社何年目かを数値で回答(単数回答)。

(備考2) 我が国全体の雇用者(一般労働者)については、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より、産業計・男女計・学歴計、企業規模計(10人以上)の民営事業所の数値である。

#### ④ 役職

役職をみると、「無役職」が企業票 88.7%、本人票 73.4%と非常に高い割合を占めている。そうした中で、企業票からは 15.5%の企業で「リーダー」がおり、また 7.0%の企業で「係長」がいることが分かる。これを、我が国全体の労働者の役職構成と比較すると、聴覚障がいのある社員では「部長」「課長」の構成比が低くなっている。

図表 31 聴覚障がいのある社員の役職〔企業票（複数回答）、本人票〕



(備考1) 企業票は該当する社員がいるものすべてに回答（複数回答）、本人票は単数回答。

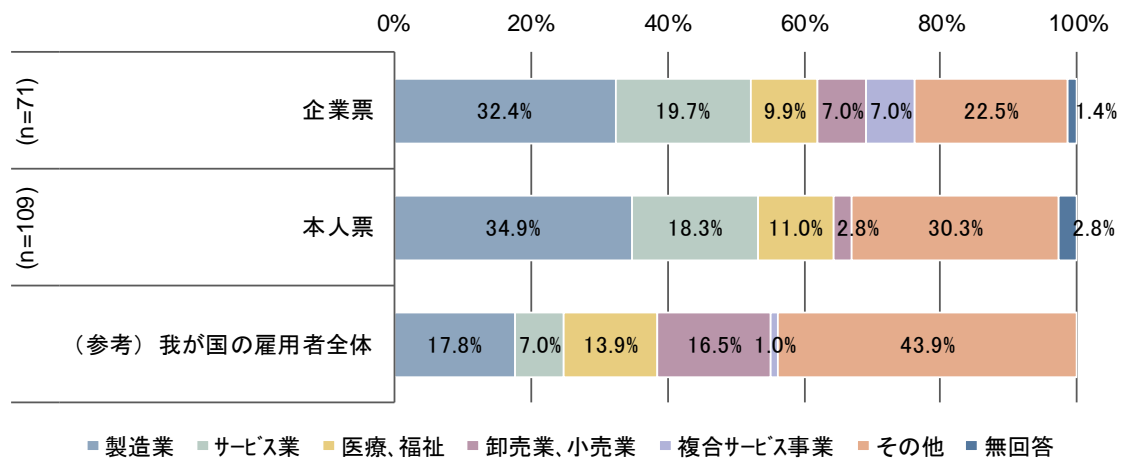
(備考2) 我が国全体の雇用者（一般労働者）については、厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査」より、産業計・男女計・学歴計、企業規模計（100 人以上）の民営事業所の数値である。

### ⑤ 業種

聴覚障がいのある社員の業種は、「製造業」が企業票 32.4%、本人票 34.9%で最も割合が高く、これに、「サービス業」(企業票 19.7%、本人票 18.3%)が 2 割程度で次いで高くなっている。その他には、「医療・福祉」(企業票 9.9%、本人票 11.0%)が 1 割程度となっている。

これを、我が国の雇用者全体の産業構成比と比較すると、聴覚障がいのある社員では「製造業」「サービス業」の割合が高いことが大きな特徴となっている。

図表 32 聴覚障がいのある社員の業種〔企業票、本人票〕

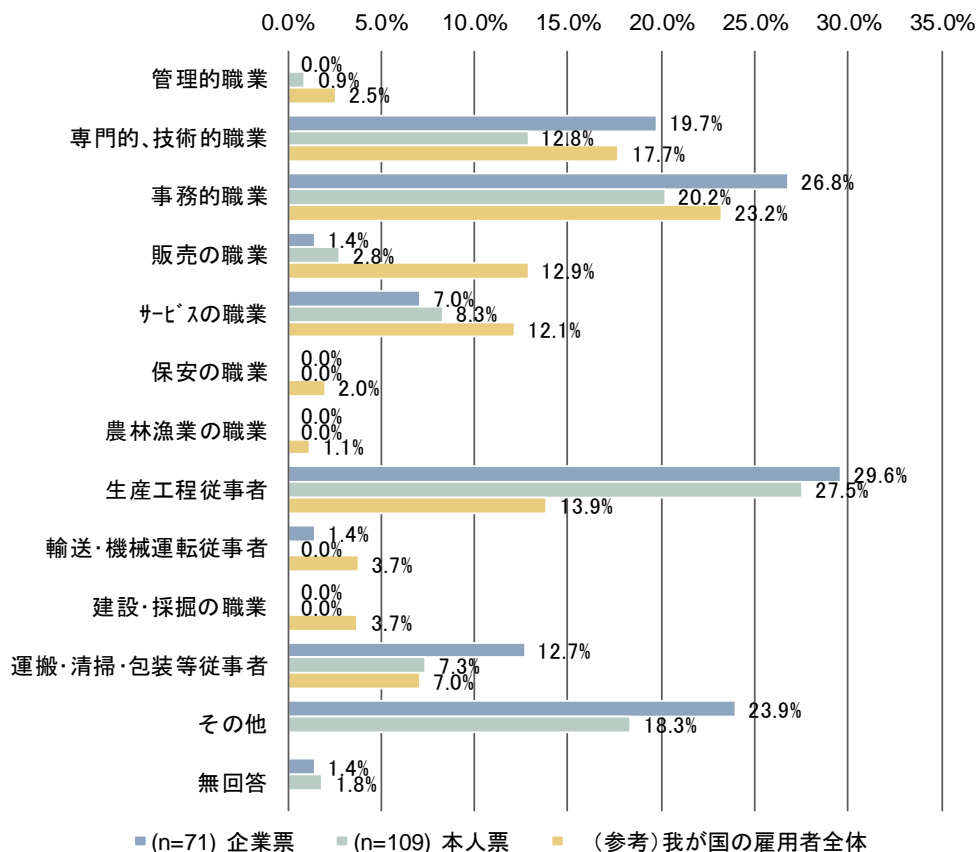


(備考) 我が国全体の雇用者については、総務省統計局「平成 29 年就業構造基本統計調査」

## ⑥ 職業

職業をみると、「生産工程従事者」(企業票 29.6%、本人票 27.5%)、「事務的職業」(同 26.8%、20.2%)が高い割合となっている。「専門的、技術的職業」が企業票 19.7%、本人票 12.8%と次いで高い割合を示している。これを我が国の雇用者全体の職業構成と比較すると、聴覚障がいのある社員では「販売の職業」の構成比が低く、逆に「生産工程従事者」の割合が高い。

図表 33 聴覚障がいのある社員の職業〔企業票（複数回答、本人票）〕



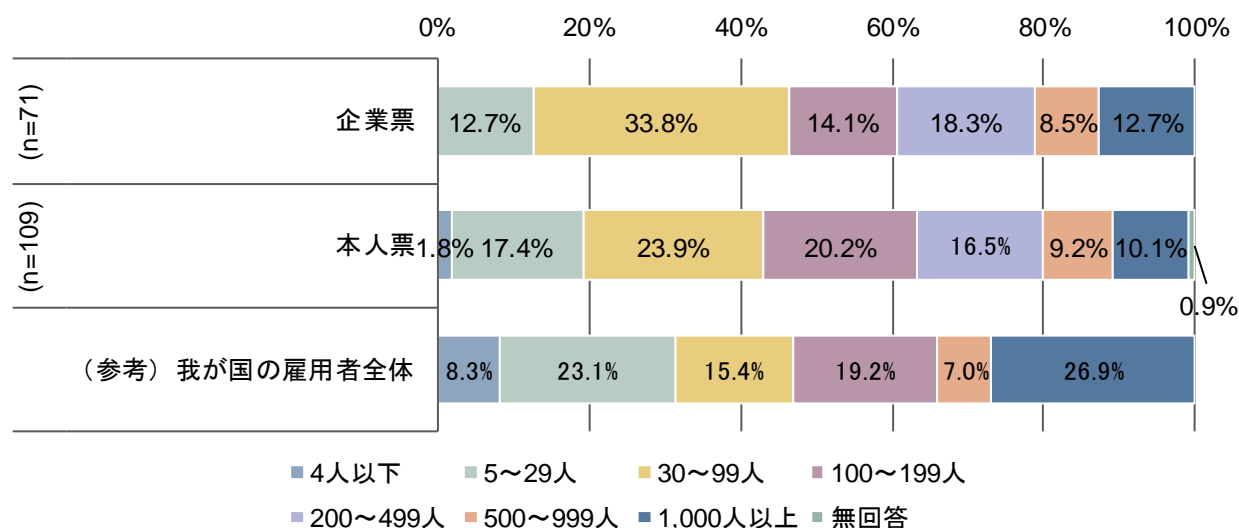
(備考1) 企業票は該当する社員がいるものすべてに回答（複数回答）、本人票は単数回答。

(備考2) 我が国の雇用者全体については、総務省統計局「平成29年就業構造基本統計調査」の雇用者。

⑦ 従業員規模

従業員規模は、企業票では「30～99人」が33.8%で最も割合が高く、これに、「200～499人」(18.3%)が次いでいる。一方で、本人票では、「30～99人」23.9%と最も高い割合だが、企業票での割合よりかなり低い。反対に、「5～29人」、「100～199人」での割合が、企業票での割合よりやや高くなっている。

図表 34 聴覚障がいのある社員の従業員規模〔企業票、本人票〕

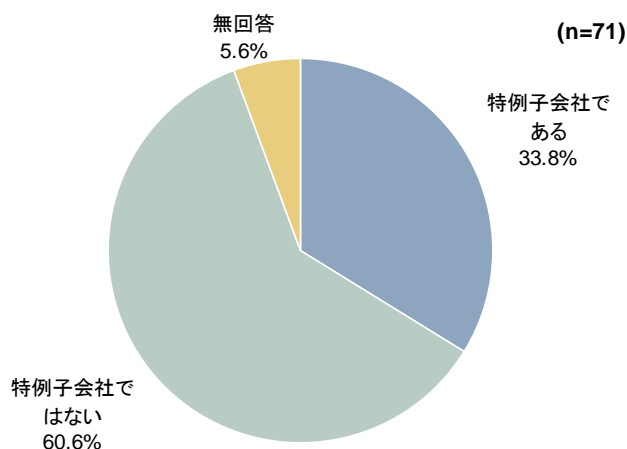


(備考) 我が国の雇用者全体については、総務省統計局「平成29年就業構造基本統計調査」の雇用者。なお、我が国の雇用者全体の図表中「100～199人」の数値19.2%は、「100～499人」の構成比である（当該統計資料では分割ができていない）。

⑧ 特例子会社かどうか

「特例子会社である」は33.8%となっている。

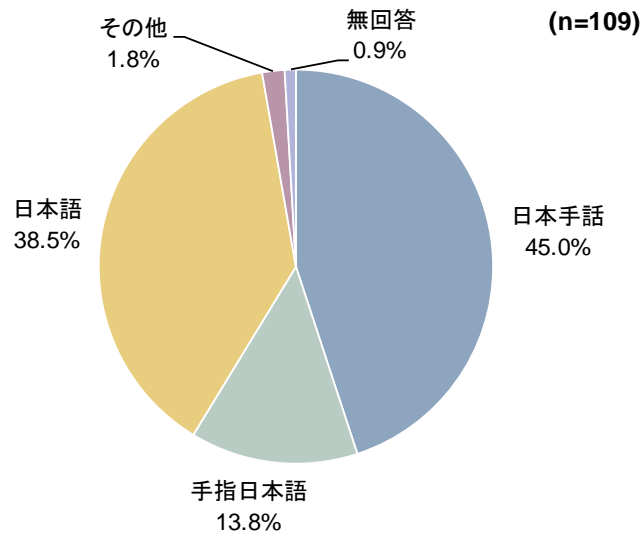
図表 35 特例子会社かどうか〔企業票〕



⑨ 第一言語

聴覚障がいのある社員本人の第一言語は「日本手話」が 45.0%、「日本語」が 38.5%、「手指日本語」が 13.8%となっている。

図表 36 第一言語〔本人票〕

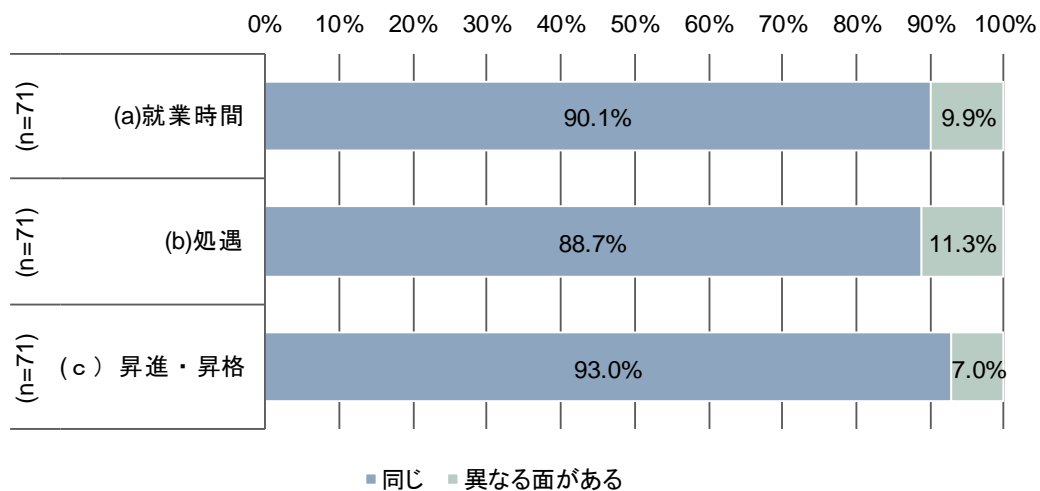


(3) 聴覚障がいのある社員に係る制度・規則

ここでは、聴覚障がいのある社員に係る制度・規則について、聞こえる社員(その他の障がいなし)と同じかどうかを尋ねた。

結果をみると、(a)就業時間、(b)処遇、(c)昇進・昇格、いずれにおいても、「同じ」が9割程度となっている。

図表 37 聴覚障がいのある社員に係る制度・規則が聞こえる社員と同じか〔企業票〕



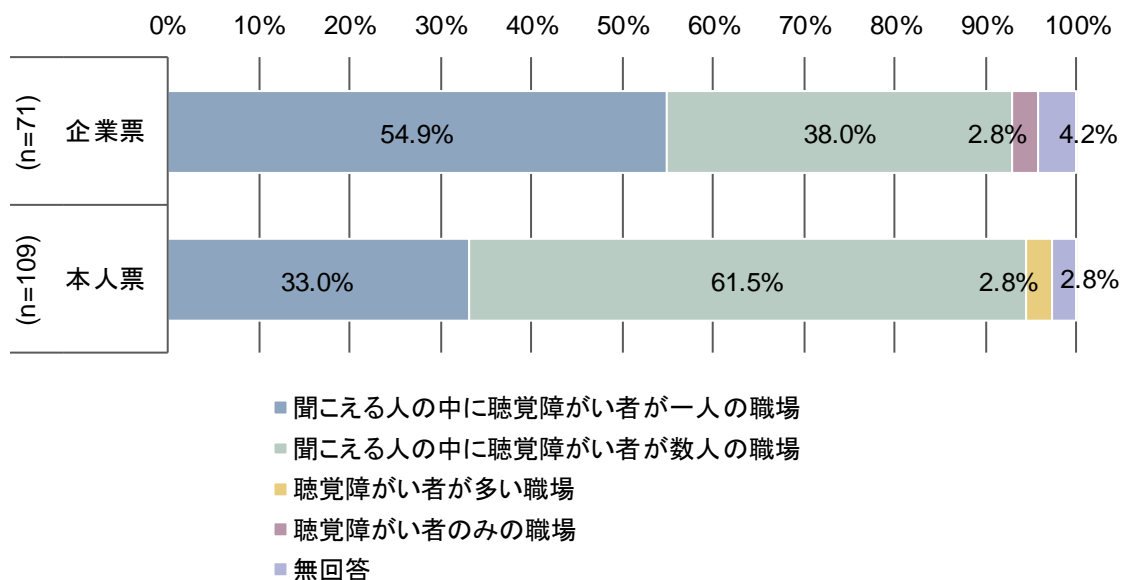
(備考) アンケートでは聞こえる社員を「聴者」と表記している。

(4) 聴覚障がいのある社員の職場の構成

聴覚障がいのある社員の職場の構成をみると、企業票では「聞こえる人の中に聴覚障がい者が一人の職場」の割合が

54.9%と半数を超え、「聞こえる人の中に聴覚障がい者が数人の職場」が 38.0%と次いでいる。一方で、本人票からは、「聞こえる人の中に聴覚障がい者が数人の職場」が 61.5%で最も高い割合となっている。

図表 38 聴覚障がいのある社員の職場の構成〔企業票、本人票〕



(備考) アンケートでは、聞こえる人を「聴者」と表記している。

## 8. 調査の実施概要

### (1) 調査対象（抽出方法）

#### ① 聴覚障がいのある社員がいる企業調査（企業票）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している障害者雇用事例リファレンスサービスにおいて、「聴覚・言語障害」者雇用のモデル事例として掲載されている企業（2008年度以降）、および厚生労働省が公表している「特例子会社一覧（平成29年6月1日現在）」において、平成28年度以降に特例子会社として認定されている企業計497社を対象。

なお、対象企業に対しては、雇用管理（採用・退職、労働時間・賃金、福利厚生等）の対象となる聴覚障がい者（障がい者手帳を持っている人）について回答を依頼しており、回答企業のグループ会社に雇用される聴覚障がい者で、雇用管理の対象外の社員等は含まないこととした。

#### ② 聴覚障がいのある社員本人調査（本人票）

上記、①の企業において雇用している聴覚障がい者を対象として、本人向け調査票を、特例子会社の場合5部、特例子会社以外は3部、企業調査票と同封して、企業宛てに送付した。

企業に対しては、聴覚障がい者本人に調査趣旨の説明を依頼し、本人より回答の承諾が得られた場合に、本人に封筒をそのままお渡しし、記入を依頼して頂いた。

原則、回答は本人記入（返送用封筒に封入・投函を依頼して、直接回収）としたが、本人の状況に応じて、周囲の方（家族、友人など）の代筆も可とした。

なお、企業に対しては、聴覚障がい者を複数雇用されている場合は、なるべく、職種、勤続年数が異なるように対象者を選定するよう依頼した。

### (2) 回収状況

#### ① 企業票

回収数:131件(回収率:26.2%)

※ 回収した130件の中で、「聴覚障がい者を雇用している」（問1）と回答した71社について、各設問の集計・分析を行っている。

#### ② 本人票

回収数:109件

※ 回答があった本人票109件のうち、回答のあった企業（聴覚障がい者を雇用している）の社員が96件であった。

本人票の残りの13件については、回答がなかった企業の社員であった。また、上記109件について、一企業当たりの本人票の回収数をみると、本人票回収数1が29件、本人票回収数2が14件、本人票回収数3が13件、本人票回収数4が2件、本人票回収数5が1件であった。

※ また、回答のあった本人が勤める会社が特例子会社どうかをみると、特例子会社44件、特例子会社ではない会社48件、無回答4件、（企業票の回答がないため）不明13件であった。

### (3) 調査実施時期

2019年2月22日～3月22日



－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。