

聴覚障害者のキャリア発達支援に関する研究

- ジェンダーの視点をふまえたキャリア教育の必要性を見据えて -

○小林洋子 石原保志 大杉豊

(筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター)

KEY WORDS: 聴覚障害 キャリア教育 ジェンダー

【はじめに】手話通訳者や要約筆記者の養成・派遣など情報保障に関する社会資源は過去と比して格段に整備されてきているが、聴覚障害者が就労場面において情報伝達やコミュニケーションに困難を感じる状況は依然として続いており[1]、聴覚障害者がキャリアアップを図るには、情報保障制度の充実とともに、「経験知」「暗黙知」「形式知」の習得を図ることの必要性が指摘されている[2]。

著者グループ（代表：石原）は、高等教育機関におけるキャリア教育に、聴覚障害者コミュニティの集合知を導入することを視野に、大学等を卒業して現在民間企業等に就労している聴覚障害者のキャリア意識および経験を集約するアンケート調査を2016年度に実施し、172名の聴覚障害者から回答を得ることができた。

回答結果を分析する中で、性別の違いに注目し、聴覚障害者間におけるジェンダーの差異が一般的な傾向と同等なものであるか、あるいは聴覚障害者特有の傾向が見られるかを探ることが本研究の目的である。

【方法】①調査対象：聴覚障害があり、大学等（特別支援学校専攻科や専門学校も含む）を卒業し、現在民間企業等（公務員は含まないが、法人団体職員を含む）に就労している20代以上。②調査内容：性別、年代、卒業大学、大学時代におけるキャリア教育、インターンシップ、部活動・サークル活動、アルバイトの経験の有無、現在における就労状況、団体活動への参加、キャリアアップへの関心。③調査方法：無記名式質問票を用いたインターネット調査。

④調査期間と回答状況：平成29年1月～2月。172名から回答を得た。尚、本研究は筑波技術大学研究倫理委員会の審査・承認のもと実施した。⑤分析：統計ソフトIBM SPSS Statistics23を使用、各変数について度数分布と記述統計量を算出した後、本研究においては性別の違いについて属性や大学時代の経験および現在における就労状態との関連について、クロス集計および χ^2 検定をした。有意水準は p 値5%未満とした。

【結果と考察】男性は女性に比して、「年代が50代以上」「筑波技術大学卒業生」「大学時代に学内の部活やサークル活動に参加していた」「現在、何らかの団体に活動している」「正規職員である」「現在の職階はグループリーダー以上である」「キャリアアップに関心があり、実際に取り組んでいる」が有意に多かった。大学時代における「キャリア教育の有無」「アルバイト経験の有無」「インターンシップ経験の有無」「採用試験の枠」において有意な差は見られなかった（Table 1）。

聴覚障害のある女性は男性と比して、経済状態が不安定で、地域活動にも参加していない傾向にあることが確認された。ジェンダーに関わる問題は、雇用、地域、家庭などその範囲が非常に多岐に渡っており、世界的にも障害のある女性は障害のない女性や障害のある男性に比べて、経済状態が悪く、地域社会における参加のしにくさが指摘されている[3]。1997年に男女雇用機会均等法の改正及び1999年には男女共同参画社会基本法が制定され、2010年の第3次基本計画では女性障害者を含む複合的な困難を抱える人たちの課題を解決する必要性が示されたが、海外を含むわ

が国において性別にみた研究や取り組みはまだ不十分な点が多い[4]。大学時代にこの現状を知りジェンダーを切り口に男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を受けることで、職業選択や生活設計の参考になり、社会への関心を高め問題解決への関与を高めることが期待される。

Table 1 対象者の属性 性別の比較 (n=172)

	全体		男性		女性		
	n	%	n	%	n	%	
基本属性							
性別							
男性	86	50.0					
女性	86	50.0					
年代							
30-40代	101	58.7	42	48.8	59	68.6	**
50-60代	71	41.3	44	51.2	27	31.4	
卒業大学							
筑波技術大学	38	22.1	28	32.6	10	11.6	**
一般大学	134	77.9	58	67.4	76	88.4	
大学時代の経験							
キャリア教育							
あり	60	34.9	29	33.7	31	36.0	
なし	112	65.1	57	66.3	55	64.0	
インターンシップ							
あり	43	25.0	25	29.1	18	20.9	
なし	129	75.0	61	70.9	68	79.1	
部活動等							
あり	118	68.6	65	75.6	53	61.6	*
なし	54	31.4	21	24.4	33	38.4	
アルバイト							
あり	111	64.5	53	61.6	58	67.4	
なし	61	35.5	33	38.4	28	32.6	
採用試験							
一般枠	44	30.8	28	37.8	16	23.2	
障害枠	99	69.2	46	62.2	53	76.8	
現在							
雇用形態							
正規職員	137	79.7	74	86.0	63	73.3	*
非正規職員	35	20.4	12	14.0	23	26.7	
団体活動							
参加あり	91	52.9	54	62.8	37	43.0	**
参加なし	81	47.1	32	37.2	49	57.0	
職階							
グループリーダー	39	22.7	29	33.7	10	11.6	**
一般社員/職員	133	77.3	57	66.3	76	88.4	
キャリアアップ関心							
あり/実際取組中	41	23.8	28	32.6	13	14.1	**
あるが何もしていない、またはない	131	76.2	58	67.4	73	84.9	

*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

【文献】

- [1] 水野映子. 聴覚障害者が働く職場でのコミュニケーションの問題. Life Design Report. 2014; Spring-4.
- [2] 石原保志, 大杉豊, 小林洋子, 他. 聴覚障害学生及び大学等を卒業した聴覚障害者のキャリア発達に関する研究. 筑波技術大学テクノレポート. 2016; 24(1): 57-58.
- [3] 佐藤久夫. 障害者権利条約で社会を変えたい-総合的な実態調査が不可欠-. 福祉新聞. 2008.2.4.
- [4] DPI 女性障害者ネットワーク. 女性障害者の生活の困難と複合差別をなくす取り組み. 月間地域保健. 2013; 44(6): 50-58.

(KOBAYASHI Yoko, ISHIHARA Yasushi, OSUGI Yutaka)