

研究報告書表紙レイアウト

厚生労働行政推進調査事業費補助金

厚生労働科学特別研究事業

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査

令和7年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 南 修司郎

令和8（2026）年 5月

研究報告書目次レイアウト

目 次

I. 総括研究報告	
障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査-----	1
南 修司郎	
(資料) 【当事者向け】難聴者に対する合理的配慮の現状と課題に関する研究_報告書	
【企業対象】難聴者に対する合理的配慮の現状と課題に関する研究_報告書	
II. 分担研究報告	
1. 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究-----	3
白井 杏湖	
2. 一側性難聴に対する人工内耳植込み術のリハビリテーション-----	4
高橋優宏	
3. 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究-----	5
樫尾明憲	
4. 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究-----	7
阪本浩一	
5. 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究-----	10
新谷歩	
6. 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究-----	12
大石直樹	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 14

厚生労働科学研究費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
総括研究報告書

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究

研究代表者 国立病院機構東京医療センター・耳鼻咽喉科 南 修司郎

研究要旨

本研究は、身体障害者福祉法に基づく障害認定を受けない軽度・中等度難聴者（以下、非障害認定難聴者）を対象に、日常生活および就労環境における困難の実態と、合理的配慮の提供状況およびその課題を明らかにすることを目的とした。全国の難聴当事者および企業担当者を対象としたインターネット調査を実施し、記述統計および多変量解析を用いて関連要因の検討を行った。

その結果、非障害認定難聴者は騒音環境下での会話理解、電話対応、複数人会話において顕著な困難を有する一方、支援ツールの使用率が低く、合理的配慮を受けにくい状況にあることが明らかとなった。また、難聴の開示率は限定的であり、特に障害認定を受けていない群において低い傾向が認められた。企業側では難聴への理解は一定程度進んでいるものの、制度的整備や職場文化としての配慮の定着には課題が残されていた。

以上より、合理的配慮の実装には、個人要因（開示、自己理解）と組織要因（制度、運用）の両側面からの介入が必要であることが示唆された。

A. 研究目的

身体障害者福祉法に基づく障害認定を受けない非障害認定難聴者は、聴覚的困難を有しながらも制度的支援の対象外となることが多く、日常生活や就労場面において不利益を被る可能性がある。本研究は、このような集団における合理的配慮の実態およびその決定要因を明らかにし、支援体制の改善に資するエビデンスを構築することを目的とした。

特に、難聴の程度、障害認定の有無、開示行動、企業側の制度整備などの要因が、合理的配慮の提供および受容にどのように影響するかを統計学的に検証することを目的とした。

B. 研究方法

本研究は横断研究として実施した。対象は全国の難聴当事者および企業担当者とし、インターネット調査によりデータ収集を行った。

当事者調査では、18歳から79歳の就労者700名を対象とし、身体障害者手帳保有者および非保有者を同数含めた。企業調査では、難聴者への合理的配慮に関与した経験を有する担当者500名を対象とした。

調査項目には、聞こえに関する困難の内容、

支援ツールの使用状況、合理的配慮の提供・受給状況、難聴の開示行動、職場環境等を含めた。

統計解析は、まず記述統計により対象集団の特性を把握し、その後、合理的配慮の有無および開示行動を目的変数とした多変量ロジスティック回帰分析を実施した。説明変数として年齢、性別、難聴の程度、障害認定の有無、企業規模、職種等を含めた。有意水準は両側5%とした。

（倫理面への配慮）

本研究は「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」を遵守し、国立病院機構東京医療センター倫理審査委員会の承認を得て実施した。また、研究参加者には事前に研究目的および匿名性について説明し、同意を得た。

C. 研究結果

当事者調査においては、騒音環境下での会話理解が最も頻度の高い困難として報告され、次いで電話対応および複数人会話が挙げられた。特に非障害認定難聴者では、これらの困難が顕著であった。

支援ツールの使用状況では、字幕サービスや補聴機器の使用が一定程度認められたものの、非保有者ではツール未使用の割合が高く、支援へのアクセスの格差が存在していた。

難聴の開示率は全体で約半数にとどまり、非障害認定群ではさらに低かった。多変量解析の結果、障害認定の有無および開示行動が合理的配慮の受給に有意に関連していた。

企業調査では、難聴への理解度は高い一方で、実際の配慮の実施率はそれに比べて低く、理解と実装の乖離が認められた。

D. 考察

本研究により、非障害認定難聴者における合理的配慮の提供は、制度的要因のみならず、個人の開示行動に大きく依存していることが明らかとなった。これは、合理的配慮が「申告」を前提とする制度設計の限界を示唆している。

また、企業側における理解と実践の乖離は、制度整備だけでは配慮が実装されないことを示しており、具体的な運用方法や業務設計の改善が必要である。

さらに、軽度・中等度難聴や片側難聴など、従来の障害分類では捉えきれない聴覚障害に対して、機能評価に基づく支援が重要であると考えられる。

E. 結論

非障害認定難聴者における合理的配慮の提供には、制度的支援のみでは不十分であり、個人要因および組織要因の双方を考慮した包括的な対応が必要である。今後は、困難の可視化と具体的な支援方法の標準化を進めることで、合理的配慮の実効性を高める必要がある。

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 南 修司郎，【臨床ですぐ役立つ! 診療ガイドライン・手引き・指針のポイント解説】耳鼻咽喉科・頭頸部外科領域 人工聴覚器 人工内耳，耳鼻咽喉科・頭頸部外科，97，50-53，2025
- 2) 南 修司郎，小児人工内耳手術の早期化について，音声言語医学，66，72-77，2025
- 3) Minami S, Enomoto C, Kato H, Tachibana N, Ihara M, Shiroma M, Kaga K. Auditory outcomes after cochlear implantation in children with additional disabilities: A

grading-based evaluation of inner ear malformations. Int J Pediatr Otorhinolaryngol. 2025;196:112490. doi:10.1016/j.ijporl.2025.112490.

- 4) Minami S, Kida A, Inoue S, Murakami H, Morita N, Takagi A, Usui T, Sugiuchi T, Yamazawa K, Nara K, Mutai H, Matsunaga T. Auditory neuropathy spectrum disorder and related auditory features in patients with hearing loss associated with the MT-TS1 m.7471dup variant. Mitochondrion. 2025;84:102056. doi:10.1016/j.mito.2025.102056.

2. 学会発表

- 1) 南 修司郎 補聴器から人工内耳へのシームレスな移行 第126回日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会学術講演会 2025年5月29日 神奈川
南 修司郎, 竹腰 英樹, 神崎 晶, 松永 達雄, 加我 君孝 生後12ヵ月未満での人工内耳手術14児の検討 第20回日本小児耳鼻咽喉科学会学術講演会 2025年6月19日 岡山
- 2) 南 修司郎 施設でこんなに違う!人工内耳手術と周術期管理 うちではこうしています! 東京医療センターの人工内耳手術 第35回日本耳科学会総会・学術講演会 2025年10月30日 福岡
- 3) 南 修司郎, 梁 Wonjin, 竹腰 英樹, 神崎 晶, 松永 達雄, 加我 君孝 リアルタイムECochGモニタリングを用いて残存聴力を確認しながら挿入したSlim Modiolar電極の一例 第35回日本耳科学会総会・学術講演会 2025年10月30日 福岡
- 4) 梁 ウォンジン, 南 修司郎, 竹腰 英樹, 神崎 晶, 松永 達雄, 加我 君孝 ミトコンドリア脳筋症に伴う進行性感音難聴に対して両側人工内耳植込術を施行した一例 第35回日本耳科学会総会・学術講演会 2025年10月30日 福岡
- 5) 日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会 東京都地方部会 耳の日イベントにおけるパネルディスカッション (2026年3月8日)

G. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む。)

1. 特許取得
該当無し
2. 実用新案登録
該当無し
3. その他
該当無し

厚生労働科学研究費補助金（難治性疾患等政策研究事業）
分担研究報告書

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究

研究分担者 東京医科大学・耳鼻咽喉科頭頸部外科・講師 白井 杏湖

研究要旨

企業・当事者へのアンケート調査を通じて、非障害認定難聴者が直面する課題を明らかにし、求められる合理的配慮を把握する。多角的に実態を解明し、今後の政策提言や企業向けガイドライン策定につなげる。

A. 研究目的

障害認定を受けない軽度～中等度難聴、片耳難聴、聴覚情報処理障害などの「非障害認定難聴者」を対象とし、彼らが職場において直面する課題と、求められる合理的配慮の現状を定量的・定性的に把握することを目的とする。企業・団体へのアンケート調査、当事者へのアンケート調査、国内外の文献レビューを通じて、多角的に実態を明らかにし、今後の政策提言や企業向けガイドライン策定につなげる。

B. 研究方法

チーム協議により調査票を作成し、Webフォームを用いたオンライン調査（調査会社に委託）にて企業アンケート、当事者アンケートを行う。結果分析し、報告書を作成し、広く一般に公開し、成果の普及と実装支援を図る。

（倫理面への配慮）

匿名加工情報を作成する。電子形式の説明書を作成し、同意しなければアンケートに進めない形とし、個人情報保護およびインフォームドコンセントに手続きを強化した。

C. 研究結果

計画通り、協議を重ね調査票を作成しアンケートを行い、結果を解析し、結果解釈においても協議した。市民公開講座としてパネルディスカッションで成果を公表し、参加者とも質疑応答やディスカッションを行った。

D. 考察

アンケートでの実態把握にとどまらず、結果公表時には、アンケート非回答者も参加し、研究結果をもとに当事者および企業の立場の双方から、対象者に対する合理的な変更・調整について議論できたことで、結果の解釈を深めることができた。

E. 結論

、直面する課題および解決策には個別対応が必要なものの、合理的な調整のために必要な基礎知識として本研究結果が役に立ち、相互理解のベースラインを提供することができた。

F. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）

該当なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

厚生労働科学研究費補助金（難治性疾患等政策研究事業）
分担研究報告書

一側性難聴に対する人工内耳植込み術のリハビリテーション

研究分担者 高橋優宏 （国際医療福祉大学三田病院 耳鼻咽喉科）

研究要旨

一側性難聴者の人工内耳のリハビリテーションは本邦ではまだ確立されていない。そこで今回、先進医療対象者に人工内耳へのダイレクトインプットによる聴覚リハビリテーションを実施したところ、その有効性が示唆された。今後は、装用のモチベーションを維持するための工夫、個々に合わせたリハビリテーション内容の設定、ダイレクトインプットは機器の接続・操作の煩雑さが生じるため、家族やキーパーソンも含めた支援が必要になると考えられる。

A. 研究目的

一側性難聴人工内耳装用の場合、良聴耳での聴取が可能であるため、両側高度難聴の人工内耳装用における対面での聴取練習のみでは不十分となる。一側性人工内耳へのダイレクトインプット（Direct Audio Input, 以下、DAI）という、オーディオプロセッサにBluetoothや有線接続で直接音声を入力する方法を用いた聴取練習を先進医療症例において実施、DAIによる聴取練習の効果について検討することを目的とした。

B. 研究方法

オーディオプロセッサとMP3プレーヤーを有線接続するDAIによる聴取練習を実施し、DAIによる語音弁別検査の正答率の経時的変化を検討した。併せてDAIの正答率と、手術時年齢、失聴期間、良聴耳および不良聴耳の4周波数平均の聴力レベル、装用時間との相関の検討を行った。

本研究は、国際医療福祉大学三田病院研究医倫理委員会の承認（5・24・57号）を得て実施した。

C. 研究結果

DAIによる語音弁別検査の結果は、術後1か月が平均43.2%、術後3か月が平均51.0%、術後6か月が平均55.1%、術後12か月が平均58.9%であった。術後1か月の結果に比し、術後12か月の時点で有意に改善が見られた（ $p=0.03$ ）

DAIによる語音弁別検査と手術時年齢、失聴期間、良聴耳・不良聴耳の聴力レベル、プロ

セッサの装用時間との間に相関は見られなかった。DAIによる語音弁別検査との間において、術後3、6、12か月時点で弱い正の相関が見られた（ $r=0.49$, 0.57 , 0.49 ）

D. 考察

観察期間は術後12か月で終了となっているが、現在も聴力検査やマッピングを含む人工内耳リハビリテーションは続いており、術後3年時の聴取評価でDAIによる語音弁別検査の正答率が大きく改善した例も見られている。先行研究でも長期のリハビリテーションにより改善するとの報告¹³⁾があり、今後も日常生活での人工内耳の積極的活用に向け、DAIによる聴取練習や課題となるモチベーション維持のための支援を継続が重要であると示唆された。

E. 結論

一側性高度難聴に対する人工内耳装用の聴覚リハビリテーションとして、人工内耳へのDAIによる聴取練習を実施し、その有効性が示唆された。

F. 研究発表

1. 論文発表
投稿中
2. 学会発表（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）「該当なし」

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得 「該当なし」
2. 実用新案登録 「該当なし」
3. その他 「該当なし」

厚生労働科学研究費補助金（難治性疾患等政策研究事業）
分担研究報告書

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究

研究分担者 東京大学医学部・耳鼻咽喉科・准教授 檜尾明憲

研究要旨

軽度～中等度難聴、または片耳難聴などの「障害に至らない」聴覚障害者に焦点を当て、彼らが職場で直面する課題と必要とされる合理的配慮についてアンケート調査を行い現状を把握・分析した。職場や社会生活における困難が大きいにもかかわらず、合理的配慮の利用率や制度認知が著しく低いことが明らかとなり、今後取り組むべき課題であると考えられた。

A. 研究目的

身体障害者福祉法に基づく障害認定を受けない軽度～中等度難聴、または片耳難聴などの「障害に至らない」聴覚障害者に焦点を当て、彼らが職場で直面する課題と必要とされる合理的配慮について現状を把握・分析すること。

B. 研究方法

楽天インサイトに委託する形で、聴覚障害者及び企業に対してアンケートを行うこととして、その内容及び項目質問方法について班会議で検討を行った。

続いて、アンケート調査を難聴当事者及び企業担当者に依頼し結果を解析した。

（倫理面への配慮）

主任研究者施設において一括倫理審査を行った。

C. 研究結果

当事者700名および企業担当者500名より回答を得ることできた。

難聴の職場への開示率は、手帳保有者が

86.6% に対して未保有者では18.9%であった。

合理的配慮の利用経験手帳保有者で 68.2% であったのに対し、未保有者では6.9%であった。未保有者の77.7%は合理的配慮制度自体を「よく知らない」と回答した。

D. 考察

解析の結果、身体障害者手帳を保有しない難聴者では、職場や社会生活における困難が大きいにもかかわらず、合理的配慮の利用率や制度認知が著しく低いことが明らかとなった。

合理的配慮を実効性あるものとするには、聴覚情報を可視化する支援技術の導入促進に加え、当事者が心理的抵抗なく支援を申し出られる職場文化の醸成が重要な課題である。

E. 結論

障害認定を受けない軽度から中等度難聴・片側難聴の課題についてアンケート調査を通じ検討した。難聴の開示・合理的な配慮の利用率は低く、今後取り組んでゆくべき課題と考えられる。

F. 研究発表

1. 論文発表

Koizumi M, Kashio A, Ishimaru M, Matsui H, Fushimi K, Yasunaga H, Yamasoba T. Clinical features of cochlear implantation in Japan and factors affecting postoperative infection. *Auris Nasus Larynx*. 2025 Dec;52(6):672-678. doi: 10.1016/j.anl.2025.09.001. Epub 2025 Oct 7. PMID: 41061455.

Hosoya M, Ganaha A, Yoshimura H, Morita Y, Takahashi K, Yamagishi T, Matsumoto N, Fujita T, Miuchi S, Akai R, Shirai K, Kashio A, Doi K, Ohira N, Ito T, Goto T, Takahashi M, Takahashi M, Takahashi M, Komori M, Honkura Y, Hiraumi H, Ayani Y, Okada M, Yamamoto N, Tona Y, Ikezono T, Usami SI, Haginomori SI, Nakagawa T, Oishi N, Tono T, Kakehata S, Kojima H, Kanzaki S. Otologic Surgery Improved Quality of Life of the Patients: A Multicenter Study in Japan. *Otol Neurotol*. 2026 Mar 2. doi: 10.1097/MAO.0000000000004858. Epub ahead of print. PMID: 41770877.

2. 学会発表（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）

該当なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

2. 実用新案登録
該当なし
該当なし

3. その他
該当なし

厚生労働科学研究費補助金（難治性疾患等政策研究事業）
分担研究報告書

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究

研究分担者 大阪公立大学医学部・聴覚言語情報機能病態学寄附講座・特任教授
阪本浩一

研究要旨

本分担研究では、障害認定を受けない難聴者が必要とする合理的配慮の実態と課題を把握するためのアンケート調査について、分担研究者として、主として聞き取り困難症を扱う立場から調査項目の検討に協力した。令和7年度は、研究班で作成された調査項目案に対し、聴力レベルや障害認定の有無だけでは把握しにくい聞き取りにくさ、困難が生じやすい場面、環境要因、周囲への説明の難しさ、必要な情報保障やコミュニケーション上の配慮が回答に反映されるよう、設問表現、選択肢、自由記述欄の一部拡充について意見を述べた。調査結果の整理に際しては、聞き取り困難の観点から結果を読み取る際の留意点を確認し、合理的配慮の検討につながる論点の整理に協力した。

A. 研究目的

障害認定を受けない難聴者は、身体障害者手帳等の制度的支援の対象となりにくい一方で、会議、窓口対応、医療機関での説明、教育・就労場面、騒音下での会話など、社会生活上の多様な場面で聞き取りや情報取得の困難を経験しうる。合理的配慮の提供が社会的に求められる中、障害認定の対象とならない難聴者の困難、必要な配慮、配慮を求める際の障壁、相談先や支援制度へのアクセスの実態を把握することは重要である。本分担研究では、研究班が実施するアンケート調査に対し、主として聞き取り困難症を扱う立場から、聞き取りにくさの具体的場面や合理的配慮に関する設問が過不足なく含まれるよう、調査項目の検討に協力することを目的とした。

B. 研究方法

1. 調査項目の作成への協力

研究班で作成された調査項目案について、分担研究者として内容を確認し、主として聞き取り困難症を扱う立場から、関連項目の検討に協力した。具体的には、聴力レベルや障害認定の有無だけでは把握しにくい聞き取りにくさ、複数人での会話、騒音下、電話・オンラインでのやり取り、医療・行政・教育・就労場面での説明理解、

本人が配慮を求めにくい要因などが回答に反映されるよう、設問表現、選択肢、自由記述欄の拡充について意見を述べた。班会議、パネルディスカッション、研究班内の意見交換を通じて、回答者の負担を抑えつつ必要な情報を得られる構成となるよう検討した。

2. 調査結果の解析への協力

収集された回答の整理に際して、個人が特定されない形で集計・分類された結果を踏まえ、聞き取り困難の観点から結果を読み取る際の留意点について意見を述べた。特に、困難場面、必要とされる配慮、周囲の理解、相談・支援へのつながりに関する回答について、聴力閾値や障害認定の有無だけでは説明しにくい聞き取りにくさにも留意して論点を整理した。

（倫理面への配慮）

本研究は、研究代表施設における一括倫理審査により承認を得た研究計画に基づき実施した。分担研究者は、当該承認内容および研究計画書に従い、研究対象者の人権擁護と個人情報保護に配慮した。調査の実施にあたっては、研究の目的、参加が任意であること、回答しない自由、個人が特定されない形で集計・公表することを説明した。解析では氏名等の直接識別情報を取り扱わず、回答データは研究目的の範囲内で管

理した。承認機関名、承認番号等の詳細は、研究代表者の総括研究報告書の記載に準拠する。

C. 研究結果

1. 調査項目作成への協力

研究班内での検討を通じて、障害認定を受けない難聴者の合理的配慮を把握するアンケート項目の中に、聞き取り困難症の観点から重要と考えられる内容が含まれるよう協力した。具体的には、聴力レベルのみでは捉えにくい聞き取りにくさ、環境や場面による困難の変動、情報提示方法への要望、周囲に困難を説明しにくいこと、必要な配慮を求める際の心理的負担などを把握できるよう、関連設問や選択肢、自由記述欄の一部拡充に助言した。

2. 調査結果解析への協力

調査結果の整理においては、困難場面、合理的配慮の利用経験、必要とされる配慮、未充足ニーズ、周囲の理解や相談導線に関する課題を読み取る際、聞き取り困難の観点を補足して確認した。暫定的な整理では、聞こえにくさが外見から把握されにくいこと、本人が配慮を求めることに心理的負担を感じることで、場面ごとに必要な配慮が異なること、情報保障や聞き取りやすい環境調整が重要であることが論点として確認された。

3. 今後の整理に向けた課題

最終的な集計では、対象者数、回答率、属性別の傾向、自由記述の代表的内容を確認し、総括研究報告書との整合を図る必要がある。

D. 考察

障害認定を受けない難聴者は、制度上は支援の対象として見えにくい場合があるが、実際には場面に応じた情報保障やコミュニケーション上の配慮を必要としている可能性がある。特に、聞き取り困難症の観点からは、聴力検査の結果や障害認定の有無だけでは、複数人での会話、騒音下、電話・オンライン、医療機関や行政窓口での説明などで生じる困難を十分に把握できない場合がある。本分担研究では、研究班全体の調査設計の中で、こうした聞き取り困難に関する観点を補足する形でアンケート項目の検討に協力した。これにより、障害認定の有無だけでは見えにくい合理的配慮のニーズを把握するための設問構成を検討する一助となった。今後は、最終的な回答数、属性別傾向、自由記述の内容を踏まえ、聞き取り困難の特性にも配慮した支援方を検討することが望まれる。

E. 結論

令和7年度は、障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題を把握するためのアンケート調査について、分担研究者として、主として聞き取り困難症を扱う立場から、関連項目の一部拡充および結果の読み取りに協力した。調査項目の検討では、聴力レベルや障害認定の有無だけでは捉えにくい聞き取りにくさ、困難が生じやすい場面、必要な情報保障やコミュニケーション上の配慮が把握されるよう助言した。今後は、研究班全体での集計・解析結果と整合させながら、聞き取り困難を含む多様な聞こえの困難に対する合理的配慮のあり方を検討していく必要がある。

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 阪本浩一. 聞き取り困難症への補聴器適応の試み. 耳鼻咽喉科・頭頸部外科 97(4):340-346, 2025.
- 2) 阪本浩一. 学習障害の背後にある「聞き取り困難」—LiD/APDとLDの関連を見落とさないために. チャイルドヘルス 28(10):754-756, 2025.
- 3) 阪本浩一. 「聞こえているのに、聞き取れない」聞き取り困難症 (LiD) 聴覚情報処理障害 (APD) って何? 中材業務及び感染対策研究会研究会収録 162:43-70, 2025.

2. 学会発表 (発表誌名巻号・頁・発行年等も記入)

- 1) 阪本浩一. Development of Comprehensive Guidelines for LiD/APD in Japan. 17th Congress of the European Society of Pediatric Otorhinolaryngology (ESPO 2025), Stuttgart, Germany, 2025.5.4. ; ESPO 2025 Online Programme, URL: <https://www.espo2025.com/programme>
- 2) 阪本浩一. 聞き取り困難症 (LiD) の現状と展望. 日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会総会, 神奈川, 2025.5.27-30 ; 日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会会報 128(4):634, 2025.
- 3) 阪本浩一. 小児におけるLiD/APDの診断と支援の現状—機能性難聴と関連について. 日本小児耳鼻咽喉科学会総会, 岡山, 2025.6.19 ; 小児耳鼻咽喉科 46(Suppl.):84, 2025.
- 4) 阪本浩一. コミュニケーションの二重障害—LiD/APDと吃音の併存から考える. 日本吃音・流暢性障害学会, 教育講演2, 九州大学, 2025.8.23 ; 日本吃音・流暢性障害学会第13回大会プログラム・抄録集:45, 2025

- 5) 阪本浩一．吃音外来を担当する医師としての合理的配慮申請の実際．日本吃音・流暢性障害学会, シンポジウム1, 九州大学, 2025.8.23; 日本吃音・流暢性障害学会第13回大会プログラム・抄録集:61, 2025.
- 6) 橋本孝佑, 阪本浩一, 關戸智恵, 内山良則, 夏山美咲, 藤本恵, 角南貴司子. LiD/APD診断症例に対するACT検査の導入と聴取努力評価の試み. 日本聴覚医学会総会・学術講演会, 千葉, 2025.10.15-17 ; Audiology Japan 68(5):376, 2025.
- 7) 阪本浩一, 關戸智恵. 聴覚情報処理検査と発達特性からみたLiD/APDの層別化の試み. 日本聴覚医学会総会・学術講演会, 千葉, 2025.10.15-17 ; Audiology Japan 68(5):377, 2025.
- 8) 阪本浩一．「聞こえているのに聞きとれない？」から考えるLiD/APD－診断と支援の第一歩．日本音声言語医学会総会・学術講演会, 教育講演, 兵庫, 2025.10.23; 第70回日本音声言語医学会総会・学術講演会 プログラム・予稿集:70, 2025
- 9) 關戸智恵, 阪本浩一, 角南貴司子, 小渕千絵, 夏山美咲, 藤本恵. 聞き取り困難症／聴覚情報処理障害 (LiD/APD) 患者の聴覚情報処理検査 (APT) の各項目のモデル化の試み. 日本音声言語医学会総会・学術講演会, 兵庫, 2025.10.23 ; 第70回日本音声言語医学会総会・学術講演会 プログラム・予稿集:130, 2025

G. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む。)

1. 特許取得
該当無し
2. 実用新案登録
該当無し
3. その他
該当無し

厚生労働科学研究費補助金（難治性疾患等政策研究事業）
分担研究報告書

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究

研究分担者 大阪公立大学・大学院医学研究科医療統計学・教授 新谷歩

研究要旨

本研究では、障害認定を受けない難聴者（非障害認定難聴者）における合理的配慮の実態およびその決定要因を明らかにすることを目的とし、当事者および企業を対象とした量的調査データを用いて統計学的解析を行った。多変量解析を用いることで、聴覚障害の程度、障害認定の有無、職種、企業規模、開示状況などが合理的配慮の提供および受容に与える影響を評価した。その結果、障害認定の有無および難聴の開示が配慮の提供に強く関連する一方、企業側の理解や制度整備のみでは実際の配慮実施に十分結びつかない構造が示唆された。これらの結果から、合理的配慮の実装には個人要因と組織要因の双方を考慮した統合的アプローチが必要であると考えられた。

A. 研究目的

身体障害者福祉法上の障害認定を受けない非障害認定難聴者が、職場環境において直面する困難および合理的配慮の提供状況について、統計学的手法を用いて客観的に評価することを目的とした。特に、個人属性（難聴の程度、開示状況など）および環境要因（企業規模、職種、制度整備など）が合理的配慮の実施に与える影響を定量的に明らかにすることを目指した。

B. 研究方法

全国の難聴当事者および企業担当者を対象としたインターネット調査データを用いた横断研究とした。主な解析対象は、当事者調査および企業調査の双方のデータである。

統計解析では、まず記述統計により対象集団の基本特性を把握した。次に、合理的配慮の有無や開示行動を目的変数とし、年齢、性別、難聴の程度、障害認定の有無、企業規模、職種などを説明変数とした多変量ロジスティック回帰分析を実施した。また、必要に応じて交互作用項を検討し、属性間の相互関係を評価した。

さらに、企業側データについては、合理的配慮の理解度と実施状況の乖離を検討するため、関連指標間の相関分析および層別解析を行った。

欠測値については、解析への影響を考慮し、完全ケース解析を基本としつつ、必要に応じて感度分析を実施した。統計解析には標準的な統計ソフトウェアを用い、有意水準は両側 5%とした。

（倫理面への配慮）

「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」を遵守し、国立病院機構東京医療センター倫理審査委員会の承認を得て実施。また、研究遂行にあたり、研究者は所定の倫理教育を修了している。

C. 研究結果

当事者調査においては、合理的配慮の受給は障害認定の有無および難聴の開示と強く関連していた。多変量解析の結果、障害認定ありおよび職場への開示ありの群では、合理的配慮を受けるオッズ比が有意に高かった。

一方で、企業側データでは、難聴に対する理解度は高いものの、実際の配慮の実施率は相対的に低く、理解と実装の間に乖離が存在することが確認された。この傾向は特に中小規模企業において顕著であった。

また、支援ツールの使用や視覚的情報提供などの具体的配慮は、個人の開示状況と密接に関連しており、開示が配慮導入のトリガーとなっている構造が示唆された。

D. 考察

本研究の統計解析から、合理的配慮の実施は単に企業側の理解や制度整備のみで規定されるものではなく、個人側の要因、特に開示行動に大きく依存していることが明らかとなった。

この結果は、合理的配慮の提供が「ニーズの可視化」に依存する現在の制度設計の限界を示唆している。また、障害認定を受けない難聴者においては、制度的支援の対象外であることに加え、開示に伴う心理的障壁が配慮獲得の障害となっている可能性がある。

さらに、企業側における理解と実践の乖離は、組織文化や運用上の課題を反映しており、制度の整備だけでなく、実装可能な具体的手法の提示が重要であると考えられる。

統計学的観点からは、個人要因と環境要因を統合した多層的モデルによる解析が、合理的配慮の実態把握に有効であることが示された。

E. 結論

非障害認定難聴者における合理的配慮の提供は、障害認定の有無および開示行動に大きく依存しており、制度的支援のみでは十分に機能していないことが明らかとなった。今後は、個人要因と組織要因を統合した支援戦略の構築が必要である。

F. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）

該当なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

厚生労働科学研究費補助金（難治性疾患等政策研究事業）
分担研究報告書

障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査に関する研究

研究分担者 慶應義塾大学医学部 耳鼻咽喉科・頭頸部外科 大石直樹

研究要旨

聴覚障害6級、4級の基準前後の聴力を呈する中高度難聴者への対応は、医療側の対応も難しい判断が迫られる場面が多い。補聴器、人工内耳の適応聴力はオーバーラップしており、特に補聴器装用後の語音聴力の変化に着目する必要がある。

A. 研究目的

聴覚障害6級、4級の基準聴力は、特に語音聴力の値は適切な補聴前後で改善する例もあり、補聴器、人工内耳の適応基準がオーバーラップしていることから、障害認定に慎重な判断を要する症例も多い。合理的配慮、企業側の対応と並んで、医療者側の対応にも課題があり、その一例として適切な補聴器装用後の語音聴力の改善を認める症例について、その経過を呈示する。

B. 研究方法

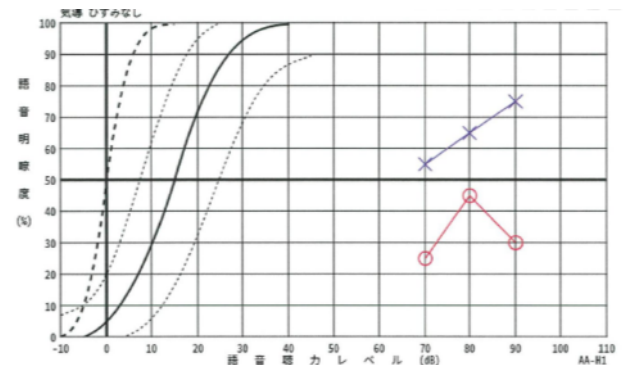
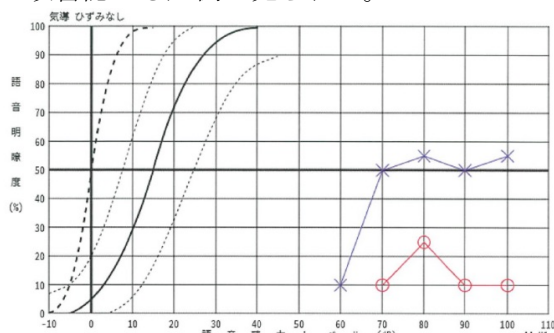
聴覚障害4級の基準をわずかに満たさない両側難聴例に対して補聴器装用を開始後、およそ3か月での語音聴力を再度測定し、語音弁別能の変化を追った。

（倫理面への配慮）

個人が特定されない形でデータ収集を行った。

C. 研究結果

良聴耳の語音弁別能が55%で聴覚障害4級を満たさない症例に対し、両側補聴器装用を3か月継続し、下図のように弁別能75%まで語音聴力の改善認める症例が見られた。



D. 考察

語音弁別能には、内耳機能のみならず、蝸牛神経や聴覚中枢などの後迷路性機能、中枢機能が影響を与えられられる。そのため、適切な聴覚補聴介入後に、言葉の聞き取りが改善する例が散見され、様々な合理的配慮を検討する前提として、適切な補聴介入が重要であると考えられる。特に、2026年に日本耳科学会による成人人工内耳適応基準が改定され、補聴器装用下の65 dB SPLでの語音弁別能が50%以下の場合に、人工内耳の適応と判断されうようになった。今後の医療側の課題として、わずかに聴覚障害の基準を満たさない難聴症例に対して、適切な聴覚補聴手段を確実に行っていくことが求められる。

E. 結論

障害認定にわずかに至らない難聴者に対する、医療者側の課題も残っている。社会的な課題の解決とともに、医療的な課題の解決も求められる。

F. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）

該当なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

健康危険情報があるようでしたら以下にご記入ください。研究代表者のほうでまとめて総括報告書に記載いたします。

研究成果の刊行に関する一覧表レイアウト

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
南 修司郎	9 術中検査 C.Advanced Bionics社の検査 Ⅰ．電極インピーダンス (Electrode Impedance : EI) Ⅱ．電気誘発複合活動電位 (ECAP) Ⅲ．電気誘発アブミ骨反射閾値 (ESRT) Ⅳ．電気誘発聴性脳幹反応 (EABR) Ⅴ．蝸電図 (ECochG) Ⅵ．画像診断技術による電極位置確認	山嵜達也、工 稔、櫻尾明憲	人工内耳・人工聴覚器	南山堂	東京	2025年	113-119
南 修司郎	第4章 聞こえの仕組みと聴覚の補償	宿谷 辰夫、宇田川 芳江	難聴を生きる音から隔てられて	岩波書店	東京	2025年	122-140

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
南 修司郎	【臨床ですぐ役立つ！診療ガイドライン・手引き・指針のポイント解説】耳鼻咽喉科・頭頸部外科領域 人工聴覚器 人工内耳	耳鼻咽喉科・頭頸部外科	97	50-53	2025
南 修司郎	小児人工内耳手術の早期化について	音声言語医学	66	72-77	2025
Minami S, Enomoto C, Kato H, Tachibana N, Ihara M, Shirohama M, Kagami K	Auditory outcomes after cochlear implantation in children with additional disabilities: A grading-based evaluation of inner ear malformations.	Int J Pediatr Otorhinolaryngol.	196	112490	2025

Minami S, Kida A, Inoue S, Murakami H, Morita N, Takagi A, Usui T, Suguchi T, Yamazawa K, Nara K, Mutai H, Matsunaga T	Auditory neuropathy spectrum disorder and related auditory features in patients with hearing loss associated with the M-TS1 m.7471dup variant.	Mitochondrio	84	102056	2025
Takahashi M, Oka SI, Furutate S, Oyamada S, Iwasaki S.	The long-term stability after regeneration therapy for tympanic membrane perforation	Auris Nasus Larynx.	52	195-199	2025
Takahashi M, Iwasaki S, Furutate S, Oka SI, Oyamada S.	The advance medical care outcomes for cochlear implantation in single-sided deafness	Auris Nasus Larynx.	52	535-542	2025
高橋 優宏	耳聴検査 方向感検査と雑音下語音聴取閾値検査	耳鼻咽喉科臨床	118	394-395	2025
阪本浩一	聞き取り困難症への補聴器適応の試み	耳鼻咽喉科・頭頸部外科	97(4)	340-346	2025
阪本浩一	学習障害の背後にある「聞き取り困難」—LiD/APDとLDの関連を見落とさないために	チャイルドヘルス	28(10)	754-756	2025
阪本浩一	「聞こえているのに、聞き取れない」聞き取り困難症 (LiD) 聴覚情報処理障害 (APD) について	中材業務及び感染対策研究会研究会収録	162	43-70	2025
阪本浩一	聞き取り困難症 (LiD) の現状と展望	日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会会報	128(4)	634	2025
阪本浩一	小児におけるLiD/APDの診断と支援の現状—機能性難聴と関連について	小児耳鼻咽喉科	46(Suppl.)	84	2025
橋本孝佑, 阪本浩一, 關戸智恵, 内山良則, 夏山美咲, 藤本恵, 角南貴司子	LiD/APD診断症例に対するACT検査の導入と聴取努力評価の試み	Audiology Japan	68(5)	376	2025
阪本浩一, 關戸智恵	聴覚情報処理検査と発達特性からみたLiD/APDの層別化の試み	Audiology Japan	68(5)	377	2025

「厚生労働科学研究費における倫理審査及び利益相反の管理の状況に関する報告について
(平成26年4月14日科発0414第5号)」の別紙に定める様式

2026年 4月 27日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国立病院機構東京医療センター

所属研究機関長 職 名 院長

氏 名 小林佳郎

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
2. 研究課題名 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査
3. 研究者名 (所属部署・職名) 耳鼻咽喉科・科長
(氏名・フリガナ) 南 修司郎・ミナミ シュウジロウ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒ ☐	☒	独立行政法人国立病院機構 東京医療センター	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ ☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ ☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	☐ ☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 8 年4月15日

国立保健医療科学院長 殿

機関名 東京医科大学
所属研究機関長 職 名 学長
氏 名 宮澤 啓介

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
2. 研究課題名 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査
3. 研究者名 (所属部署・職名) 耳鼻咽喉科・頭頸部外科 ・ 准教授
(氏名・フリガナ) 白井 杏湖 ・ シライ キョウコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒	☐	☒	独立行政法人国立病院機構東京医療センター	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

国立保健医療科学院長 殿

機関名 国際医療福祉大学三田病院
所属研究機関長 職 名 病院長
氏 名 池田 佳史

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
2. 研究課題名 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査
3. 研究者名 (所属部署・職名) 耳鼻咽喉科 ・ 教授
(氏名・フリガナ) 高橋 優宏 ・ タカハシ マサヒロ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒	☐	☒	独立行政法人国立病院機構東京医療センター	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 8 年 4 月 17 日

国立保健医療科学院長 殿

機関名 国立大学法人東京大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 藤井 輝夫

次の職員の令和 5 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業

2. 研究課題名 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査

3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部附属病院耳鼻咽喉科 ・ 准教授

(氏名・フリガナ) 榎尾明憲 ・ カシオアキノリ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒	☐	☒	独立行政法人国立病院機構東京医療センター	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関における COI の管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関における COI 委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係る COI についての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係る COI についての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。

・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 公立大学法人大阪

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 福島 伸一

次の職員の令和 8 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業

2. 研究課題名 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査

3. 研究者名 (所属部署・職名) 大阪公立大学大学院医学研究科聴覚言語情報機能病態学寄附講座・
特任教授

(氏名・フリガナ) 阪本 浩一・サカモト ヒロカズ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒ ☐	☒	独立行政法人国立病院機構 東京医療センター	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ ☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ ☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐ ☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 公立大学法人大阪

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 福島 伸一

次の職員の令和 8 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業

2. 研究課題名 障害認定を受けない難聴者の合理的配慮の実態と課題の調査

3. 研究者名 (所属部署・職名) 大阪公立大学大学院医学研究科 医療統計学・教授

(氏名・フリガナ) 新谷 歩・シタニ アユミ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒	☐	☒	独立行政法人国立病院機構東京医療センター	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐	☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。

・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

難聴者に対する合理的配慮の現状と 課題に関する調査<<当事者向け>> 【報告書】

10.Nov. 2025

28.Nov. 2025Rev.

Rakuten Insight

目次

I .	調査概要	p.	2
II .	対象者情報	p.	4
III .	調査結果要約	p.	17
	Appendix	p.	24
	当事者と企業向けの結果比較	p.	26
IV .	調査結果詳細	p.	30

I . 調査概要

調査目的・概要

調査目的	聴覚に何らかの困難を抱える聴覚障害のある方を対象に、合理的配慮に関する意見・経験を把握し、今後の支援体制や職場環境の改善策を検討することを目的とする。						
調査手法	インターネット調査：スクリーニング調査 及び 本調査						
調査地域	全国						
調査対象者 (本調査対象者 条件)	楽天インサイトパネルを使用 下記条件該当者を本調査の対象者とする ・18～79歳の男女 ・現在働いている（パート・アルバイトも含む） ・普段の聞こえで困ること（「聞き取りづらいこと」や「理解しづらいこと」なども含む）がある						
設問数	SC調査：8問、本調査：24問						
サンプルサイズ	本調査：n=700						
サンプル割付	<table border="1"> <thead> <tr> <th>聴覚障害の身体障害者手帳</th><th>n</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>あり</td><td>350</td></tr> <tr> <td>なし</td><td>350</td></tr> </tbody> </table>	聴覚障害の身体障害者手帳	n	あり	350	なし	350
聴覚障害の身体障害者手帳	n						
あり	350						
なし	350						
実査期間	2025年10月1日（水）～10月6日（月）						

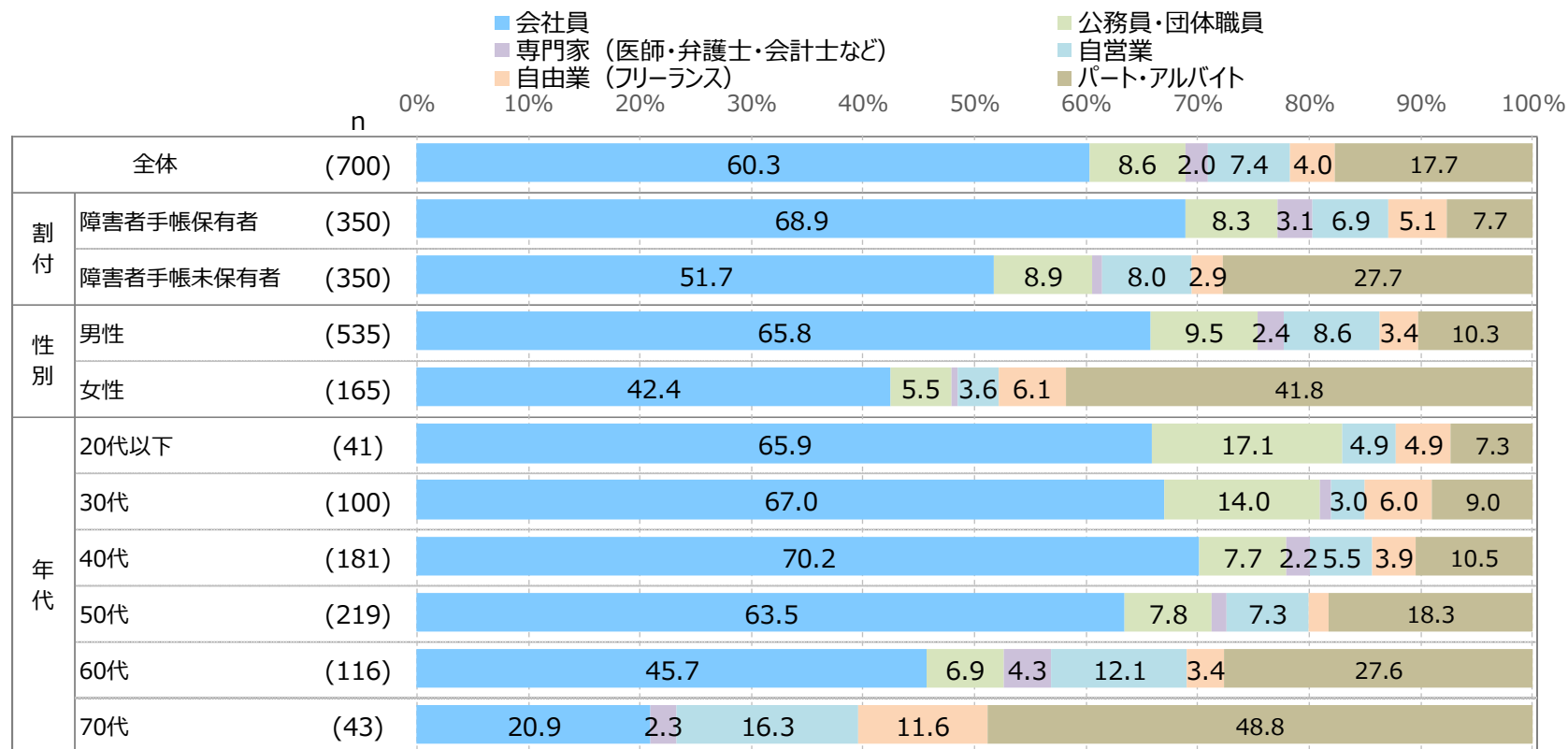
Ⅱ. 対象者情報

職業①

【ベース:全員】

- 本調査対象者の内訳は、「会社員」が60%で最も高く、次いで「パート・アルバイト」、「公務員・団体職員」が続く。
- セグメント別では、“障害者手帳保有者”、“男性”や“40代以下”で「会社員」が全体よりも5pt以上高かった。

SC1.現在のあなたの職業をお知らせください。【SA】



※2%未満の数値は非表示

職業②

【ベース:全員】

- 性年代別では、男性40/50代で「会社員」、男性70代で「自営業」と「パート・アルバイト」が全体よりも10pt以上高かった。
- 世帯年収別では、400万以下で「パート・アルバイト」、1,001万円以上で「会社員」が全体よりも10pt以上高かった。

SC1.現在のあなたの職業をお知らせください。【SA】

			会社員	公務員・ 団体職員	専門家 (医師・弁護士・ 会計士など)	自営業	自由業 (フリーランス)	パート・ アルバイト
n								
性年代	全体	(700)	60.3	8.6	2.0	7.4	4.0	17.7
	男性 20代以下	(25)	64.0	28.0	0.0	4.0	0.0	4.0
	男性 30代	(66)	69.7	18.2	0.0	3.0	6.1	3.0
	男性 40代	(147)	75.5	7.5	2.7	6.8	4.1	3.4
	男性 50代	(163)	73.0	8.6	1.8	8.6	1.8	6.1
	男性 60代	(97)	52.6	7.2	5.2	12.4	2.1	20.6
	男性 70代	(37)	24.3	0.0	2.7	18.9	8.1	45.9
	女性 20代以下	(16)	68.8	0.0	0.0	6.3	12.5	12.5
	女性 30代	(34)	61.8	5.9	2.9	2.9	5.9	20.6
	女性 40代	(34)	47.1	8.8	0.0	0.0	2.9	41.2
	女性 50代	(56)	35.7	5.4	0.0	3.6	1.8	53.6
	女性 60代	(19)	10.5	5.3	0.0	10.5	10.5	63.2
	女性 70代	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
世帯 年収	～400万円	(181)	48.1	2.2	2.2	7.2	5.5	34.8
	401万円～600万円	(157)	51.0	8.3	3.2	8.3	5.1	24.2
	601万円～800万円	(144)	67.4	13.9	1.4	6.3	2.8	8.3
	801万円～1000万円	(101)	66.3	13.9	2.0	8.9	4.0	5.0
	1001万円～	(117)	77.8	7.7	0.9	6.8	1.7	5.1

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

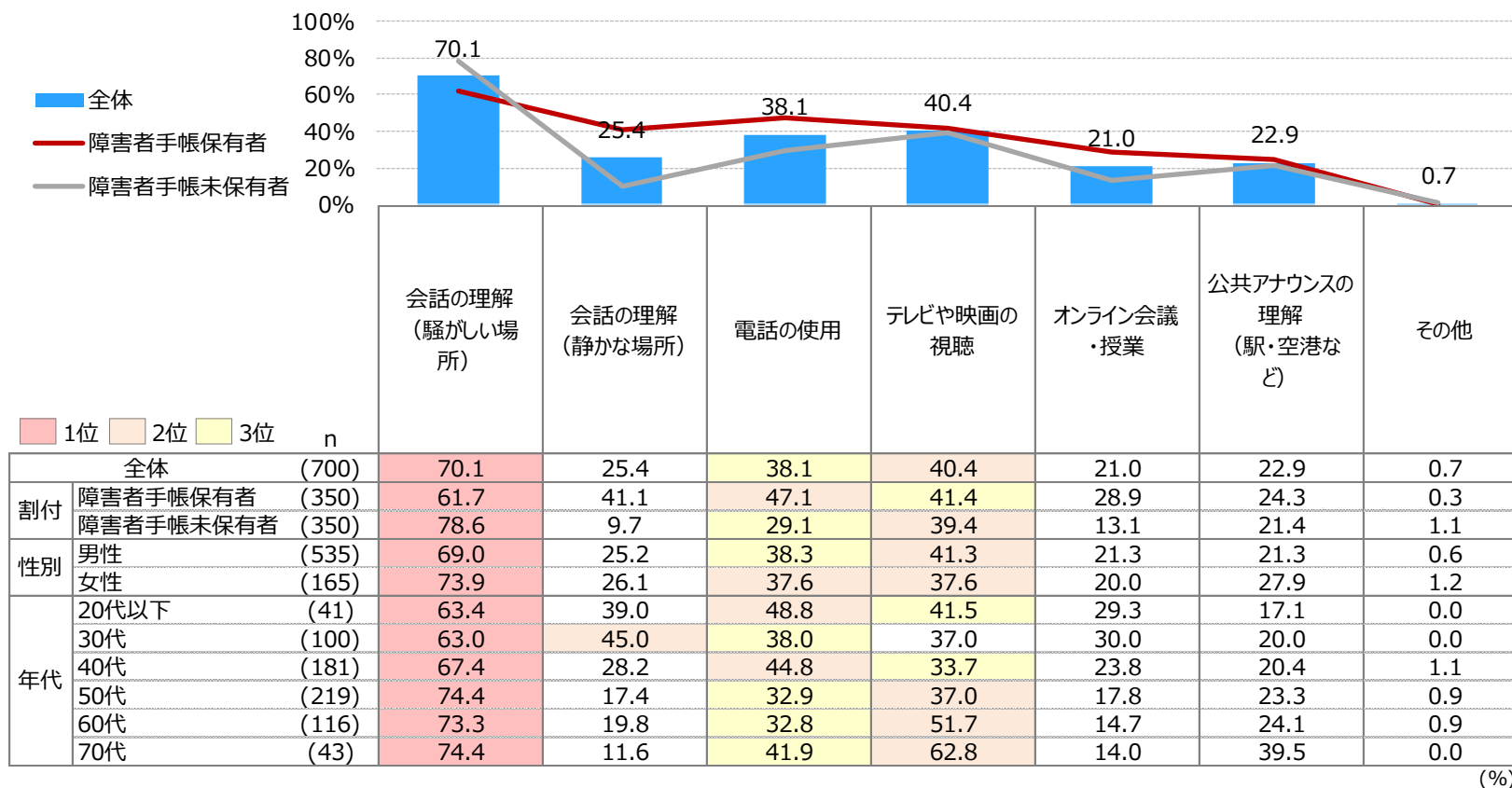
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

日常生活の中で聴こえに困る場面①

【ベース:全員】

- 「会話の理解（騒がしい場所）」が70%で最も高く、次いで「テレビや映画の視聴」、「電話の使用」が続く。
- いずれのセグメントでも「会話の理解（騒がしい場所）」が最も高く、上位3項目に大きな違いは見られなかった。ただし、30代では「会話の理解（静かな場所）」が2番目に高い点が特徴的だった。

SC3.日常生活の中で、どのような場面で聴こえに困ることがありますか。【MA】



日常生活の中で聴こえに困る場面②

【ベース:全員】

- 性年代別、世帯年収別のいずれにおいても、「会話の理解（騒がしい場所）」が最も高かったが、全体との比較ではセグメントによって差が見られた。
- 30代は男女ともに、他の年代よりも「会話の理解（静かな場所）」や「オンライン会議・授業」が全体よりも高い傾向が見られた。

SC3.日常生活の中で、どのような場面で聴こえに困ることがありますか。【MA】

n			会話の理解 (騒がしい場所)	会話の理解 (静かな場所)	電話の使用	テレビや映画の 視聴	オンライン会議 ・授業	公共アナウンスの 理解 (駅・空港など)	その他
全体 (700)			70.1	25.4	38.1	40.4	21.0	22.9	0.7
性年代	男性 20代以下	(25)	68.0	32.0	52.0	40.0	28.0	16.0	0.0
	男性 30代	(66)	60.6	50.0	36.4	39.4	27.3	15.2	0.0
	男性 40代	(147)	64.6	27.9	42.9	31.3	24.5	17.7	1.4
	男性 50代	(163)	71.8	16.6	33.7	36.8	19.0	20.9	0.0
	男性 60代	(97)	74.2	21.6	35.1	56.7	16.5	26.8	1.0
	男性 70代	(37)	75.7	13.5	43.2	64.9	16.2	37.8	0.0
	女性 20代以下	(16)	56.3	50.0	43.8	43.8	31.3	18.8	0.0
	女性 30代	(34)	67.6	35.3	41.2	32.4	35.3	29.4	0.0
	女性 40代	(34)	79.4	29.4	52.9	44.1	20.6	32.4	0.0
	女性 50代	(56)	82.1	19.6	30.4	37.5	14.3	30.4	3.6
	女性 60代	(19)	68.4	10.5	21.1	26.3	5.3	10.5	0.0
	女性 70代	(6)	66.7	0.0	33.3	50.0	0.0	50.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(181)	75.1	29.8	46.4	47.5	21.0	37.0	0.6
	401万円～600万円	(157)	65.0	24.8	39.5	39.5	14.0	20.4	1.3
	601万円～800万円	(144)	68.1	22.2	36.8	38.2	21.5	19.4	1.4
	801万円～1000万円	(101)	72.3	26.7	35.6	39.6	30.7	16.8	0.0
	1001万円～	(117)	70.1	22.2	27.4	34.2	21.4	13.7	0.0

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

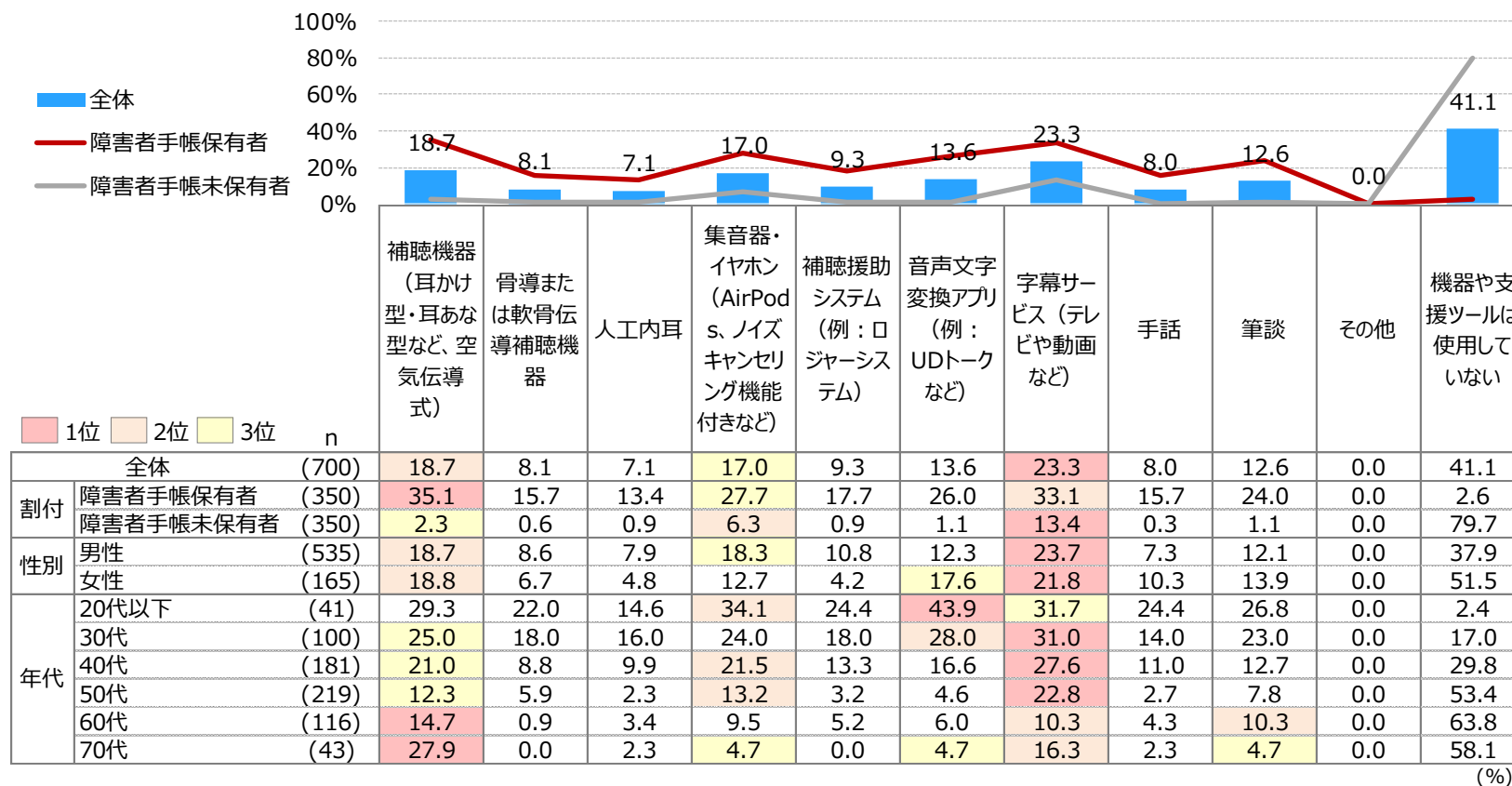
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

現在使用している機器や支援ツール①

【ベース:全員】

- 「字幕サービス」が23%で最も高く、次いで「補聴機器」、「集音器・イヤホン」が続く。
- セグメント別では、“障害者手帳保有者”や“60代以上”で「補聴機器」、「20代以下」で「音声文字変換アプリ」が最も高かった。なお、“60代以上”では「筆談」も上位3項目に含まれた。

SC4.聴こえの問題に対処するために、現在使用している機器や支援ツールをすべてお知らせください。【MA】



現在使用している機器や支援ツール②

【ベース:全員】

- 性年代別では、男性60代/70代は「補聴機器」、女性30代は「音声文字変換アプリ」が最も高かった。
- 世帯年収別では、401万円～600万円、801万円～1,000万円で「補聴機器」が最も高かった。
- 上位3項目はどのセグメントもほぼ同様であったが、30代は男女ともに「音声文字変換アプリ」が含まれていた。

SC4.聴こえの問題に対処するために、現在使用している機器や支援ツールをすべてお知らせください。【MA】

			補聴機器 (耳かけ型・耳あな型など、空気伝導式)	骨導または軟骨伝導補聴機器	人工内耳	集音器・イヤホン (AirPods、ノイズキャンセリング機能付きなど)	補聴援助システム (例：ロジャーシステム)	音声文字変換アプリ (例：UDトークなど)	字幕サービス (テレビや動画など)	手話	筆談	その他	機器や支援ツールは使用していない	
1位 2位 3位			n											
全体			(700)	18.7	8.1	7.1	17.0	9.3	13.6	23.3	8.0	12.6	-	41.1
性年代	男性 20代以下	(25)	28.0	24.0	20.0	32.0	28.0	44.0	36.0	28.0	24.0	-	4.0	
	男性 30代	(66)	24.2	21.2	16.7	24.2	21.2	25.8	31.8	13.6	25.8	-	12.1	
	男性 40代	(147)	19.7	9.5	11.6	24.5	16.3	14.3	26.5	9.5	11.6	-	25.9	
	男性 50代	(163)	12.9	6.7	2.5	16.6	4.3	5.5	25.2	2.5	8.0	-	46.6	
	男性 60代	(97)	16.5	1.0	4.1	9.3	6.2	6.2	12.4	5.2	11.3	-	60.8	
	男性 70代	(37)	29.7	-	2.7	5.4	-	5.4	13.5	-	2.7	-	56.8	
	女性 20代以下	(16)	31.3	18.8	6.3	37.5	18.8	43.8	25.0	18.8	31.3	-	-	
	女性 30代	(34)	26.5	11.8	14.7	23.5	11.8	32.4	29.4	14.7	17.6	-	26.5	
	女性 40代	(34)	26.5	5.9	2.9	8.8	-	26.5	32.4	17.6	17.6	-	47.1	
	女性 50代	(56)	10.7	3.6	1.8	3.6	-	1.8	16.1	3.6	7.1	-	73.2	
	女性 60代	(19)	5.3	-	-	10.5	-	5.3	-	-	5.3	-	78.9	
女性 70代	(6)	16.7	-	-	-	-	-	33.3	16.7	16.7	-	66.7		
世帯年収	～400万円	(181)	18.2	9.4	6.1	17.1	7.7	13.8	27.6	9.9	14.4	-	47.5	
	401万円～600万円	(157)	17.8	5.7	7.6	14.0	10.8	14.0	14.0	8.3	7.6	-	40.8	
	601万円～800万円	(144)	16.0	6.9	6.9	17.4	4.9	14.6	26.4	6.9	15.3	-	39.6	
	801万円～1000万円	(101)	23.8	13.9	8.9	20.8	11.9	14.9	22.8	5.0	17.8	-	36.6	
	1001万円～	(117)	19.7	6.0	6.8	17.1	12.8	10.3	25.6	8.5	8.5	-	37.6	

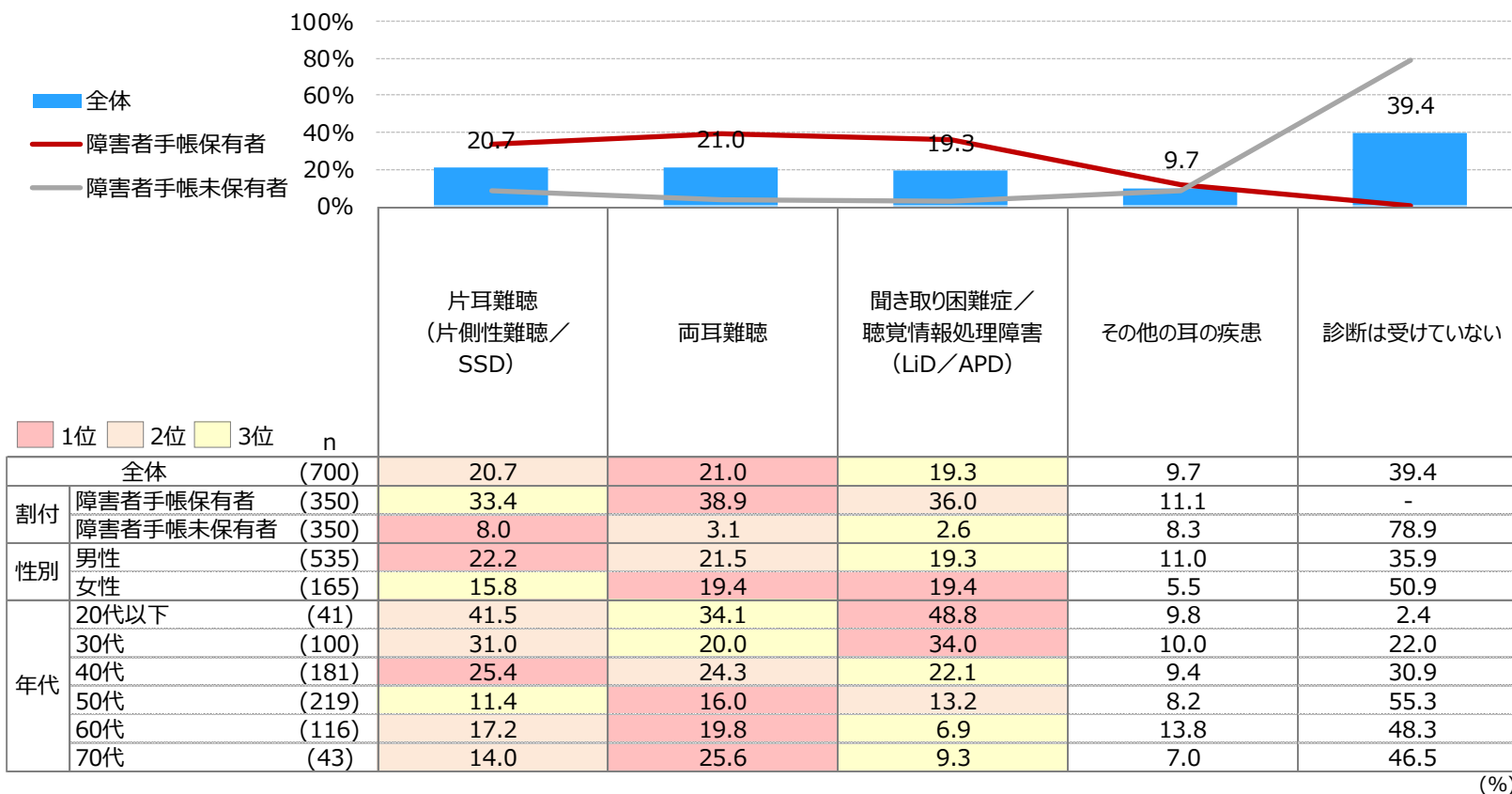
(%)

医療機関で診断されたことのある聴覚の状態①

【ベース:全員】

- 「両耳難聴」が21%で最も高く、次いで僅差で「片耳難聴」「聞き取り困難症／聴覚情報処理障害」が続く。
- セグメント別では、“障害者手帳未保有者”“男性”や“40代以下”で「片耳難聴」、「30代以下」で「聞き取り困難症／聴覚情報処理障害」が最も高かった。

SC5.医療機関で診断されたことのある聴覚の状態をすべてお知らせください。【MA】



医療機関で診断されたことのある聴覚の状態②

【ベース:全員】

- 性年代別では、男性30代で「片耳難聴」「聞き取り困難症／聴覚情報処理障害」、女性30代で「聞き取り困難症／聴覚情報処理障害」が全体よりも10pt以上高かった。
- 一方で、女性50代は「診断は受けていない」が全体よりも10pt以上高く、「両耳難聴」「片耳難聴」「聞き取り困難症／聴覚情報処理障害」のいずれにおいても10pt以上低かった。

SC5.医療機関で診断されたことのある聴覚の状態をすべてお知らせください。【MA】

			片耳難聴 (片側性難聴／ SSD)	両耳難聴	聞き取り困難症／ 聴覚情報処理障害 (LiD／APD)	その他の耳の疾患	診断は受けていない
1位 2位 3位			n				
性年代	全体	(700)	20.7	21.0	19.3	9.7	39.4
	男性 20代以下	(25)	44.0	36.0	36.0	16.0	4.0
	男性 30代	(66)	37.9	16.7	34.8	13.6	15.2
	男性 40代	(147)	25.2	23.8	25.9	8.8	28.6
	男性 50代	(163)	14.7	17.8	14.7	9.8	47.9
	男性 60代	(97)	17.5	20.6	5.2	14.4	47.4
	男性 70代	(37)	13.5	29.7	10.8	8.1	40.5
	女性 20代以下	(16)	37.5	31.3	68.8	0.0	0.0
	女性 30代	(34)	17.6	26.5	32.4	2.9	35.3
	女性 40代	(34)	26.5	26.5	5.9	11.8	41.2
	女性 50代	(56)	1.8	10.7	8.9	3.6	76.8
	女性 60代	(19)	15.8	15.8	15.8	10.5	52.6
	女性 70代	(6)	16.7	0.0	0.0	0.0	83.3
世帯 年収	～400万円	(181)	16.6	24.3	17.7	10.5	41.4
	401万円～600万円	(157)	14.0	26.1	20.4	7.0	39.5
	601万円～800万円	(144)	27.1	14.6	15.3	14.6	36.8
	801万円～1000万円	(101)	21.8	23.8	20.8	9.9	39.6
	1001万円～	(117)	27.4	14.5	23.9	6.0	39.3

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

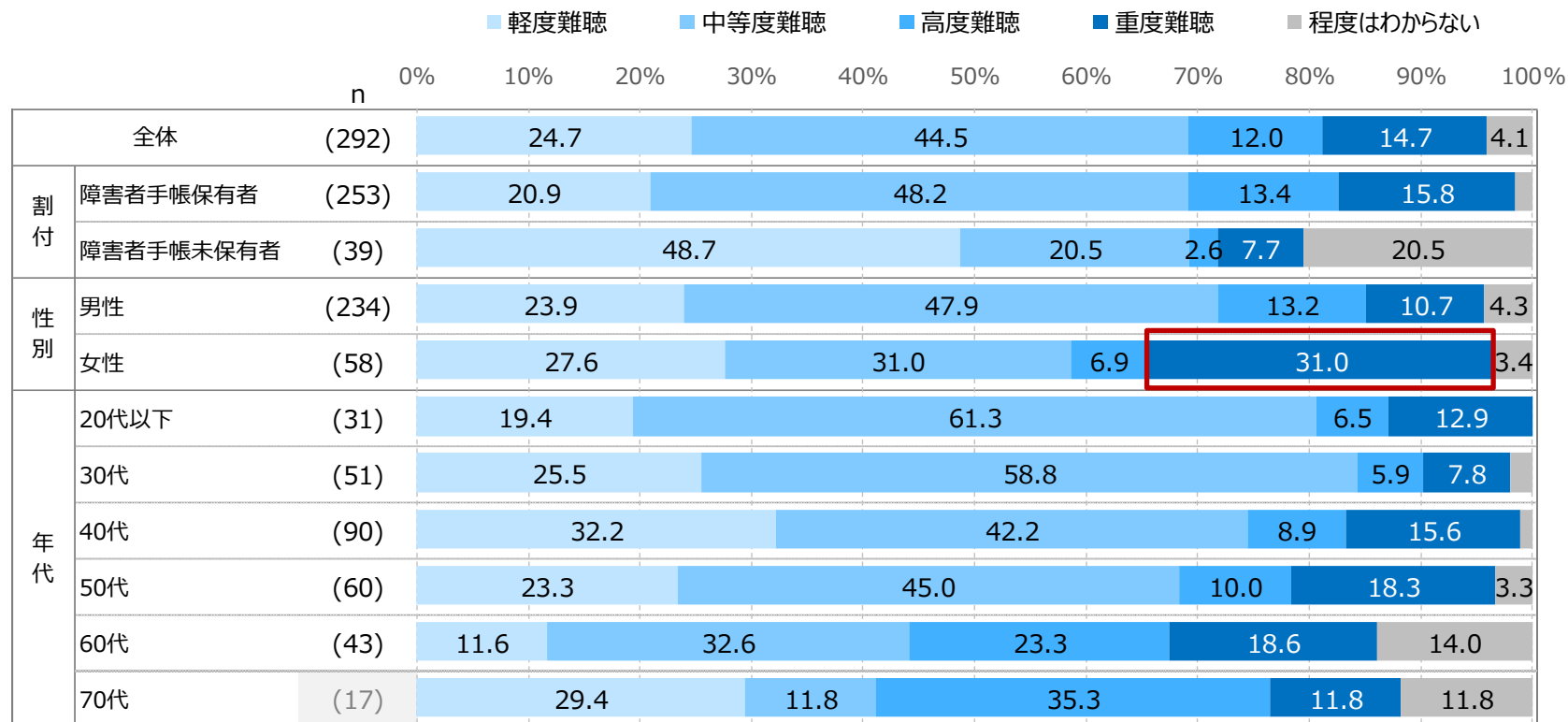
診断時に言われた難聴の程度①

【ベース:SC5=1or2】

- 「中等度難聴」が45%で最も高く、次いで「軽度難聴」「重度難聴」が続く。
- セグメント別では、“障害者手帳未保有者”は「軽度難聴」、それ以外は「中等度難聴」が最も高かった。“女性”は「重度難聴」も「中等度難聴」と同等で、全体よりも10pt以上高かった。

SC6.先ほど、医療機関で「{SC5 回答(文)}」と診断されたことがあるとお答えになりましたが、診断時にどの程度の難聴と言われましたか。

※左右で難聴の程度が異なる場合は、症状が重い難聴についてお答えください。【SA】



※2%未満の数値は非表示

診断時に言われた難聴の程度②

【ベース:SC5=1or2】

- 性年代別、世帯年収別のいずれにおいても、「中等度難聴」が最も高かったが、全体との比較ではセグメントによって差が見られた。
- “男性30代”や“1,001万円以上”は「中等度難聴」、男性60代は「高度難聴」が全体よりも10pt以上高かった。

SC6.先ほど、医療機関で「{SC5 回答(文)}」と診断されたことがあるとお答えになりましたが、診断時にどの程度の難聴と言われましたか。

※左右で難聴の程度が異なる場合は、症状が重い難聴についてお答えください。【SA】

			軽度難聴	中等度難聴	高度難聴	重度難聴	程度はわからない
n							
性年代	全体	(292)	24.7	44.5	12.0	14.7	4.1
	男性 20代以下	(20)	10.0	75.0	10.0	5.0	0.0
	男性 30代	(36)	25.0	61.1	5.6	5.6	2.8
	男性 40代	(72)	31.9	47.2	8.3	11.1	1.4
	男性 50代	(53)	26.4	49.1	9.4	13.2	1.9
	男性 60代	(37)	8.1	35.1	27.0	16.2	13.5
	男性 70代	(16)	31.3	12.5	37.5	6.3	12.5
	女性 20代以下	(11)	36.4	36.4	0.0	27.3	0.0
	女性 30代	(15)	26.7	53.3	6.7	13.3	0.0
	女性 40代	(18)	33.3	22.2	11.1	33.3	0.0
	女性 50代	(7)	0.0	14.3	14.3	57.1	14.3
	女性 60代	(6)	33.3	16.7	0.0	33.3	16.7
	女性 70代	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(74)	18.9	37.8	17.6	20.3	5.4
	401万円～600万円	(63)	19.0	42.9	17.5	17.5	3.2
	601万円～800万円	(60)	33.3	41.7	5.0	11.7	8.3
	801万円～1000万円	(46)	21.7	45.7	13.0	19.6	0.0
	1001万円～	(49)	32.7	59.2	4.1	2.0	2.0

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

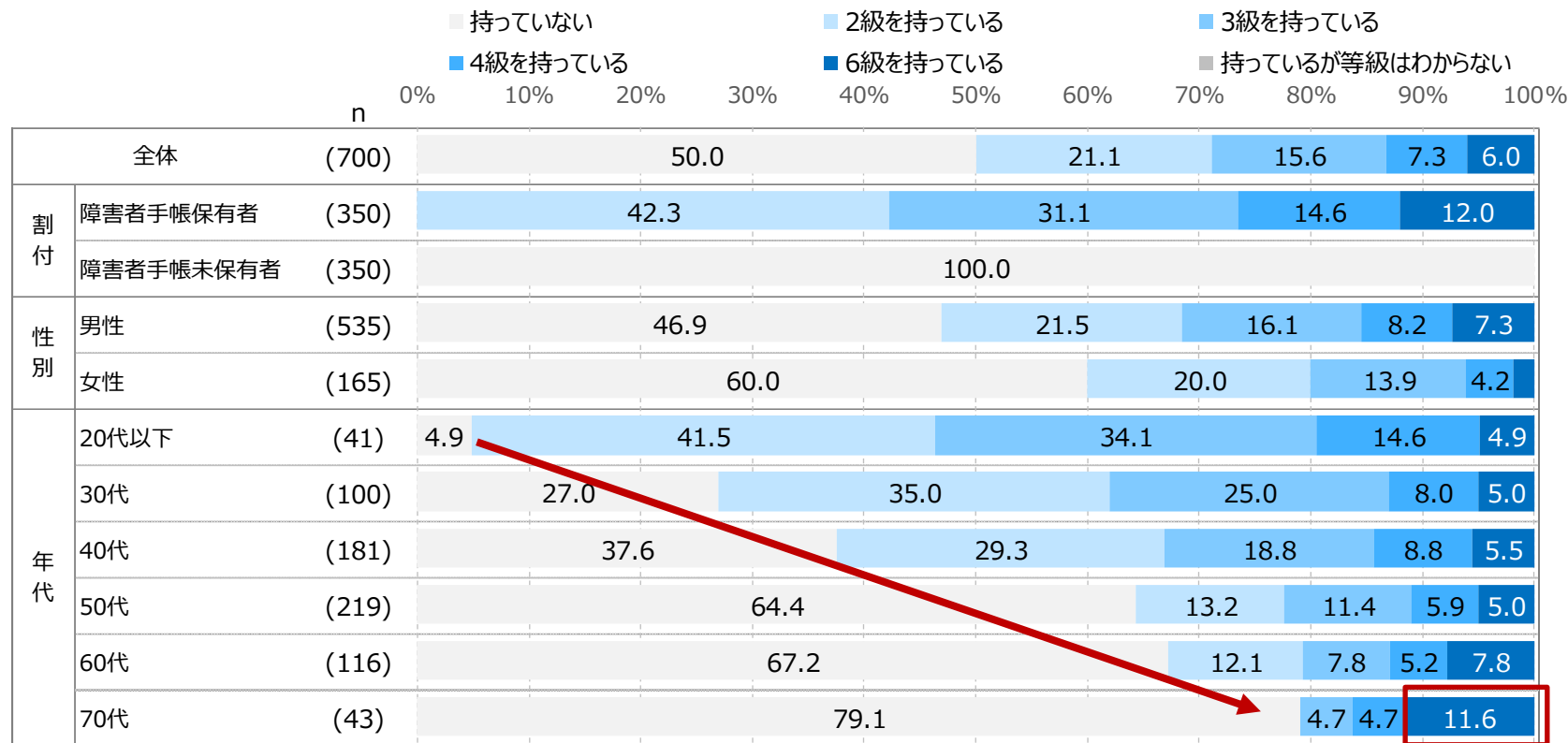
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

聴覚障害の身体障害者手帳保有の有無①

【ベース:全員】

- 本調査対象者における“障害者手帳保有者”の等級は、「2級」が42%で最も高く、次いで「3級」、「4級」が続く。
- セグメント別では、“障害者手帳保有者”は男性の方が多かった。等級は男女いずれも「2級」が最も多かった。また、年齢が上がるにつれて“障害者手帳未保有者”が多くなり、70代以上は「6級」が最も多かった。

SC7.あなたは、聴覚障害の身体障害者手帳をお持ちですか。あてはまるものをお知らせください。【SA】



※2%未満の数値は非表示

聴覚障害の身体障害者手帳保有の有無②

【ベース:全員】

- ほぼすべての性年代別、世帯年収別で“身体障害者手帳未保有者”が最も高かったが、男性30代は「2級」保有者が最も高かった。
- 性年代別では、男性30代以外に女性30代は「3級」、女性40代は「2級」、男性60代/70代や女性50代は「未保有者」が全体よりも10pt以上高かった。

SC7.あなたは、聴覚障害の身体障害者手帳をお持ちですか。あてはまるものをお知らせください。【SA】

			持っていない	2級を持っている	3級を持っている	4級を持っている	6級を持っている	持っているが 等級はわからない
n								
全体 (700)			50.0	21.1	15.6	7.3	6.0	0.0
性年代	男性 20代以下	(25)	4.0	44.0	32.0	12.0	8.0	0.0
	男性 30代	(66)	21.2	39.4	22.7	10.6	6.1	0.0
	男性 40代	(147)	32.7	27.9	21.8	10.9	6.8	0.0
	男性 50代	(163)	58.9	14.7	13.5	7.4	5.5	0.0
	男性 60代	(97)	66.0	13.4	7.2	4.1	9.3	0.0
	男性 70代	(37)	75.7	0.0	5.4	5.4	13.5	0.0
	女性 20代以下	(16)	6.3	37.5	37.5	18.8	0.0	0.0
	女性 30代	(34)	38.2	26.5	29.4	2.9	2.9	0.0
	女性 40代	(34)	58.8	35.3	5.9	0.0	0.0	0.0
	女性 50代	(56)	80.4	8.9	5.4	1.8	3.6	0.0
	女性 60代	(19)	73.7	5.3	10.5	10.5	0.0	0.0
	女性 70代	(6)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(181)	56.4	13.8	15.5	7.7	6.6	0.0
	401万円～600万円	(157)	48.4	19.1	17.8	8.3	6.4	0.0
	601万円～800万円	(144)	47.9	25.7	13.2	7.6	5.6	0.0
	801万円～1000万円	(101)	45.5	22.8	17.8	7.9	5.9	0.0
	1001万円～	(117)	48.7	28.2	13.7	4.3	5.1	0.0

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

Ⅲ. 調査結果要約

※n=30未満は参考値

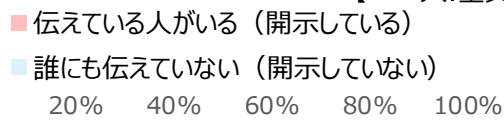
※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

難聴の開示状況と開示による変化

- 職場で難聴であることを開示している人は約半数にとどまる。特に、身体障害者手帳未保有者で開示している人は2割程で、「わざわざ言うほどではない、迷惑をかけたくない」とためらう人も多い。
- 一方で、開示した人の多くは「上司・同僚とのコミュニケーションが取りやすくなった」「安心感が得られた」と回答しており、開示は支援や理解につながる一方で、依然として心理的ハードルが存在している。

【現在の職場への難聴の伝達状況】

【ベース:全員】



※2%未満の数値は非表示

【開示により周囲の理解や支援が得やすくなった事】

【ベース:職場で開示している】

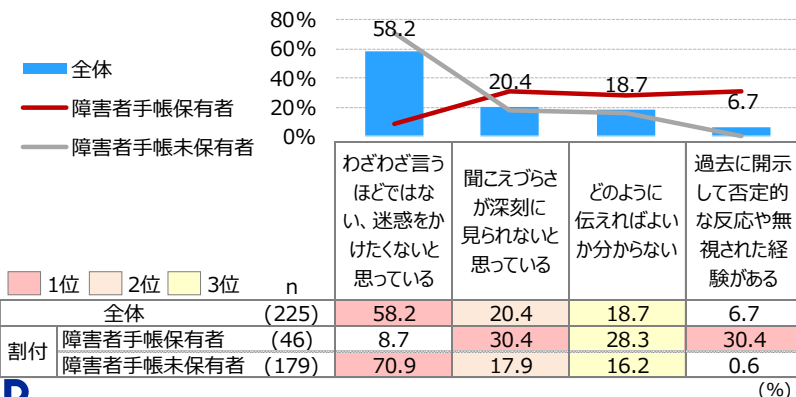
	全体	手帳の所持者	手帳の未所持者
n =	500	500	500
上司や同僚とのコミュニケーションが取りやすくなった	43.6	47.5	25.8
職場に安心感を持てるようになった	43.6	46.2	31.8
業務上の配慮（会議、電話など）を受けやすくなった	35.5	37.3	27.3
理解や共感を示す言葉もらった	27.9	29.4	21.2
偏見や否定的な反応を受けたことがある（ネガティブ体験）	14.6	17.5	1.5
特に大きな変化は感じなかった	11.1	5.9	34.8

※「全体」の降順でソート

(%)

【現在の職場で難聴であることを開示していない理由】

【ベース:困りごとがあるが、職場で開示していない】



(%)

【開示による気持ちの変化】

【ベース:職場で開示している】

	369	303	66
n =	369	303	66
周囲に理解されているという安心感が得られた	38.8	41.3	27.3
気持ちが楽になった	37.7	38.3	34.8
前向きになった、後ろめたさが無くなった	26.8	27.4	24.2
自分に自信を持てるようになった	26.8	29.4	15.2
職場で自分らしく振る舞えるようになった	24.1	26.1	15.2
気まずさや不安を感じた（ネガティブ）	10.3	11.2	6.1
あまり変化は感じなかった	11.7	7.3	31.8

※「全体」の降順でソート

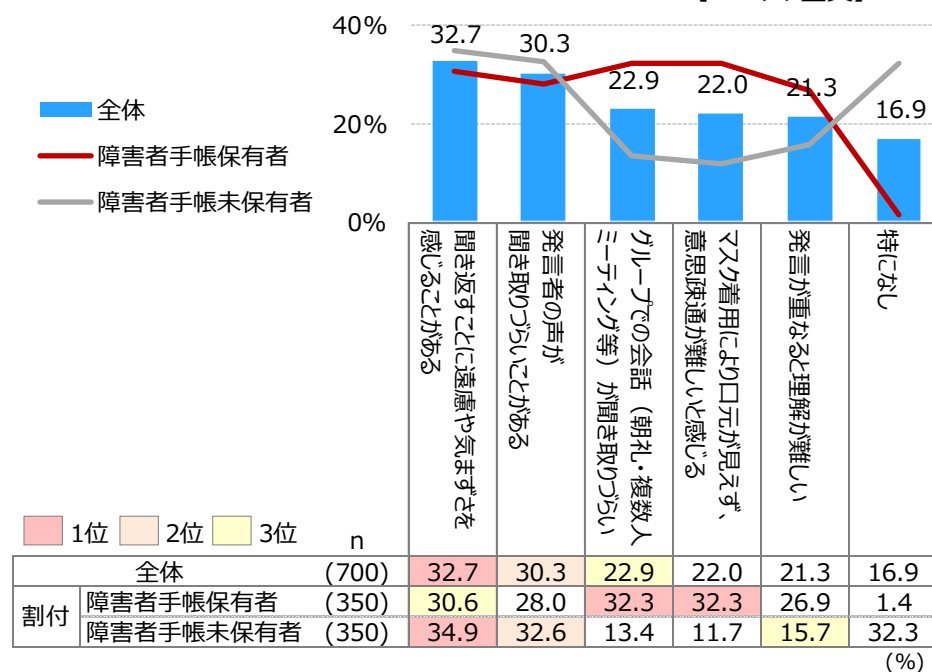
(%)

職場における主な困難と影響

- 職場での困難として「聞き返すことに遠慮や気まずさを感じる」「発言者の声が聞き取りづらい」が多く挙げられた。なお、障害者手帳保有者では「グループでの会話が聞き取りづらい」と「マスク着用により口元が見えず、意思疎通が難しいと感じる」が最も多かった。
 - さらに職場で感じる内容（TOP2）として、「会議で意見が伝えづらい」「情報を得にくい」「評価に影響がある」といった心理的・構造的な影響も見られる。
- ⇒聴覚的な制約は、単なる聞こえの問題にとどまらず、会議や発言機会への不安、職場での理解の不足による心理的な負担にもつながっている。

【職場での難聴に関する悩みや困りごと】

（上位5項目+排他項目抜粋）【ベース:全員】



【職場で感じる内容（TOP2）】

【ベース:全員】

	全体	手帳の所持者	手帳の未所持者
会議や打ち合わせで自分の意見が伝えづらいと感じたことがある	40.9	63.1	18.6
業務上、必要な情報を他の社員よりも得にくいと感じたことがある	39.1	56.6	21.7
難聴が原因で仕事上の評価に影響がある	38.9	63.7	14.0
難聴であることを理由に、キャリアアップを諦めた経験がある	34.0	59.7	8.3
職場で偏見や誤解を受けたと感じたことがある	31.7	52.6	10.9
別の業務や部署への異動の提案を受けたことがある	29.4	51.4	7.4

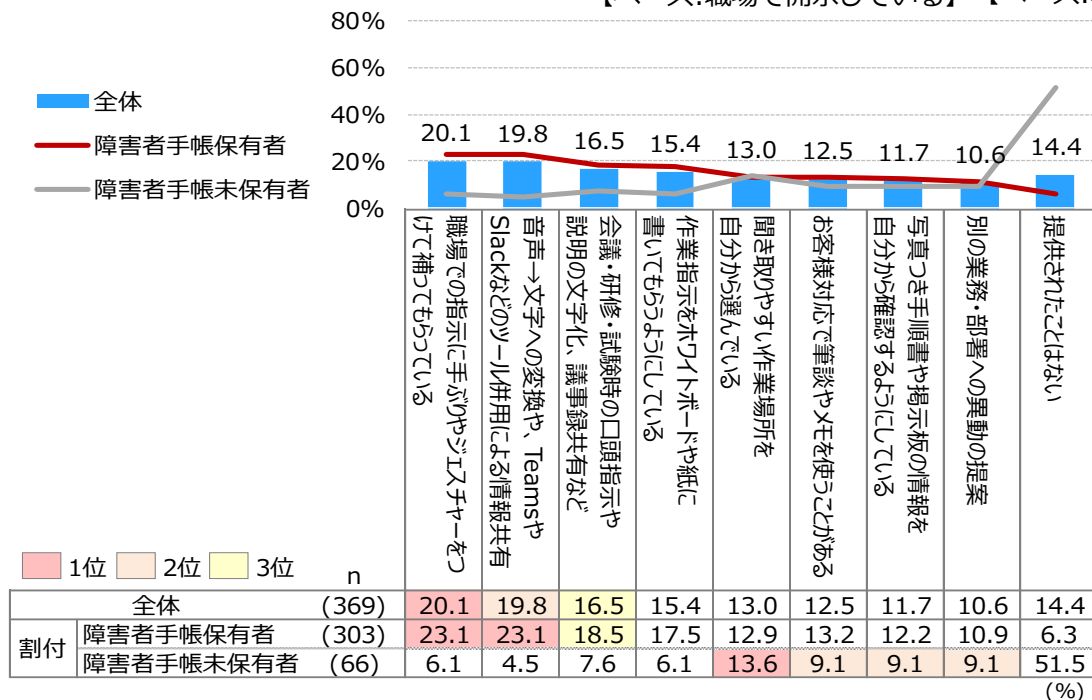
※「全体」の降順でソート、TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計 (%)

受けた支援の内容とその効果

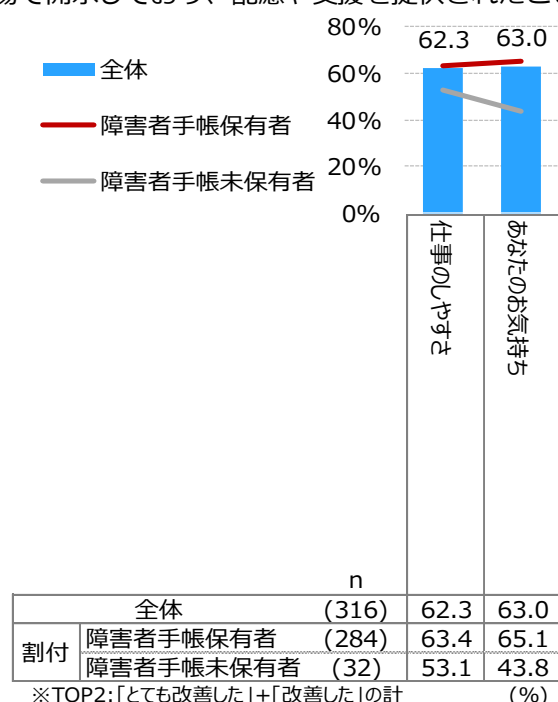
- 実際に受けた支援としては、「手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている」「音声→文字への変換やツール併用」など、情報を可視化する取組が多く挙げられた。一方、障害者手帳未保有者は「聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる」が最も多いが、「提供されたことはない」が半数に達した。
 - こうした支援は「仕事のしやすさ」や「気持ちの改善」に大きく寄与しており、配慮を受けた人の6割以上がポジティブな変化を実感している。一方、障害者手帳未保有者は、保有者が受けている視覚的・技術的な支援をあまり受けておらず、TOP2が10pt以上低かった。
- ⇒視覚的・技術的支援は、聴覚的困難を補ううえで特に有効であることが示された。

【受けたことがある配慮や支援】
（割付：上位3項目+排他項目抜粋）

【ベース:職場で開示している】 【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】



【配慮や支援による変化 (TOP2)】



※TOP2:「とても改善した」+「改善した」の計

制度の利用状況と職場文化の現状

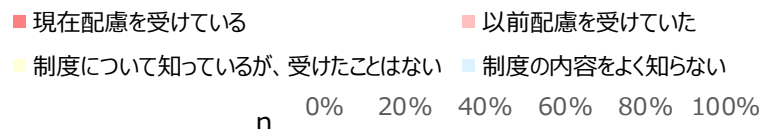
- 合理的配慮や障害者雇用制度の利用はそれぞれ13%前後にとどまり、特に手帳未保有者や50代以上で利用率が低い。
- また、職場に「相談しやすい雰囲気がある」と回答したのは2割程度で、制度が存在しても実際に活用・定着している職場はまだ少ない様子がうかがえた。

⇒制度の整備だけでなく、活用を促す文化醸成が課題である。

【利用したことのある制度】

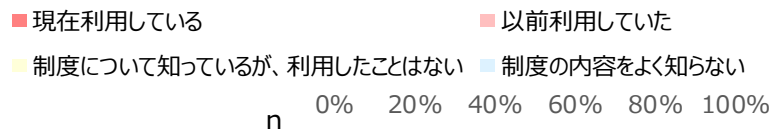
1.合理的配慮

【ベース:全員】



※2%未満の数値は非表示

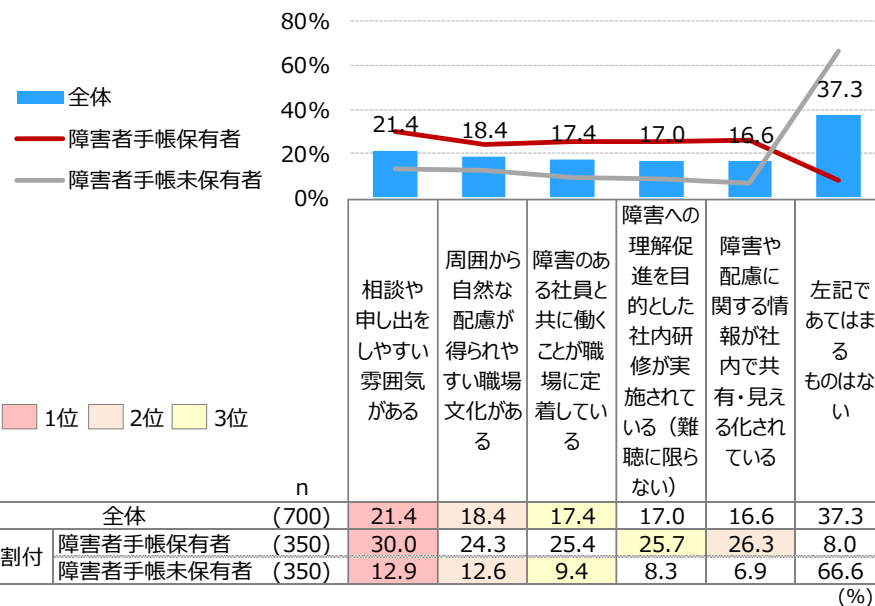
2.障害者雇用制度



※2%未満の数値は非表示

【職場にあると感じる取り組みや制度】

(上位5項目+排他項目抜粋) 【ベース:全員】



- 今後求められる配慮として、「作業指示を視覚的に提示する」「静かな環境で働けるようにする」「業務に必要な支援技術」が上位に挙げられた。
- また、役立つ情報としては「合理的配慮の具体例」「行政制度・手当情報」「企業の実践事例」や「障害者雇用制度の内容と対象条件」が求められている。

まとめ

目的

聴覚に何らかの困難を抱える聴覚障害のある方を対象に、合理的配慮に関する意見・経験を把握し、今後の支援体制や職場環境の改善策を検討することを目的とする。

課題

- 「聞き返すことへの遠慮」「発言者の声が聞き取りづらい」など、会話や会議での情報取得に困難が集中。
- 聴覚的な制約が、発言機会や評価への不安など心理的負担につながっている。
- 制度の存在を知らない、利用経験がない人が多く、制度認知・活用の差が課題として残る。

調査結果

- 職場で難聴であることを開示している人は約半数で、開示した人の多くは「安心感」や「コミュニケーション改善」を実感。
- 一方、特に障害者手帳未保有者は、「わざわざ言うほどではない、迷惑をかけたくない」との理由で非開示の人も多い。
- 支援としては「音声→文字変換ツール」「会議時の文字化」など情報を可視化する取組が多く、効果実感も高い。
- 制度利用は限定的（合理的配慮・障害者雇用ともに13%前後）で、「相談しやすい雰囲気」も約2割にとどまる。

ご提案

- 今後求められる配慮としては、「視覚的な情報提示」「静かな作業環境」「業務に必要な支援技術」などが上位。
- 求められている情報は、「合理的配慮の具体例」「行政制度・支援情報」「企業の実践事例」「障害者雇用制度の内容と対象条件」など。
- 調査結果からは、情報伝達のしやすさと制度理解の促進が、働きやすい環境づくりに直結していることが示唆された。併せて、当事者が安心して相談・共有できる職場環境の整備が重要である。

Appendix_まとめ

(障害者手帳保有の有無、性別、年代・性年代、世帯年収別)

1. 障害者手帳保有の有無による違い

●障害者手帳保有者は、難聴の職場開示率・支援希望・制度認知が未保有者に比べて圧倒的に高く、職場での困難体感や支援経験も顕著に異なる。

→ 手帳保有者の職場開示率は非常に高く、支援・配慮への希望項目数も多い。合理的配慮制度の認知・利用経験も手帳保有者が突出している一方、未保有者は「制度の内容をよく知らない」割合が高い。職場での評価やキャリアに対する困難意識も手帳保有者で顕著。役職（SC2）による現状認識・支援経験の違い

2. 性別による違い

●女性は「伝えていない」「相談できる人がいない」が男性より高く、支援希望や配慮の受け入れに消極的。

→ 女性は難聴の申告を控える傾向や、支援・相談相手が少ない傾向が見られる。職場支援の「会議・研修時の文字化」や「公共施設での字幕・モニター」の希望だけは女性で高いが、全般的に支援希望は控えめ。

3. 年代・性年代による違い

●若年層ほど開示率・支援希望・制度利用が高く、50代以降は消極傾向。女性の若年層は特に支援ニーズが高い。

→ 若年層は難聴の開示率や支援・制度利用経験が高く、ICTツールや文字化支援の活用も積極的。反対に高年代層は制度認知・支援希望が低く、開示や相談も消極的。女性若年層は支援ニーズが特に高く、職場や生活上での工夫も多い。

4. 世帯年収別による違い

●低所得層は支援希望・困難体感が高く、高所得層は制度認知や情報収集力が高い。

→ 低所得層ほど職場や生活上の困難体感、支援希望が高く、申告や相談にもハードルを感じがち。一方、高所得層は合理的配慮制度の認知・利用経験が高く、インターネットや医療機関から情報収集する割合も高い。

Appendix_総括・ご提案

(障害者手帳保有の有無、性別、年代・性年代、世帯年収別)

- 本調査から、障害者手帳保有の有無、性別、年代、性年代、世帯年収によって合理的配慮や職場環境に対する認知・希望・体験が大きく異なることが明確になった。
- 手帳保有者や若年層は支援ニーズや制度認知が高く、困難体感も強い一方、未保有者や高年代層・女性では申告や支援希望が消極的で、制度認知不足や孤立傾向が目立つ。
- 低所得層は困難体感・支援希望が高く、高所得層は情報収集力や制度利用経験が高い。これらの違いは、合理的配慮の実効性や職場環境改善において、属性ごとの課題とニーズを個別に把握し、最適なアプローチ設計の重要性を示している。

提案アクション一覧

- 【1】 障害者手帳未保有者・高年代層・女性向けに合理的配慮制度の認知向上施策を強化
- 【2】 若年層・手帳保有者向けICTツール・文字化支援の導入・拡充
- 【3】 低所得層向けにコミュニケーション支援・情報伝達施策強化、心理的ハードルの低減施策
- 【4】 女性・未保有者層に相談窓口やピアサポートの設置推進
- 【5】 年代別・性年代別に合わせた情報提供・配慮策のパーソナライズ
- 【6】 高所得層向けには制度活用事例・最新支援技術の情報発信強化

各施策は、属性ごとの実態・ニーズに基づき、対象層を明確化して実行計画を構築することが推奨される。

Ⅲ. 調査結果要約_当事者と企業向けの結果比較

※n=30未満は参考値

※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

職場での理解と困りごとの差

- 手帳保有の有無に関わらず、企業の8割以上が「職場で理解されている（TOP2）」と回答したが、当事者でそう感じているのは6,7割にとどまる。
- 当事者と企業では、職場での「困りごと」の認識に違いがみられた。両者とも「発言者の声が聞き取りづらい」点は共通しているが、企業は主に会議や職場環境など、場面全体の聞こえやすさに着目しているのに対し、当事者は自分が相手の話をどれだけ正確に理解できるかという個々の聞き取り体験を重視している。なお、「電話対応」は手帳未所持の当事者では比較的少なく、困難の感じ方には程度差がある。
- 当事者間では「聞き返すことへの遠慮」は共通する一方、手帳未保有者など軽度の難聴者は、グループ会話やマスクによる口元の遮りでは比較的困難が少ない傾向がある。
→企業は会話の明瞭さを確保する職場環境づくり（発言順序・マイク利用・文字補助など）を進めるとともに、当事者の難聴の程度に応じた支援と相談のしやすさを両立させることが重要である。

【ベース: (当事者) 職場で開示している、(企業) 全員】

【難聴について他の社員からの理解度/職場全体としての理解度】

TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計

手帳保有者		手帳未保有者	
当事者	企業	当事者	企業
n = 303	327	66	306
67.7	84.4	57.6	83.0

【職場での難聴に関する悩みや困りごと/職場で抱えていた困りごと】※それぞれ上位5項目を抜粋

【ベース: 全員】

1位 2位 3位

	手帳保有者	手帳未保有者
n =	350	327
グループでの会話（朝礼・複数人ミーティング等）が聞き取りづらい	32.3	23.5
マスク着用により口元が見えず、意思疎通が難しいと感じる/難しい	32.3	19.6
聞き返すことに遠慮や気まずさを感じることがある/感じている様子がある	30.6	18.7
電話対応が難しく、業務でのやりとりに支障がある/電話対応が難しい	30.3	39.1
発言者の声が聞き取りづらいことがある	28.0	60.9
発言が重なると理解が難しい	26.9	33.3
会話のスピードが速すぎてついていけない/速くついていけない	25.4	32.7
口元や表情が見えづらく、補完が難しい（対面）/対面時に口元や表情が見えづらい	22.3	19.9
特になし/把握している困りごとは特にない、わからない	1.4	7.0

※「当事者_手帳保有者」の降順でソート

希望した内容と実施に受けたことがある配慮や支援の差

- 当事者側が希望したことがある配慮や支援は、基本的には企業側から提供されている様子がうかがえた。
- なお、手帳未保有者は、職場で開示していた場合でも、「希望したことはない」が半数程を占めた。

【ベース: (希望/実際) 職場で開示している、(実際*1) 「希望したことはない」を除く】

【希望したことがある/受けたことがある配慮や支援】		手帳保有者			手帳未保有者		
※それぞれ上位5項目を抜粋（希望_未所持者は上位3項目）		希望	実際	実際 ^{*1}	希望	実際	実際 ^{*1}
1位 2位 3位	n =	303	303	285	66	66	36
職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている		23.4	23.1	24.2	10.6	6.1	11.1
音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有		20.1	23.1	23.9	4.5	4.5	8.3
面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）		18.5	15.8	16.8	7.6	7.6	13.9
作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている		18.2	17.5	17.9	7.6	6.1	11.1
会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など		17.2	18.5	19.3	7.6	7.6	13.9
柔軟な勤務スケジュールの調整（通院・休憩対応など）		16.8	14.2	15.1	6.1	7.6	13.9
写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている		16.8	12.2	13.0	9.1	9.1	16.7
聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる		16.8	12.9	13.3	22.7	13.6	25.0
他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）を手配・活用した		16.2	12.9	13.7	3.0	7.6	13.9
視覚的な合図（ランプ、色）を作業時に参考にしている/できるようにした		15.8	16.8	17.9	6.1	3.0	5.6
別の業務・部署への異動の提案		11.2	10.9	11.6	7.6	9.1	16.7
お客様対応で筆談やメモを使うことがある		10.9	13.2	14.0	6.1	9.1	16.7
希望したことはない/提供されたことはない		5.9	6.3	2.1	45.5	4.5	16.7

※「希望_手帳保有者」の降順でソート、*1:「希望したことはない」を除く

(%)

【参考】支援内容の認識差

- 企業と当事者の間で、実施されている支援内容の認識に大きな差がある。企業は「作業指示を紙に書く」「会議での文字化」など視覚的な情報補助を一定程度行っているが、当事者側では「実際に受けた」と感じる割合が低く、特に手帳未保有者では利用率が1桁台にとどまる。

【ベース: (当事者) 職場で開示している、(企業) 全員】

【受けたことがある配慮や支援/提供した配慮や支援】		手帳保有者		手帳未保有者	
※それぞれ上位5項目を抜粋 (当事者_未所持者は上位3項目)		当事者	企業	当事者	企業
1位 2位 3位	n =	303	327	66	306
音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有/を行った		23.1	15.9	4.5	18.0
職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている/補うようにした		23.1	22.6	6.1	23.2
会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など/を行った		18.5	22.3	7.6	18.6
作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている/視覚的に伝えるようにした		17.5	33.0	6.1	25.2
視覚的な合図 (ランプ、色) を作業時に参考にしている/できるようにした		16.8	8.9	3.0	15.0
難聴者も参加しやすい研修設計 (字幕、文字指示、事前資料の提供など) /を行った		16.5	18.0	4.5	15.0
お客様対応で筆談やメモを使うことがある/活用できるようにした		13.2	23.2	9.1	17.6
聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる/選べるようにした		12.9	16.8	13.6	13.4
他者によるサポート (通訳者、支援担当者など) を手配・活用した		12.9	22.3	7.6	19.0
写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている/活用するようにした		12.2	20.2	9.1	18.6
別の業務・部署への異動の提案/を行った		10.9	6.7	9.1	7.8
提供されたことはない/特に配慮や支援を行ったことはない		6.3	8.0	51.5	5.6

※「当事者_手帳保有者」の降順でソート、選択肢は、「当事者/企業」の形で記載

(%)

IV. 調査結果詳細

※n=30未満は参考値

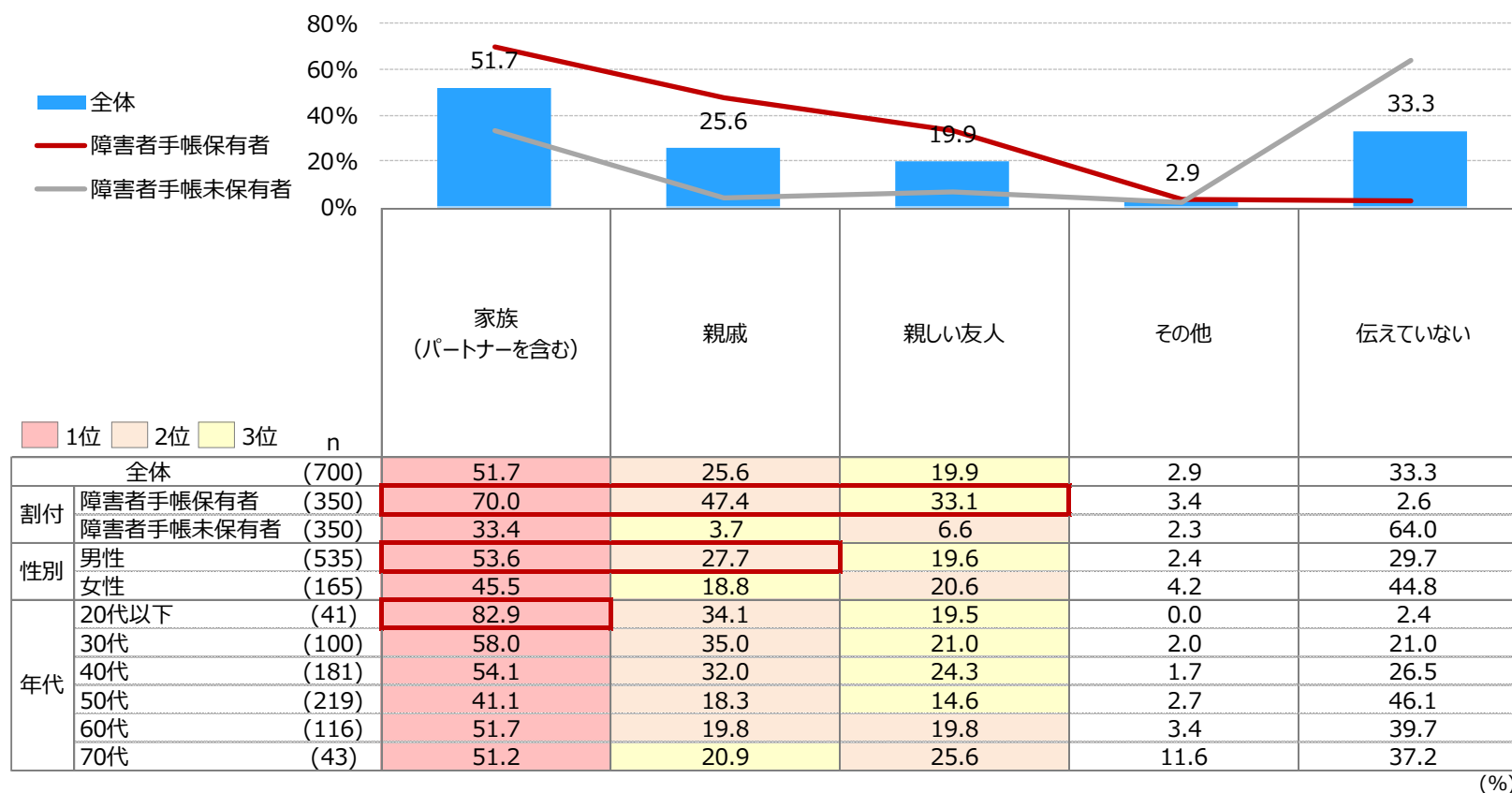
※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

難聴であることを伝えている相手①

【ベース:全員】

- 「家族」が52%で最も高く、次いで「親戚」「親しい友人」が続く。「伝えていない」は33%。
- どのセグメントも「家族」が最も高かった。“障害者手帳保有者”“男性”や“20代以下”は身近な人に伝えている割合が高く、特に“20代以下”は「家族」に83%が伝えていた。

Q1.あなたは、家族や友人、身近な人に難聴であることを伝えていますか。【MA】



難聴であることを伝えている相手②

【ベース:全員】

- 性年代別、世帯年収別のいずれにおいても、「家族」が最も高かったが、全体との比較ではセグメントによって差が見られた。
- 男性30代では、「家族」や「親戚」、女性40代は「親しい友人」、女性50代は「伝えていない」が全体よりも10pt以上高かった。

Q1.あなたは、家族や友人、身近な人に難聴であることを伝えていますか。【MA】

			家族 (パートナーを含む)	親戚	親しい友人	その他	伝えていない
n							
性年代	全体	(700)	51.7	25.6	19.9	2.9	33.3
	男性 20代以下	(25)	72.0	48.0	20.0	0.0	4.0
	男性 30代	(66)	65.2	37.9	22.7	1.5	12.1
	男性 40代	(147)	54.4	32.7	21.8	0.7	23.1
	男性 50代	(163)	44.2	20.2	14.7	2.5	41.1
	男性 60代	(97)	55.7	21.6	20.6	3.1	36.1
	男性 70代	(37)	54.1	24.3	24.3	10.8	37.8
	女性 20代以下	(16)	100.0	12.5	18.8	0.0	0.0
	女性 30代	(34)	44.1	29.4	17.6	2.9	38.2
	女性 40代	(34)	52.9	29.4	35.3	5.9	41.2
	女性 50代	(56)	32.1	12.5	14.3	3.6	60.7
	女性 60代	(19)	31.6	10.5	15.8	5.3	57.9
	女性 70代	(6)	33.3	0.0	33.3	16.7	33.3
世帯 年収	～400万円	(181)	46.4	23.8	20.4	5.0	42.5
	401万円～600万円	(157)	48.4	28.7	22.3	3.2	30.6
	601万円～800万円	(144)	48.6	22.9	22.2	2.1	32.6
	801万円～1000万円	(101)	59.4	30.7	19.8	0.0	25.7
	1001万円～	(117)	61.5	23.1	12.8	2.6	29.9

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

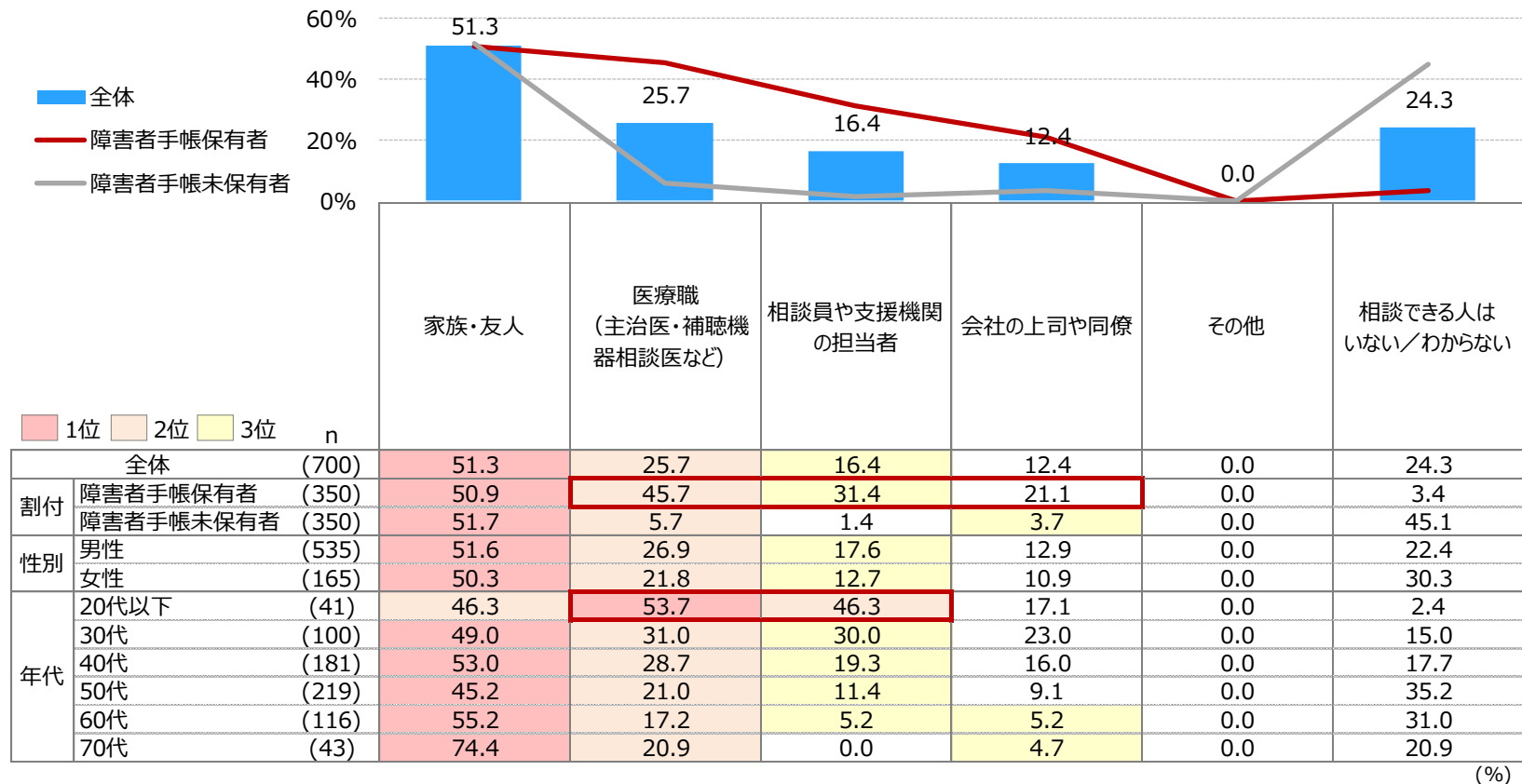
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

難聴による生活上の困りごとを気軽に相談できる人①

【ベース:全員】

- 「家族・友人」が51%で最も高く、次いで「医療職」「相談員や支援機関の担当者」が続く。
「相談できる人はいない/わからない」は24%
- ほぼすべてのセグメントで「家族・友人」が最も高かったが、20代以下では「医療職」が最も高かった。“障害者手帳保有者”や“20代以下”は相談できる人がいる割合が高かった。

Q2.難聴による生活上の困りごとについて、気軽に相談できる人はいますか。【MA】



難聴による生活上の困りごとを気軽に相談できる人②

【ベース:全員】

- 性年代別、世帯年収別のいずれにおいても（n≥30）、「家族・友人」が最も高かったが、全体との比較ではセグメントによって差が見られた。
- 男性30代は「相談員や支援機関の担当者」や「会社の上司や同僚」、男性70代以上は「家族・友人」、女性50代は「相談できる人はいない/わからない」が全体よりも10pt以上高かった。

Q2.難聴による生活上の困りごとについて、気軽に相談できる人はいますか。【MA】

			家族・友人	医療職 (主治医・補聴 機器相談医など)	相談員や支援機関 の担当者	会社の上司や同僚	その他	相談できる人はいない/わからない
n								
全体 (700)			51.3	25.7	16.4	12.4	0.0	24.3
性年代	男性 20代以下	(25)	48.0	52.0	48.0	16.0	0.0	4.0
	男性 30代	(66)	50.0	30.3	33.3	25.8	0.0	7.6
	男性 40代	(147)	52.4	30.6	21.8	16.3	0.0	15.6
	男性 50代	(163)	42.9	25.8	13.5	9.8	0.0	33.7
	男性 60代	(97)	56.7	16.5	6.2	6.2	0.0	30.9
	男性 70代	(37)	78.4	21.6	0.0	5.4	0.0	16.2
	女性 20代以下	(16)	43.8	56.3	43.8	18.8	0.0	0.0
	女性 30代	(34)	47.1	32.4	23.5	17.6	0.0	29.4
	女性 40代	(34)	55.9	20.6	8.8	14.7	0.0	26.5
	女性 50代	(56)	51.8	7.1	5.4	7.1	0.0	39.3
	女性 60代	(19)	47.4	21.1	0.0	0.0	0.0	31.6
	女性 70代	(6)	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	50.0
世帯 年収	～400万円	(181)	55.2	21.5	16.6	8.8	0.0	29.8
	401万円～600万円	(157)	45.2	21.0	13.4	12.1	0.0	26.8
	601万円～800万円	(144)	54.2	28.5	17.4	11.8	0.0	21.5
	801万円～1000万円	(101)	56.4	29.7	15.8	17.8	0.0	15.8
	1001万円～	(117)	45.3	31.6	19.7	14.5	0.0	23.1

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

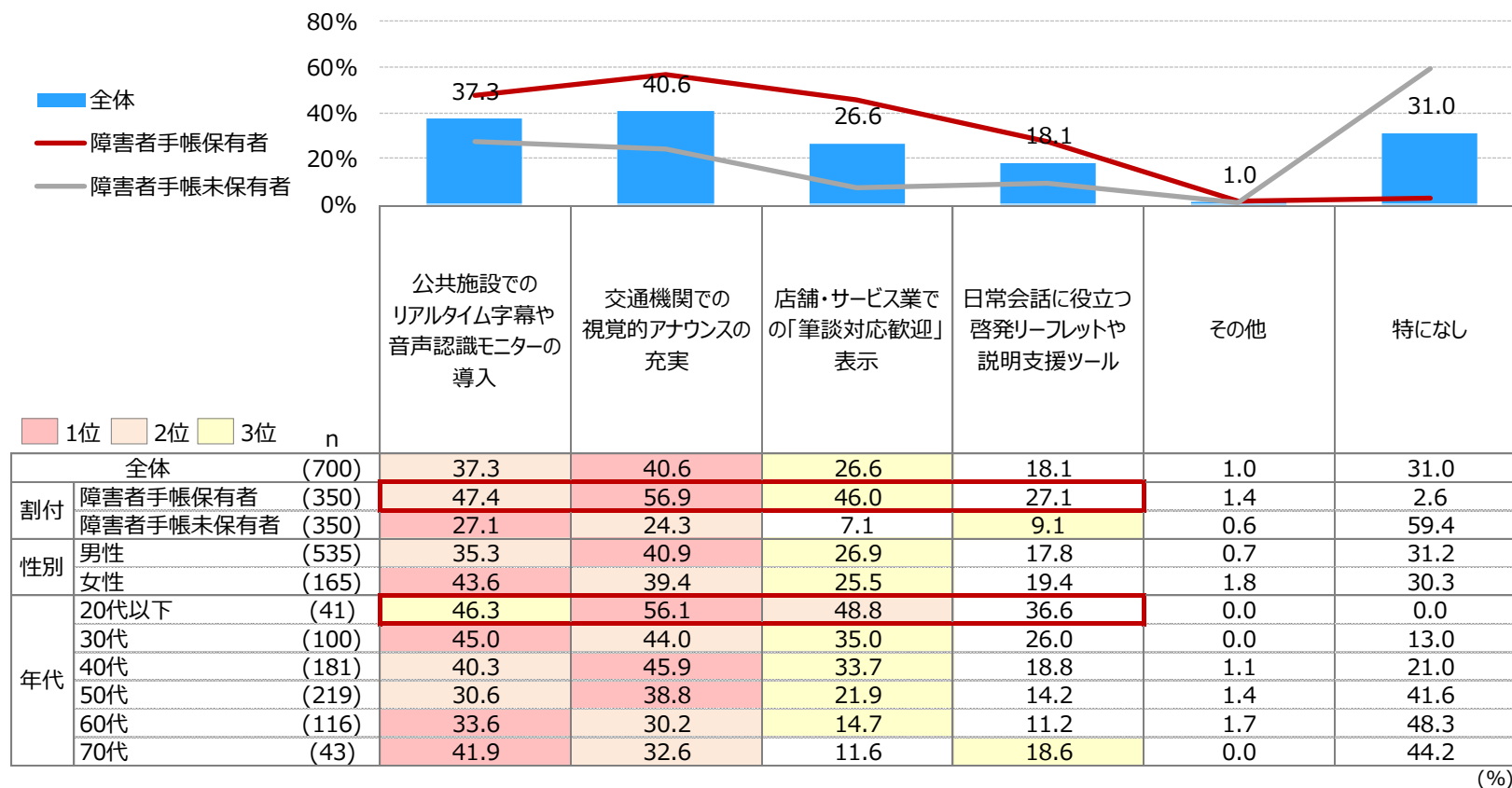
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

今後あれば助かると感じる支援や配慮①

【ベース:全員】

- 「交通機関での視覚的アナウンスの充実」が41%で最も高く、次いで「公共施設でのリアルタイム字幕や音声認識モニターの導入」「店舗・サービス業での『筆談対応歓迎』表示」が続く。
- セグメント別では、「公共施設でのリアルタイム字幕や音声認識モニターの導入」が最も高いセグメントも半数ほど見られた。“障害者手帳保有者”や“若い年代（特に20代）”で支援や配慮を期待している様子が見えた。

Q3.日常生活において、今後あれば助かると感じる支援や配慮があればお知らせください。【MA】



今後あれば助かると感じる支援や配慮②

【ベース:全員】

- 性年代別では、男性は「交通機関での視覚的アナウンスの充実」、女性は「公共施設でのリアルタイム字幕や音声認識モニターの導入」が最も高い年代が多く見られた。
- 女性30代は「店舗・サービス業での『筆談対応歓迎』表示」、女性40代は「公共施設でのリアルタイム字幕や音声認識モニターの導入」、男性60/70代や女性50代は「特になし」が全体よりも10pt以上高かった。

Q3.日常生活において、今後あれば助かると感じる支援や配慮があればお知らせください。【MA】

n			公共施設での リアルタイム字幕や 音声認識モニターの 導入	交通機関での 視覚的アナウンスの 充実	店舗・サービス業で の「筆談対応歓迎」 表示	日常会話に役立つ 啓発リーフレットや 説明支援ツール	その他	特になし
全体 (700)			37.3	40.6	26.6	18.1	1.0	31.0
性年代	男性 20代以下	(25)	44.0	60.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	男性 30代	(66)	43.9	43.9	33.3	25.8	0.0	9.1
	男性 40代	(147)	35.4	44.9	33.3	17.0	0.7	20.4
	男性 50代	(163)	31.9	39.3	27.0	16.0	0.6	39.9
	男性 60代	(97)	33.0	34.0	16.5	12.4	2.1	48.5
	男性 70代	(37)	35.1	32.4	8.1	13.5	0.0	51.4
	女性 20代以下	(16)	50.0	50.0	62.5	31.3	0.0	0.0
	女性 30代	(34)	47.1	44.1	38.2	26.5	0.0	20.6
	女性 40代	(34)	61.8	50.0	35.3	26.5	2.9	23.5
	女性 50代	(56)	26.8	37.5	7.1	8.9	3.6	46.4
	女性 60代	(19)	36.8	10.5	5.3	5.3	0.0	47.4
	女性 70代	(6)	83.3	33.3	33.3	50.0	0.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(181)	41.4	41.4	27.6	21.5	1.1	35.4
	401万円～600万円	(157)	33.8	40.1	28.0	16.6	1.9	29.3
	601万円～800万円	(144)	40.3	38.9	26.4	20.8	0.7	28.5
	801万円～1000万円	(101)	34.7	37.6	24.8	18.8	0.0	31.7
	1001万円～	(117)	34.2	44.4	24.8	11.1	0.9	29.1

(%)

* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

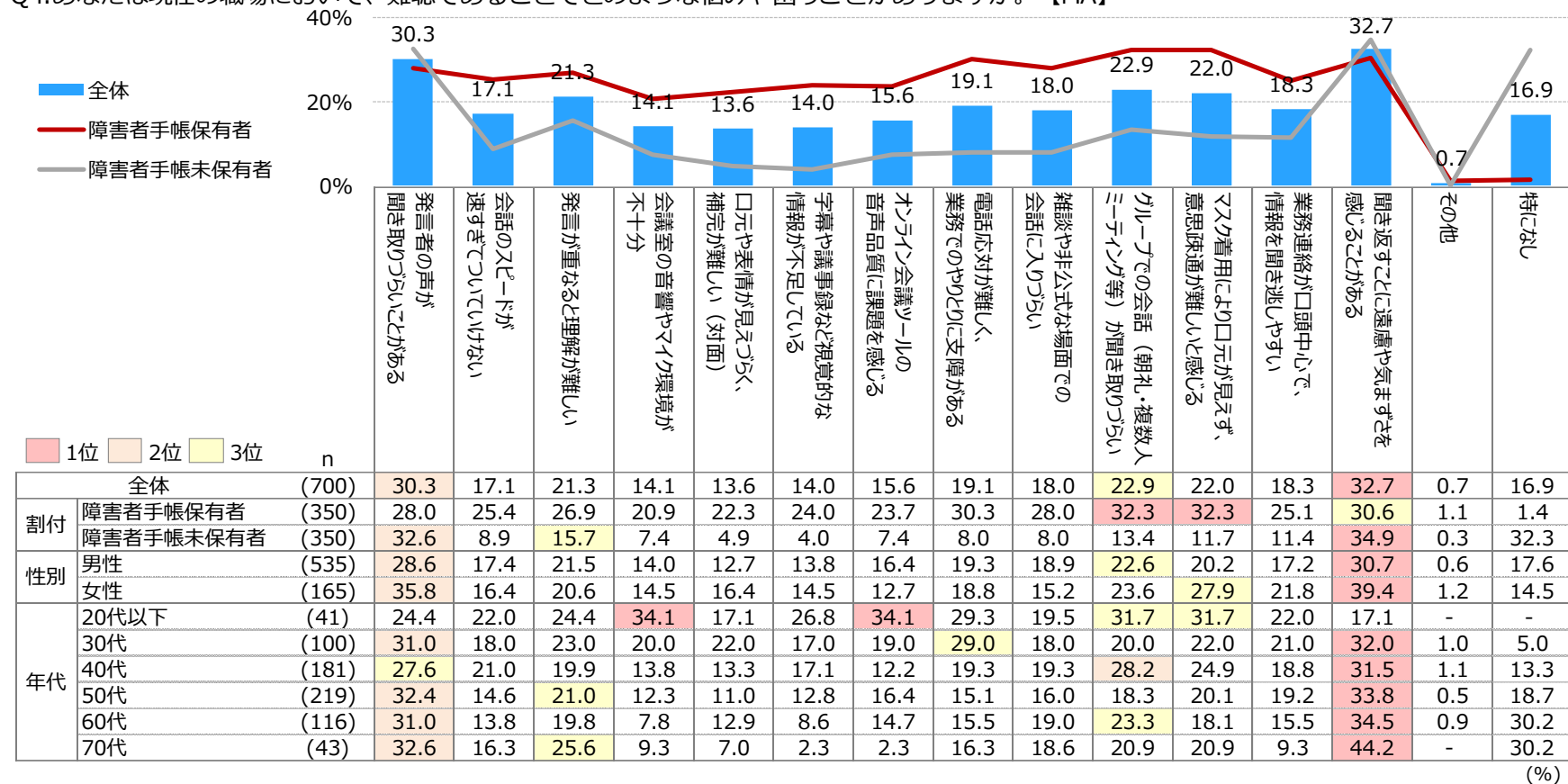
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

職場での難聴に関する悩みや困りごと①

【ベース:全員】

- 「聞き返すことに遠慮や気まずさを感じることもある」が33%で最も高く、次いで「発言者の声が聞き取りづらいことがある」「グループでの会話が聞き取りづらい」が続く。
- “障害者手帳保有者”は「グループでの会話が聞き取りづらい」と「マスク着用により口元が見えず、意思疎通が難しいと感じる」、「20代以下」は「会議室の音響やマイク環境が不十分」「オンライン会議ツールの音声品質に課題を感じる」が最も高かった。

Q4.あなたは現在の職場において、難聴であることでどのような悩みや困りごとがありますか。【MA】



(%)

職場での難聴に関する悩みや困りごと②

【ベース:全員】

- 性年代別では、男性30代や女性40代は「発言者の声が聞き取りづらいことがある」が最も高かった。
- 世帯年収別では1,001万円以上は「発言者の声が聞き取りづらいことがある」、801万円～1,000万円は「マスク着用により口元が見えず、意思疎通が難しいと感じる」が最も高かった。

Q4.あなたは現在の職場において、難聴であることでどのような悩みや困りごとがありますか。【MA】

							特になし	その他	聞き返すことに遠慮や気まづさを 感じるこがある	業務連絡が口頭中心で、 情報を聞き逃しやすい	マスク着用により口元が見えず、 意思疎通が難しいと感じる	グループでの会話（朝礼・複数人 ミーティング等）が聞き取りづらい	雑談や非公式な場面での 会話に入りづらい	電話応対が難しく、 業務でのやり取りに支障がある	オンライン会議ツールの 音声品質に課題を感じる	字幕や議事録など視覚的な 情報が不足している	口元や表情が見えづらく、 補充が難しい（対面）	会議室の音響やマイク環境が 不十分	発言が重なるとう理解が難しい	会話のスピードが 速すぎてついていけない	発言者の声が 聞き取りづらいことがある
			1位	2位	3位	n															
全体			(700)	30.3	17.1	21.3	14.1	13.6	14.0	15.6	19.1	18.0	22.9	22.0	18.3	32.7	0.7	16.9			
性年代	男性 20代以下	(25)	24.0	16.0	16.0	32.0	16.0	24.0	36.0	24.0	12.0	28.0	16.0	16.0	12.0	-	-				
	男性 30代	(66)	31.8	16.7	21.2	18.2	19.7	15.2	18.2	30.3	21.2	19.7	21.2	19.7	30.3	-	4.5				
	男性 40代	(147)	23.1	19.7	20.4	12.9	11.6	15.0	11.6	18.4	18.4	27.2	22.4	17.0	28.6	0.7	12.9				
	男性 50代	(163)	30.7	16.6	22.1	14.7	11.7	15.3	20.2	16.6	17.8	18.4	19.0	19.0	31.9	0.6	17.8				
	男性 60代	(97)	32.0	15.5	20.6	8.2	13.4	10.3	16.5	17.5	20.6	25.8	18.6	16.5	33.0	1.0	32.0				
	男性 70代	(37)	29.7	18.9	29.7	10.8	5.4	2.7	2.7	16.2	21.6	16.2	21.6	8.1	40.5	-	32.4				
	女性 20代以下	(16)	25.0	31.3	37.5	37.5	18.8	31.3	31.3	37.5	31.3	37.5	56.3	31.3	25.0	-	-				
	女性 30代	(34)	29.4	20.6	26.5	23.5	26.5	20.6	20.6	26.5	11.8	20.6	23.5	23.5	35.3	2.9	5.9				
	女性 40代	(34)	47.1	26.5	17.6	17.6	20.6	26.5	14.7	23.5	23.5	32.4	35.3	26.5	44.1	2.9	14.7				
	女性 50代	(56)	37.5	8.9	17.9	5.4	8.9	5.4	5.4	10.7	10.7	17.9	23.2	19.6	39.3	-	21.4				
女性 60代	(19)	26.3	5.3	15.8	5.3	10.5	-	5.3	5.3	10.5	10.5	15.8	10.5	42.1	-	21.1					
女性 70代	(6)	50.0	-	-	-	16.7	-	-	16.7	-	50.0	16.7	16.7	66.7	-	16.7					
世帯 年収	～400万円	(181)	37.0	23.2	26.5	16.0	18.8	16.0	11.6	27.1	22.1	28.2	23.2	22.1	39.2	0.6	16.6				
	401万円～600万円	(157)	25.5	16.6	17.8	14.0	12.7	10.2	13.4	19.7	17.2	23.6	19.1	14.0	34.4	1.9	16.6				
	601万円～800万円	(144)	32.6	14.6	21.5	13.2	11.1	14.6	16.0	15.3	18.1	20.8	22.9	19.4	34.7	0.7	16.0				
	801万円～1000万円	(101)	28.7	15.8	17.8	11.9	13.9	13.9	23.8	14.9	17.8	20.8	29.7	20.8	27.7	-	14.9				
	1001万円～	(117)	24.8	12.8	20.5	14.5	9.4	15.4	17.1	14.5	12.8	17.9	16.2	14.5	22.2	-	20.5				

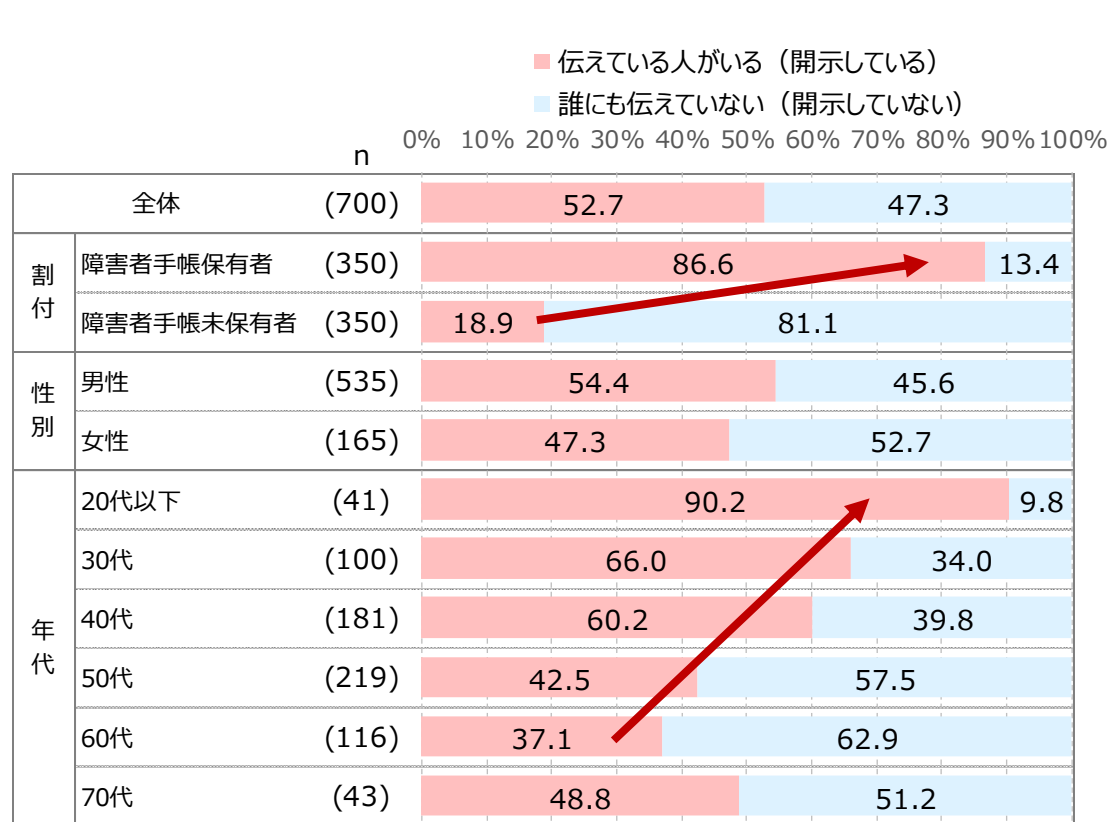
(%)

現在の職場への難聴の伝達状況

【ベース:全員】

- 「開示している」が53%、「開示していない」が47%で開示している人の方が多かった。
- セグメント別では、“障害者手帳保有者”や“20代”で「開示している」の割合がより高かった。
- 性年代別では、“男性30代”で「開示している」が全体よりも10pt以上高かった。

Q5.あなたは、現在の職場で難聴であることをお伝えしていますか。誰にお伝えしているかは問いません。【SA】



※2%未満の数値は非表示

		n	伝えている人がいる (%)	誰にも伝えていない (%)
全体		(700)	52.7	47.3
性年代	男性 20代以下	(25)	88.0	12.0
	男性 30代	(66)	69.7	30.3
	男性 40代	(147)	61.9	38.1
	男性 50代	(163)	45.4	54.6
	男性 60代	(97)	40.2	59.8
	男性 70代	(37)	51.4	48.6
	女性 20代以下	(16)	93.8	6.3
	女性 30代	(34)	58.8	41.2
	女性 40代	(34)	52.9	47.1
	女性 50代	(56)	33.9	66.1
世帯年収	女性 60代	(19)	21.1	78.9
	女性 70代	(6)	33.3	66.7
	～400万円	(181)	49.7	50.3
	401万円～600万円	(157)	52.9	47.1
	601万円～800万円	(144)	51.4	48.6
	801万円～1000万円	(101)	56.4	43.6
	1001万円～	(117)	55.6	44.4

(%)



* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

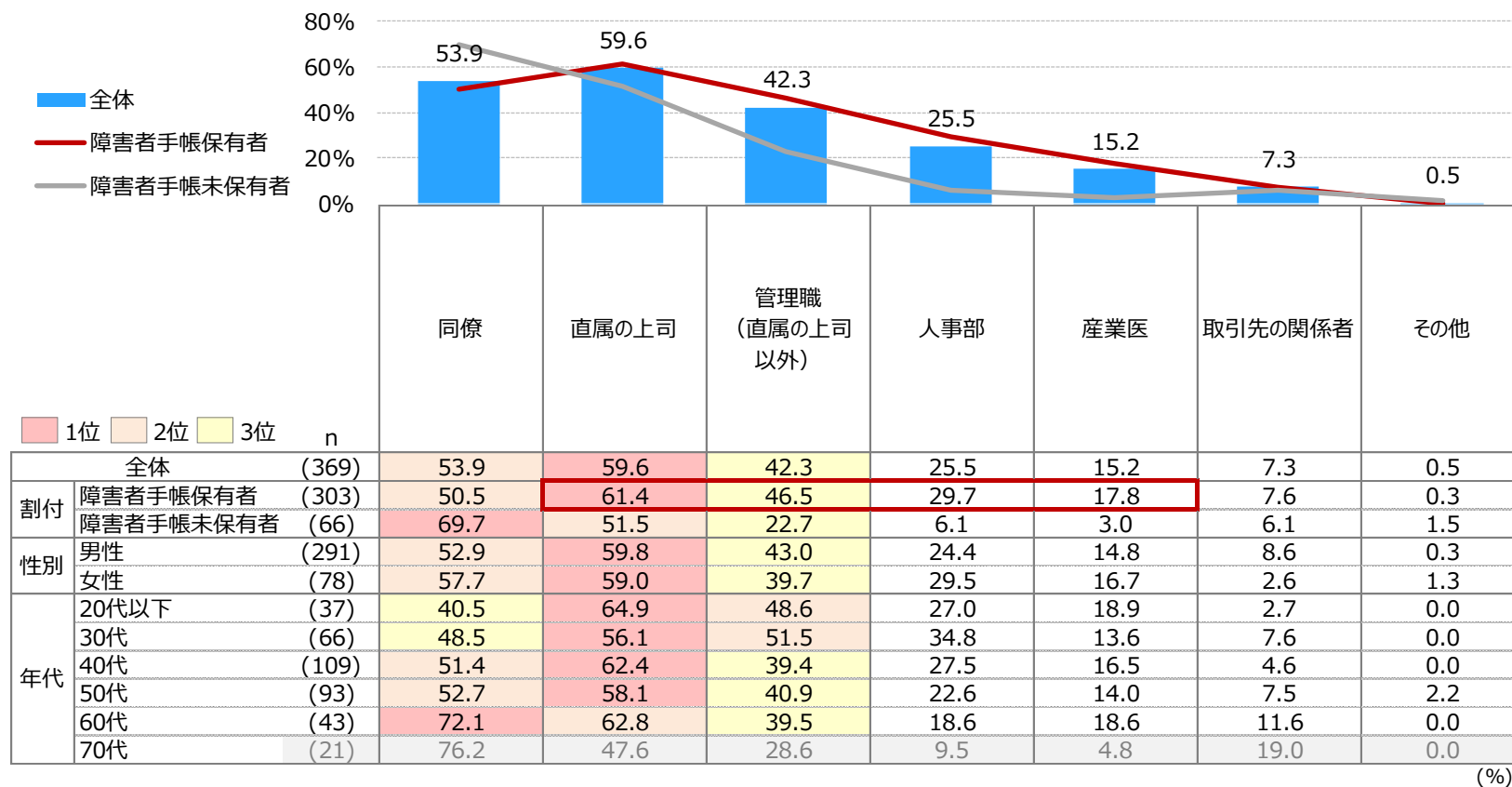
* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

現在の職場で難聴であることを伝えている人①

【ベース:職場で開示している】

- 「直属の上司」が60%で最も高く、次いで「同僚」「管理職」が続く。
- セグメント別では、“障害者手帳未保有者”や“60代”は「同僚」が最も高かった。
“障害者手帳保有者”は“未保有者”に比べて、同僚以外の職場の人にも伝えている様子がうかがえた。

Q6.あなたが現在の職場で難聴であることをお伝えしている人をすべてお知らせください。【MA】



現在の職場で難聴であることを伝えている人②

【ベース:職場で開示している】

- “男性60代”や“400万以下”は「同僚」、「1,001万円以上」では「直属の上司」で全体よりも10pt以上高かった。
- “男性60代”は「取引先の関係者」にも伝えている人が1割を超えていた。

Q6.あなたが現在の職場で難聴であることをお伝えしている人をすべてお知らせください。【MA】

			n	同僚	直属の上司	管理職 (直属の上司 以外)	人事部	産業医	取引先の関係者	その他
全体		(369)		53.9	59.6	42.3	25.5	15.2	7.3	0.5
性年代	男性 20代以下	(22)		40.9	59.1	45.5	27.3	22.7	4.5	0.0
	男性 30代	(46)		52.2	54.3	52.2	30.4	8.7	8.7	0.0
	男性 40代	(91)		48.4	61.5	38.5	26.4	16.5	5.5	0.0
	男性 50代	(74)		48.6	63.5	45.9	24.3	13.5	8.1	1.4
	男性 60代	(39)		69.2	64.1	41.0	17.9	20.5	12.8	0.0
	男性 70代	(19)		73.7	42.1	31.6	10.5	5.3	21.1	0.0
	女性 20代以下	(15)		40.0	73.3	53.3	26.7	13.3	0.0	0.0
	女性 30代	(20)		40.0	60.0	50.0	45.0	25.0	5.0	0.0
	女性 40代	(18)		66.7	66.7	44.4	33.3	16.7	0.0	0.0
	女性 50代	(19)		68.4	36.8	21.1	15.8	15.8	5.3	5.3
	女性 60代	(4)		100.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	女性 70代	(2)		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(90)		68.9	62.2	45.6	27.8	21.1	12.2	0.0
	401万円～600万円	(83)		45.8	51.8	38.6	24.1	9.6	6.0	0.0
	601万円～800万円	(74)		56.8	54.1	45.9	25.7	18.9	6.8	0.0
	801万円～1000万円	(57)		47.4	61.4	43.9	26.3	14.0	7.0	3.5
	1001万円～	(65)		46.2	70.8	36.9	23.1	10.8	3.1	0.0

(%)



* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

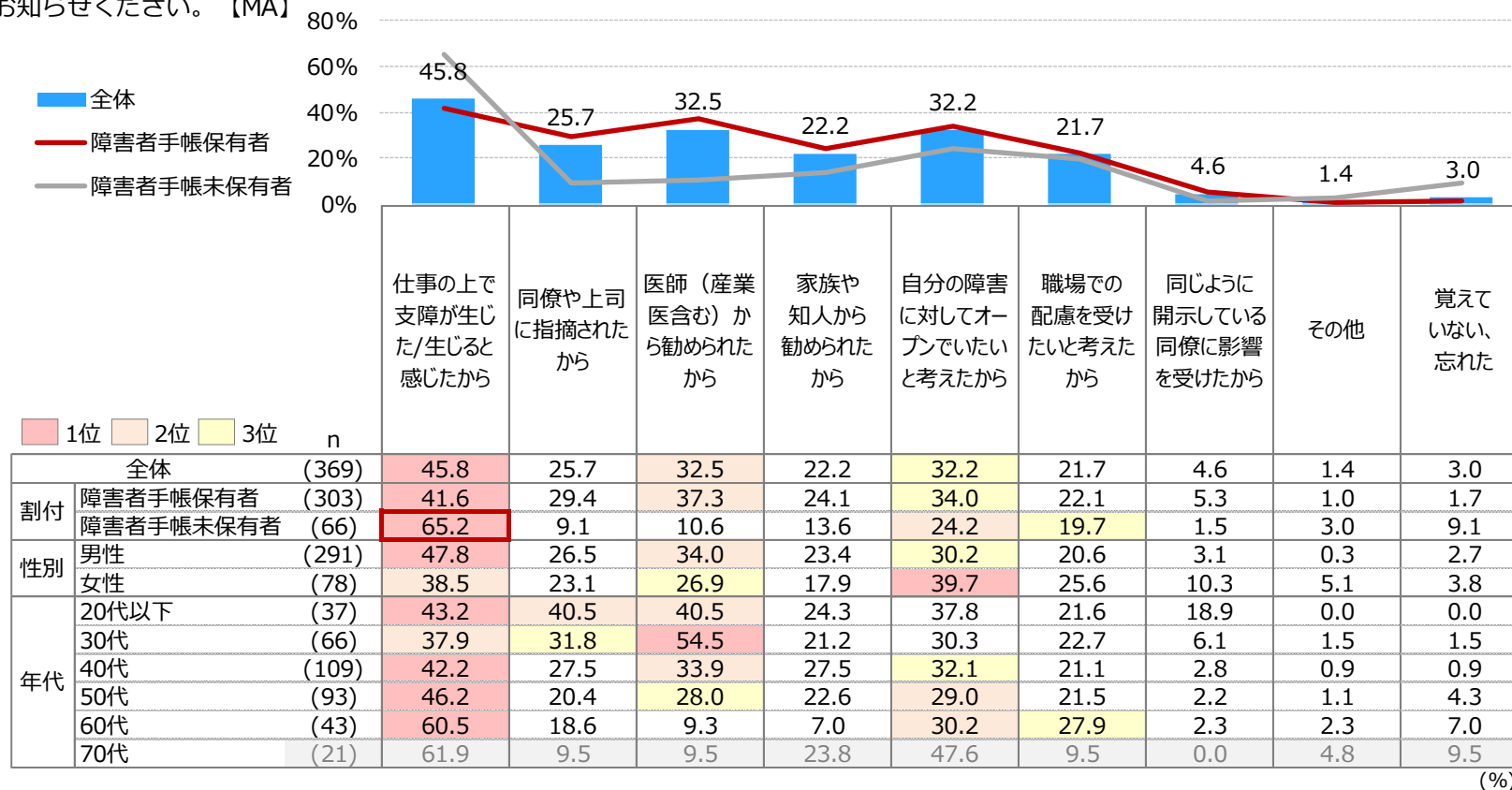
CONFIDENTIAL

難聴であることを開示したきっかけ①

【ベース:職場で開示している】

- 「仕事の上で支障が生じた/生じると感じたから」が46%で最も高く、次いで「医師から勧められたから」「自分の障害に対してオープンでいたいと考えたから」が続く。
- セグメント別では、“女性”は「自分の障害に対してオープンでいたいと考えたから」、「30代」は「医師から勧められたから」が最も高かった。“障害者手帳未保有者”では「仕事の上で支障が生じた/生じると感じたから」が“保有者”に比べて、より高い傾向が見られた。

Q7.あなたは、現在職場で難聴であることを開示しているとお答えになりましたが、どのようなきっかけから開示しようと思ったかお知らせください。【MA】



難聴であることを開示したきっかけ②

【ベース:職場で開示している】

- ほとんどの性年代別、世帯年収別で「仕事の上で支障が生じた/生じると感じたから」が最も高かった。
- 性年代別では、男性30代で「同僚や上司に指摘されたから」「医師から勧められたから」、男性60代で「仕事の上で支障が生じた/生じると感じたから」が全体よりも10pt以上高かった。
- 世帯年収別では、400万円以下で「仕事の上で支障が生じた/生じると感じたから」、1,001万円以上で「医師から勧められたから」が全体よりも10pt以上高かった。

Q7.あなたは、現在職場で難聴であることを開示しているとお答えになりましたが、どのようなきっかけから開示しようと思ったかお知らせください。【MA】

			仕事の上で 支障が生じた/生じると 感じたから	同僚や上司 に指摘された から	医師（産業 医含む）か ら勧められた から	家族や 知人から 勧められた から	自分の障害 に対してオー プンでいた と考えたから	職場での 配慮を受け たいと考えた から	同じように 開示している 同僚に影響 を受けたから	その他	覚えて いない、 忘れた
n											
全体 (369)			45.8	25.7	32.5	22.2	32.2	21.7	4.6	1.4	3.0
性年代	男性 20代以下	(22)	45.5	45.5	40.9	31.8	31.8	18.2	13.6	0.0	0.0
	男性 30代	(46)	47.8	37.0	52.2	23.9	23.9	21.7	4.3	0.0	2.2
	男性 40代	(91)	39.6	27.5	40.7	29.7	31.9	18.7	3.3	0.0	0.0
	男性 50代	(74)	45.9	23.0	31.1	20.3	27.0	23.0	0.0	1.4	2.7
	男性 60代	(39)	64.1	15.4	10.3	7.7	30.8	28.2	2.6	0.0	7.7
	男性 70代	(19)	63.2	10.5	10.5	26.3	47.4	5.3	0.0	0.0	10.5
	女性 20代以下	(15)	40.0	33.3	40.0	13.3	46.7	26.7	26.7	0.0	0.0
	女性 30代	(20)	15.0	20.0	60.0	15.0	45.0	25.0	10.0	5.0	0.0
	女性 40代	(18)	55.6	27.8	0.0	16.7	33.3	33.3	0.0	5.6	5.6
	女性 50代	(19)	47.4	10.5	15.8	31.6	36.8	15.8	10.5	0.0	10.5
	女性 60代	(4)	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0
女性 70代	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	
世帯 年収	～400万円	(90)	61.1	23.3	32.2	22.2	38.9	31.1	7.8	2.2	2.2
	401万円～600万円	(83)	36.1	22.9	20.5	21.7	33.7	16.9	6.0	1.2	6.0
	601万円～800万円	(74)	40.5	29.7	29.7	18.9	32.4	20.3	2.7	1.4	4.1
	801万円～1000万円	(57)	45.6	19.3	42.1	22.8	29.8	15.8	3.5	1.8	0.0
	1001万円～	(65)	43.1	33.8	43.1	26.2	23.1	21.5	1.5	0.0	1.5

(%)



* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

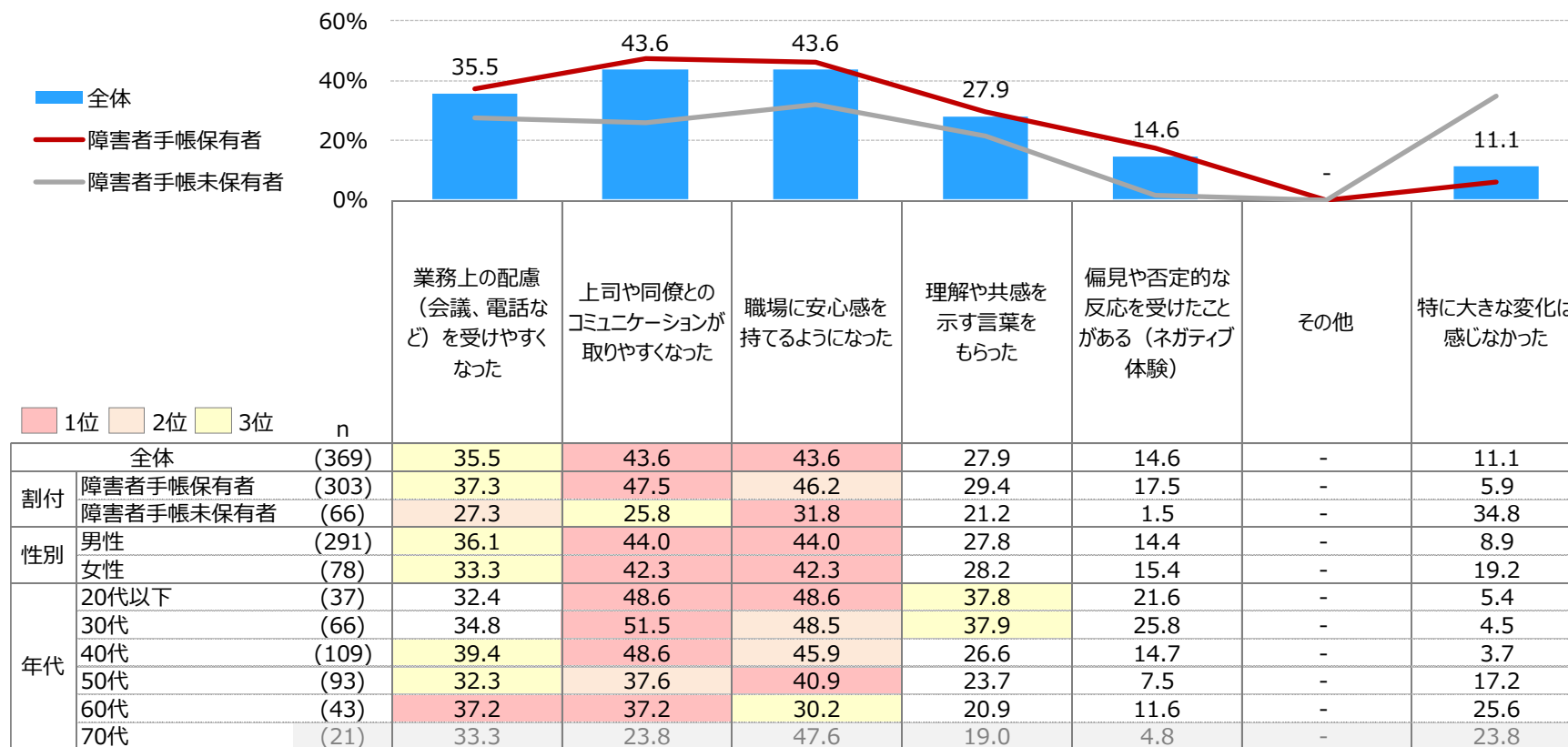
CONFIDENTIAL

開示により周囲の理解や支援が得やすくなった事①

【ベース:職場で開示している】

- 「上司や同僚とのコミュニケーションが取りやすくなった」「職場に安心感を持てるようになった」がそれぞれ44%で最も高く、次いで「業務上の配慮を受けやすくなった」が続く。
- セグメント別でも上位2項目のいずれかが最も高かったが、“障害者手帳未保有者”は「職場に安心感を持てるようになった」、60代は「上司や同僚とのコミュニケーションが取りやすくなった」が他方よりも5pt以上高かった。なお、60代は「業務上の配慮を受けやすくなった」も同等。

Q8.職場で難聴であることを開示したことで、周囲の理解や支援が得やすくなったと感じましたか。【MA】



(%)

開示により周囲の理解や支援が得やすくなった事②

【ベース:職場で開示している】

- ほとんどの性年代別、世帯年収別で「上司や同僚とのコミュニケーションが取りやすくなった」や「職場に安心感を持てるようになった」が最も高かった。
- 性年代別では、男性60代で「業務上の配慮を受けやすくなった」が最も高かった。男性30代では「上司や同僚とのコミュニケーションが取りやすくなった」と「理解や共感を示す言葉をもらった」、男性60代は「特に大きな変化は感じなかった」が全体よりも10pt以上高かった。

Q8.職場で難聴であることを開示したことで、周囲の理解や支援が得やすくなったと感じましたか。【MA】

n			業務上の配慮 (会議、電話など)を受けやすくなった	上司や同僚との コミュニケーション が取りやすくなった	職場に安心感を持てるようになった	理解や共感を示す言葉をもらった	偏見や否定的な反応を受けたことがある(ネガティブ体験)	その他	特に大きな変化は感じなかった
全体 (369)			35.5	43.6	43.6	27.9	14.6	0.0	11.1
性年代	男性 20代以下	(22)	31.8	59.1	45.5	36.4	27.3	0.0	0.0
	男性 30代	(46)	37.0	56.5	41.3	39.1	23.9	0.0	4.3
	男性 40代	(91)	38.5	46.2	47.3	27.5	13.2	0.0	1.1
	男性 50代	(74)	32.4	39.2	47.3	23.0	9.5	0.0	10.8
	男性 60代	(39)	38.5	35.9	30.8	23.1	12.8	0.0	25.6
	男性 70代	(19)	36.8	21.1	47.4	21.1	5.3	0.0	26.3
	女性 20代以下	(15)	33.3	33.3	53.3	40.0	13.3	0.0	13.3
	女性 30代	(20)	30.0	40.0	65.0	35.0	30.0	0.0	5.0
	女性 40代	(18)	44.4	61.1	38.9	22.2	22.2	0.0	16.7
	女性 50代	(19)	31.6	31.6	15.8	26.3	0.0	0.0	42.1
	女性 60代	(4)	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	女性 70代	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(90)	40.0	47.8	41.1	30.0	14.4	0.0	17.8
	401万円～600万円	(83)	26.5	36.1	41.0	21.7	14.5	0.0	10.8
	601万円～800万円	(74)	36.5	50.0	39.2	28.4	17.6	0.0	8.1
	801万円～1000万円	(57)	33.3	40.4	47.4	35.1	12.3	0.0	14.0
	1001万円～	(65)	41.5	43.1	52.3	26.2	13.8	0.0	3.1

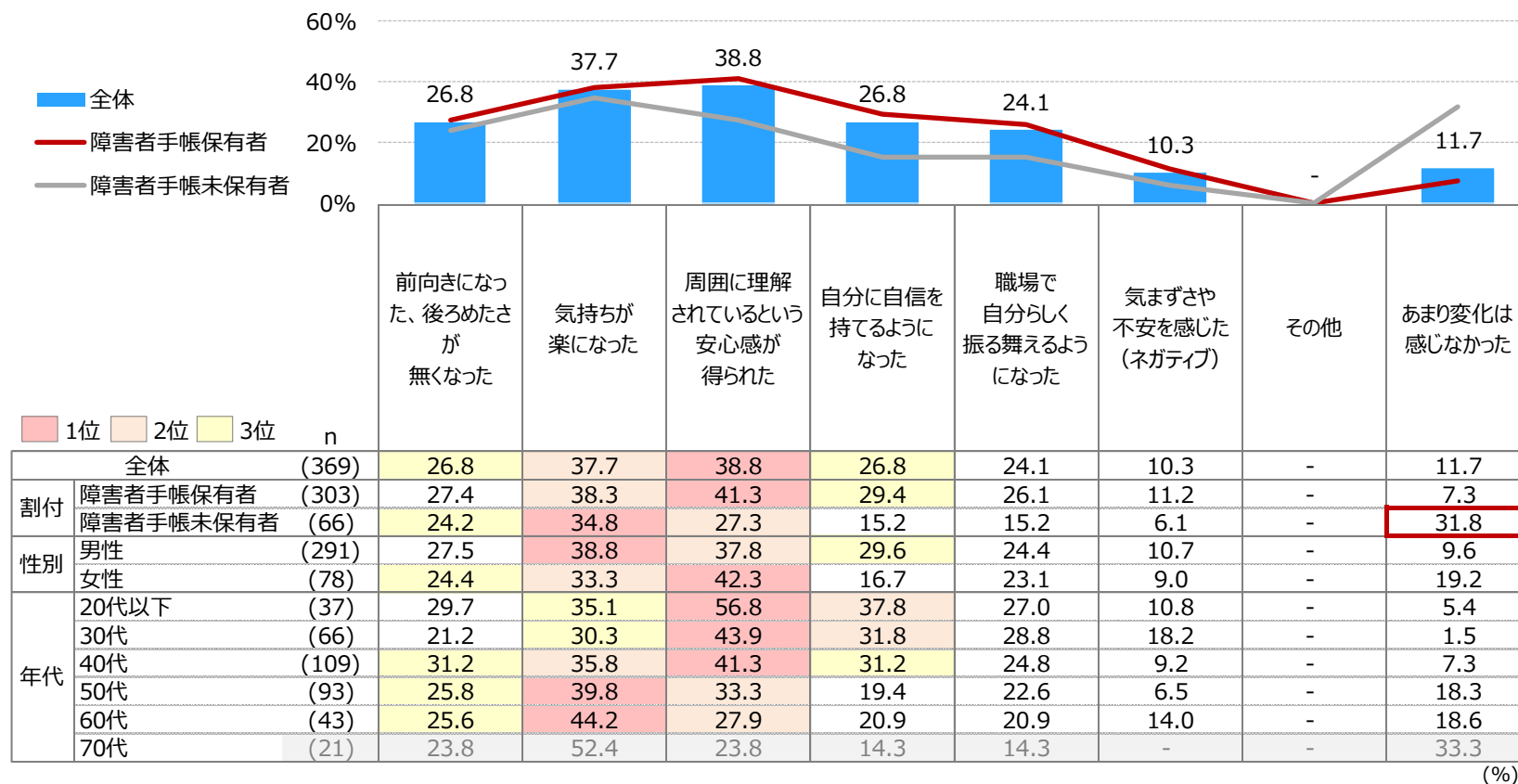
(%)

開示による気持ちの変化①

【ベース:職場で開示している】

- 「周囲に理解されているという安心感が得られた」が39%で最も高く、次いで僅差で「気持ちが楽になった」が続く。
- セグメント別でも、上位2項目のいずれかが最も高く、上位項目に違いはほとんど見られなかった。なお、“障害者手帳未保有者”は「あまり変化は感じなかった」が32%と全体よりも20pt程高かった。

Q9.職場で難聴であることを開示したことで、あなたのお気持ちの変化をお知らせください。【MA】



開示による気持ちの変化②

【ベース:職場で開示している】

- ほとんどの性年代別、世帯年収別で「周囲に理解されているという安心感が得られた」や「気持ちが楽になった」が最も高かった。
- 性年代別では、男性30代で「自分に自信を持てるようになった」が最も高く、「自分に自信を持てるようになった」と「気まずさや不安を感じた」が全体よりも10pt以上高かった。

Q9.職場で難聴であることを開示したことで、あなたのお気持ちの変化をお知らせください。【MA】

		n	前向きになった、後ろめたさが無くなった	気持ちが楽になった	周囲に理解されているという安心感が得られた	自分に自信を持てるようになった	職場で自分らしく振る舞えるようになった	気まずさや不安を感じた(ネガティブ)	その他	あまり変化は感じなかった
全体		(369)	26.8	37.7	38.8	26.8	24.1	10.3	0.0	11.7
性年代	男性 20代以下	(22)	31.8	31.8	59.1	40.9	31.8	13.6	0.0	0.0
	男性 30代	(46)	21.7	30.4	37.0	39.1	30.4	21.7	0.0	2.2
	男性 40代	(91)	30.8	35.2	41.8	34.1	23.1	6.6	0.0	5.5
	男性 50代	(74)	27.0	44.6	33.8	23.0	23.0	8.1	0.0	12.2
	男性 60代	(39)	25.6	43.6	30.8	20.5	23.1	15.4	0.0	17.9
	男性 70代	(19)	26.3	52.6	26.3	15.8	15.8	0.0	0.0	31.6
	女性 20代以下	(15)	26.7	40.0	53.3	33.3	20.0	6.7	0.0	13.3
	女性 30代	(20)	20.0	30.0	60.0	15.0	25.0	10.0	0.0	0.0
	女性 40代	(18)	33.3	38.9	38.9	16.7	33.3	22.2	0.0	16.7
	女性 50代	(19)	21.1	21.1	31.6	5.3	21.1	0.0	0.0	42.1
	女性 60代	(4)	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	女性 70代	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
世帯年収	～400万円	(90)	32.2	41.1	38.9	22.2	23.3	14.4	0.0	16.7
	401万円～600万円	(83)	16.9	32.5	38.6	26.5	21.7	8.4	0.0	15.7
	601万円～800万円	(74)	25.7	40.5	37.8	28.4	25.7	9.5	0.0	9.5
	801万円～1000万円	(57)	31.6	45.6	40.4	28.1	22.8	8.8	0.0	10.5
	1001万円～	(65)	29.2	29.2	38.5	30.8	27.7	9.2	0.0	3.1

(%)



* ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

CONFIDENTIAL

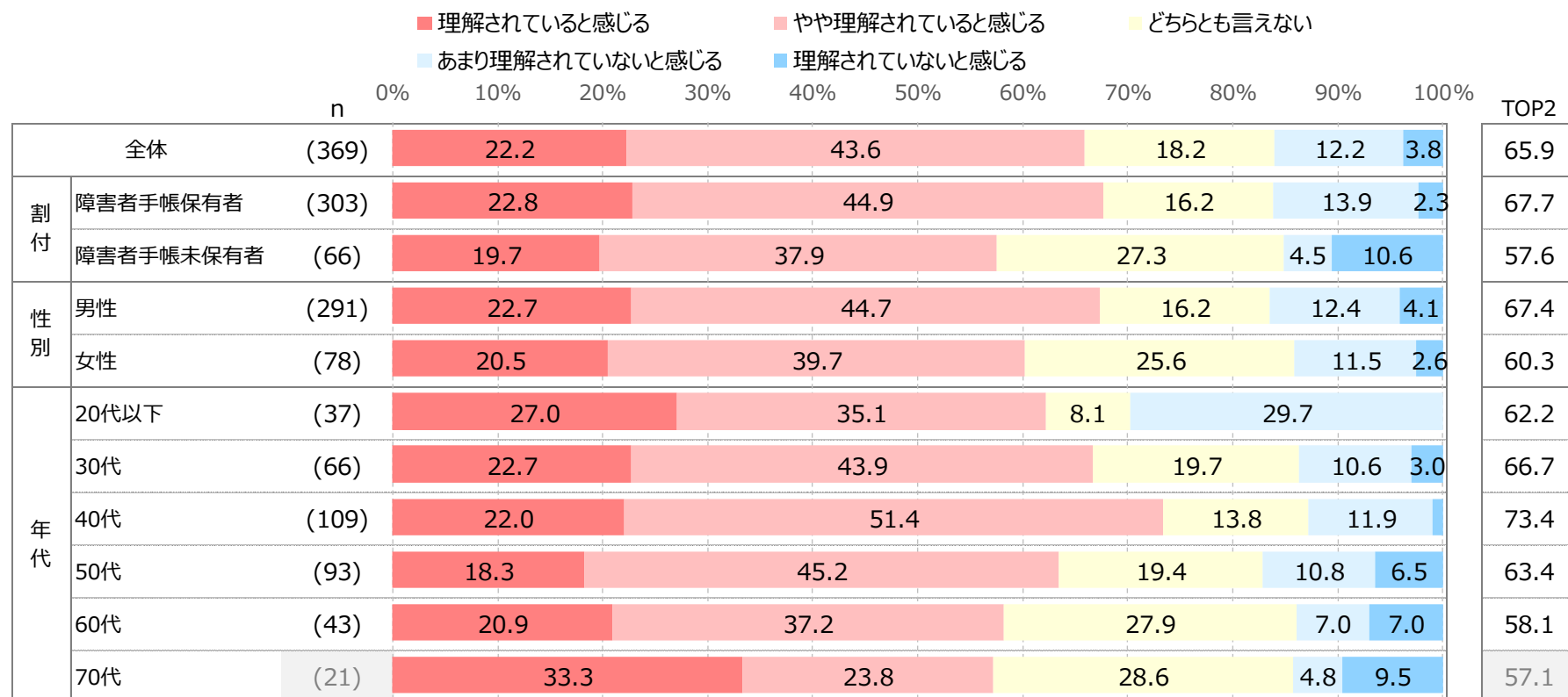
47

難聴について他の社員からの理解度①

【ベース:職場で開示している】

- 理解度 (TOP2) は66%。
- セグメント別では、“障害者手帳保有者”や“男性”でよりTOP2が高かった。
年代別では、40代をピークにその後は低下傾向が見られた。

Q10.難聴について、他の社員にどの程度理解されていると感じますか。【SA】



※2%未満の数値は非表示 ※TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計

難聴について他の社員からの理解度②

【ベース:職場で開示している】

- 性年代別では男性40代、世帯年収別では1,001万円以上で全体よりもTOP2が5pt以上高かった。

Q10.難聴について、他の社員にどの程度理解されていると感じますか。【SA】

		n	理解されていると感じる	やや理解されていると感じる	どちらとも言えない	あまり理解されていないと感じる	理解されていないと感じる	TOP2
	全体	(369)	22.2	43.6	18.2	12.2	3.8	65.9
性年代	男性 20代以下	(22)	22.7	36.4	13.6	27.3	0.0	59.1
	男性 30代	(46)	23.9	45.7	15.2	10.9	4.3	69.6
	男性 40代	(91)	23.1	51.6	11.0	13.2	1.1	74.7
	男性 50代	(74)	18.9	47.3	16.2	12.2	5.4	66.2
	男性 60代	(39)	20.5	38.5	25.6	7.7	7.7	59.0
	男性 70代	(19)	36.8	21.1	26.3	5.3	10.5	57.9
	女性 20代以下	(15)	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7
	女性 30代	(20)	20.0	40.0	30.0	10.0	0.0	60.0
	女性 40代	(18)	16.7	50.0	27.8	5.6	0.0	66.7
	女性 50代	(19)	15.8	36.8	31.6	5.3	10.5	52.6
	女性 60代	(4)	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	女性 70代	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
世帯年収	～400万円	(90)	22.2	40.0	18.9	16.7	2.2	62.2
	401万円～600万円	(83)	20.5	43.4	20.5	10.8	4.8	63.9
	601万円～800万円	(74)	20.3	45.9	16.2	13.5	4.1	66.2
	801万円～1000万円	(57)	31.6	35.1	17.5	12.3	3.5	66.7
	1001万円～	(65)	18.5	53.8	16.9	6.2	4.6	72.3

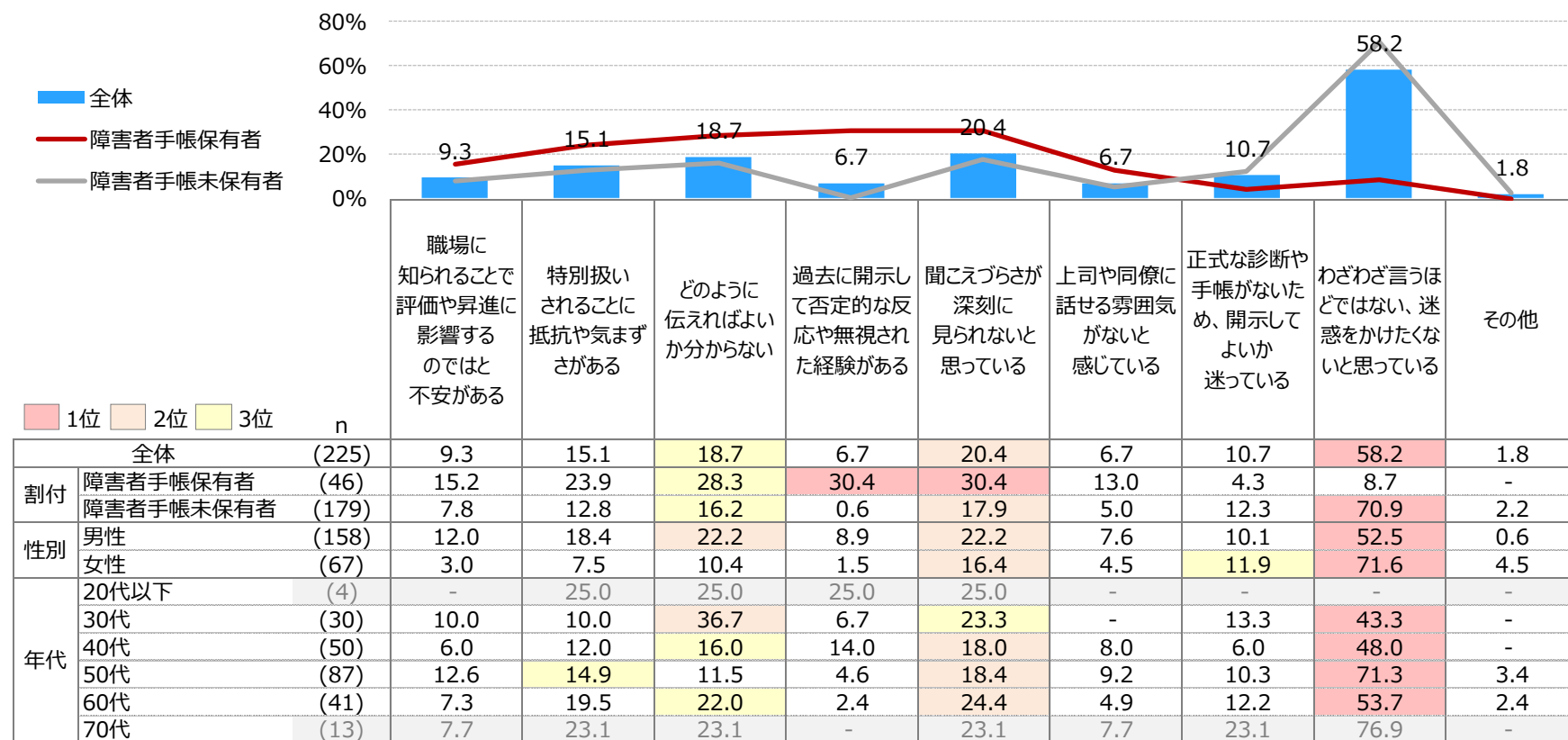
※TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計 (%)

現在の職場で難聴であることを開示していない理由①

【ベース:現在の職場において難聴であることで悩みや困りごとがあるが、職場で難聴であることを伝えていない】

- 「わざわざ言うほどではない、迷惑をかけたくないと思っている」が58%で最も高く、次いで「聞こえづらさが深刻に見られないと思っている」、「どのように伝えればよいか分からない」が続く。
- “障害者手帳保有者”では、「過去に開示して否定的な反応や無視された経験がある」と「聞こえづらさが深刻に見られないと思っている」がそれぞれ最も高かった。

Q11.あなたが、現在の職場で難聴であることを開示していない理由をお知らせください。【MA】



(%)

現在の職場で難聴であることを開示していない理由②

【ベース:現在の職場において難聴であることで悩みや困りごとがあるが、職場で難聴であることを伝えていない】

- 性年代別、世帯年収別のいずれのセグメントでも、「わざわざ言うほどではない、迷惑をかけたくないと思っている」が最も高かった。
- 性年代別では、男性40で「過去に開示して否定的な反応や無視された経験がある」、男性50代で「わざわざ言うほどではない、迷惑をかけたくないと思っている」が全体よりも10pt以上高かった。

Q11.あなたが、現在の職場で難聴であることを開示していない理由をお知らせください。【MA】

n			職場に知られることで評価や昇進に影響するのではと不安がある	特別扱いされることに抵抗や気まぐさがある	どのように伝えればよいか分からない	過去に開示して否定的な反応や無視された経験がある	聞こえづらさが深刻に見られないと思っている	上司や同僚に話せる雰囲気がないと感じている	正式な診断や手帳がないため、開示してよいか迷っている	わざわざ言うほどではない、迷惑をかけたくないと思っている	その他
全体 (225)			9.3	15.1	18.7	6.7	20.4	6.7	10.7	58.2	1.8
性年代	男性 20代以下	(3)	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性 30代	(17)	11.8	17.6	52.9	11.8	17.6	0.0	11.8	35.3	0.0
	男性 40代	(38)	7.9	13.2	18.4	18.4	21.1	10.5	5.3	31.6	0.0
	男性 50代	(60)	16.7	20.0	15.0	5.0	23.3	10.0	13.3	68.3	1.7
	男性 60代	(30)	10.0	23.3	26.7	3.3	23.3	3.3	6.7	53.3	0.0
	男性 70代	(10)	10.0	20.0	10.0	0.0	20.0	10.0	20.0	80.0	0.0
	女性 20代以下	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性 30代	(13)	7.7	0.0	15.4	0.0	30.8	0.0	15.4	53.8	0.0
	女性 40代	(12)	0.0	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	100.0	0.0
	女性 50代	(27)	3.7	3.7	3.7	3.7	7.4	7.4	3.7	77.8	7.4
	女性 60代	(11)	0.0	9.1	9.1	0.0	27.3	9.1	27.3	54.5	9.1
	女性 70代	(3)	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0
世帯年収	～400万円	(64)	6.3	17.2	21.9	6.3	14.1	3.1	10.9	60.9	3.1
	401万円～600万円	(52)	5.8	11.5	19.2	3.8	28.8	5.8	13.5	51.9	1.9
	601万円～800万円	(50)	6.0	18.0	22.0	10.0	24.0	6.0	8.0	60.0	2.0
	801万円～1000万円	(31)	12.9	9.7	12.9	9.7	19.4	6.5	9.7	58.1	0.0
	1001万円～	(28)	25.0	17.9	10.7	3.6	14.3	17.9	10.7	60.7	0.0

(%)



* ■ は全体 + 10ポイント以上、■ は + 5ポイント以上、■ は - 10ポイント以下、■ は - 5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

CONFIDENTIAL

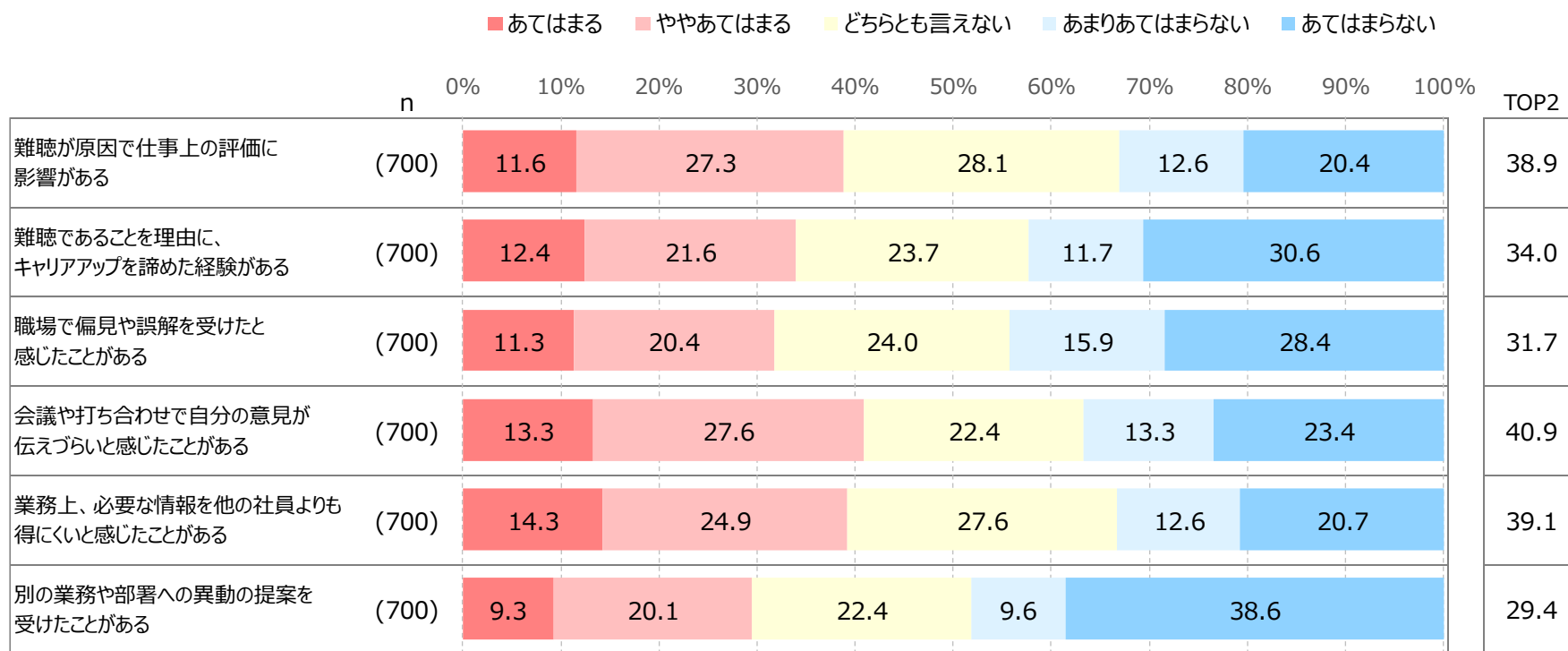
51

職場で感じたことがある内容

【ベース:全員】

- あてはまる（TOP2）は、「会議や打ち合わせで自分の意見が伝えづらいと感じたことがある」が41%で最も高く、次いで「業務上、必要な情報を他の社員よりも得にくいと感じたことがある」、「難聴が原因で仕事上の評価に影響がある」が続く。
- それ以外は3割～3割半ばとなっており上位3項目と差が見られた。

Q12.職場において、以下の項目がどの程度あてはまるかお知らせください。【SA】



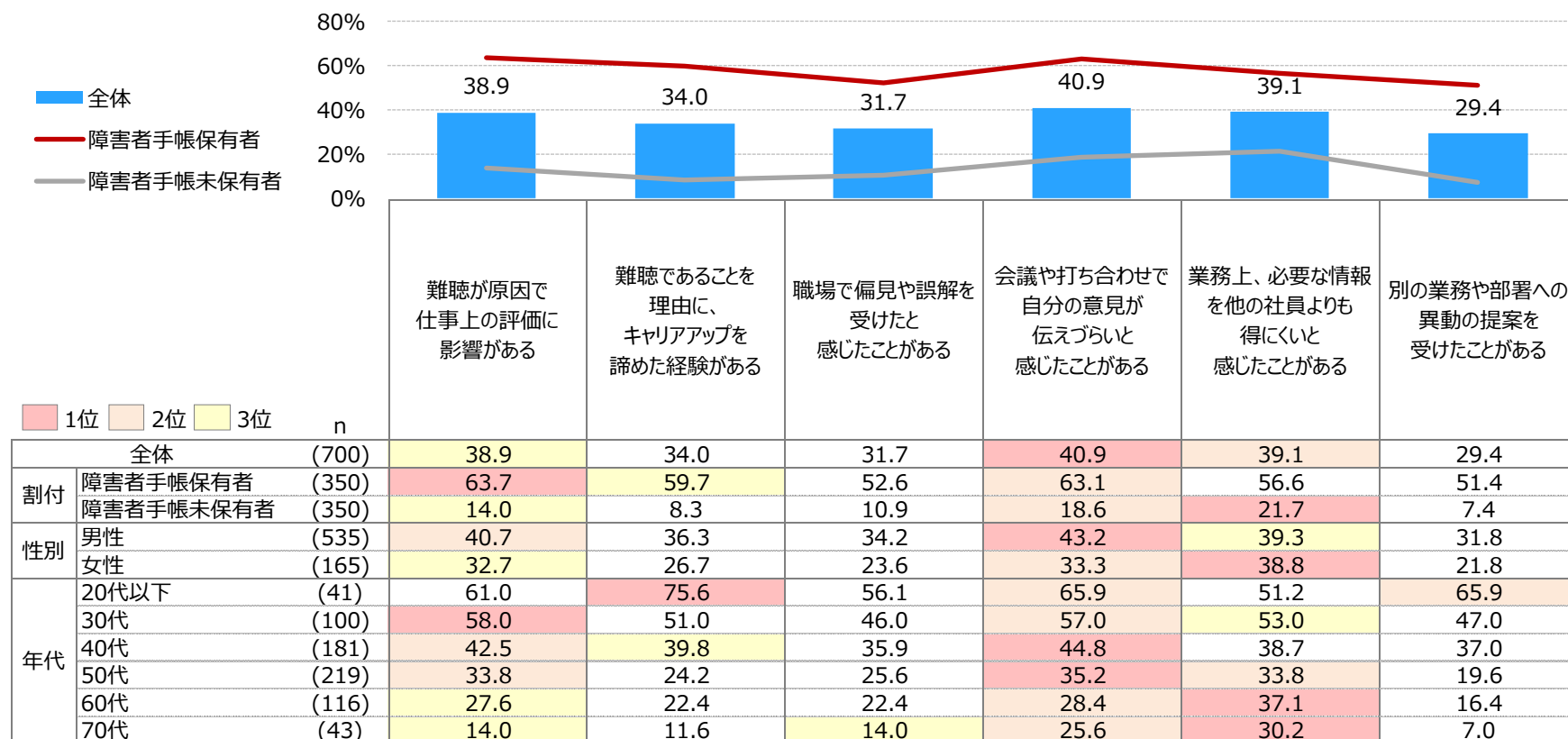
※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

職場で感じる内容TOP2 ①

【ベース:全員】

- 「会議や打ち合わせで自分の意見が伝えづらいと感じたことがある」が41%で最も高く、次いで僅差で「業務上、必要な情報を他の社員よりも得にくいと感じたことがある」「難聴が原因で仕事上の評価に影響がある」が続く。
- 上位3項目以外では、20代以下で「難聴であることを理由に、キャリアアップを諦めた経験がある」が最も高かった。

Q12.職場において、以下の項目がどの程度あてはまるかお知らせください。【SA】



※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

(%)

職場で感じる内容TOP2 ②

【ベース:全員】

- 性年代別では、男性30代はすべての項目で、女性30代は「難聴が原因で仕事上の評価に影響がある」「別の業務や部署への異動の提案を受けたことがある」で全体よりもTOP2が10pt以上高かった。

Q12.職場において、以下の項目がどの程度あてはまるかお知らせください。【SA】

n			難聴が原因で 仕事上の評価に 影響がある	難聴であることを 理由に、 キャリアアップを 諦めた経験がある	職場で偏見や誤解 を受けたと 感じたことがある	会議や打ち合わせで 自分の意見が 伝えづらいと 感じたことがある	業務上、必要な情 報を他の社員よりも 得にくいと 感じたことがある	別の業務や部署へ の異動の提案を 受けたことがある
全体 (700)			38.9	34.0	31.7	40.9	39.1	29.4
性年代	男性 20代以下	(25)	56.0	76.0	60.0	56.0	40.0	80.0
	男性 30代	(66)	62.1	56.1	50.0	62.1	57.6	50.0
	男性 40代	(147)	46.3	42.9	38.8	46.3	38.8	42.2
	男性 50代	(163)	38.0	27.6	29.4	41.1	36.2	22.7
	男性 60代	(97)	28.9	25.8	24.7	32.0	37.1	15.5
	男性 70代	(37)	13.5	13.5	16.2	27.0	27.0	8.1
	女性 20代以下	(16)	68.8	75.0	50.0	81.3	68.8	43.8
	女性 30代	(34)	50.0	41.2	38.2	47.1	44.1	41.2
	女性 40代	(34)	26.5	26.5	23.5	38.2	38.2	14.7
	女性 50代	(56)	21.4	14.3	14.3	17.9	26.8	10.7
	女性 60代	(19)	21.1	5.3	10.5	10.5	36.8	21.1
	女性 70代	(6)	16.7	0.0	0.0	16.7	50.0	0.0
世帯 年収	～400万円	(181)	34.8	29.3	32.0	36.5	41.4	20.4
	401万円～600万円	(157)	39.5	35.7	31.2	39.5	40.1	29.3
	601万円～800万円	(144)	34.7	33.3	31.3	39.6	38.2	34.0
	801万円～1000万円	(101)	43.6	37.6	30.7	44.6	38.6	32.7
	1001万円～	(117)	45.3	36.8	33.3	47.9	35.9	35.0

※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

(%)



* ■ は全体 + 10ポイント以上、■ は + 5ポイント以上、■ は - 10ポイント以下、■ は - 5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

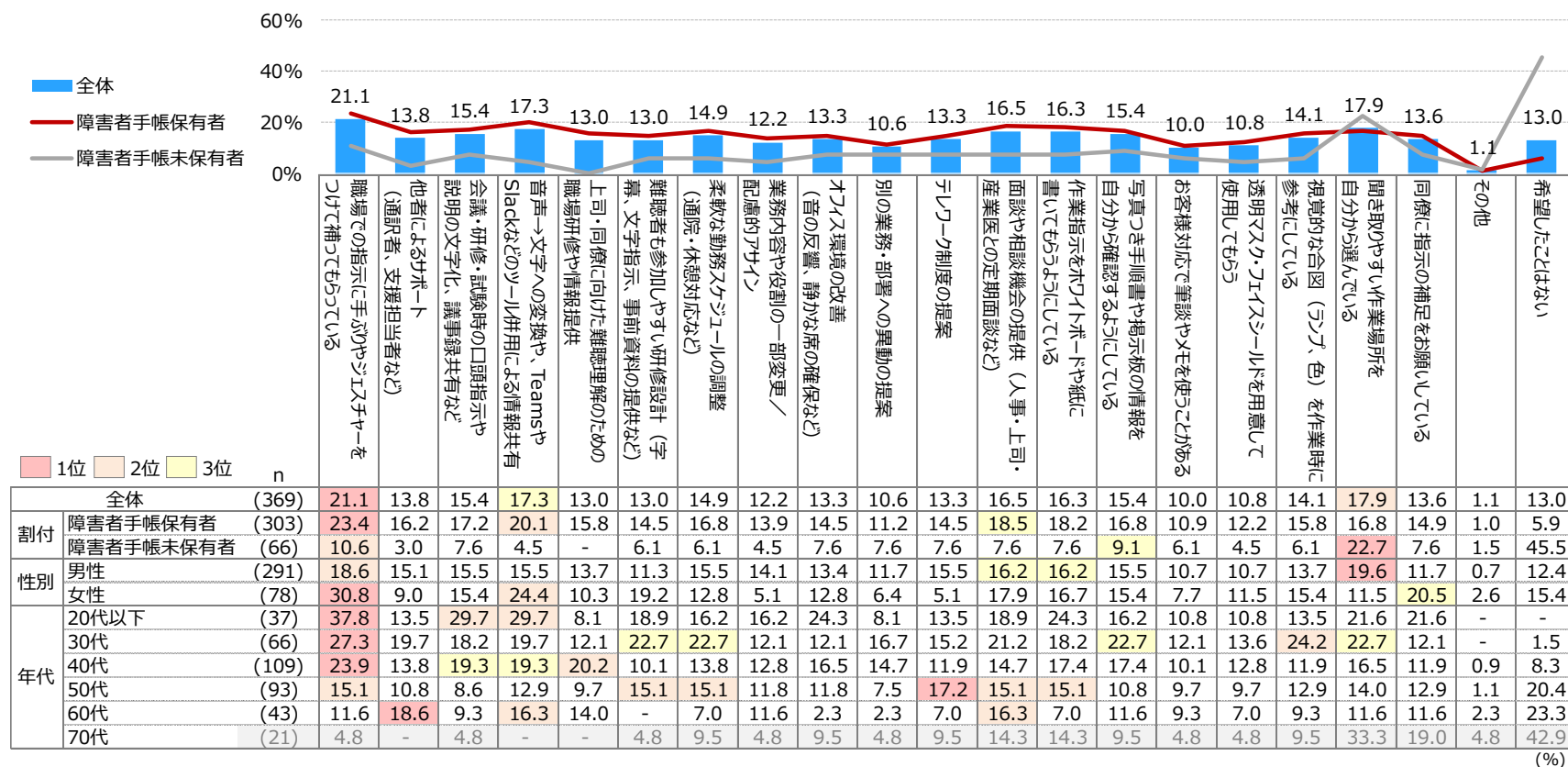
CONFIDENTIAL

希望したことがある支援や配慮①

【ベース:職場で開示している】

- 「職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている」が21%で最も高く、次いで「聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる」「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」が続く。
- セグメント別のうち、年代では上位3項目以外の項目が最も高くなる年代も見受けられた。

Q13.現在の職場で、あなたが今までに希望したことがある支援や配慮をすべてお知らせください。【MA】



希望したことがある支援や配慮②

【ベース:職場で開示している】

- 性年代別では、男性40代で「上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供」、男性50代で「柔軟な勤務スケジュールの調整」と「テレワーク制度の提案」、男性60代で「他者によるサポート」が上位3項目以外で最も高かった。
- 世帯年収別では、1,001万以上で「面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）」が上位3項目以外で最も高かった。

Q13.現在の職場で、あなたが今までに希望したことがある支援や配慮をすべてお知らせください。【MA】

					希望したことはない	その他	同僚に指示の補足をお願いしている	聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる	視覚的な合図（ランプ、色）を作業時に参考としている	透明スクリーンシールドを用意して使用してもらう	お客様対応で筆談やメガネを使うことがある	写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている	作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている	面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）	テレワーク制度の提案	別の業務・部署への異動の提案	オフィス環境の改善（音の反響、静かな席の確保など）	業務内容や役割の一部変更／配慮的アサイン	柔軟な勤務スケジュールの調整（通院、休憩対応など）	難聴者も参加しやすい研修設計（字幕、文字指示、事前資料の提供など）	上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供	音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有	会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など	他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）	職場での指示に手ぶらやジェスチャーをつけて補ってもらっている	
n					1位	2位	3位																			
全体 (369)					21.1	13.8	15.4	17.3	13.0	13.0	14.9	12.2	13.3	10.6	13.3	16.5	16.3	15.4	10.0	10.8	14.1	17.9	13.6	1.1	13.0	
性年代	男性 20代以下 (22)	27.3	13.6	31.8	27.3	4.5	13.6	18.2	27.3	22.7	13.6	22.7	9.1	27.3	22.7	9.1	9.1	18.2	22.7	13.6	-	-				
	男性 30代 (46)	23.9	23.9	19.6	17.4	13.0	17.4	19.6	13.0	15.2	17.4	19.6	19.6	21.7	21.7	13.0	15.2	21.7	28.3	13.0	-	2.2				
	男性 40代 (91)	22.0	14.3	17.6	16.5	22.0	9.9	15.4	14.3	16.5	15.4	13.2	16.5	16.5	16.5	12.1	13.2	13.2	16.5	9.9	-	5.5				
	男性 50代 (74)	16.2	13.5	10.8	12.2	10.8	16.2	18.9	13.5	12.2	9.5	18.9	17.6	13.5	12.2	10.8	9.5	13.5	17.6	12.2	-	14.9				
	男性 60代 (39)	12.8	17.9	10.3	17.9	12.8	-	5.1	12.8	2.6	2.6	7.7	12.8	7.7	12.8	10.3	7.7	7.7	12.8	10.3	2.6	25.6				
	男性 70代 (19)	-	-	5.3	-	-	5.3	10.5	5.3	10.5	5.3	10.5	15.8	15.8	5.3	-	-	5.3	31.6	15.8	5.3	47.4				
	女性 20代以下 (15)	53.3	13.3	26.7	33.3	13.3	26.7	13.3	-	26.7	-	-	33.3	20.0	6.7	13.3	13.3	6.7	20.0	33.3	-	-				
	女性 30代 (20)	35.0	10.0	15.0	25.0	10.0	35.0	30.0	10.0	5.0	15.0	5.0	25.0	10.0	25.0	10.0	10.0	30.0	10.0	10.0	-	-				
	女性 40代 (18)	33.3	11.1	27.8	33.3	11.1	11.1	5.6	5.6	16.7	11.1	5.6	5.6	22.2	22.2	-	11.1	5.6	16.7	22.2	5.6	22.2				
	女性 50代 (19)	10.5	-	-	15.8	5.3	10.5	-	5.3	10.5	-	10.5	5.3	21.1	5.3	5.3	10.5	10.5	-	15.8	5.3	42.1				
女性 60代 (4)	-	25.0	-	-	25.0	-	25.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-	-					
女性 70代 (2)	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-					
世帯年収	～400万円 (90)	20.0	16.7	16.7	13.3	14.4	15.6	14.4	14.4	17.8	7.8	18.9	20.0	20.0	17.8	15.6	11.1	14.4	23.3	18.9	2.2	17.8				
	401万円～600万円 (83)	21.7	8.4	10.8	19.3	9.6	7.2	13.3	14.5	9.6	7.2	13.3	10.8	16.9	15.7	4.8	6.0	8.4	12.0	8.4	-	12.0				
	601万円～800万円 (74)	24.3	17.6	14.9	18.9	10.8	17.6	12.2	8.1	13.5	17.6	13.5	13.5	13.5	9.5	8.1	14.9	16.2	24.3	13.5	1.4	10.8				
	801万円～1000万円 (57)	26.3	10.5	17.5	21.1	14.0	8.8	17.5	10.5	7.0	12.3	8.8	19.3	14.0	19.3	15.8	14.0	21.1	10.5	17.5	1.8	14.0				
	1001万円～ (65)	13.8	15.4	18.5	15.4	16.9	15.4	18.5	12.3	16.9	9.2	9.2	20.0	15.4	15.4	6.2	9.2	12.3	16.9	9.2	-	9.2				

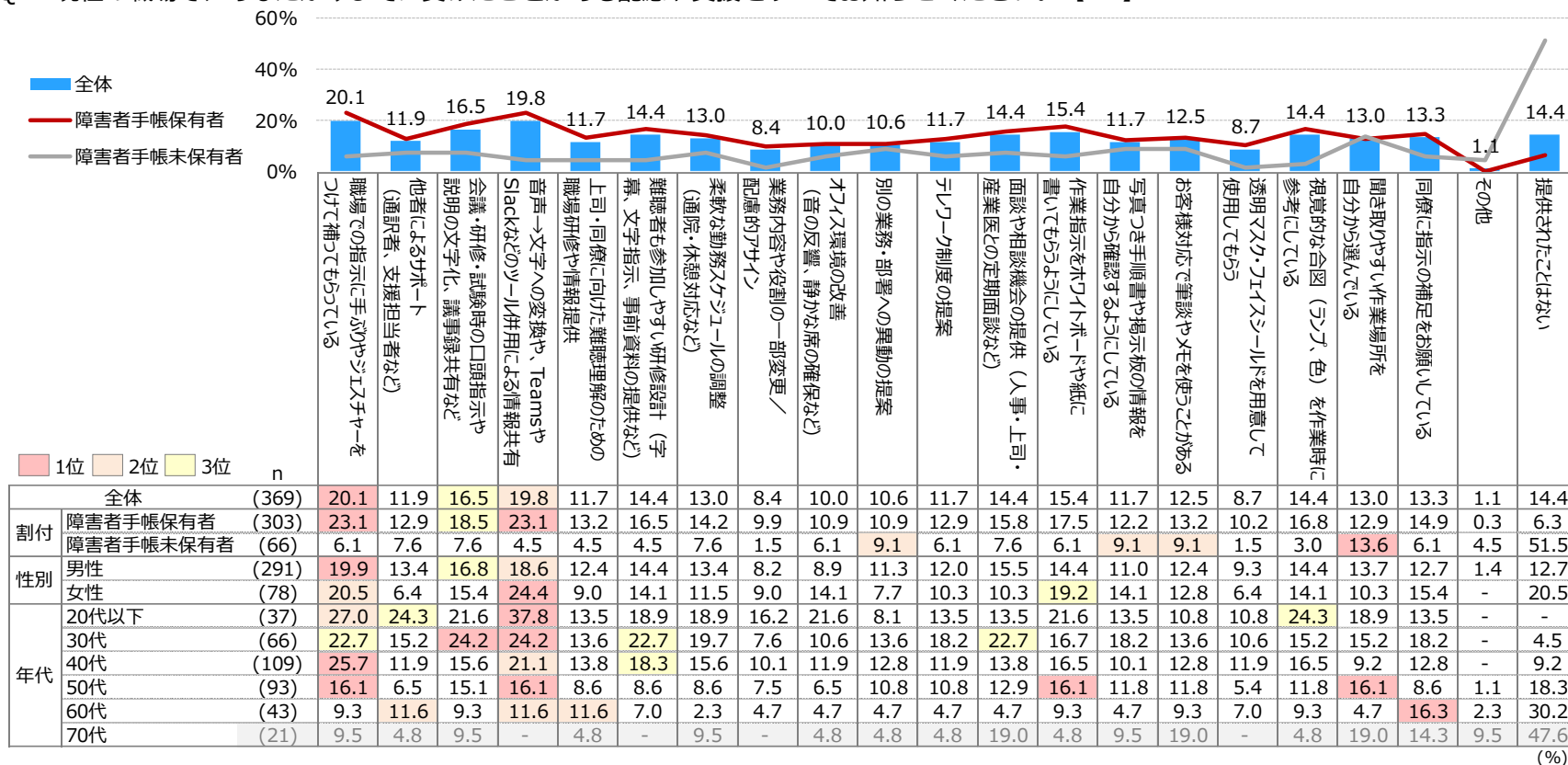
(%)

受けたことがある配慮や支援①

【ベース:職場で開示している】

- 「職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている」が20%で最も高く、次いで僅差で「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など」が続く。
- セグメント別では、障害者手帳未保有者で「聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる」、50代で「聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる」「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」、60代で「同僚に指示の補足をお願いしている」が上位3項目以外で最も高かった。

Q14.現在の職場で、あなたが今までに受けたことがある配慮や支援をすべてお知らせください。【MA】



受けたことがある配慮や支援②

【ベース:職場で開示している】

- 性年代別では、男性30代で「面談や相談機会の提供」、男性60代で「同僚に指示の補足をお願いしている」が上位3項目以外で最も高かった。
- 世帯年収別では、400万円以下で「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」、801万～1,000万で「視覚的な合図（ランプ、色）を作業時に参考にしている」が上位3項目以外で最も高かった。

Q14.現在の職場で、あなたが今までに受けたことがある配慮や支援をすべてお知らせください。【MA】

			提供されたことはない	その他	同僚に指示の補足をお願いしている	聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる	視覚的な合図（ランプ、色）を作業時に参考にしている	透明なスクリーンやシールドを用意して使用してもらう	お客様対応で筆談やメモを使うことがある	写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている	作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている	面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）	テレワーク制度の提案	別の業務・部署への異動の提案	オフィス環境の改善（音の反響、静かな席の確保など）	業務内容や役割の一部変更／配慮的デザイン	柔軟な勤務スケジュールの調整（通院・休職対応など）	難聴者も参加しやすい研修設計（字幕、文字指示、事前資料の提供など）	上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供	音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有	会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など	他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）	職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている			
		n	1位	2位	3位	1位	2位	3位	1位	2位	3位	1位	2位	3位	1位	2位	3位	1位	2位	3位	1位	2位	3位	1位	2位	3位
性年代	全体	(369)	20.1	11.9	16.5	19.8	11.7	14.4	13.0	8.4	10.0	10.6	11.7	14.4	15.4	11.7	12.5	8.7	14.4	13.0	13.3	1.1	14.4			
	男性 20代以下	(22)	18.2	27.3	22.7	31.8	18.2	18.2	13.6	18.2	18.2	13.6	13.6	4.5	22.7	9.1	9.1	13.6	22.7	22.7	18.2	-	-			
	男性 30代	(46)	23.9	19.6	23.9	21.7	13.0	21.7	23.9	6.5	10.9	13.0	21.7	28.3	15.2	19.6	10.9	10.9	17.4	17.4	17.4	-	-	4.3		
	男性 40代	(91)	27.5	13.2	15.4	22.0	15.4	19.8	16.5	8.8	9.9	13.2	12.1	16.5	16.5	8.8	14.3	13.2	18.7	8.8	9.9	-	-	5.5		
	男性 50代	(74)	18.9	8.1	18.9	16.2	9.5	9.5	9.5	8.1	12.2	10.8	13.5	14.9	14.9	12.2	5.4	12.2	17.6	9.5	1.4	10.8			10.8	
	男性 60代	(39)	7.7	12.8	10.3	12.8	10.3	7.7	2.6	5.1	2.6	5.1	5.1	5.1	10.3	5.1	10.3	7.7	7.7	5.1	17.9	2.6	30.8			
	男性 70代	(19)	5.3	5.3	5.3	-	5.3	-	10.5	-	5.3	5.3	5.3	21.1	-	-	15.8	-	-	21.1	10.5	10.5	52.6			
	女性 20代以下	(15)	40.0	20.0	20.0	46.7	6.7	20.0	26.7	13.3	26.7	-	13.3	26.7	20.0	20.0	13.3	6.7	26.7	13.3	6.7	-	-	-		
	女性 30代	(20)	20.0	5.0	25.0	30.0	15.0	25.0	10.0	10.0	10.0	15.0	10.0	10.0	20.0	15.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0	-	-	5.0		
	女性 40代	(18)	16.7	5.6	16.7	16.7	5.6	11.1	11.1	16.7	22.2	11.1	11.1	-	16.7	16.7	5.6	5.6	5.6	11.1	27.8	-	-	27.8		
	女性 50代	(19)	5.3	-	-	15.8	5.3	5.3	5.3	-	-	5.3	10.5	10.5	21.1	-	10.5	5.3	10.5	10.5	5.3	-	-	47.4		
	女性 60代	(4)	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0		
女性 70代	(2)	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	100.0	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-		
世帯年収	～400万円	(90)	20.0	14.4	15.6	21.1	14.4	12.2	13.3	10.0	11.1	11.1	13.3	18.9	24.4	14.4	18.9	7.8	11.1	20.0	15.6	2.2	21.1			
	401万円～600万円	(83)	14.5	10.8	13.3	18.1	13.3	15.7	12.0	7.2	8.4	7.2	8.4	13.3	8.4	10.8	4.8	6.0	12.0	9.6	14.5	-	-	14.5		
	601万円～800万円	(74)	27.0	14.9	16.2	17.6	10.8	13.5	16.2	8.1	8.1	13.5	8.1	14.9	18.9	13.5	13.5	8.1	17.6	9.5	14.9	1.4	10.8			
	801万円～1000万円	(57)	26.3	10.5	21.1	21.1	3.5	15.8	7.0	5.3	12.3	12.3	15.8	8.8	14.0	8.8	19.3	15.8	26.3	14.0	10.5	-	-	14.0		
	1001万円～	(65)	13.8	7.7	18.5	21.5	13.8	15.4	15.4	10.8	10.8	9.2	13.8	13.8	9.2	9.2	6.2	7.7	7.7	10.8	9.2	1.5	9.2			

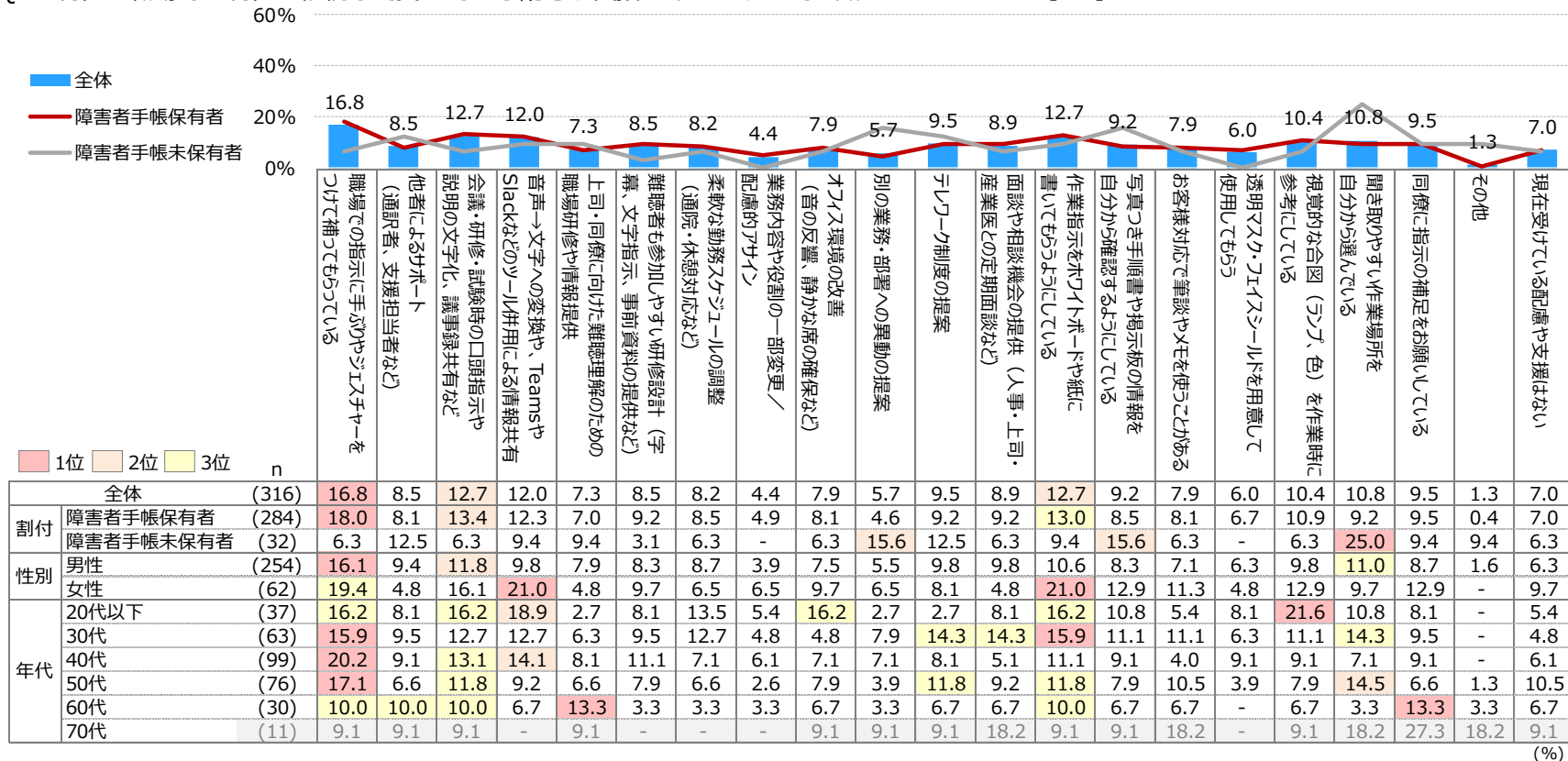
(%)

継続して受けている配慮や支援①

【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】

- 「職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている」が17%で最も高く、次いで「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など」と「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」が続く。
- セグメント別では、障害者手帳未保有者で「聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる」、女性で「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」、20代以下で「視覚的な合図（ランプ、色）を作業時に参考にしている」、60代で「上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供」と「同僚に指示の補足をお願いしている」が上位3項目以外で最も高かった。

Q15.現在の職場で、現在も継続して受けている配慮や支援があればすべてお知らせください。【MA】



継続して受けている配慮や支援②

【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】

- 性年代別では、男性30代で「面談や相談機会の提供」が上位3項目以外で最も高かった。
- 世帯年収別では、セグメントごとに最も高い項目が分かれていた。

Q15.現在の職場で、現在も継続して受けている配慮や支援があればすべてお知らせください。【MA】

						現在受けている配慮や支援はない																			
						その他																			
						同僚に指示の補足をお願いしている																			
						聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる																			
						視覚的な合図（ラフ、色）を作業時に参考にしている																			
						透明なスクリーンを用意して使用してもらう																			
						お客様対応で筆談やメモを使うことがある																			
						写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている																			
						作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている																			
						面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）																			
						テレワーク制度の提案																			
						別の業務・部署への異動の提案																			
						オフィス環境の改善（音の反響、静かな席の確保など）																			
						業務内容や役割の一部変更／配慮的アサイン																			
						柔軟な勤務スケジュールの調整（通院・休憩対応など）																			
						難聴者も参加しやすい研修設計（字幕、文字指示、事前資料の提供など）																			
						上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供																			
						音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有																			
						会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など																			
						他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）																			
						職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている																			
</																									

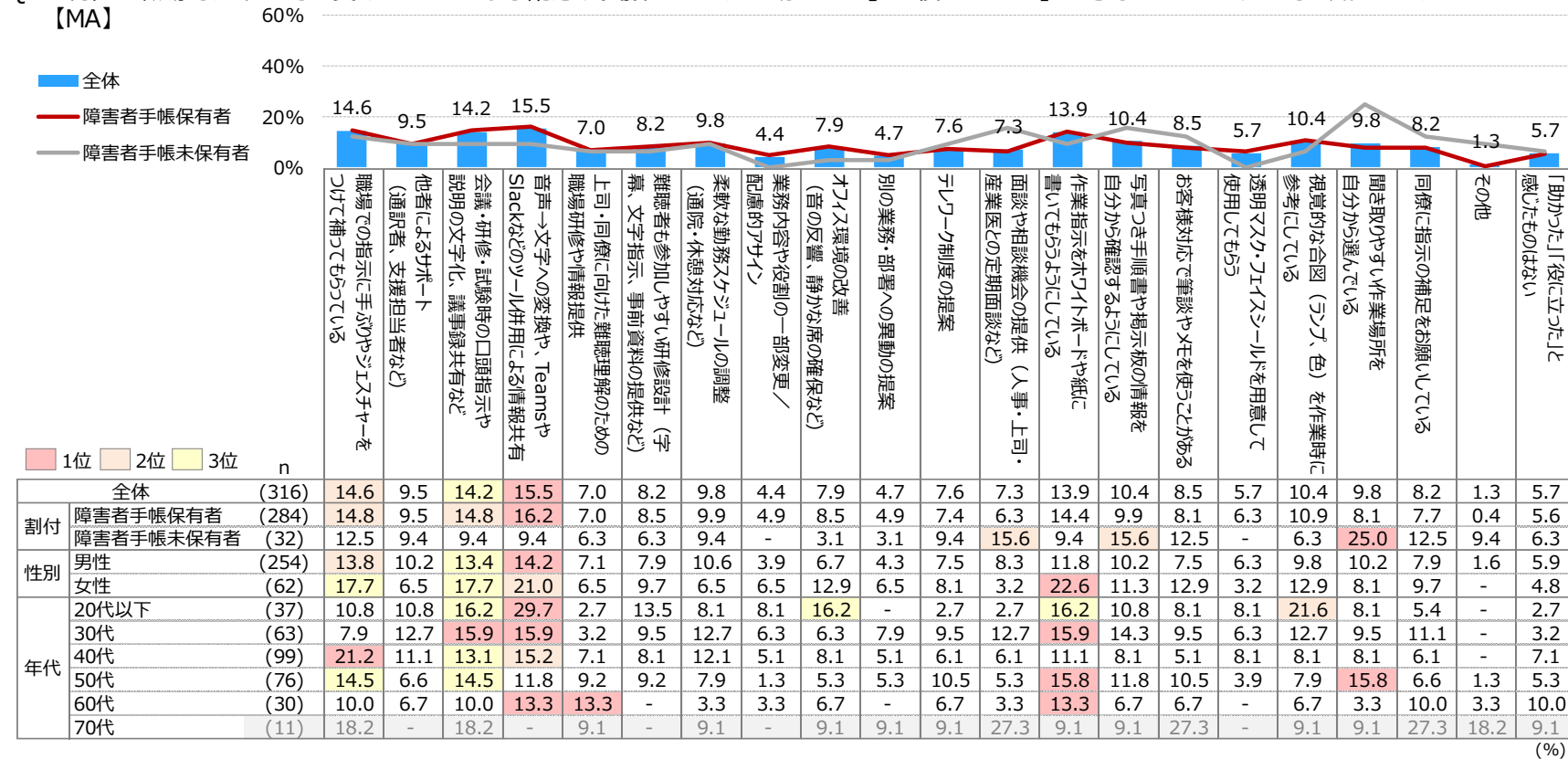
(%)

「助かった」「役に立った」と感じた配慮や支援①

【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】

- 「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」が16%で最も高く、次いで、僅差で「職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補ってもらっている」「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など」が続く。
- セグメント別では、障害者手帳未保有者や50代で「聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる」、60代で「上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供」、女性、30代、50代や60代で「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」が上位3項目以外で最も高かった。

Q16.現在の職場で、今までに受けたことがある配慮や支援のうち、「助かった」「役に立った」と感じたものをすべてお知らせください。



「助かった」「役に立った」と感じた配慮や支援②

【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】

- 性年代別では、男性30代で「他社によるサポート」「柔軟な勤務スケジュールの調整」「面談や相談機会の提供」などが上位3項目以外で最も高かった。
- 世帯年収別では、400万円以下で「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」が上位3項目以外で最も高かった。

Q16.現在の職場で、今までに受けたことがある配慮や支援のうち、「助かった」「役に立った」と感じたものをすべてお知らせください。
【MA】

			1位	2位	3位	n	「助かった」「役に立った」と感じたものはない																			その他	同僚に指示の補足をお願いしている		聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる	視覚的な合図（ラフ、色）を作業時に参考になっている	透明なマスク・フェイスシールドを用意して使用してもらっている	お客様対応で筆談やメモを使うことがある	写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている	作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている	面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）	テレワーク制度の提案	別の業務・部署への異動の提案	オフィス環境の改善（音の反響、静かな席の確保など）	業務内容や役割の一部変更／配属的アサイン	柔軟な勤務スケジュールの調整（通院・休憩対応など）	難聴者も参加しやすい研修設計（字幕、文字指示、事前資料の提供など）	上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供	音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有	会議・研修、試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など	他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）	職場での指示に手ぶりやジェスチャーをつけて補っている
全体		(316)	14.6	9.5	14.2	15.5	7.0	8.2	9.8	4.4	7.9	4.7	7.6	7.3	13.9	10.4	8.5	5.7	10.4	9.8	8.2	1.3	5.7																							
性年代	男性 20代以下	(22)	4.5	9.1	13.6	31.8	4.5	13.6	4.5	13.6	13.6	-	-	-	18.2	9.1	4.5	13.6	18.2	13.6	9.1	-	-																							
	男性 30代	(44)	4.5	15.9	13.6	15.9	2.3	9.1	15.9	4.5	6.8	4.5	11.4	15.9	13.6	15.9	6.8	6.8	15.9	11.4	11.4	-	4.5																							
	男性 40代	(86)	20.9	11.6	11.6	14.0	7.0	8.1	12.8	3.5	5.8	4.7	5.8	7.0	9.3	7.0	5.8	9.3	8.1	7.0	4.7	-	7.0																							
	男性 50代	(66)	16.7	7.6	16.7	9.1	9.1	9.1	9.1	1.5	6.1	6.1	9.1	6.1	12.1	13.6	9.1	3.0	7.6	15.2	6.1	1.5	4.5																							
	男性 60代	(27)	7.4	7.4	11.1	14.8	11.1	-	3.7	3.7	3.7	-	7.4	3.7	14.8	7.4	7.4	-	7.4	3.7	11.1	3.7	11.1																							
	男性 70代	(9)	11.1	-	11.1	-	11.1	-	11.1	-	11.1	11.1	11.1	33.3	-	-	22.2	-	-	11.1	22.2	22.2	11.1																							
	女性 20代以下	(15)	20.0	13.3	20.0	26.7	-	13.3	13.3	-	20.0	-	6.7	6.7	13.3	13.3	13.3	-	26.7	-	-	-	6.7																							
	女性 30代	(19)	15.8	5.3	21.1	15.8	5.3	10.5	5.3	10.5	5.3	15.8	5.3	5.3	21.1	10.5	15.8	5.3	5.3	5.3	10.5	-	-																							
	女性 40代	(13)	23.1	7.7	23.1	23.1	7.7	7.7	7.7	15.4	23.1	7.7	7.7	-	23.1	15.4	-	-	7.7	15.4	15.4	-	7.7																							
	女性 50代	(10)	-	-	-	30.0	10.0	10.0	-	-	-	-	20.0	-	40.0	-	20.0	10.0	10.0	20.0	10.0	-	10.0																							
世帯年収	女性 60代	(3)	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-																							
	女性 70代	(2)	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-																							
	～400万円	(71)	14.1	14.1	14.1	22.5	5.6	9.9	11.3	7.0	8.5	7.0	9.9	8.5	28.2	12.7	14.1	5.6	8.5	19.7	12.7	2.8	4.2																							
	401万円～600万円	(71)	12.7	5.6	11.3	12.7	7.0	8.5	7.0	8.5	8.5	1.4	7.0	5.6	8.5	9.9	1.4	1.4	9.9	8.5	11.3	-	9.9																							
	601万円～800万円	(66)	16.7	12.1	13.6	12.1	7.6	7.6	10.6	3.0	7.6	4.5	6.1	7.6	15.2	15.2	9.1	4.5	13.6	4.5	9.1	1.5	4.5																							
	801万円～1000万円	(49)	22.4	6.1	22.4	16.3	2.0	4.1	8.2	-	10.2	6.1	8.2	4.1	12.2	6.1	18.4	12.2	14.3	10.2	2.0	-	8.2																							
1001万円～	(59)	8.5	8.5	11.9	13.6	11.9	10.2	11.9	1.7	5.1	5.1	6.8	10.2	3.4	6.8	1.7	6.8	6.8	5.1	3.4	1.7	1.7																								

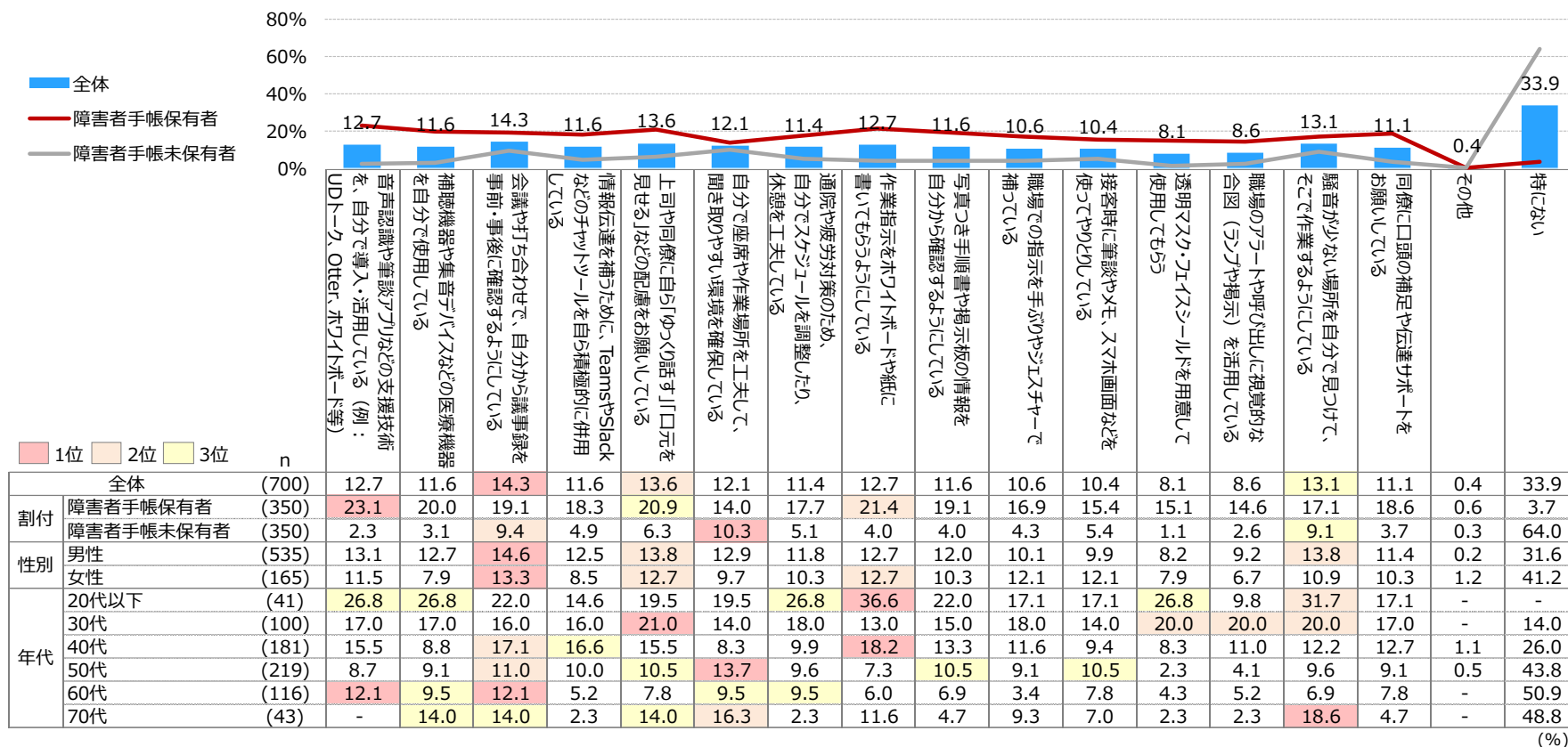
(%)

ご自身で工夫して対応・活用していること①

【ベース:全員】

- 「会議や打ち合わせで、自分から議事録を事前・事後に確認するようにしている」が14%で最も高く、次いで「上司や同僚に自ら「ゆっくり話す」「口元を見せる」などの配慮をお願いしている」が続く。
- セグメント別では、障害者手帳保有者や60代で「音声認識や筆談アプリなどの支援技術を、自分で導入・活用している」、障害者手帳未保有者や50代で「自分で座席や作業場所を工夫して、聞き取りやすい環境を確保している」、20代以下や40代で「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」が上位3項目以外で最も高かった。

Q17.現在の職場で、正式な支援や配慮は受けていないものの、ご自身で工夫して対応・活用していることがあれば、すべてお知らせください。
【MA】



ご自身で工夫して対応・活用していること②

【ベース:全員】

- 性年代別では、セグメントごとに最も高い項目が異なっていた。
- 世帯年収別では、601万円以上で「会議や打ち合わせで、自分から議事録を事前・事後に確認するようにしている」が最も高かった。

Q17.現在の職場で、正式な支援や配慮は受けていないものの、ご自身で工夫して対応・活用していることがあれば、すべてお知らせください。
【MA】

			1位	2位	3位	n	特にない	その他	同僚に口頭の補足や伝達サポートをお願いしている	騒音が少ない場所を自分で見つけて、そこで作業するようにしている	職場のアラートや呼び出しに視覚的な合図（ランプや掲示）を活用している	透明マスク、フェイスシールドを用意して使用してもらう	接客時に筆談やメモ、スマホ画面などを使ってやりとりしている	職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補っている	写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている	作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている	通院や疲労対策のため、自分でスケジュールを調整したり、休憩を工夫している	自分で座席や作業場所を工夫して、聞き取りやすい環境を確保している	上司や同僚に自ら「ゆくり話す」口元を見せる」などの配慮をお願いしている	情報伝達を補うために、TeamsやSlackなどのチャットツールを自ら積極的に併用している	会議や打ち合わせで、自分から議事録を事前・事後に確認するようにしている	補聴機器や集音デバイスなどの医療機器を自分で使用している	音声認識や筆談アプリなどの支援技術を、自分で導入・活用している（例：UDトーク、Otter、ホワイトボード等）
性年代	全体	(700)	12.7	11.6	14.3	11.6	13.6	12.1	11.4	12.7	11.6	10.6	10.4	8.1	8.6	13.1	11.1	0.4	33.9				
	男性 20代以下	(25)	28.0	28.0	16.0	16.0	24.0	20.0	24.0	28.0	20.0	20.0	16.0	28.0	8.0	28.0	16.0	-	-				
	男性 30代	(66)	16.7	18.2	18.2	19.7	19.7	15.2	18.2	13.6	13.6	19.7	13.6	22.7	19.7	19.7	19.7	-	10.6				
	男性 40代	(147)	15.6	10.9	17.7	17.0	14.3	7.5	11.6	19.7	15.6	8.8	9.5	10.2	12.9	13.6	11.6	0.7	21.1				
	男性 50代	(163)	9.2	11.0	12.3	11.0	12.9	17.2	11.0	8.0	12.3	9.8	10.4	2.5	5.5	12.3	10.4	-	38.7				
	男性 60代	(97)	14.4	10.3	13.4	6.2	8.2	10.3	9.3	7.2	6.2	4.1	8.2	3.1	6.2	7.2	8.2	-	49.5				
	男性 70代	(37)	-	13.5	8.1	2.7	13.5	13.5	2.7	8.1	2.7	8.1	2.7	-	-	18.9	5.4	-	54.1				
	女性 20代以下	(16)	25.0	25.0	31.3	12.5	12.5	18.8	31.3	50.0	25.0	12.5	18.8	25.0	12.5	37.5	18.8	-	-				
	女性 30代	(34)	17.6	14.7	11.8	8.8	23.5	11.8	17.6	11.8	17.6	14.7	14.7	14.7	20.6	20.6	11.8	-	20.6				
	女性 40代	(34)	14.7	-	14.7	14.7	20.6	11.8	2.9	11.8	2.9	23.5	8.8	-	2.9	5.9	17.6	2.9	47.1				
	女性 50代	(56)	7.1	3.6	7.1	7.1	3.6	3.6	5.4	5.4	5.4	7.1	10.7	1.8	-	1.8	5.4	1.8	58.9				
	女性 60代	(19)	-	5.3	5.3	-	5.3	5.3	10.5	-	10.5	-	5.3	10.5	-	5.3	5.3	-	57.9				
	女性 70代	(6)	-	16.7	50.0	-	16.7	33.3	-	33.3	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7				
世帯年収	～400万円	(181)	11.6	13.3	11.6	13.3	15.5	11.6	12.7	12.7	9.9	11.6	13.8	7.2	7.7	12.2	9.9	1.1	40.3				
	401万円～600万円	(157)	12.1	12.1	10.2	11.5	10.8	5.7	12.1	15.9	7.6	8.3	8.9	8.3	8.9	12.1	7.6	-	31.8				
	601万円～800万円	(144)	13.2	11.1	18.8	9.7	13.9	16.7	9.7	13.2	13.2	10.4	9.0	8.3	9.0	14.6	12.5	0.7	31.9				
	801万円～1000万円	(101)	13.9	12.9	18.8	14.9	16.8	16.8	10.9	10.9	14.9	11.9	9.9	8.9	8.9	15.8	15.8	-	31.7				
	1001万円～	(117)	13.7	7.7	14.5	8.5	11.1	12.0	11.1	9.4	14.5	11.1	9.4	8.5	8.5	12.0	12.0	-	30.8				

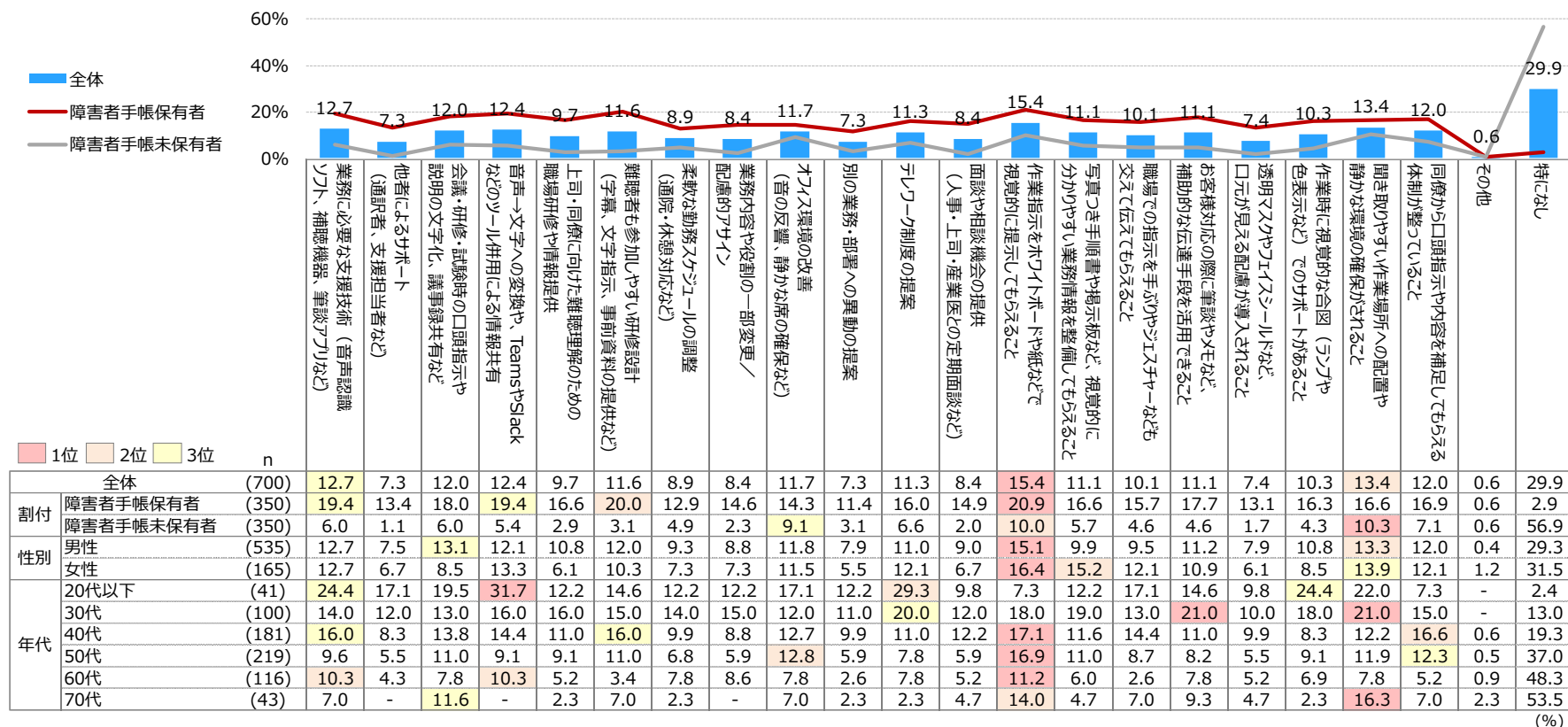
(%)

今後働きやすくなると思う配慮や支援①

【ベース:全員】

- 「作業指示をホワイトボードや紙などで視覚的に提示してもらえること」が15%で最も高く、次いで「聞き取りやすい作業場所への配置や静かな環境の確保がされること」が続く。
- セグメント別では、20代以下で「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」、30代で「お客様対応の際に筆談やメモなど、補助的な伝達手段を活用できること」が上位3項目以外で最も高かった。

Q18.現在の職場で、今後どのような配慮や支援があれば働きやすくなると思われますか。【MA】



今後働きやすくなると思う配慮や支援②

【ベース:全員】

- 性年代別、世帯年収別の半数程のセグメントで、「作業指示をホワイトボードや紙などで視覚的に提示してもらえること」や「聞き取りやすい作業場所への配置や静かな環境の確保がされること」が最も高かった。

Q18.現在の職場で、今後どのような配慮や支援があれば働きやすくなると思われますか。【MA】

							1位2位3位																		n																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								

(%)

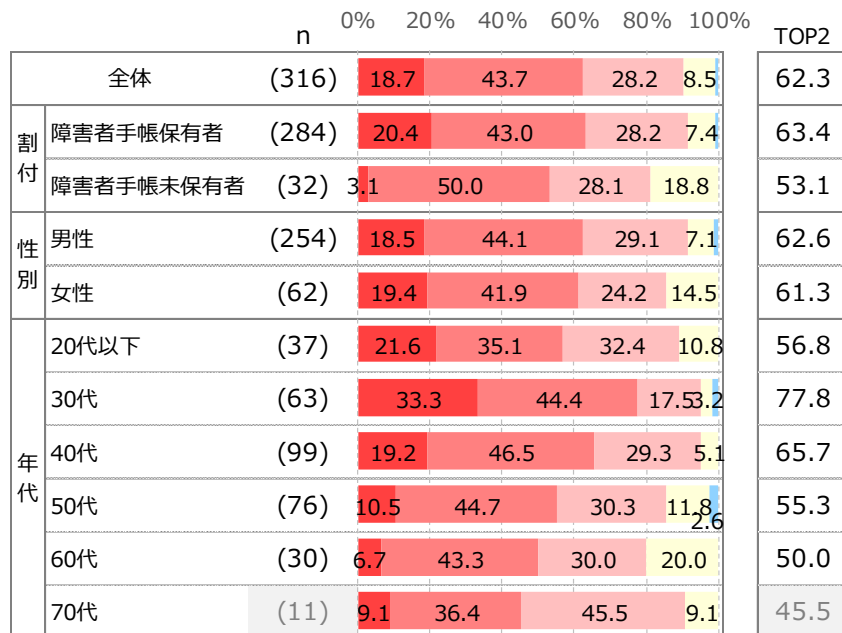
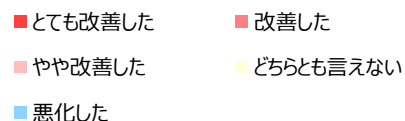
配慮や支援による変化①

【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】

- 改善した (TOP2) は、“仕事のしやすさ”62%、“あなたのお気持ち”63%。どちらも6割程だった。
- セグメント別では、どちらも障害者手帳保有者や30代でTOP2が高かった。

Q19.現在の職場において、あなたが職場から配慮や支援を受けたことで、仕事のしやすさや気持ちにどの程度の変化がありましたか。【SA】

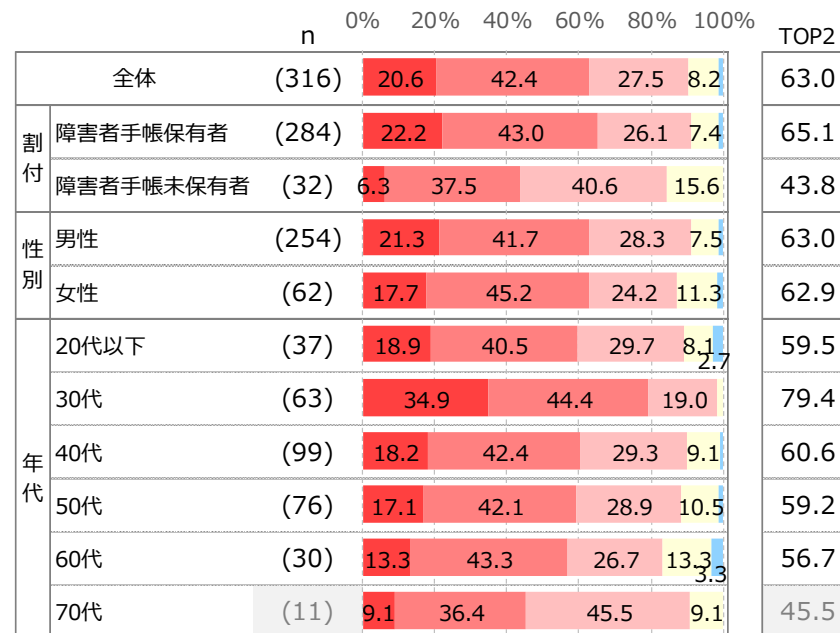
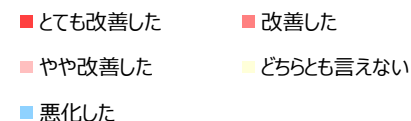
1.仕事のしやすさ



※2%未満の数値は非表示

※TOP2:「とても改善した」+「改善した」の計

2.あなたのお気持ち



※2%未満の数値は非表示

※TOP2:「とても改善した」+「改善した」の計

配慮や支援による変化②

【ベース:職場で開示しており、配慮や支援を提供されたことがある】

- 性年代別では、どちらも男性30代で全体よりも10pt以上高かった。
- 世帯年収別では、どちらも801～1,000万円で全体よりも10pt以上高かった。
一方、600万円以下ではどちらも全体よりも5pt以上低かった。

Q19.現在の職場において、あなたが職場から配慮や支援を受けたことで、仕事のしやすさや気持ちにどの程度の変化がありましたか。【SA】

1.仕事のしやすさ

		n	改 善 し た	と も 改 善 し た	や や 改 善 し た	言 え な い と も	ど ち ら も 悪 化 し た	T O P 2
性年代	全体	(316)	18.7	43.7	28.2	8.5	0.9	62.3
	男性 20代以下	(22)	22.7	22.7	54.5	-	-	45.5
	男性 30代	(44)	34.1	43.2	18.2	2.3	2.3	77.3
	男性 40代	(86)	19.8	50.0	24.4	5.8	-	69.8
	男性 50代	(66)	10.6	47.0	30.3	9.1	3.0	57.6
	男性 60代	(27)	7.4	40.7	29.6	22.2	-	48.1
	男性 70代	(9)	11.1	33.3	55.6	-	-	44.4
	女性 20代以下	(15)	20.0	53.3	-	26.7	-	73.3
	女性 30代	(19)	31.6	47.4	15.8	5.3	-	78.9
	女性 40代	(13)	15.4	23.1	61.5	-	-	38.5
	女性 50代	(10)	10.0	30.0	30.0	30.0	-	40.0
	女性 60代	(3)	-	66.7	33.3	-	-	66.7
	女性 70代	(2)	-	50.0	-	50.0	-	50.0
	世帯 年収							
世帯 年収	～400万円	(71)	18.3	29.6	32.4	19.7	-	47.9
	401万円～600万円	(71)	15.5	40.8	35.2	5.6	2.8	56.3
	601万円～800万円	(66)	16.7	53.0	27.3	3.0	-	69.7
	801万円～1000万円	(49)	20.4	53.1	20.4	6.1	-	73.5
	1001万円～	(59)	23.7	45.8	22.0	6.8	1.7	69.5

※TOP2:「とても改善した」+「改善した」の計(%)

2.あなたのお気持ち

		n	改 善 し た	と も 改 善 し た	や や 改 善 し た	言 え な い と も	ど ち ら も 悪 化 し た	T O P 2
性年代	全体	(316)	20.6	42.4	27.5	8.2	1.3	63.0
	男性 20代以下	(22)	22.7	36.4	36.4	4.5	-	59.1
	男性 30代	(44)	38.6	43.2	18.2	-	-	81.8
	男性 40代	(86)	18.6	41.9	29.1	9.3	1.2	60.5
	男性 50代	(66)	16.7	43.9	28.8	9.1	1.5	60.6
	男性 60代	(27)	14.8	40.7	25.9	14.8	3.7	55.6
	男性 70代	(9)	11.1	33.3	55.6	-	-	44.4
	女性 20代以下	(15)	13.3	46.7	20.0	13.3	6.7	60.0
	女性 30代	(19)	26.3	47.4	21.1	5.3	-	73.7
	女性 40代	(13)	15.4	46.2	30.8	7.7	-	61.5
	女性 50代	(10)	20.0	30.0	30.0	20.0	-	50.0
	女性 60代	(3)	-	66.7	33.3	-	-	66.7
	女性 70代	(2)	-	50.0	-	50.0	-	50.0
	世帯 年収							
世帯 年収	～400万円	(71)	21.1	35.2	26.8	15.5	1.4	56.3
	401万円～600万円	(71)	14.1	38.0	39.4	7.0	1.4	52.1
	601万円～800万円	(66)	21.2	51.5	19.7	7.6	-	72.7
	801万円～1000万円	(49)	24.5	51.0	20.4	2.0	2.0	75.5
	1001万円～	(59)	23.7	39.0	28.8	6.8	1.7	62.7

※TOP3:「とても改善した」+「改善した」+「やや改善した」の計(%)

利用したことのある制度①

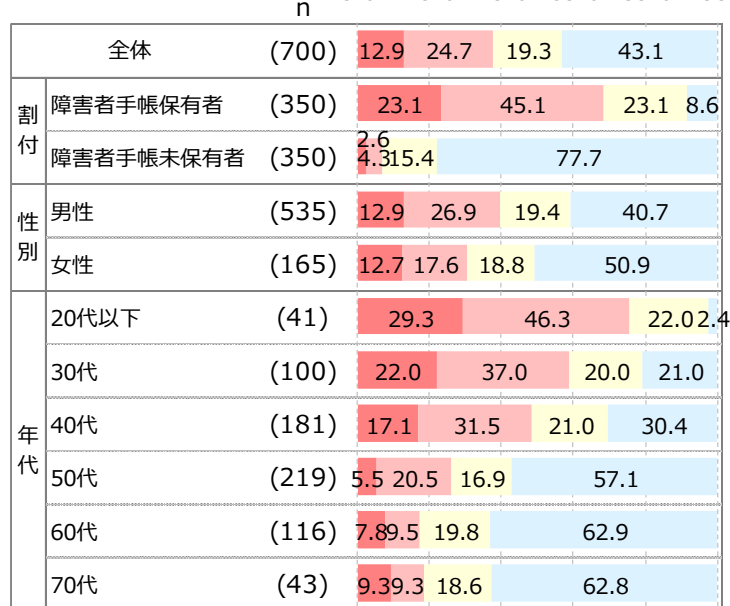
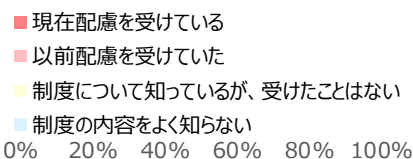
【ベース:全員】

- 合理的配慮については、現在配慮を受けているは13%。以前受けていたを含めても38%にとどまる。
- 障害者雇用制度については、現在利用しているは13%、以前利用していたを含めても38%にとどまる。
- セグメント別では、どちらも障害者手帳保有者や20代以下で現在配慮を受けている/利用しているが高かった。

Q20. 次のうち、あなたが利用したことのある制度をすべてお知らせください。

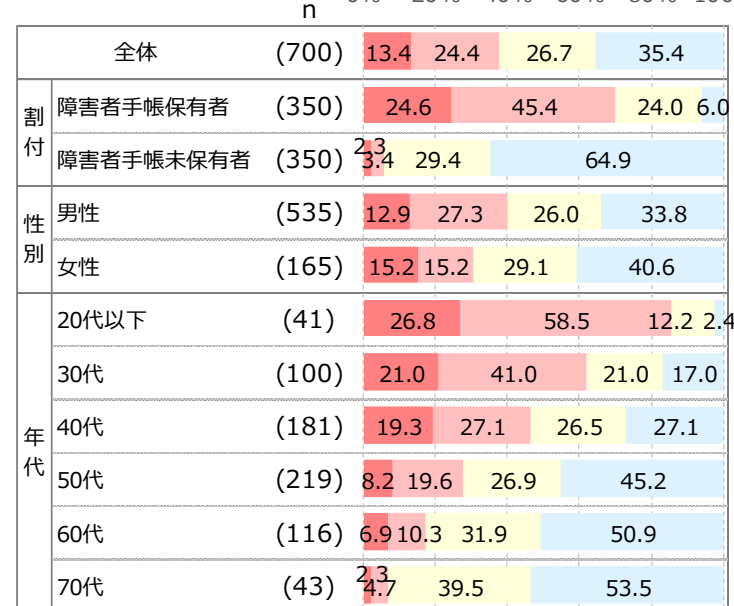
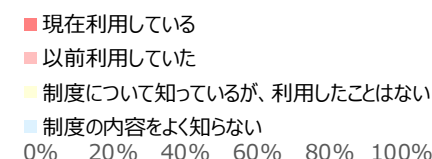
※「合理的配慮」とは、障害のある方が他の人と同じように働けるよう、職場が必要に応じて業務内容や環境を調整する制度です。【SA】

1. 合理的配慮



※2%未満の数値は非表示

2. 障害者雇用制度



※2%未満の数値は非表示

利用したことのある制度②

【ベース:全員】

- 性年代別では、合理的配慮について、現在配慮を受けているは男性30代で全体よりも10pt以上高かった。
- 制度の内容をよく知らないは、どちらも男性60/70代や女性50代で全体よりも10pt以上高かった。

Q20.次のうち、あなたが利用したことのある制度をすべてお知らせください。

※「合理的配慮」とは、障害のある方が他の人と同じように働けるよう、職場が必要に応じて業務内容や環境を調整する制度です。【SA】

1.合理的配慮

2.障害者雇用制度

		n	現在 配慮を 受けて いる	以前 配慮を 受けて いた	制度に ついて 知って いる が、受 けたこ とは ない	制度の 内容を よく知 らない
全体		(700)	12.9	24.7	19.3	43.1
性年代	男性 20代以下	(25)	28.0	44.0	28.0	0.0
	男性 30代	(66)	24.2	40.9	16.7	18.2
	男性 40代	(147)	18.4	35.4	20.4	25.9
	男性 50代	(163)	4.9	25.2	17.2	52.8
	男性 60代	(97)	8.2	9.3	20.6	61.9
	男性 70代	(37)	8.1	10.8	21.6	59.5
	女性 20代以下	(16)	31.3	50.0	12.5	6.3
	女性 30代	(34)	17.6	29.4	26.5	26.5
	女性 40代	(34)	11.8	14.7	23.5	50.0
	女性 50代	(56)	7.1	7.1	16.1	69.6
	女性 60代	(19)	5.3	10.5	15.8	68.4
	女性 70代	(6)	16.7	0.0	0.0	83.3
世帯 年収	～400万円	(181)	9.4	19.9	18.2	52.5
	401万円～600万円	(157)	12.7	26.8	18.5	42.0
	601万円～800万円	(144)	16.0	21.5	22.9	39.6
	801万円～1000万円	(101)	15.8	26.7	16.8	40.6
	1001万円～	(117)	12.0	31.6	19.7	36.8

		n	現在 利用し ている	以前 利用し ていた	制度に ついて 知って いる が、利 用した ことは ない	制度の 内容を よく知 らない
全体		(700)	13.4	24.4	26.7	35.4
性年代	男性 20代以下	(25)	24.0	64.0	12.0	0.0
	男性 30代	(66)	21.2	48.5	16.7	13.6
	男性 40代	(147)	19.7	31.3	23.8	25.2
	男性 50代	(163)	7.4	25.2	25.8	41.7
	男性 60代	(97)	7.2	9.3	34.0	49.5
	男性 70代	(37)	2.7	5.4	40.5	51.4
	女性 20代以下	(16)	31.3	50.0	12.5	6.3
	女性 30代	(34)	20.6	26.5	29.4	23.5
	女性 40代	(34)	17.6	8.8	38.2	35.3
	女性 50代	(56)	10.7	3.6	30.4	55.4
	女性 60代	(19)	5.3	15.8	21.1	57.9
	女性 70代	(6)	0.0	0.0	33.3	66.7
世帯 年収	～400万円	(181)	12.2	21.0	24.9	42.0
	401万円～600万円	(157)	15.9	19.1	31.8	33.1
	601万円～800万円	(144)	13.9	27.1	25.7	33.3
	801万円～1000万円	(101)	10.9	28.7	26.7	33.7
	1001万円～	(117)	13.7	29.9	23.9	32.5

R * ■は全体+10ポイント以上、■は+5ポイント以上、■は-10ポイント以下、■は-5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

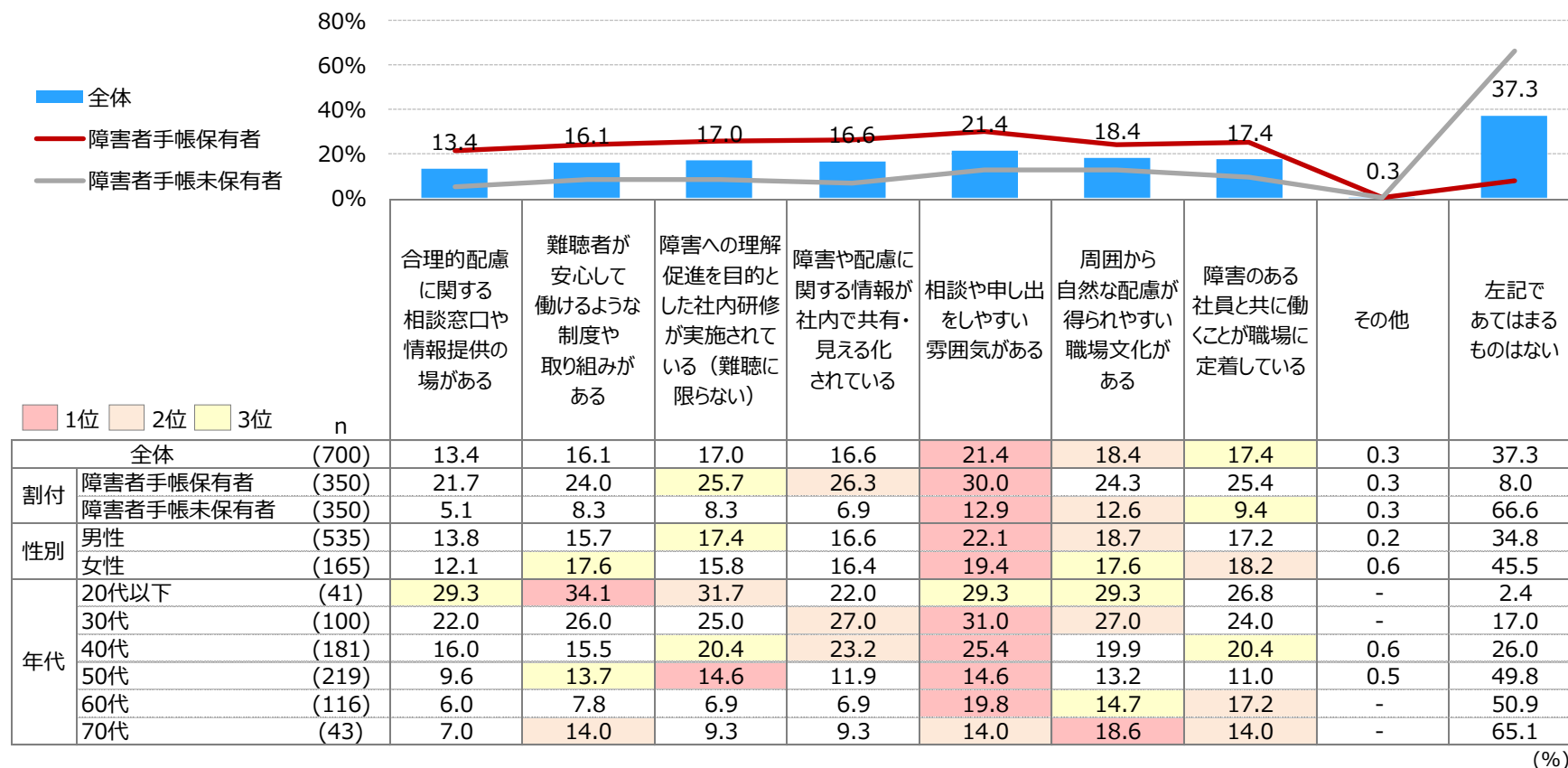
CONFIDENTIAL

職場にあると感じる取り組みや制度①

【ベース:全員】

- 「相談や申し出をしやすい雰囲気がある」が21%で最も高く、次いで「周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある」「障害のある社員と共に働くことが職場に定着している」が続く。
- セグメント別では、20代以下で「難聴者が安心して働けるような制度や取り組みがある」、50代で「障害への理解促進を目的とした社内研修が実施されている」、70代で「周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある」が最も高かった。

Q21.現在の職場において、以下のような取り組みや制度があると感じますか。あてはまるものをすべてお知らせください。【MA】



職場にあると感じる取り組みや制度②

【ベース:全員】

- 男性のほとんどの年代やほぼすべての世帯年収で、「相談や申し出をしやすい雰囲気がある」が最も高かった。
- 男性30代や女性30代では複数の項目で、全体よりも10pt以上高かった。

Q21.現在の職場において、以下のような取り組みや制度があると感じますか。あてはまるものをすべてお知らせください。【MA】

		n	合理的配慮に関する相談窓口や情報提供の場がある	難聴者が安心して働けるような制度や取り組みがある	障害への理解促進を目的とした社内研修が実施されている(難聴に限らない)	障害や配慮に関する情報が社内共有・見える化されている	相談や申し出をしやすい雰囲気がある	周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある	障害のある社員と共に働くことが職場に定着している	その他	左記であてはまるものはない
全体		(700)	13.4	16.1	17.0	16.6	21.4	18.4	17.4	0.3	37.3
性年代	男性 20代以下	(25)	32.0	32.0	32.0	16.0	24.0	32.0	36.0	0.0	0.0
	男性 30代	(66)	24.2	25.8	25.8	28.8	34.8	28.8	18.2	0.0	10.6
	男性 40代	(147)	16.3	15.6	20.4	23.1	25.9	20.4	19.0	0.0	21.8
	男性 50代	(163)	10.4	14.7	17.2	14.1	16.0	13.5	12.9	0.6	45.4
	男性 60代	(97)	7.2	7.2	7.2	6.2	20.6	14.4	17.5	0.0	51.5
	男性 70代	(37)	5.4	13.5	8.1	8.1	13.5	18.9	13.5	0.0	62.2
	女性 20代以下	(16)	25.0	37.5	31.3	31.3	37.5	25.0	12.5	0.0	6.3
	女性 30代	(34)	17.6	26.5	23.5	23.5	23.5	23.5	35.3	0.0	29.4
	女性 40代	(34)	14.7	14.7	20.6	23.5	23.5	17.6	26.5	2.9	44.1
	女性 50代	(56)	7.1	10.7	7.1	5.4	10.7	12.5	5.4	0.0	62.5
	女性 60代	(19)	0.0	10.5	5.3	10.5	15.8	15.8	15.8	0.0	47.4
	女性 70代	(6)	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	83.3
世帯年収	～400万円	(181)	9.9	17.7	16.6	14.4	17.7	15.5	17.1	0.0	47.5
	401万円～600万円	(157)	8.3	13.4	14.6	14.6	21.7	18.5	19.1	0.6	36.3
	601万円～800万円	(144)	11.8	16.7	19.4	18.1	24.3	17.4	21.5	0.0	34.0
	801万円～1000万円	(101)	20.8	14.9	20.8	24.8	23.8	22.8	19.8	0.0	29.7
	1001万円～	(117)	21.4	17.9	14.5	13.7	21.4	20.5	8.5	0.9	33.3

(%)



* ■ は全体 + 10ポイント以上、■ は + 5ポイント以上、■ は - 10ポイント以下、■ は - 5ポイント以下

* グレー表記はベースがn=29以下のため参考値

CONFIDENTIAL

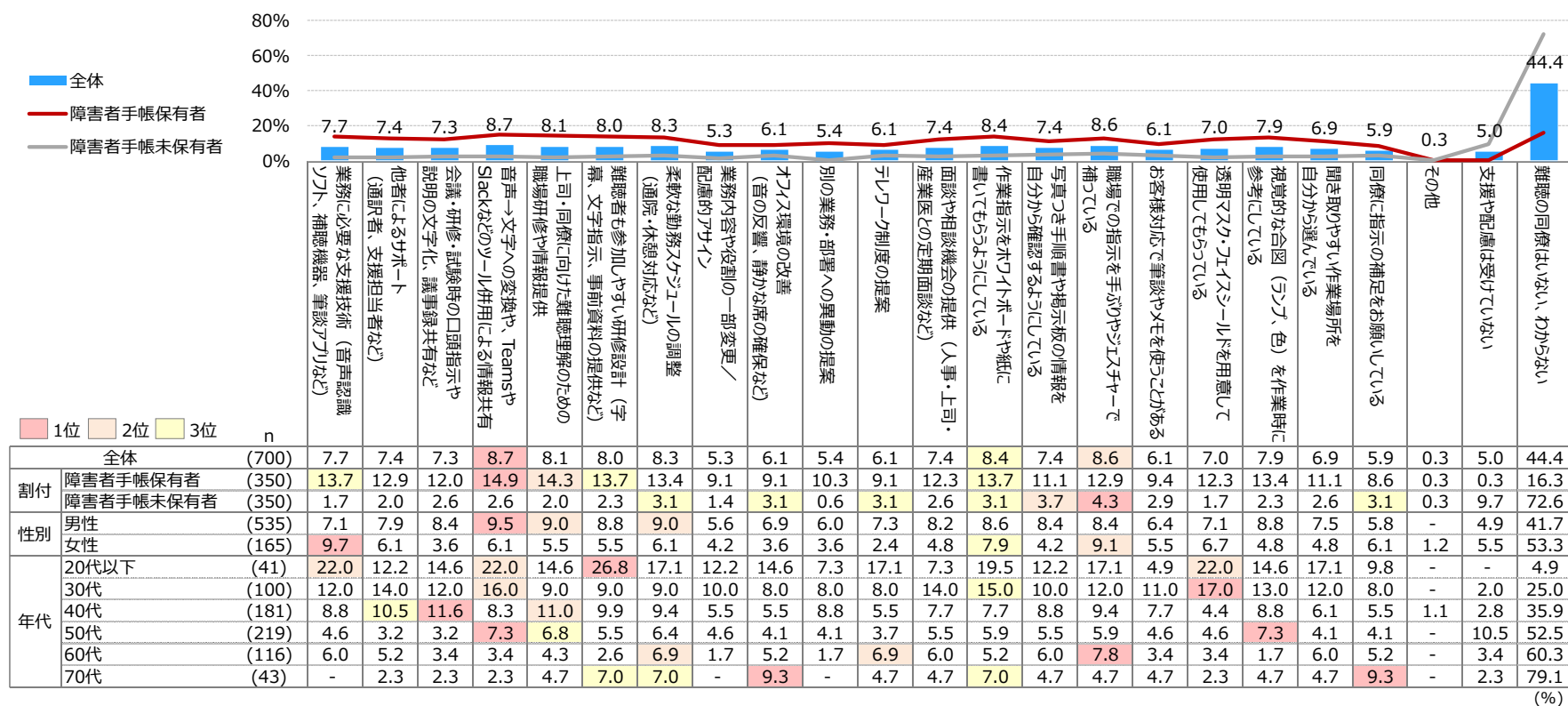
72

職場における難聴の同僚有無と、受けている支援や配慮①

【ベース:全員】

- 「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」が9%で最も高く、次いで僅差で「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補っている」「作業指示をホワイトボードや紙に書いてもらうようにしている」が続く。
- セグメント別では、障害者手帳保有者、男性、50代は「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有」が最も高かったが、それ以外のセグメントでは最も高い項目が異なっていた。

Q22.職場に、難聴のある同僚はいますか。いる場合、同僚はどのような支援や配慮を受けているかお知らせください。【MA】



職場における難聴の同僚有無と、受けている支援や配慮②

【ベース:全員】

- 性年代別、世帯年収別では、ほとんどのセグメントで最も高い項目が異なっており、共通性が見られなかった。

Q22.職場に、難聴のある同僚はいますか。いる場合、同僚はどのような支援や配慮を受けているかお知らせください。【MA】

						業務に必要な支援技術（音声認識ソフト、補聴機器、筆談アプリなど）		他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）		会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有など		音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有		職場研修や情報提供		上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供		難聴者も参加しやすい研修設計（字幕、文字指示、事前資料の提供など）		柔軟な勤務スケジュールの調整（通院・休憩対応など）		業務内容や役割の一部変更／配慮的アサイン		オフィス環境の改善（音の反響、静かな席の確保など）		別の業務・部署への異動の提案		テレワーク制度の提案		面談や相談機会の提供（人事・上司・産業医との定期面談など）		書いてもらうようにしている		作業指示をホワイトボードや紙に		写真つき手順書や掲示板の情報を自分から確認するようにしている		職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補っている		お客様対応で筆談やメモを使うことがある		透明なスクリーンを使用している		視覚的な合図（ランプ、色）を作業時に参考としている		聞き取りやすい作業場所を自分から選んでいる		同僚に指示の補足をお願いしている		その他		支援や配慮は受けていない		難聴の同僚はいない、わからない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
		n		1位		2位		3位																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												</	

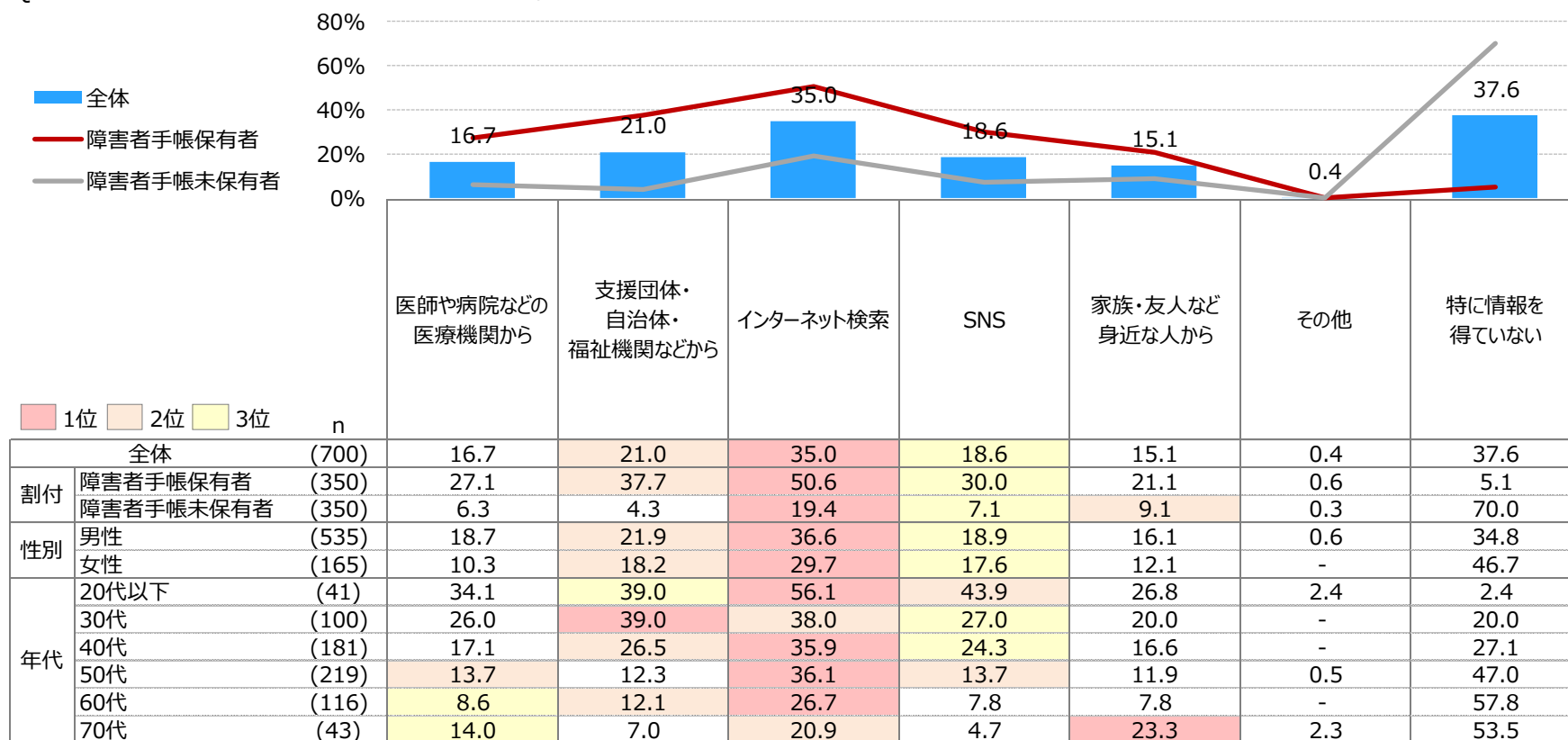
(%)

難聴や日常生活での工夫・支援に関する情報入手経路①

【ベース:全員】

- 「インターネット検索」が35%で最も高く、次いで「支援団体・自治体・福祉機関などから」「SNS」が続く。「特に情報を得ていない」は38%。
- セグメント別では、30代以下は「支援団体・自治体・福祉機関などから」、70代は「家族・友人など身近な人から」が最も高かった。「特に情報を得ていない」は、障害者手帳未保有者で70%と高かった。

Q23.難聴や日常生活での工夫・支援に関する情報を、どのように得ていますか。【MA】



(%)

難聴や日常生活での工夫・支援に関する情報入手経路②

【ベース:全員】

- ほぼすべての性年代別、世帯年収別のセグメントで、「インターネット検索」が最も高かった。
- 性年代別では、男性30代で「医師や病院などの医療機関から」や「支援団体・自治体・福祉機関などから」、男性70代は「家族・友人など身近な人から」、女性30代は「支援団体・自治体・福祉機関などから」や「SNS」、また男性60/70代と女性50代は「特に情報を得ていない」が全体よりも10pt以上高かった。

Q23.難聴や日常生活での工夫・支援に関する情報を、どのように得ていますか。【MA】

n			医師や病院などの医療機関から	支援団体・自治体・福祉機関などから	インターネット検索	SNS	家族・友人など身近な人から	その他	特に情報を得ていない
全体 (700)			16.7	21.0	35.0	18.6	15.1	0.4	37.6
性年代	男性 20代以下	(25)	32.0	44.0	60.0	40.0	28.0	4.0	0.0
	男性 30代	(66)	30.3	37.9	37.9	25.8	22.7	0.0	16.7
	男性 40代	(147)	19.0	28.6	38.1	25.2	16.3	0.0	22.4
	男性 50代	(163)	18.4	15.3	40.5	16.6	13.5	0.6	41.1
	男性 60代	(97)	8.2	11.3	26.8	8.2	8.2	0.0	58.8
	男性 70代	(37)	16.2	8.1	21.6	5.4	27.0	2.7	48.6
	女性 20代以下	(16)	37.5	31.3	50.0	50.0	25.0	0.0	6.3
	女性 30代	(34)	17.6	41.2	38.2	29.4	14.7	0.0	26.5
	女性 40代	(34)	8.8	17.6	26.5	20.6	17.6	0.0	47.1
	女性 50代	(56)	0.0	3.6	23.2	5.4	7.1	0.0	64.3
	女性 60代	(19)	10.5	15.8	26.3	5.3	5.3	0.0	52.6
	女性 70代	(6)	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	83.3
世帯年収	～400万円	(181)	17.1	18.8	32.6	23.2	16.6	0.6	43.6
	401万円～600万円	(157)	10.2	19.1	34.4	14.0	13.4	0.6	36.3
	601万円～800万円	(144)	16.7	25.0	35.4	20.1	17.4	0.7	34.7
	801万円～1000万円	(101)	21.8	22.8	37.6	18.8	13.9	0.0	33.7
	1001万円～	(117)	20.5	20.5	36.8	15.4	13.7	0.0	36.8

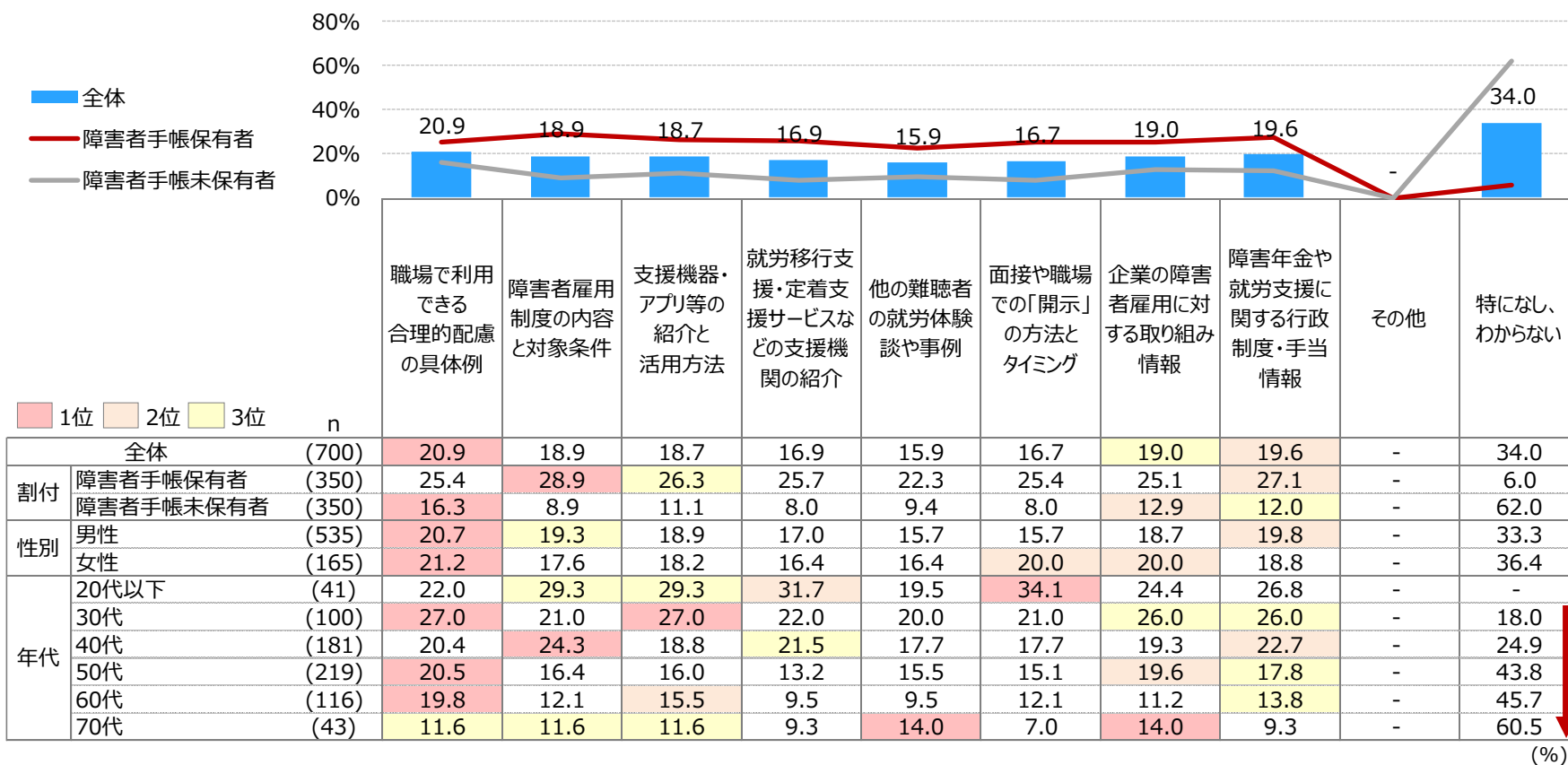
(%)

難聴者向けの就労支援に役立つと思う情報①

【ベース:全員】

- 「職場で利用できる合理的配慮の具体例」が21%で最も高く、次いで「障害年金や就労支援に関する行政制度・手当情報」「企業の障害者雇用に対する取り組み情報」が続く。「特になし、わからない」は34%。
- セグメント別では、障害者手帳保有者や40代は「障害者雇用制度の内容と対象条件」、30代は「支援機器・アプリ等の紹介と活用方法」などが全体よりも10pt以上高かった。「特になし、わからない」は、障害者手帳未保有者で62%と高く、年代が高まるにつれて増加が見られた。

Q24.難聴者向けの就労支援について、どのような情報があれば役立つと思いますか。【MA】



難聴者向けの就労支援に役立つと思う情報②

【ベース:全員】

- ほとんどの性年代別、世帯年収別のセグメントで、「職場で利用できる合理的配慮の具体例」や「企業の障害者雇用に対する取り組み情報」が最も高かった。
- 性年代別では、男性30代で「支援機器・アプリ等の紹介と活用方法」、女性30代で「企業の障害者雇用に対する取り組み情報」、女性40代で「他の難聴者の就労体験談や事例」が全体よりも10pt以上高かった。「特になし、わからない」は、男性60/70代、女性50代で全体よりも10pt以上高かった。

Q24.難聴者向けの就労支援について、どのような情報があれば役立つと思いますか。【MA】

n		職場で利用できる合理的配慮の具体例	障害者雇用制度の内容と対象条件	支援機器・アプリ等の紹介と活用方法	就労移行支援・定着支援サービスなどの支援機関の紹介	他の難聴者の就労体験談や事例	面接や職場での「開示」の方法とタイミング	企業の障害者雇用に対する取り組み情報	障害年金や就労支援に関する行政制度・手当情報	その他	特になし、わからない
全体 (700)		20.9	18.9	18.7	16.9	15.9	16.7	19.0	19.6	-	34.0
性年代	男性 20代以下 (25)	20.0	40.0	20.0	28.0	16.0	28.0	28.0	20.0	0.0	0.0
	男性 30代 (66)	30.3	22.7	30.3	21.2	24.2	22.7	24.2	28.8	0.0	12.1
	男性 40代 (147)	20.4	24.5	19.7	23.8	14.3	15.6	18.4	22.4	0.0	22.4
	男性 50代 (163)	19.6	16.6	17.2	14.1	17.8	16.0	20.9	19.6	0.0	41.7
	男性 60代 (97)	20.6	11.3	16.5	9.3	10.3	11.3	11.3	14.4	0.0	46.4
	男性 70代 (37)	10.8	10.8	8.1	8.1	10.8	5.4	13.5	8.1	0.0	64.9
	女性 20代以下 (16)	25.0	12.5	43.8	37.5	25.0	43.8	18.8	37.5	0.0	0.0
	女性 30代 (34)	20.6	17.6	20.6	23.5	11.8	17.6	29.4	20.6	0.0	29.4
	女性 40代 (34)	20.6	23.5	14.7	11.8	32.4	26.5	23.5	23.5	0.0	35.3
	女性 50代 (56)	23.2	16.1	12.5	10.7	8.9	12.5	16.1	12.5	0.0	50.0
	女性 60代 (19)	15.8	15.8	10.5	10.5	5.3	15.8	10.5	10.5	0.0	42.1
	女性 70代 (6)	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	33.3
世帯年収	～400万円 (181)	18.2	18.8	20.4	19.3	18.8	16.6	24.3	19.3	0.0	39.8
	401万円～600万円 (157)	14.0	15.9	20.4	10.2	14.0	13.4	15.9	12.7	0.0	34.4
	601万円～800万円 (144)	27.1	23.6	18.1	21.5	16.0	22.2	18.1	24.3	0.0	29.2
	801万円～1000万円 (101)	25.7	17.8	20.8	15.8	10.9	19.8	15.8	21.8	0.0	31.7
	1001万円～ (117)	22.2	17.9	12.8	17.1	17.9	12.0	18.8	21.4	0.0	32.5

(%)

Rakuten Insight

難聴者に対する合理的配慮の現状と 課題に関する調査<<企業対象>> 【報告書】

10.Nov. 2025

28.Nov. 2025Rev.

Rakuten Insight

目次

I .	調査概要	p.	2
II .	対象者情報	p.	5
III .	調査結果要約	p.	10
	Appendix	p.	18
IV .	調査結果詳細	p.	20

I . 調査概要

調査目的・概要

調査目的	聴覚障害のある方および対応経験を有する人事・労務担当者や職場環境整備の担当者を対象に、合理的配慮に関する意見・経験を把握し、今後の支援体制や職場環境の改善策を検討することを目的とする。																							
調査手法	インターネット調査：スクリーニング調査 及び 本調査																							
調査地域	全国																							
調査対象者 (本調査対象者条件)	楽天インサイトパネルを使用 下記条件該当者を本調査の対象者とする ・ 18～79歳の男女 ・ 職場で障害のある方の採用や配慮に関する相談・判断をする立場にある ・ 現在の職場において、聴覚に関する困難がある方の雇用や合理的配慮に関わった経験がある																							
設問数	SC調査：6問、本調査：24問																							
サンプルサイズ	本調査：n=500																							
サンプル割付	<table><tr><th>企業規模区分</th><th>n</th><th>役職</th><th>n</th></tr><tr><td>小規模企業（1～99人）</td><td>165</td><td>経営層</td><td>94</td></tr><tr><td>中規模企業（100～499人）</td><td>156</td><td>部門長クラス</td><td>132</td></tr><tr><td>大規模企業（500人以上）</td><td>179</td><td>管理職</td><td>164</td></tr><tr><td></td><td></td><td>一般職</td><td>110</td></tr></table> ※回収時の割付は行っていない				企業規模区分	n	役職	n	小規模企業（1～99人）	165	経営層	94	中規模企業（100～499人）	156	部門長クラス	132	大規模企業（500人以上）	179	管理職	164			一般職	110
企業規模区分	n	役職	n																					
小規模企業（1～99人）	165	経営層	94																					
中規模企業（100～499人）	156	部門長クラス	132																					
大規模企業（500人以上）	179	管理職	164																					
		一般職	110																					
実査期間	2025年10月1日（水）～10月3日（金）																							

【本調査対象者条件】 職場で障害のある(身体・知的・精神など)方との関わりの有無について

SC4.以下の内容のうち、あてはまるものをすべてお知らせください。（いくつでも）

※「障害者」には、手帳の有無にかかわらず、健康上・認知上の配慮が必要な方を含めてお答えください。

- 1 職場で障害のある方（身体・知的・精神など）の採用に関与している
- 2 職場で障害のある方の定着支援や配慮に関する相談・判断をする立場にある
- 3 合理的配慮や障害者雇用に関する社内ルールや制度設計に関与している
- 4 本人から何らかの健康上・心理的・身体的な困難について申告を受け、対応した経験がある
- 5 上記のいずれにも該当しない(排他)

⇒上記の選択肢[1]～[3]のいずれかにonを本調査対象者の条件の1つに設定した。

※なお、データクリーニングの際、Q1.現在の職場で聴覚に関する困難がある方が現在・過去いずれにおいても在籍していない方は対象外とした（障害者手帳の所持の有無は問わず）。

Ⅱ. 対象者情報

※n=30未満は参考値

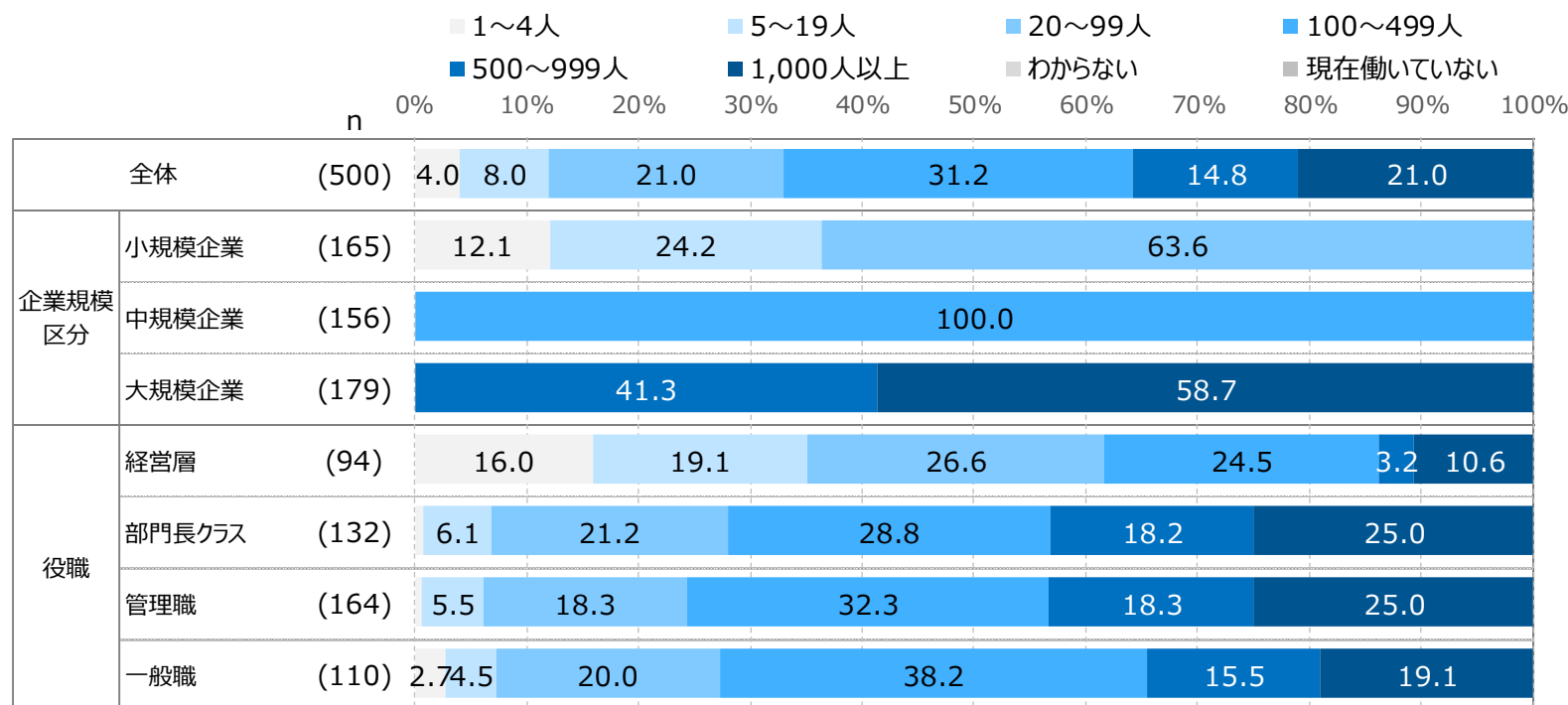
※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

勤務先の従業員数

【ベース:全員】

- 本調査対象者においては、「100～499人」が31%で最も高く、次いで「20～99人」と「1,000人以上」が続く。なお、企業規模区分別は、ほぼ同等の割合であった。
- 役職別では、経営層では「20～99人」、それ以外では「100～499人」が最も高かった。

SC1.あなたの現在の勤務先の従業員数をお知らせください。※ご自身も含めてお答えください。【SA】



※2%未満の数値は非表示

役職/職務内容

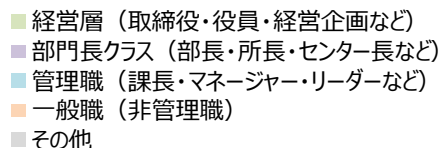
【ベース:役職_全員/職務内容_経営層を除く】

- 役職は、「管理職」が33%で最も高く、次いで「部門長クラス」、「一般職」が続く。
企業規模区分別では、小規模企業では「経営層」、大規模企業では「管理職」が最も高かった。
- 職務内容は、「現場部門の管理職」が26%で最も高く、次いで僅差で「人事・労務管理」が続く。
企業規模区分別では、小規模企業は「現場部門の管理職」、大規模企業は「人事・労務管理」、役職別では部門長クラスは「経営企画」、管理職は「現場部門の管理職」、一般職は「人事・労務管理」が最も高かった。

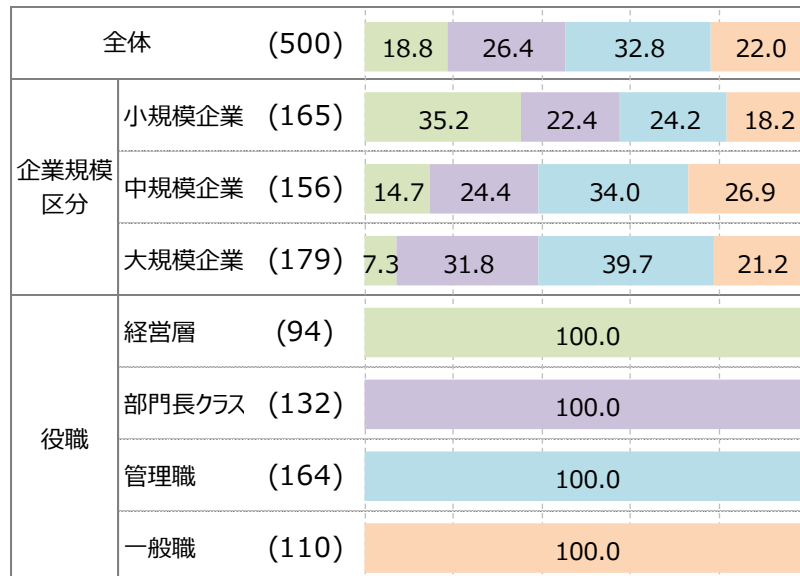
SC2.あなたの役職について、最もあてはまるものをお知らせください。【SA】

SC3.あなたの職務内容について、最もあてはまるものをお知らせください。【SA】

役職

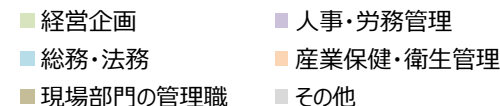


n 0% 20% 40% 60% 80% 100%

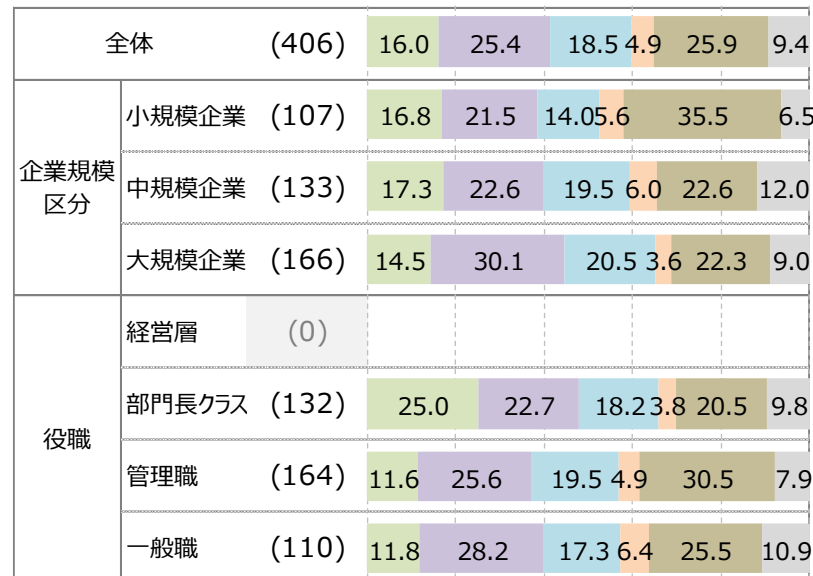


※2%未満の数値は非表示

職務内容



n 0% 20% 40% 60% 80% 100%



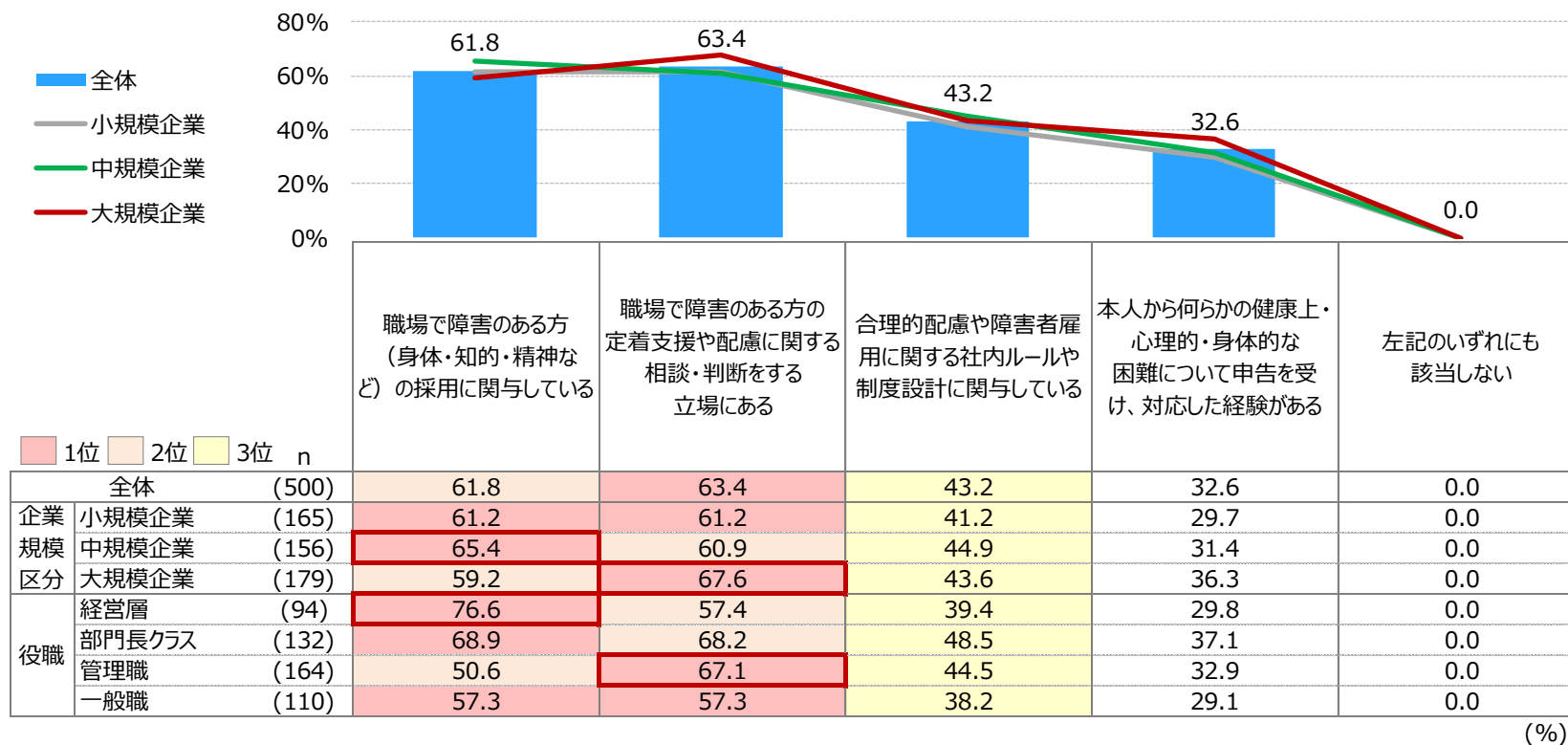
対応・関与状況

【ベース:全員】

- 「職場で障害のある方の定着支援や配慮に関する相談・判断をする立場にある」が63%で最も高く、次いで僅差で「職場で障害のある方（身体・知的・精神など）の採用に関与している」が続く。
- セグメント別でも、上位3項目に違いは見られなかったが、中規模企業や経営層は前者、大規模企業や管理職は後者がもう一方よりも5pt以上高かった。

SC4.以下の内容のうち、あてはまるものをすべてお知らせください。

※「障害者」には、手帳の有無にかかわらず、健康上・認知上の配慮が必要な方を含めてお答えください。【MA】



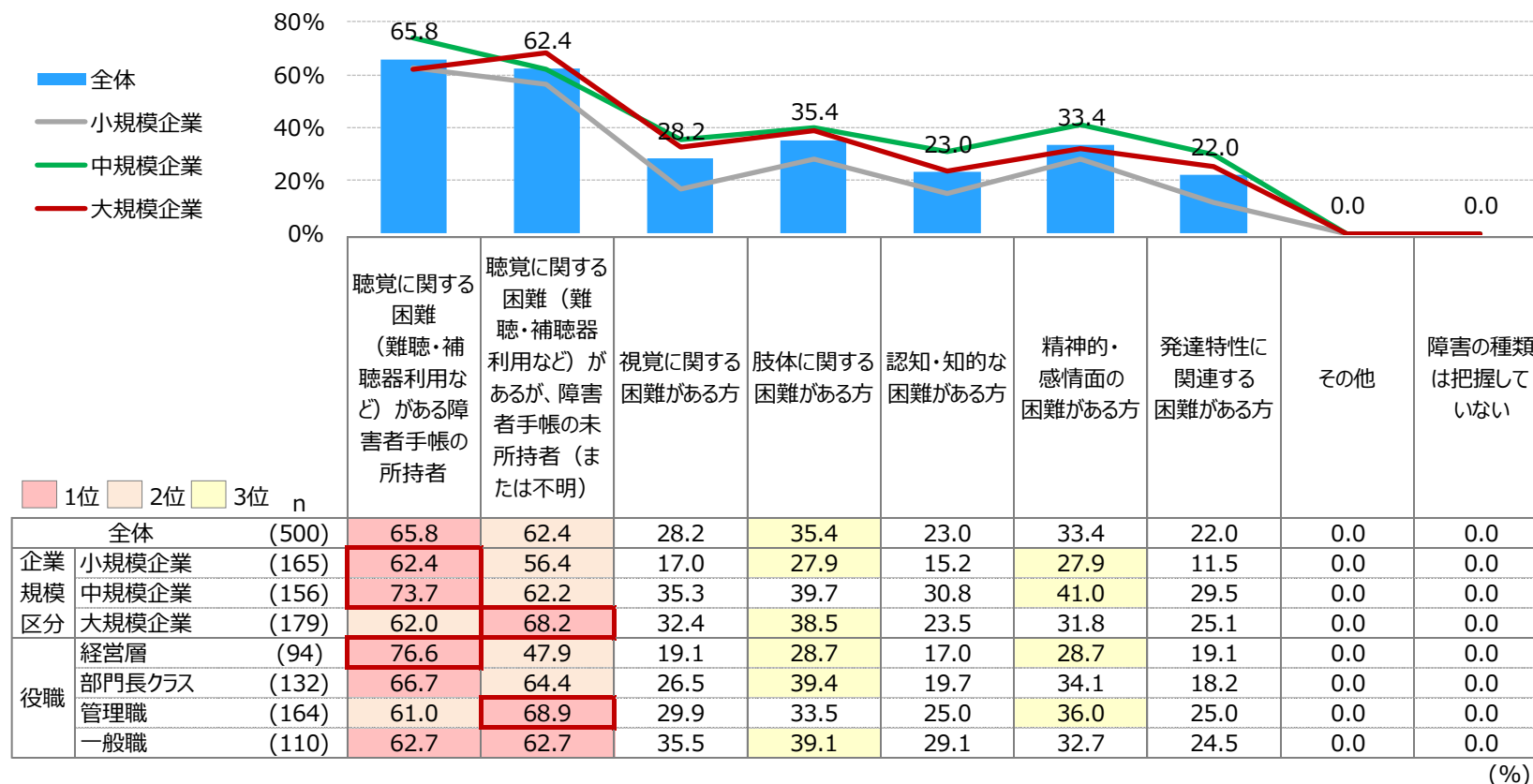
(%)

対応・関与したことがある方の障害の種類

【ベース:全員】

- 「聴覚に関する困難がある障害者手帳の所持者」が65%で最も高く、次いで「聴覚に関する困難があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）」が続く。
- セグメント別でも、上位2項目に違いは見られなかったが、小・中規模企業や経営層は前者、大規模企業や管理職は後者がもう一方よりも5pt以上高かった。

SC5.現在の職場において、障害のある方の雇用や合理的配慮に関わったご経験から、これまでに対応・関与したことがある方の障害の種類をすべてお知らせください。※自己申告ベース・診断の有無・障害者手帳の有無は問いません。【MA】



Ⅲ. 調査結果要約

※n=30未満は参考値

※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

職場における聴覚的配慮への理解と文化の成熟度

- 聴覚に関する困難を抱える従業員への職場全体の理解度については、8割以上が「理解されている（TOP2）」と回答しており、意識レベルでは一定の理解が進んでいることが示された。
 - しかしながら、「相談や申し出をしやすい雰囲気がある」「周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある」と答えた割合は3割台にとどまり、実際の行動や風土としての定着には差が見られる。
- ⇒個々の理解や意識は一定程度浸透している一方で、会社としての支援体制や制度面の整備は十分とはいえない。聴覚に関する配慮や支援について、組織全体で共有・運用できる仕組みがまだ確立されておらず、制度と実践の間にギャップが残っている現状がうかがえた。

【聴覚に関する困難について職場全体としての理解度(TOP2)】

【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

		TOP2 (%)	
n		手帳の所持者	手帳の未所持者
全体 (327)		84.4	83.0
企業規模区分	小規模企業 (103)	83.5	82.0
	中規模企業 (113)	87.6	82.3
	大規模企業 (111)	82.0	84.3
役職	経営層 (71)	84.5	86.0
	部門長クラス (88)	84.1	81.0
	管理職 (99)	87.9	82.1
	一般職 (69)	79.7	85.1

※TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計

【聴覚に困難がある方への支援や合理的配慮の取組み・制度】

(上位3項目抜粋)

【ベース:全員】

		手帳の所持者	手帳の未所持者
n =		500	500
1位 2位 3位	相談や申し出をしやすい雰囲気がある	34.0	31.8
	障害のある社員と共に働くことが職場に定着している	33.2	30.6
	周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある	31.2	26.4

※「手帳の所持者」の降順でソート

(%)

職場で見られる主な課題と影響

- 聴覚に困難のある従業員が職場で抱えている困りごととして、「発言者の声が聞き取りづらい」、「電話対応が難しい」「発言が重なると理解が難しい」「会話のスピードが速くてついていけない」といったコミュニケーション上の課題が多く挙げられた。
- また、「必要な情報を得にくい」「発言や意見が出しづらい」「評価に影響が出る」といった回答もTOP2で半数以上見られ、聴覚的課題が心理面や業務評価にまで影響している実態が明らかとなった。
⇒理解度は一定水準に達しているものの、実際の業務環境では情報伝達や対話機会における障壁が依然として存在している。

【聴覚に困難がある方の職場で抱えていた困りごと】 (上位9項目+排他項目抜粋)

【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

	手帳の 所持者	手帳の 未所持者
1位 2位 3位 n =	327	306
発言者の声が聞き取りづらい	60.9	44.8
電話対応が難しい	39.1	28.8
発言が重なると理解が難しい	33.3	35.3
会話のスピードが速くてついていけない	32.7	33.3
グループでの会話 (朝礼・複数人ミーティング等)が聞き取りづらい	23.5	17.6
対面時に口元や表情が見えづらい	19.9	20.9
マスク着用により口元が見えず、意思疎通が難しい	19.6	12.4
雑談や非公式な会話の場に入りづらい	19.0	15.0
聞き返すことに遠慮や気まづさを感じている様子がある	18.7	15.0
把握している困りごととは特にない、わからない	7.0	4.9

※「手帳の所持者」の降順でソート

(%)

【聴覚に困難がある方の状況や影響 (TOP2)】

【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

	TOP2 (%)	TOP2 (%)
手帳の 所持者	手帳の 未所持者	
327	306	n =
聴覚に関する困難があることが原因で仕事上の 評価に影響が出たと感じたことがある	56.0	59.5
聴覚に関する困難があることにより、キャリアアップや 昇進に配慮された・制限されたケースがあった	46.8	47.7
職場で偏見や誤解を受けたと 感じていた様子があった	48.6	50.7
会議や打ち合わせで発言や意見が 出しづらそうにしていた	56.3	55.6
必要な情報が他の社員よりも 得にくい状態にあった	58.4	49.3
別の業務や部署への異動を提案・ 検討されていた	41.3	46.7

※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

実施されている配慮と効果の高い取り組み

- 提供された配慮では、「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど視覚的に伝える」が最も多く、次いで「業務に必要な支援技術を提供・導入する」や「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補う」が続いた。
- 効果があった配慮としても同様に「視覚的伝達」と「支援技術の導入」が上位に挙げられ、**情報を見える形で補う対応が特に有効であることが示唆された。**
⇒継続的な支援体制の整備が効果向上の鍵となることが示唆された。

【聴覚に困難がある方に提供した配慮や支援】 (上位9項目+排他項目抜粋)

【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

	手帳の 所持者	手帳の 未所持者
1位 2位 3位 n =	327	306
作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした	33.0	25.2
業務に必要な支援技術*1を提供・導入した	28.1	17.6
お客様対応時に筆談やメモを活用できるようにした	23.2	17.6
職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした	22.6	23.2
他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）を手配・活用した	22.3	19.0
会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った	22.3	18.6
写真つき手順書や掲示板の情報を活用するようにした	20.2	18.6
柔軟な勤務スケジュールの調整（通院・休憩対応など）を行った	19.3	14.7
上司・同僚に向けた難聴理解のための職場研修や情報提供を実施した	18.0	16.3
特に配慮や支援を行ったことはない	8.0	5.6

※「手帳の所持者」の降順でソート、*1:（音声認識ソフト、補聴機器、筆談アプリなど） (%)

【聴覚に困難がある方に効果があった・役に立った配慮や支援】 (上位9項目+排他項目抜粋)

【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

	手帳の 所持者	手帳の 未所持者
1位 2位 3位 n =	301	289
作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした	30.6	21.1
業務に必要な支援技術*1を提供・導入した	23.6	14.2
他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）を手配・活用した	17.9	11.4
会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った	17.6	14.2
写真つき手順書や掲示板の情報を活用するようにした	16.9	11.4
職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした	16.6	15.9
お客様対応時に筆談やメモを活用できるようにした	15.6	9.7
同僚に指示の補足をお願いするようにした	14.0	10.4
音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有を行った	11.6	10.7
特に「効果がみられた」「役に立った」と感じた配慮や支援はなかった	3.3	1.7

※「手帳の所持者」の降順でソート、*1:（音声認識ソフト、補聴機器、筆談アプリなど） (%)

制度や取組みの整備状況/運用・機能状況

- 支援制度や合理的配慮に関する取組みは、整備率が高い項目でも全体で3割前後と限定的であり、「相談しやすい雰囲気」「自然な配慮文化」などの項目も定着には至っていない。企業規模による差がみられ、大規模企業では制度整備が進む一方、小規模企業では個別対応に依存する傾向がみられる。
- 制度や取組みの運用状況については、7割程が「機能している（TOP2）」と回答し、導入している職場では一定の効果が確認された。一方で、「障害理解に関する研修の実施」は6割台にとどまり、理解促進や体制強化に向けた継続的な取組みが課題として残る。

Q12:【聴覚に困難がある方への支援や合理的配慮の取組み・制度】

【ベース:全員】

	手帳の 所持者	手帳の 未所持者
	n = 500	500
相談や申し出をしやすい雰囲気がある	34.0	31.8
障害のある社員と共に働くことが職場に定着している	33.2	30.6
周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある	31.2	26.4
障害や配慮に関する情報が社内で共有・見える化されている	28.6	25.8
安心して働けるような制度や取組みがある	27.2	24.8
障害への理解促進を目的とした社内研修が実施されている	25.6	23
障がい者向けの情報提供やガイドラインがある	25.2	23.8
合理的配慮に関する相談窓口や情報提供の場がある	22.4	20.8
支援や合理的配慮に関連する取組み・制度はない	5.6	6.2

※「手帳の所持者」の降順でソート

(%)

Q13:【制度や取組みの運用状況や機能 (TOP2)】

【ベース:手帳の所持者/未所持者に対して、支援や合理的配慮に関連する取組み・制度あり】

	TOP2 (%)	
	n = 472	469
合理的配慮に関する相談窓口	73.1	72.3
障がい者向けの情報提供やガイドライン	71.2	67.6
障害理解に関する研修の実施	65.5	63.3
相談しやすい雰囲気や文化の醸成	77.1	77.2
障害や配慮に関する情報の共有体制	75.8	75.3

※TOP2:「十分に機能している」+「ある程度機能している」の計

(%)

※Q13はQ12の回答内容に関わらず聴取しているため、「制度」としては存在しなくても、「日常的に対応している」「雰囲気としてある」と感じた場合に「機能している」と回答している可能性がある。そのため、Q12の導入率（約3割）に対し、Q13では機能実感（約7割）が高くなる傾向がみられた。

現場での課題と運用上の障壁

- 制度や配慮の運用における課題として、「現場の理解や協力に差がある」や「機器やツールの整備に時間がかかる」が最も多く、「制度の運用にばらつきがある」や「配慮の方法がわからない」が続く。
⇒これらは、制度設計と現場実践の間に残るギャップを示しており、
管理職や現場担当者が活用しやすい支援ガイドラインや情報共有体制の整備が求められる。

【聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する課題や悩み】

【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

	n =	手帳の 所持者	手帳の 未所持者
		327	306
1位 2位 3位			
現場の理解や協力に差がある		37.9	30.4
機器やツールの整備に時間がかかる		29.1	33.3
制度の運用にばらつきがある		20.8	16.3
部署間の連携が難しい		20.5	20.9
費用がかかる		19.3	20.9
対象者のニーズ把握が難しい		19.3	20.3
配慮の方法がわからない		17.7	22.9
配慮の内容がわからない		16.2	17.6
配慮を考慮するための時間がない		11.9	13.7
そもそも配慮の必要性が認識されていない		3.4	5.9
特に課題は感じていない		16.5	11.1

※「手帳の所持者」の降順でソート、「その他」は除く

(%)

今後の改善に向けた方向性と提言

- 今後必要な取組みとして、「相談窓口の強化」「支援機器・ツールの情報提供」「ガイドライン整備」「研修や啓発活動の充実」が上位に挙げた。手帳の有無にかかわらず、共通するニーズが多く、組織的な支援体制の構築が求められている。
 - また、支援担当者が聴覚に関する配慮や支援情報を得る経路としては、「外部団体」や「行政」が中心となっていた。
- ⇒ 今後は、支援担当者間での情報共有や知見の蓄積を促す社内体制の強化が課題となる。

【聴覚に困難がある方が働きやすくなるために必要な取組み】 【聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する情報入手経路】

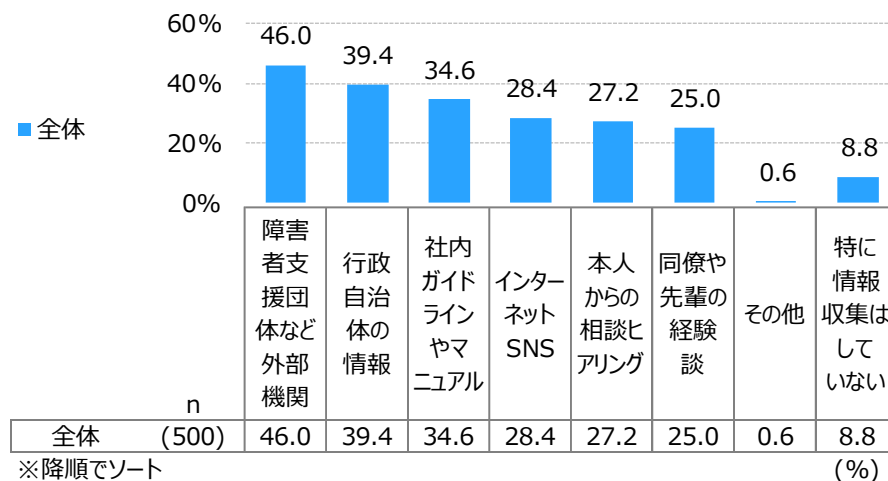
【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

【ベース:全員】

	手帳の所持者	手帳の未所持者
	327	306
相談しやすい窓口の強化	51.1	49.7
支援機器ツールの情報提供	40.7	42.8
配慮のガイドライン整備	37.0	27.1
研修や啓発活動の充実	34.9	34.3
配慮事例の社内共有	31.8	32.4
外部専門機関との連携	13.5	11.1
特に思いつかない	9.5	6.9

※「手帳の所持者」の降順でソート、「その他」は除く

(%)



まとめ

目的

聴覚障害のある方および対応経験を有する人事・労務担当者や職場環境整備の担当者を対象に、合理的配慮に関する意見・経験を把握し、今後の支援体制や職場環境の改善策を検討することを目的とする。

課題

- 個々の理解や意識は一定程度浸透しているが、会社としての支援制度・体制は十分でない。
- 情報伝達や会話環境における課題（聞き取りづらさ、情報取得の不均衡）が多く、心理面や評価にも影響。
- 支援機器・技術導入は進みつつあるが、現場の理解・運用に差がある。

調査結果

- 「発言者の声が聞き取りづらい」「発言が重なると理解が難しい」など、聴覚的情報アクセスの困難が顕著。
- 理解度は8割が「職場で理解されている」と回答する一方で、「相談しやすい雰囲気」や「自然な配慮文化」は3割程度にとどまる。
- 提供された配慮は「作業指示を視覚的に伝える」「支援技術を導入する」が多く、効果においても高い傾向を示す。
- 「現場の理解の差」「支援ツール整備の遅れ」「ニーズ把握の難しさ」など、制度運用面の課題が残る。

ご提案

- 有効だった配慮は、情報を可視化し、継続的に支援する仕組みであった。
- 制度整備よりも、「相談しやすい環境」や「情報共有体制」の強化が求められている。
- 今後の重点項目は、
 - ① 支援機器・ツールの導入と活用支援
 - ② 相談窓口や社内ガイドラインの整備
 - ③ 現場マネジメント層への理解促進

といった、現場実装型の合理的配慮体制の確立にある。

Appendix_まとめ（企業規模区分、役職）

1. 企業規模による合理的配慮の現状と課題

●企業規模によって合理的配慮の実施状況・認識・課題に顕著な違いが見られる。特に大規模企業ほど制度・支援策の導入率が高く、運用・実感・認知に差が存在する。

→ 大規模企業では聴覚に関する困難が「現在在籍している」との回答が最も高く、「相談窓口」「情報共有体制」「研修」等の制度が「十分に/ある程度機能している」の割合も高い。一方、小規模企業では「該当制度なし・不明」の回答が高く、未整備・認知不足が課題となっている。

2. 役職（SC2）による現状認識・支援経験の違い

●経営層、管理職、一般職間で合理的配慮への認識・実感・課題認識・経験に大きなギャップが存在。現場層ほど困難や課題を強く認識し、経営層ほど制度未整備・課題認識が低い傾向。

→ 経営層は「支援や合理的配慮に関連する取り組み・制度はない」の回答が全体より高く、また「特に課題は感じていない」「特に希望はない」等の回答も高い。一方、管理職・一般職層は「現場の理解や協力」「機器整備」「費用」など具体的な課題をより強く認識。

3. 配慮・支援策の効果実感と課題

●支援技術の導入や情報共有、面談・定期フォロー体制等の配慮策は、企業規模・役職に関わらず肯定的な評価が多いが、導入率・効果実感には集計軸ごとに差が生じている。

→ 大規模企業・管理職・一般職では「音声認識ツール」「情報共有の工夫」「面談体制」などの効果実感が高い。小規模企業・経営層では「導入していない/わからない」が相対的に高く、認知・導入の遅れが課題。

4. 潜在的ニーズと申し出・相談の状況

●制度や雰囲気は整備されつつあるものの、申し出が少ない/潜在的ニーズの把握が困難という課題が企業規模・役職間で共通して存在。

→ 大規模企業・現場層ほど「申し出が少なく、潜在的ニーズが見えにくい」、「制度や窓口があっても活用されていない」という課題認識が強い。

Appendix_総括・ご提案（企業規模区分、役職）

- 本調査により、合理的配慮の現状と課題は企業規模・役職（SC2）という集計軸によって明確な違いがあることが判明した。大規模企業・管理職層では制度整備や支援策の導入が進み、効果も一定程度認識されているが、経営層・小規模企業では制度認知・導入が遅れがちであり、課題認識や実感が乏しい。
- また、現場層ほど困難や課題を具体的に把握している一方、経営層は抽象的・消極的な傾向が強い。全体として、制度・支援の導入促進、現場と経営層の認識ギャップ解消、潜在的ニーズの把握／申し出の活性化が今後の重点課題である。

提案アクション一覧

- 【1】小規模企業・経営層向けに合理的配慮制度の認知・導入促進施策を強化
- 【2】現場層（管理職・一般職）への支援技術・情報共有施策の拡充
- 【3】申し出・相談の活性化のための社内啓発・ガイドライン整備・窓口強化
- 【4】制度運用のばらつき是正に向けた定期研修・効果検証の実施

以上、企業規模・役職ごとの状況把握・施策設計が合理的配慮推進の鍵となる。

IV. 調査結果詳細

※n=30未満は参考値

※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

聴覚に困難がある方の在籍状況

【ベース:左_手帳の所持者への対応・関与あり、右_未所持者への対応・関与あり】

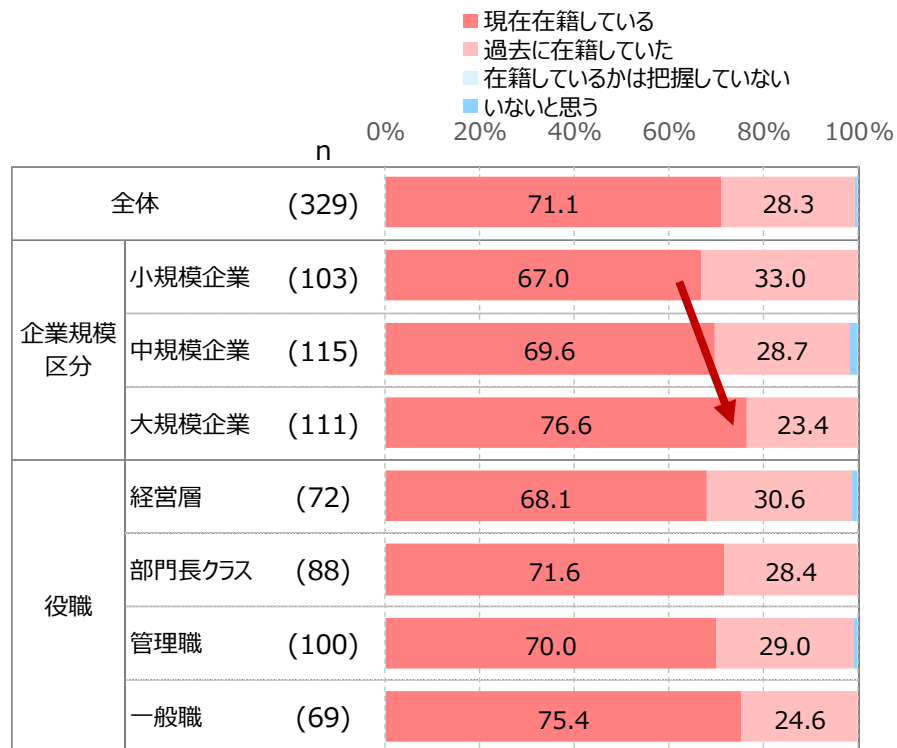
- 本調査対象者の勤務先で現在在籍している聴覚に困難がある方は、障害者手帳の所持者は71%、障害手帳の未所持者（または不明）で58%。
- 企業規模区分別では、規模が大きくなるにつれて所持者の割合が高くなっていた。

Q1.現在の職場で聴覚に関する困難がある方は在籍していますか。

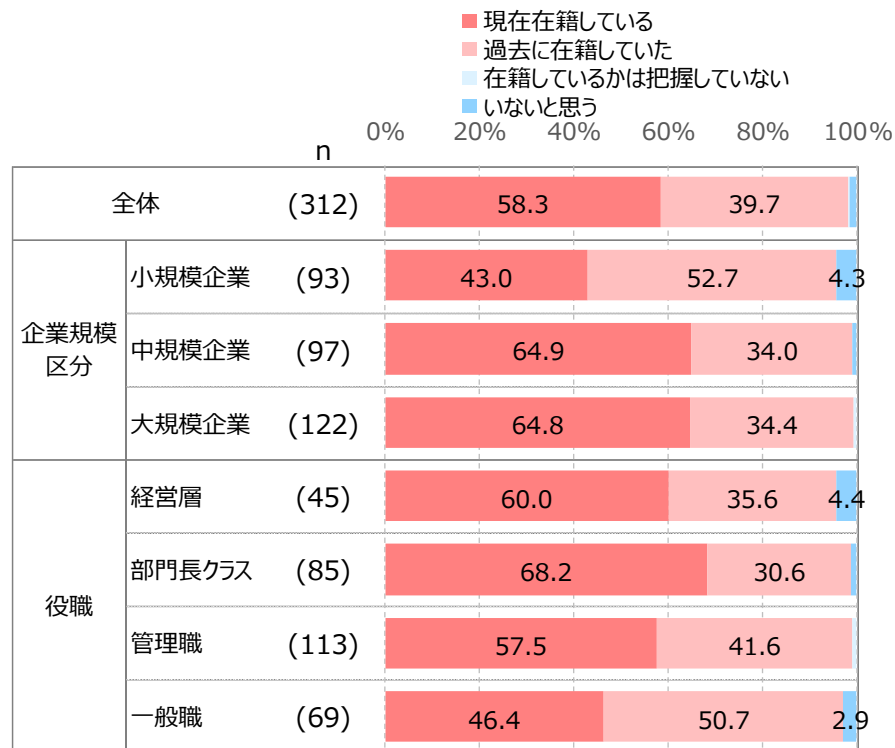
※所属部署単位での状況ではなく、全社的な在籍状況をご存じであれば、その範囲でご回答をお願いします。【SA】

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある
障害者手帳の所持者

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、
障害者手帳の未所持者（または不明）



※2%未満の数値は非表示



※2%未満の数値は非表示

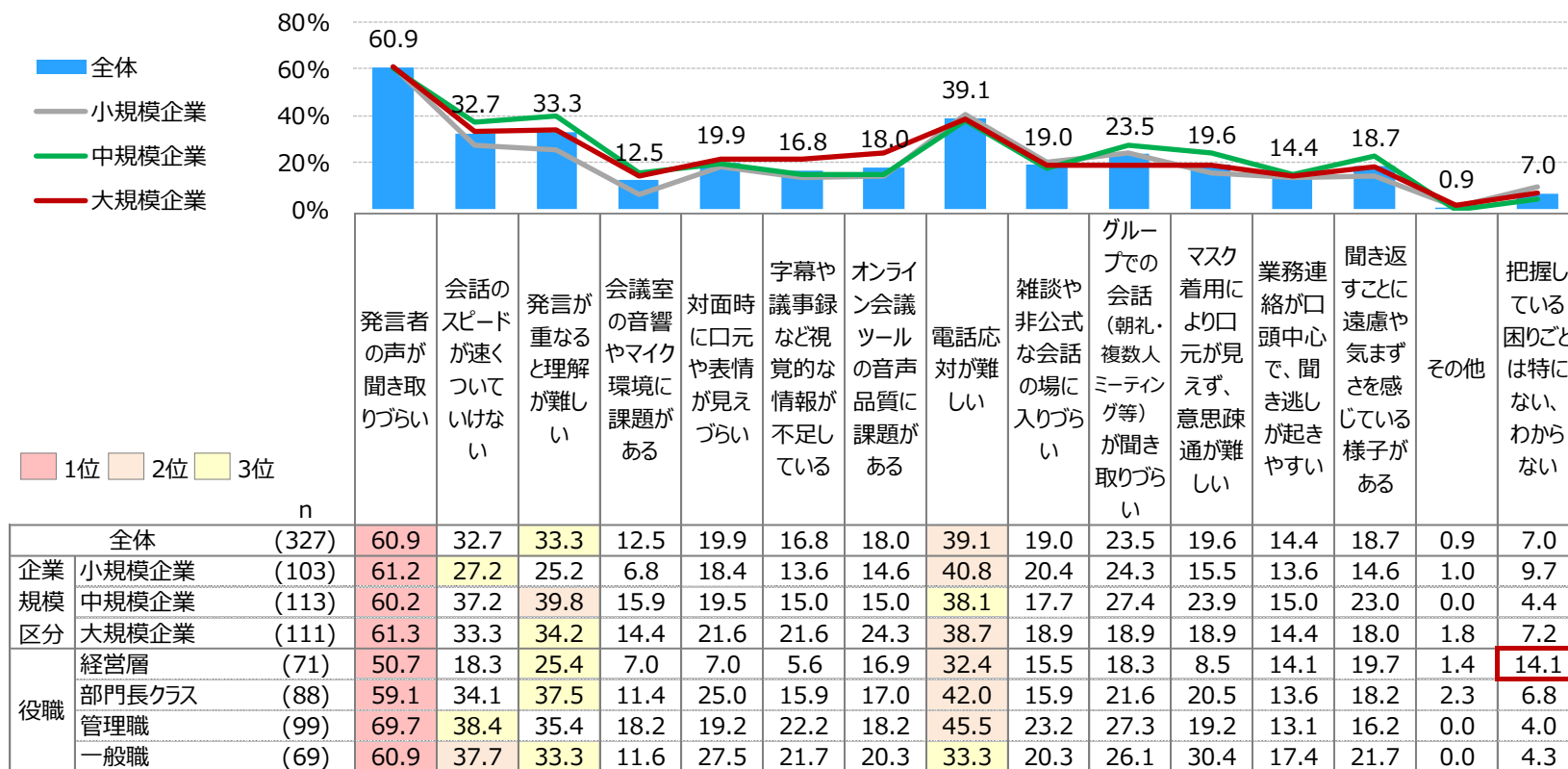
聴覚に困難がある方の職場で抱えていた困りごと（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「発言者の声が聞き取りづらい」が61%で最も高く、次いで「電話応対が難しい」「発言が重なる」と理解が難しい」が続く。
- どのセグメントでも、「発言者の声が聞き取りづらい」が最も高く、上位3項目に違いはほとんど見られなかった。なお、経営層では「把握している困りごととは特にない、わからない」が1割を超えた。

Q2.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方が職場で抱えていた困りごととして、該当するものをすべてお知らせください。※過去に対応したケースも含めてお答えください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



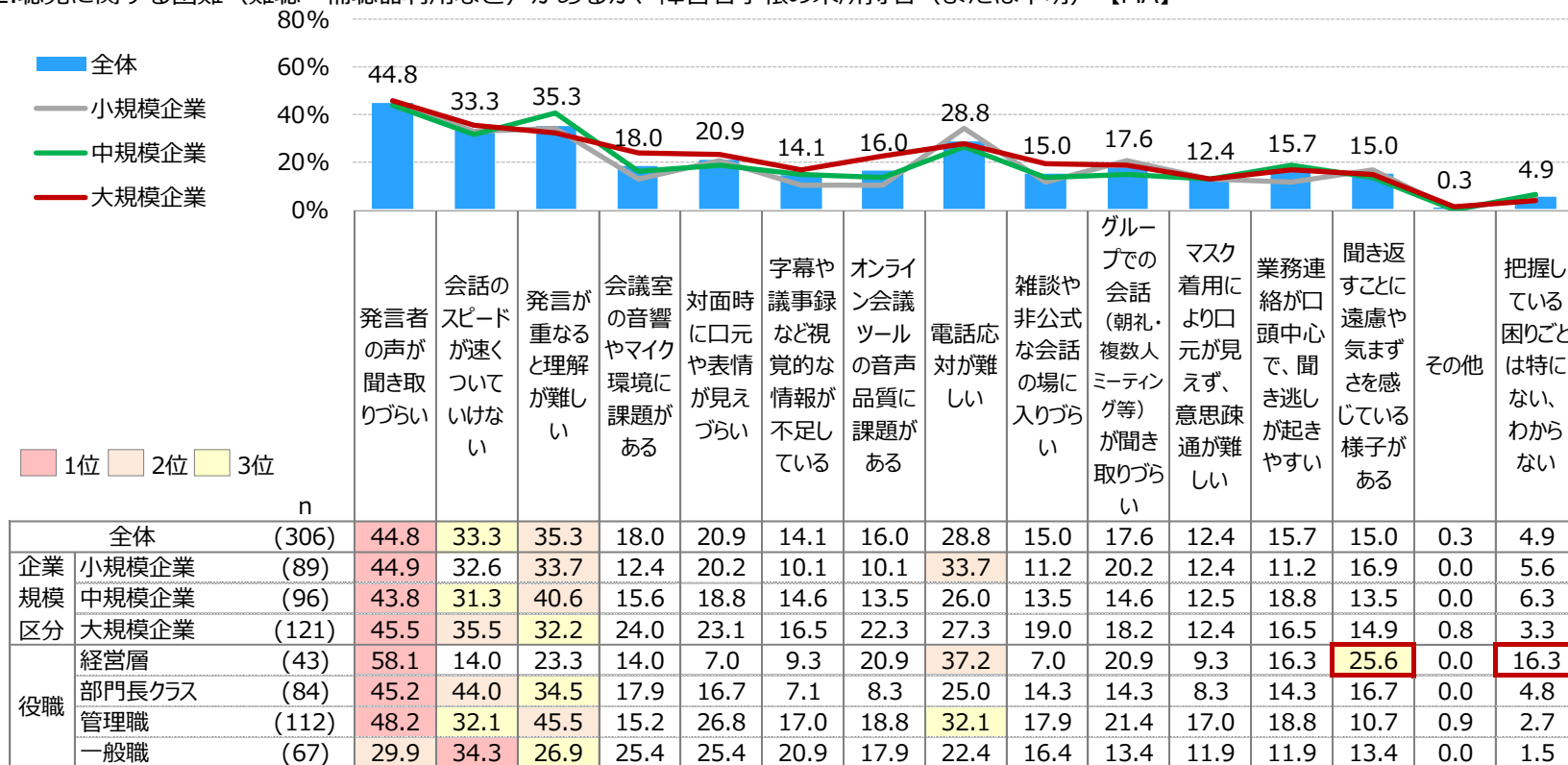
聴覚に困難がある方の職場で抱えていた困りごと（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 所持者と同様に、「発言者の声が聞き取りづらい」が45%で最も高く、次いで「発言が重なると理解が難しい」「会話のスピードが速くてついていけない」が続く。
- セグメント別では、一般職は「会話のスピードが速くてついていけない」、それ以外では「発言者の声が聞き取りづらい」が最も高く、上位3項目に違いはほとんど見られなかった。なお、経営層では「聞き返すことに遠慮や気まづさを感じている様子がある」が3番目に高く、「把握している困りごととは特にな、わからない」が1割を超えた。

Q2.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方が職場で抱えていた困りごととして、該当するものをすべてお知らせください。※過去に対応したケースも含めてお答えください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



聴覚に関する困難について職場全体としての理解度

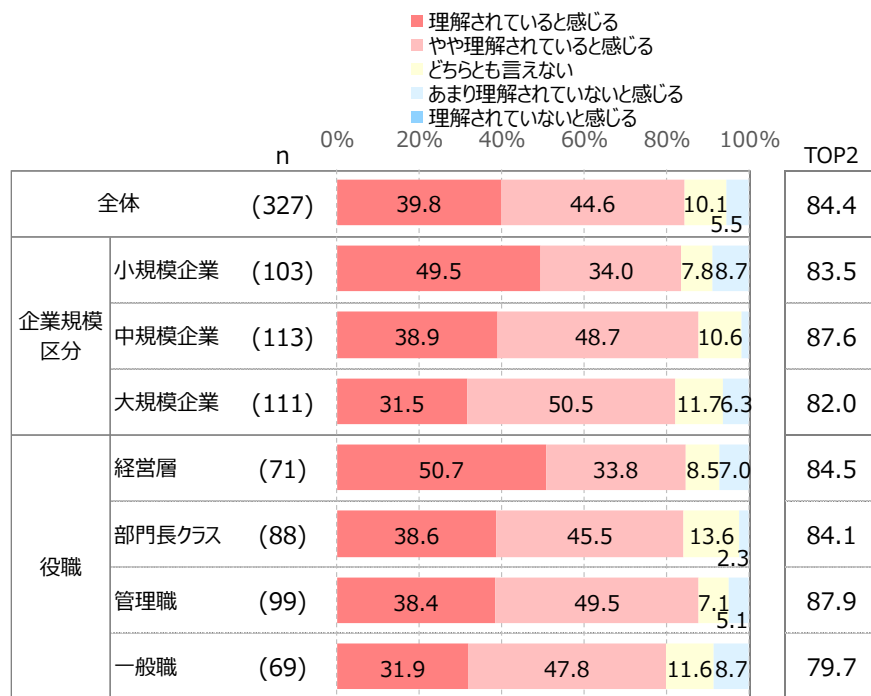
【ベース:左_手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた、右_未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 回答者自身から見て、理解されていると感じる（TOP2）は、障害者手帳の所持者で84%、障害手帳の未所持者（または不明）で83%とほぼ同等。
- どのセグメントでも8割程となっており、全体と比較して5pt以上差が見られるセグメントはなかった。

Q3.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）に関して、職場全体としての理解度について、あなたのご認識に近いものをお知らせください。
【SA】

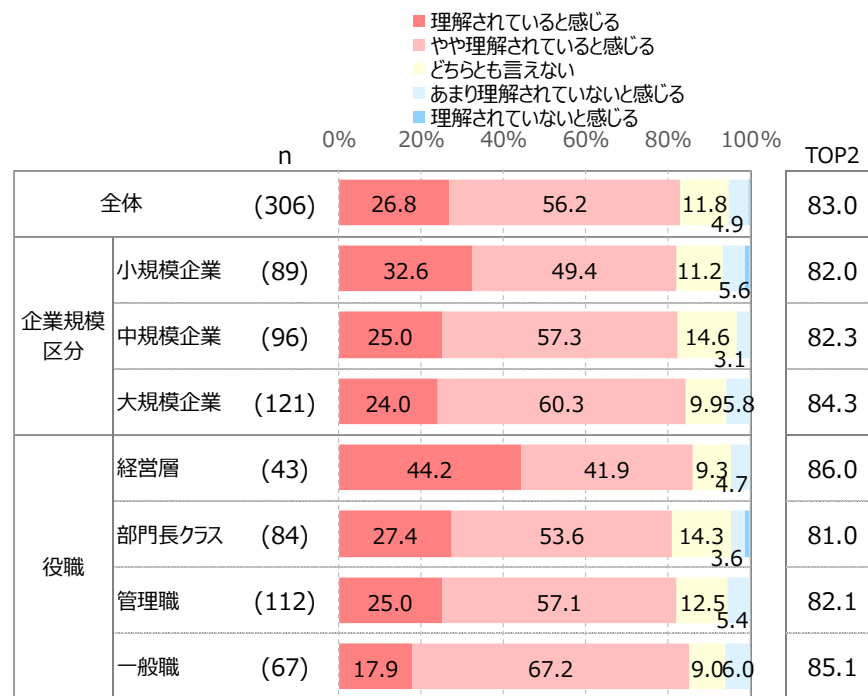
1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある
障害者手帳の所持者

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、
障害者手帳の未所持者（または不明）



※2%未満の数値は非表示

※TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計



※2%未満の数値は非表示

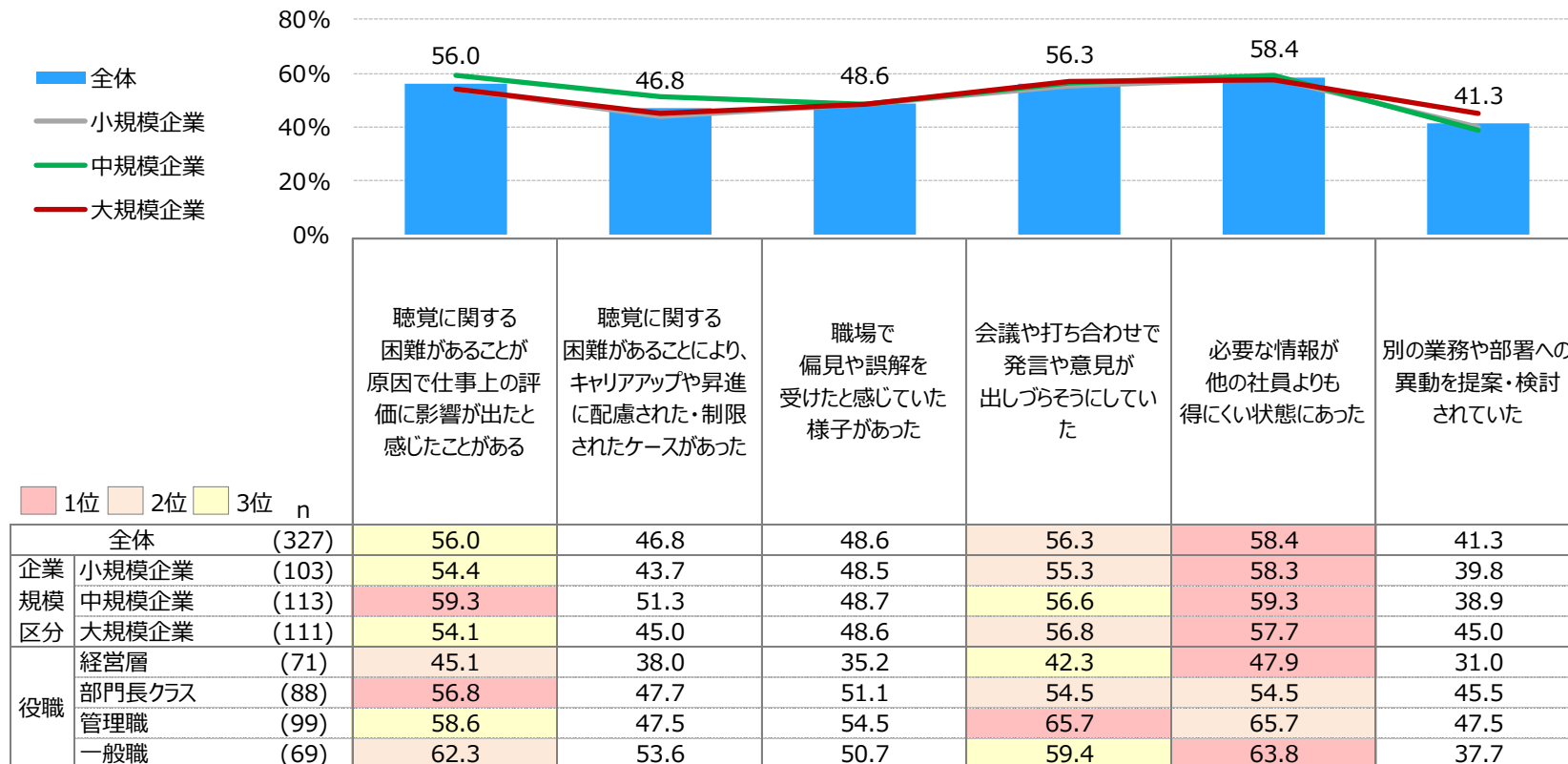
※TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計

聴覚に困難がある方の状況や影響TOP2（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- あてはまる（TOP2）は、「必要な情報が他の社員よりも得にくい状態にあった」が58%で最も高く、次いで僅差で「発言や意見が出しづらそうにしていた」「仕事上の評価に影響が出たと感じたことがある」が続く。
- セグメント別では、中規模企業や部門長クラスは「仕事上の評価に影響が出たと感じたことがある」、管理職は「発言や意見が出しづらそうにしていた」が最も高かったが、上位3項目は同じであった。

Q4-1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方について、以下のような状況や影響が職場でどの程度見られた・感じたことがあるかお知らせください。【SA】



※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

(%)

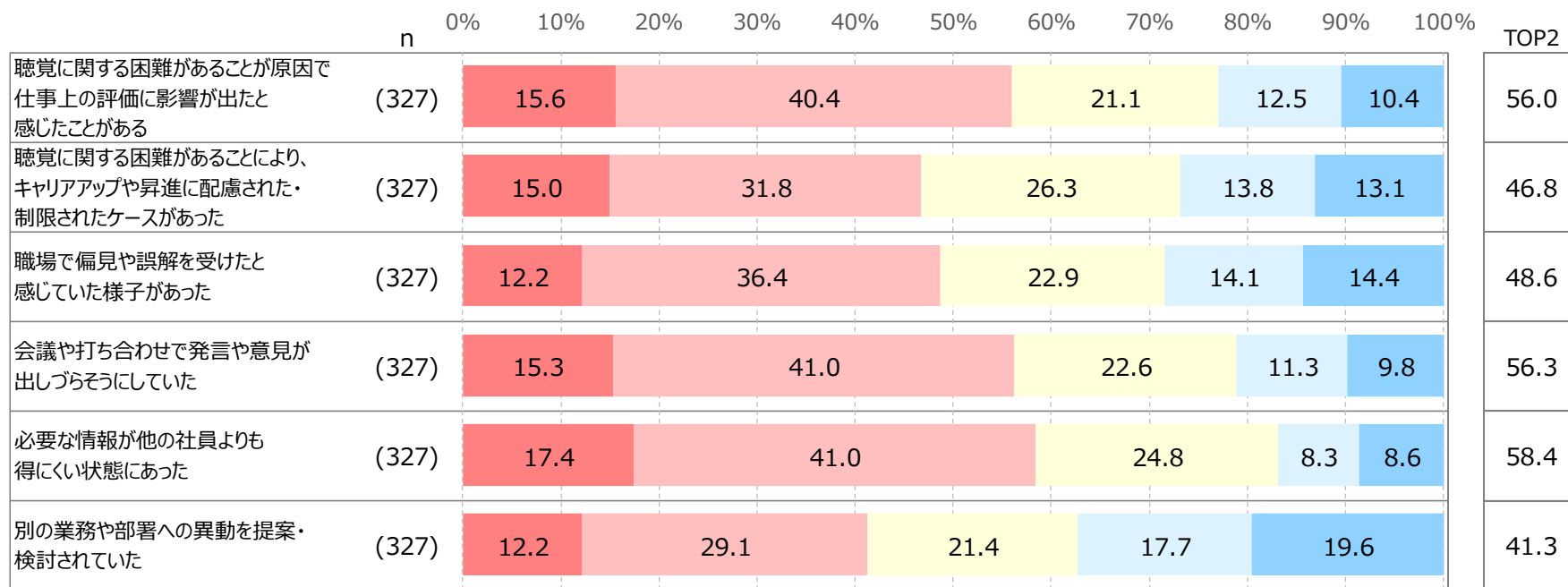
聴覚に困難がある方の状況や影響：内訳（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- あてはまる（TOP2）は、「必要な情報が他の社員よりも得にくい状態にあった」が58%で最も高く、次いで僅差で「発言や意見が出しづらそうにしていた」「仕事上の評価に影響が出たと感じたことがある」が続く。

Q4-1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方について、以下のような状況や影響が職場でどの程度見られた・感じたことがあるかお知らせください。【SA】

■ あてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらとも言えない ■ あまりあてはまらない ■ あてはまらない



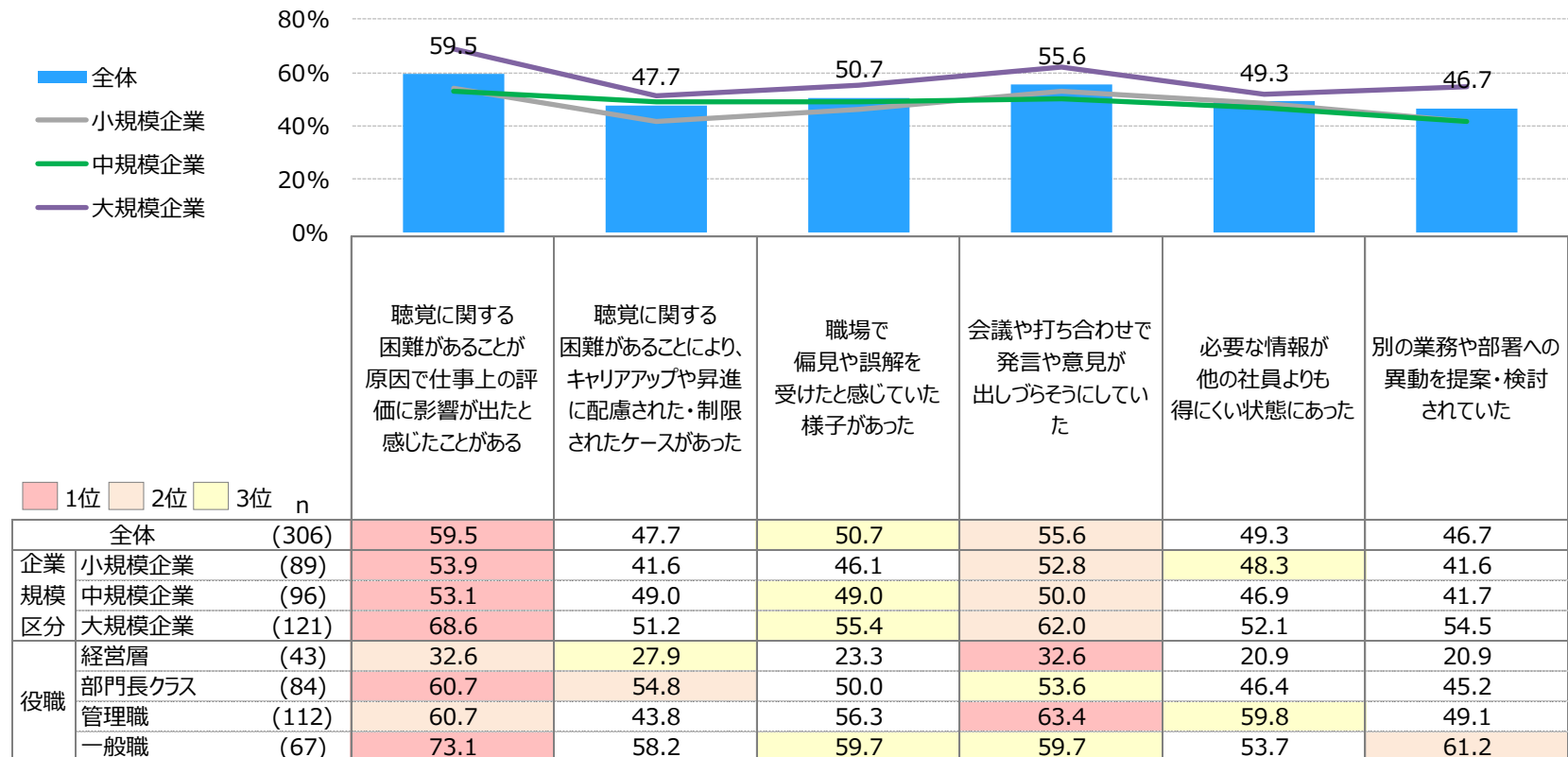
※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

聴覚に困難がある方の状況や影響TOP2（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- あてはまる（TOP2）は、「仕事上の評価に影響が出たと感じたことがある」が60%で最も高く、次いで「発言や意見が出しづらそうにしていた」「職場で偏見や誤解を受けたと感じていた様子があった」が続く。
- セグメント別では、経営層や管理職は「発言や意見が出しづらそうにしていた」が最も高かった。

Q4-2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方について、以下のような状況や影響が職場でどの程度見られた・感じたことがあるかお知らせください。【SA】



※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

(%)

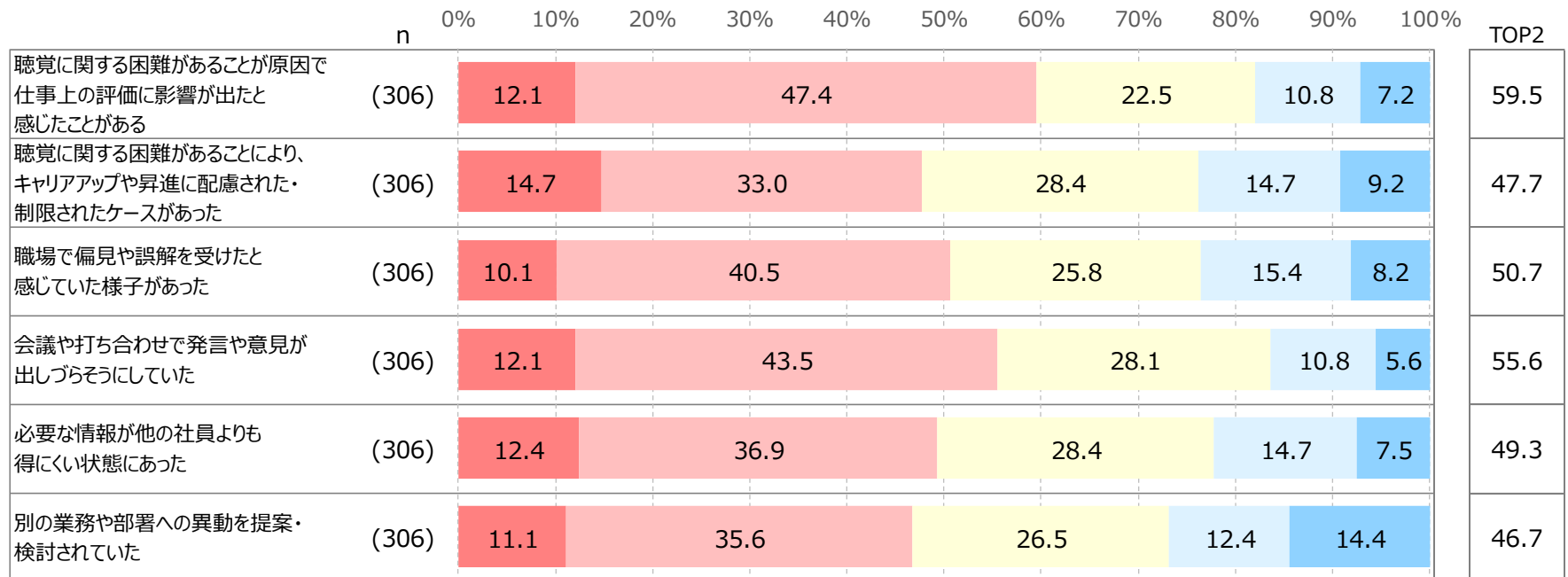
聴覚に困難がある方の状況や影響：内訳（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- あてはまる（TOP2）は、「仕事上の評価に影響が出たと感じたことがある」が60%で最も高く、次いで「発言や意見が出しづらそうにしていた」「職場で偏見や誤解を受けたと感じていた様子があった」が続く。

Q4-2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方について、以下のような状況や影響が職場でどの程度見られた・感じたことがあるかお知らせください。【SA】

■ あてはまる ■ ややあてはまる ■ どちらとも言えない ■ あまりあてはまらない ■ あてはまらない



※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

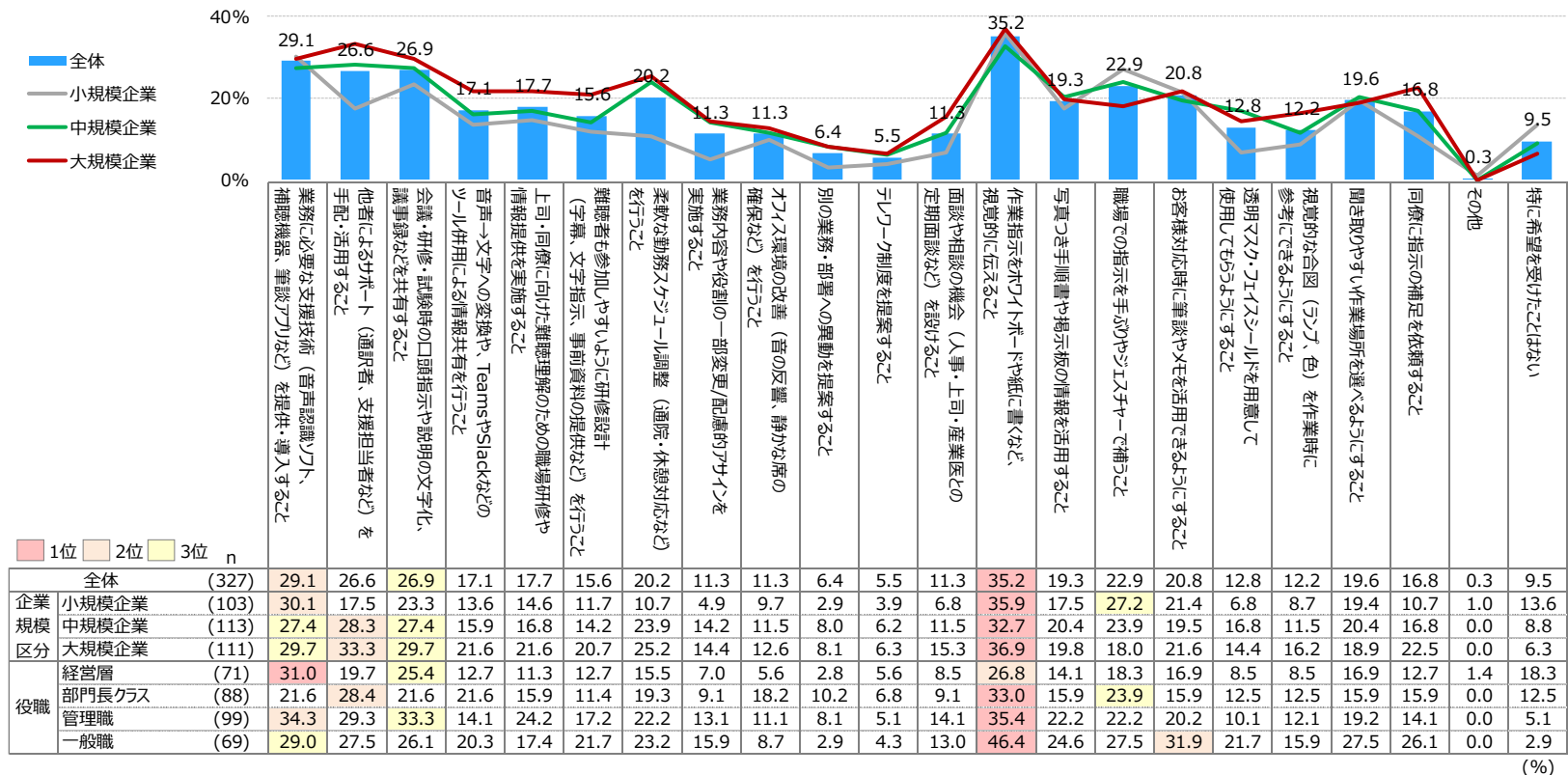
聴覚に困難がある方から希望された配慮や支援（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えること」が35%で最も高く、次いで「業務に必要な支援技術を提供・導入すること」「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録などを共有すること」が続く。
- セグメント別では、経営層は「業務に必要な支援技術を提供・導入すること」、それ以外は「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えること」が最も高かった。

Q5.現在の職場において、今までに聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方から希望されたことがある配慮や支援をすべてお知らせください。※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去に希望されたことがある配慮や支援についてお答えください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



(%)

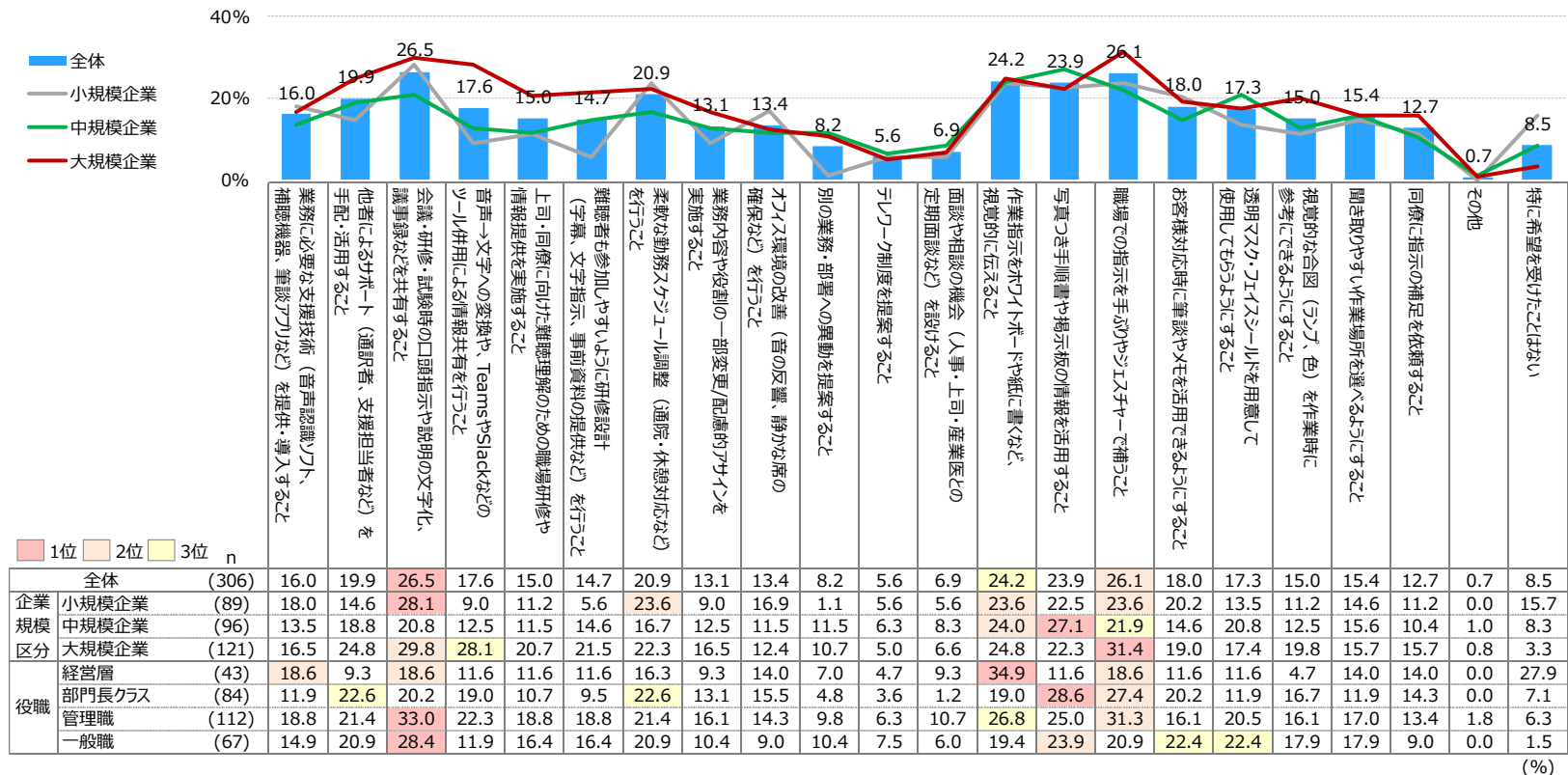
聴覚に困難がある方から希望された配慮や支援（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録などを共有すること」が27%で最も高く、次いで僅差で「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うこと」「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えること」が続く。
- セグメント別では、上位3項目以外の「写真つき手順書や掲示板の情報を活用すること」が中規模企業や部門長クラスで最も高かった。

Q5.現在の職場において、今までに聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方から希望されたことがある配慮や支援をすべてお知らせください。※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去に希望されたことがある配慮や支援についてお答えください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



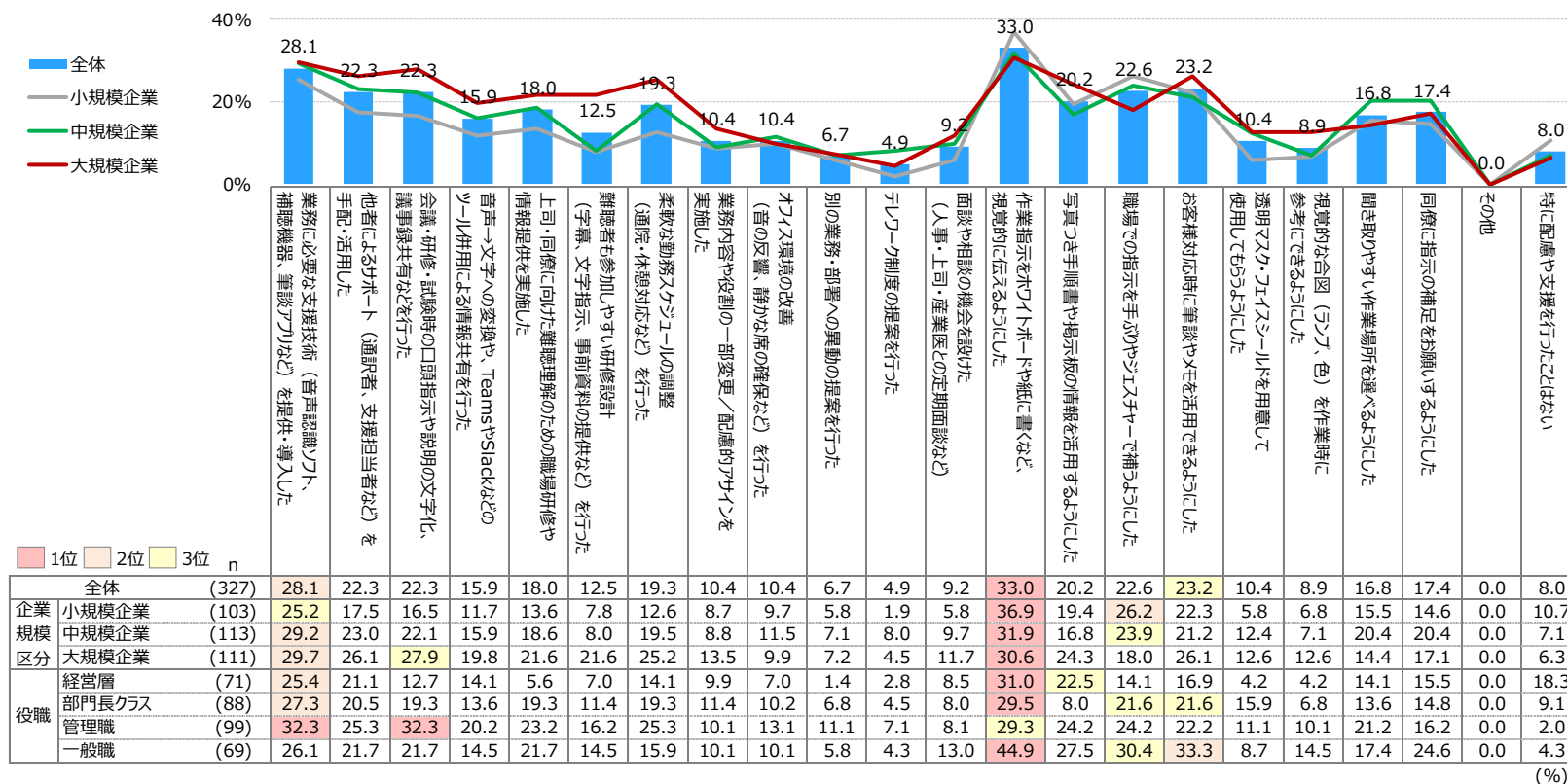
聴覚に困難がある方に提供した配慮や支援（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」が33%で最も高く、次いで「業務に必要な支援技術を提供・導入した」「お客様対応時に筆談やメモを活用できるようにした」が続く。
- セグメント別では、管理職は「業務に必要な支援技術を提供・導入した」や「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った」が最も高かった。

Q6.現在の職場において、今までに聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方に提供したことがある配慮や支援をすべてお知らせください。※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去に提供したことがある配慮や支援をお答えください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



(%)

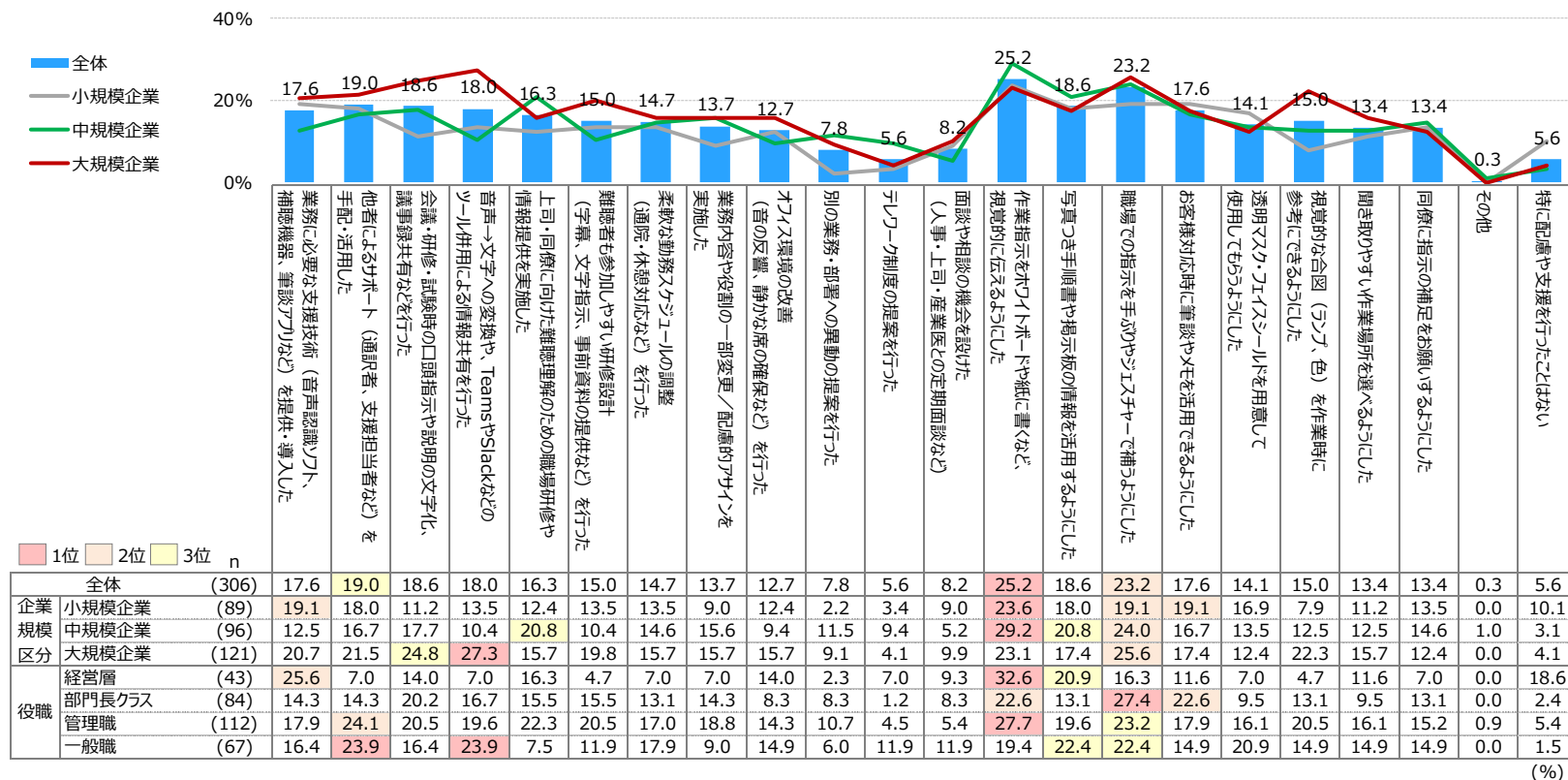
聴覚に困難がある方に提供した配慮や支援（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」が25%で最も高く、次いで僅差で「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした」「他者によるサポート（通訳者、支援担当者など）を手配・活用した」が続く。
- セグメント別では、上位3項目以外の「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有を行った」が大規模企業や一般職で最も高かった。

Q6.現在の職場において、今までに聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方に提供したことがある配慮や支援をすべてお知らせください。※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去に提供したことがある配慮や支援をお答えください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】

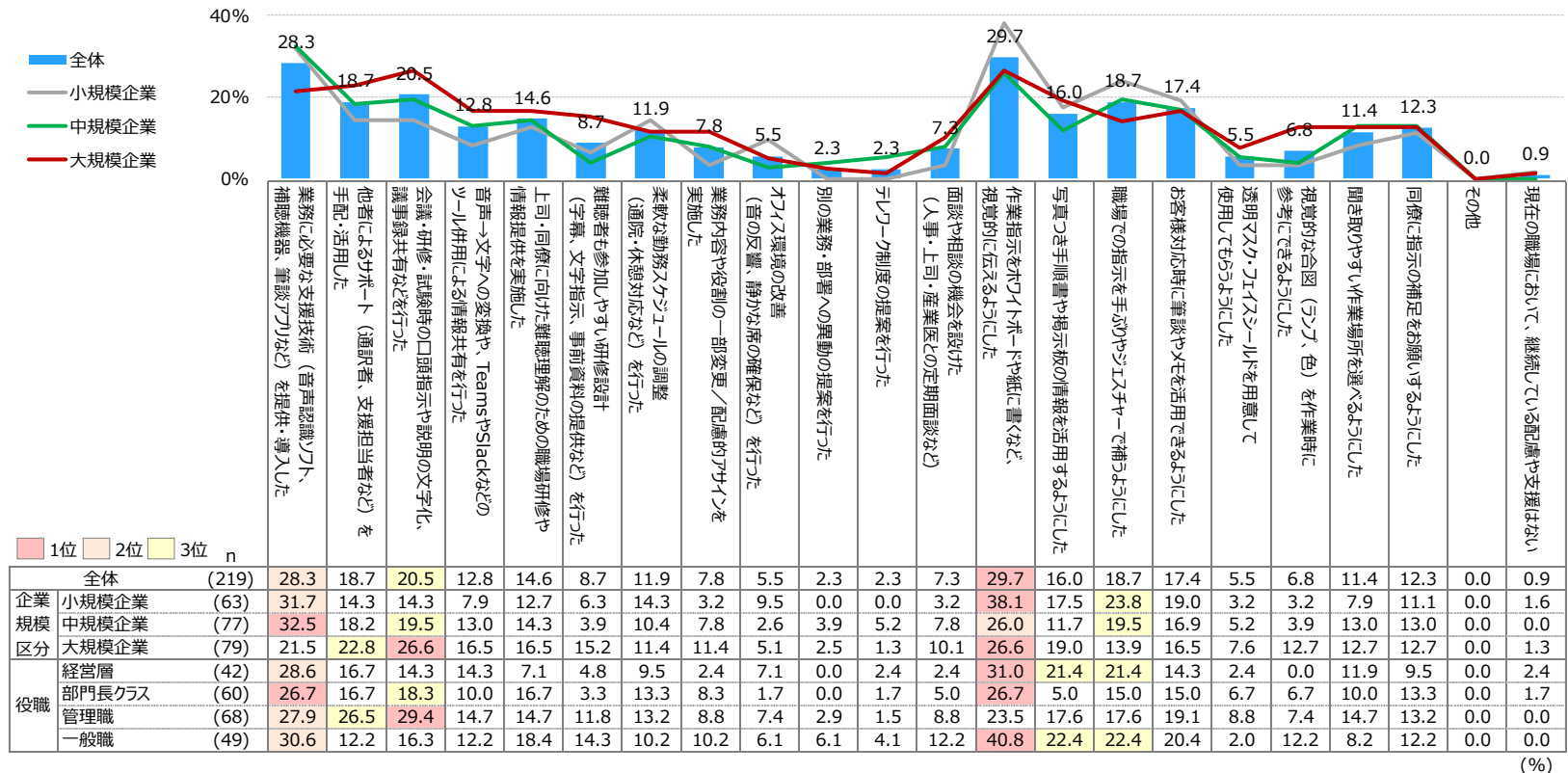


聴覚に困難がある方に継続している配慮や支援（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」が30%で最も高く、次いで「業務に必要な支援技術を提供・導入した」「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った」が続く。
- セグメント別では、中規模企業や部門長クラスは「業務に必要な支援技術を提供・導入した」、大規模企業や管理職は「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った」が最も高かった。なお、大規模企業は、「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」も同等。

Q7-1.現在の職場において、現在も聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方に継続している配慮や支援をすべてお知らせください。
【MA】



(%)

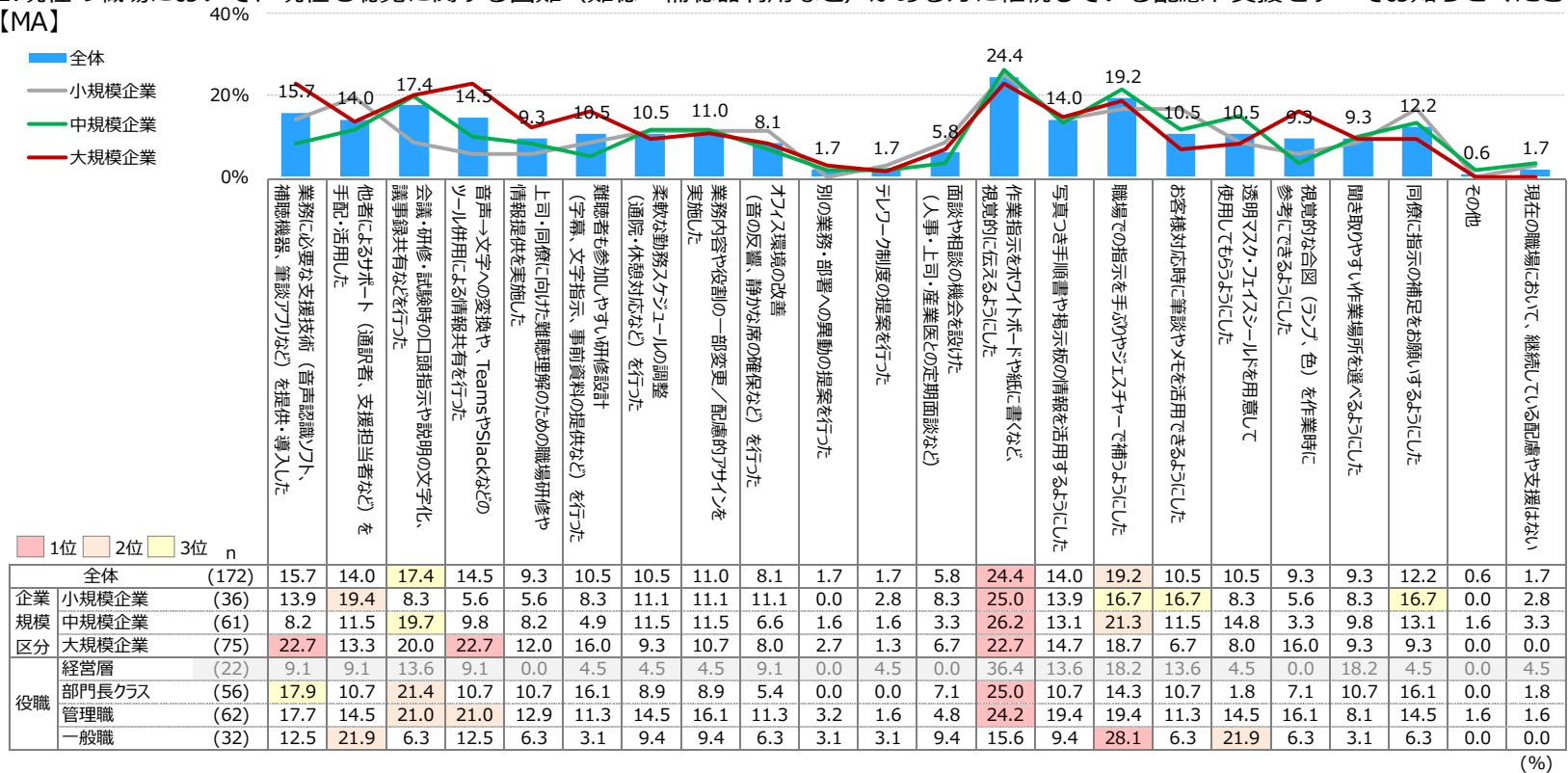
聴覚に困難がある方に継続している配慮や支援（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 所持者と同様に、「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」が24%で最も高く、次いで「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした」「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「業務に必要な支援技術を提供・導入した」と「音声→文字への変換や、TeamsやSlackなどのツール併用による情報共有を行った」、一般職は「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした」が最も高かった。なお、大規模企業は、「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」も同等。

Q7-2.現在の職場において、現在も聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方に継続している配慮や支援をすべてお知らせください。

【MA】

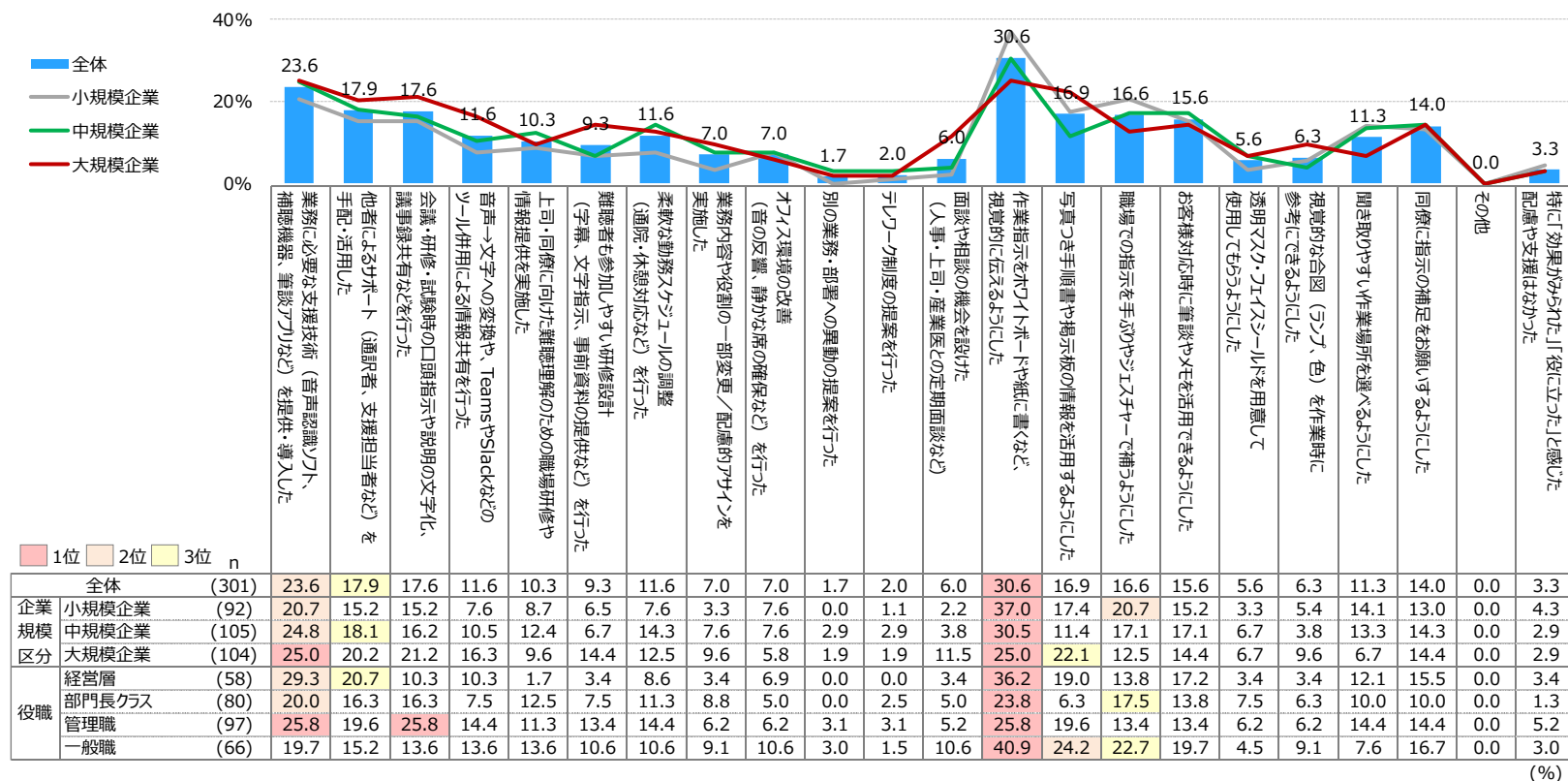


聴覚に困難がある方に効果があった・役に立った配慮や支援 (①所持者)

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」が31%で最も高く、次いで「業務に必要な支援技術を提供・導入した」「他者によるサポートを手配・活用した」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「業務に必要な支援技術を提供・導入した」、管理職は「業務に必要な支援技術を提供・導入した」と「口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った」が「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」と同様に最も高かった。

Q8-1.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への配慮や支援のうち、あなたが「効果があった」「役に立った」と感じたものをすべてお知らせください。※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去に「効果がみられた」「役に立った」とあなたが感じた配慮や支援をお答えください。【MA】

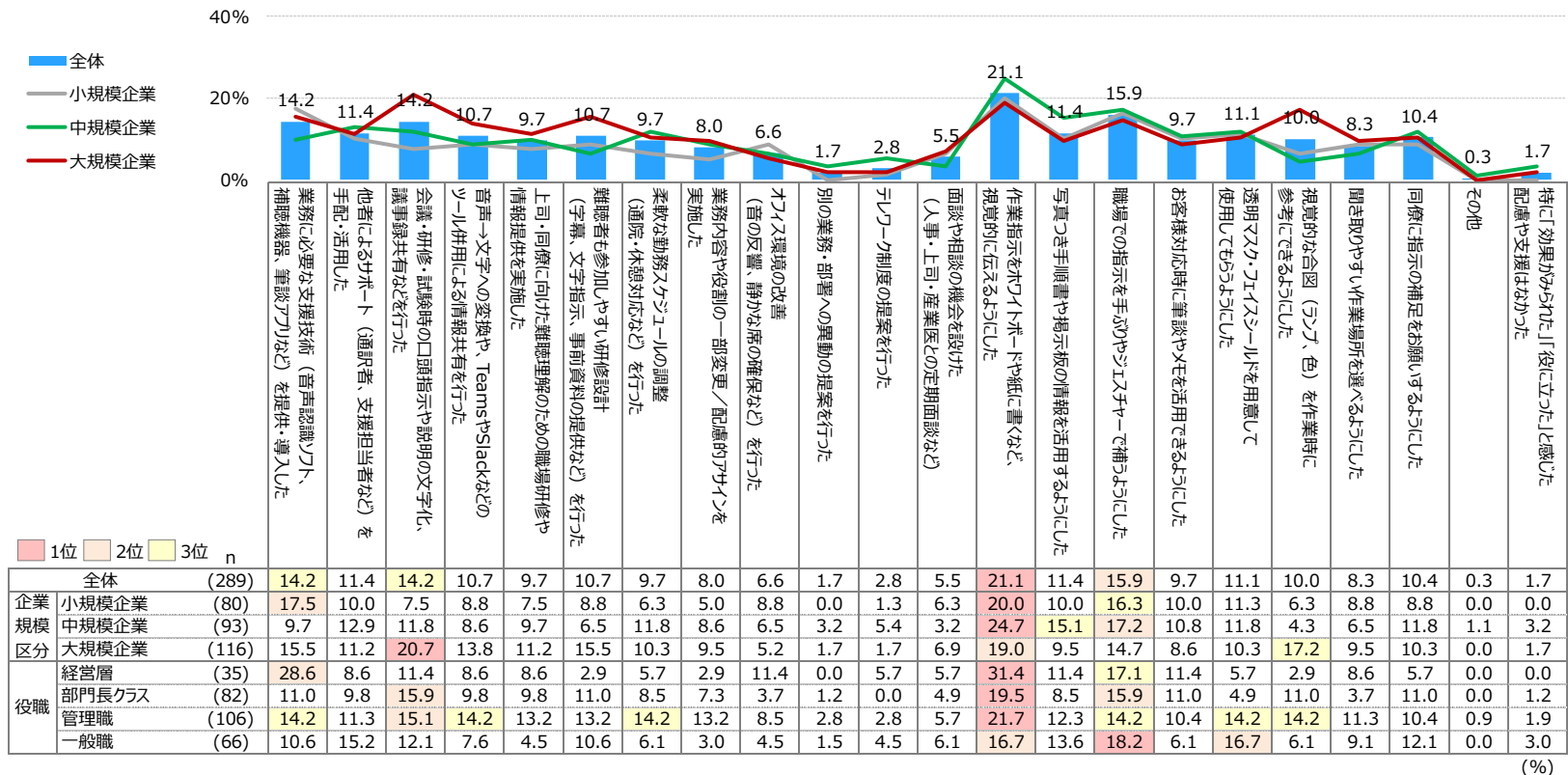


聴覚に困難がある方に効果があった・役に立った配慮や支援 (②未所持者)

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えるようにした」が21%で最も高く、次いで「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「口頭指示や説明の文字化、議事録共有などを行った」、一般職は「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うようにした」が最も高かった。

Q8-2.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への配慮や支援のうち、あなたが「効果があった」「役に立った」と感じたものをすべてお知らせください。※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去に「効果がみられた」「役に立った」とあなたが感じた配慮や支援をお答えください。【MA】

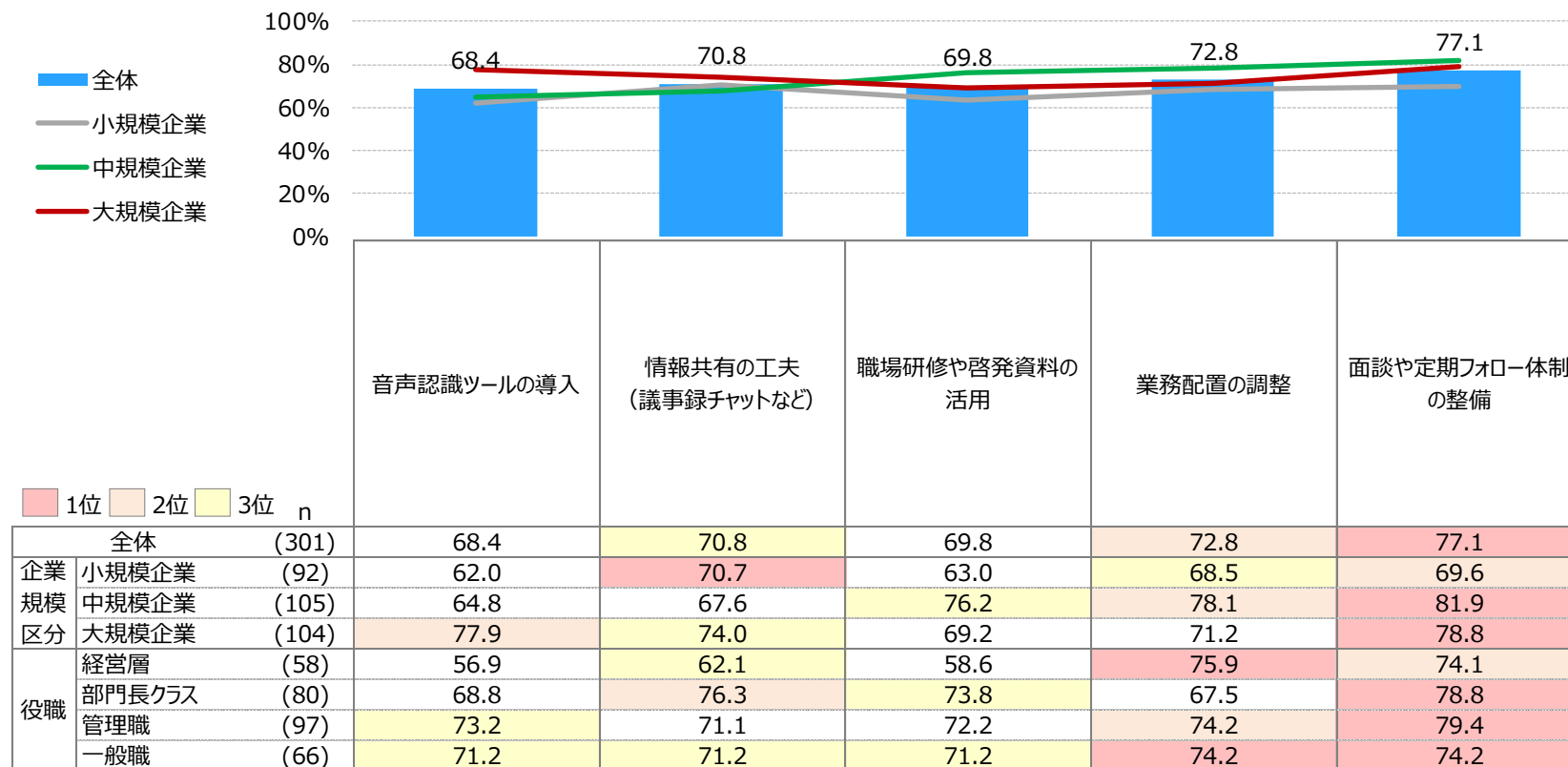


職場に効果があったと感じる配慮や支援TOP2（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 効果があった（TOP2）は、「面談や定期フォロー体制の整備」が77%で最も高く、次いで「業務配置の調整」「情報共有の工夫」が続く。
- セグメント別では、小規模企業は「情報共有の工夫」、経営層や一般職では「業務配置の調整」が最も高かった。なお、一般職では「面談や定期フォロー体制の整備」も同等。

Q9-1.以下の配慮や支援について、職場にどの程度効果があったと感じますか。【SA】



※TOP2:「効果があった」+「ある程度効果があった」の計

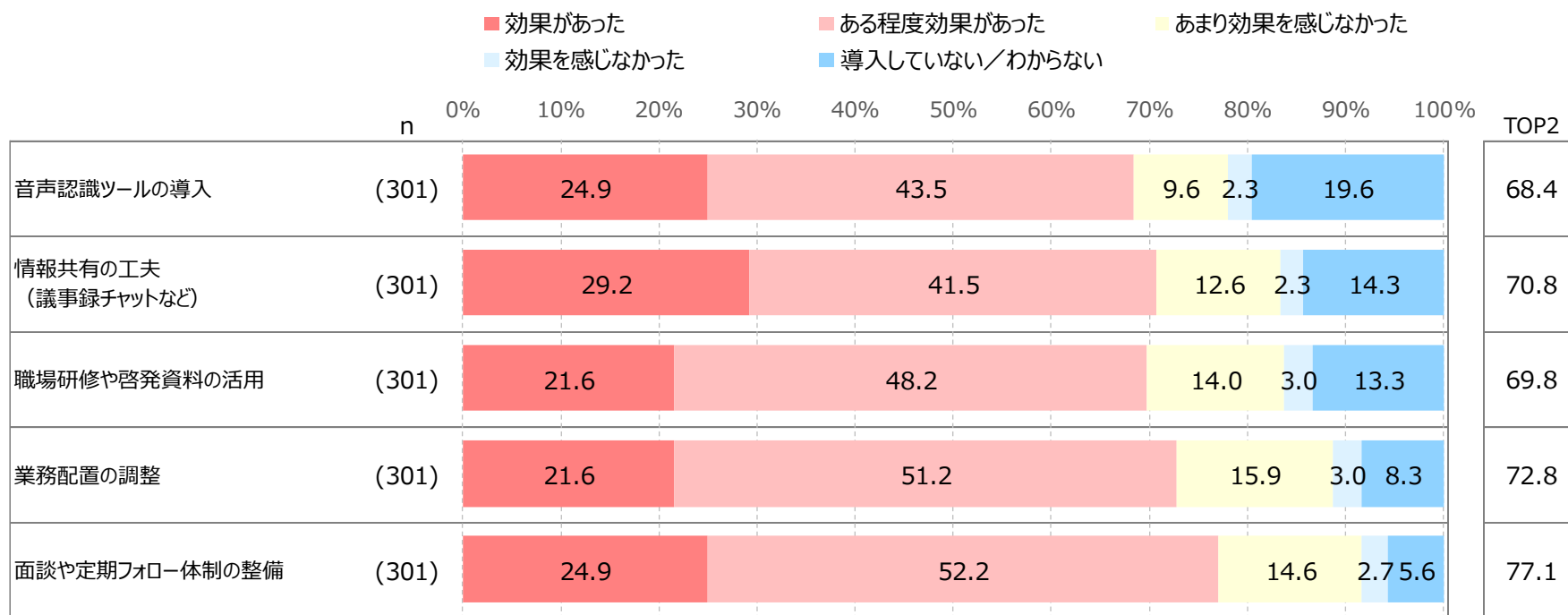
(%)

職場に効果があったと感じる配慮や支援：内訳（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 効果があった（TOP2）は、「面談や定期フォロー体制の整備」が77%で最も高く、次いで「業務配置の調整」「情報共有の工夫」が続く。
- 「面談や定期フォロー体制の整備」以外は、いずれも7割程で差はほとんど見られなかった。

Q9-1.以下の配慮や支援について、職場にどの程度効果があったと感じますか。【SA】



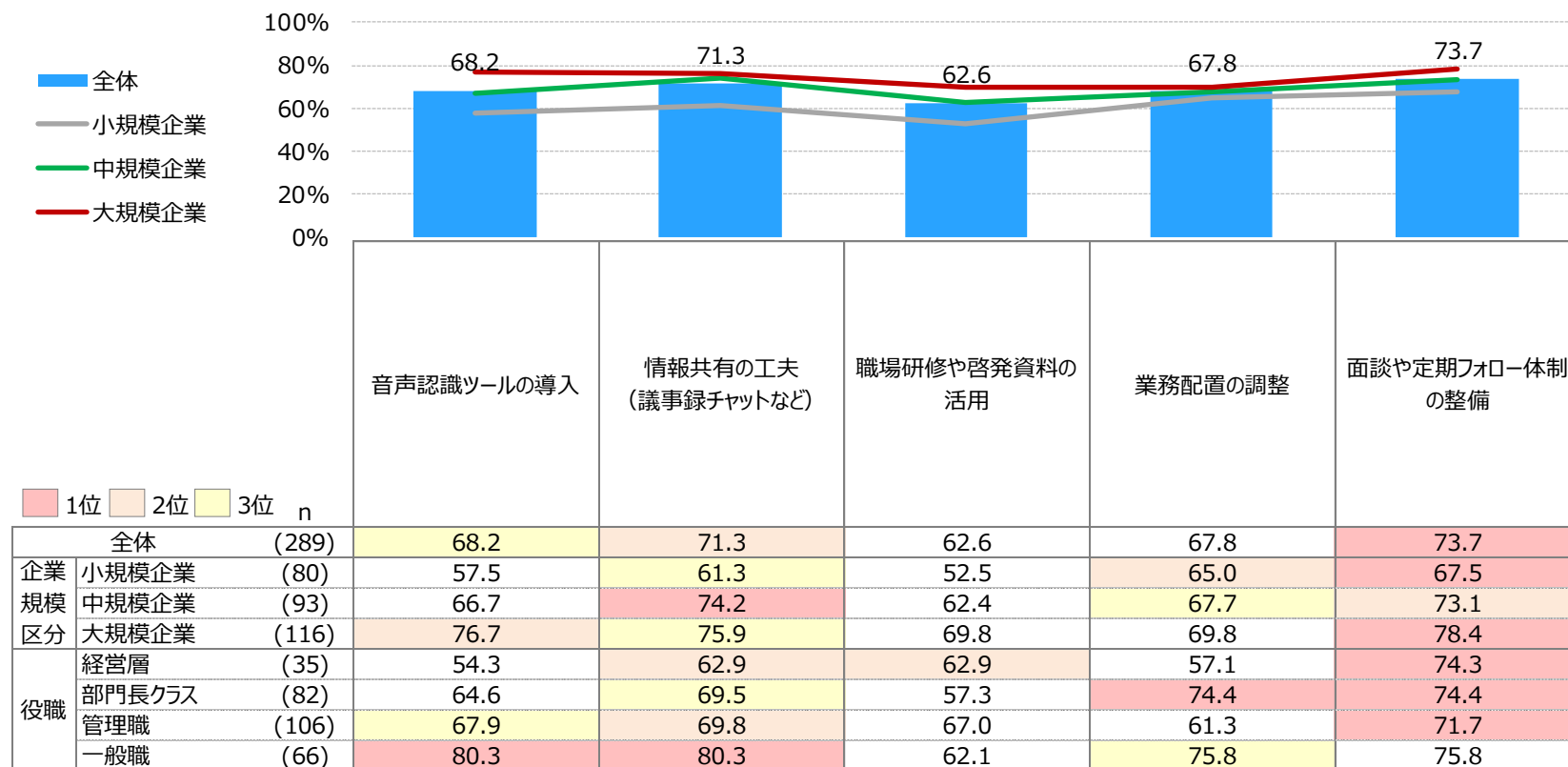
※TOP2:「効果があった」+「ある程度効果があった」の計

職場に効果があったと感じる配慮や支援TOP2（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 効果があった（TOP2）は、所持者と同様に「面談や定期フォロー体制の整備」が74%で最も高く、次いで「情報共有の工夫」「音声認識ツールの導入」が続く。
- セグメント別では、中規模企業は「情報共有の工夫」、部門長クラスは「業務配置の調整」と「面談や定期フォロー体制の整備」、一般職では「音声認識ツールの導入」と「情報共有の工夫」が最も高かった。

Q9-2.以下の配慮や支援について、職場にどの程度効果があったと感じますか。【SA】



※TOP2:「効果があった」+「ある程度効果があった」の計

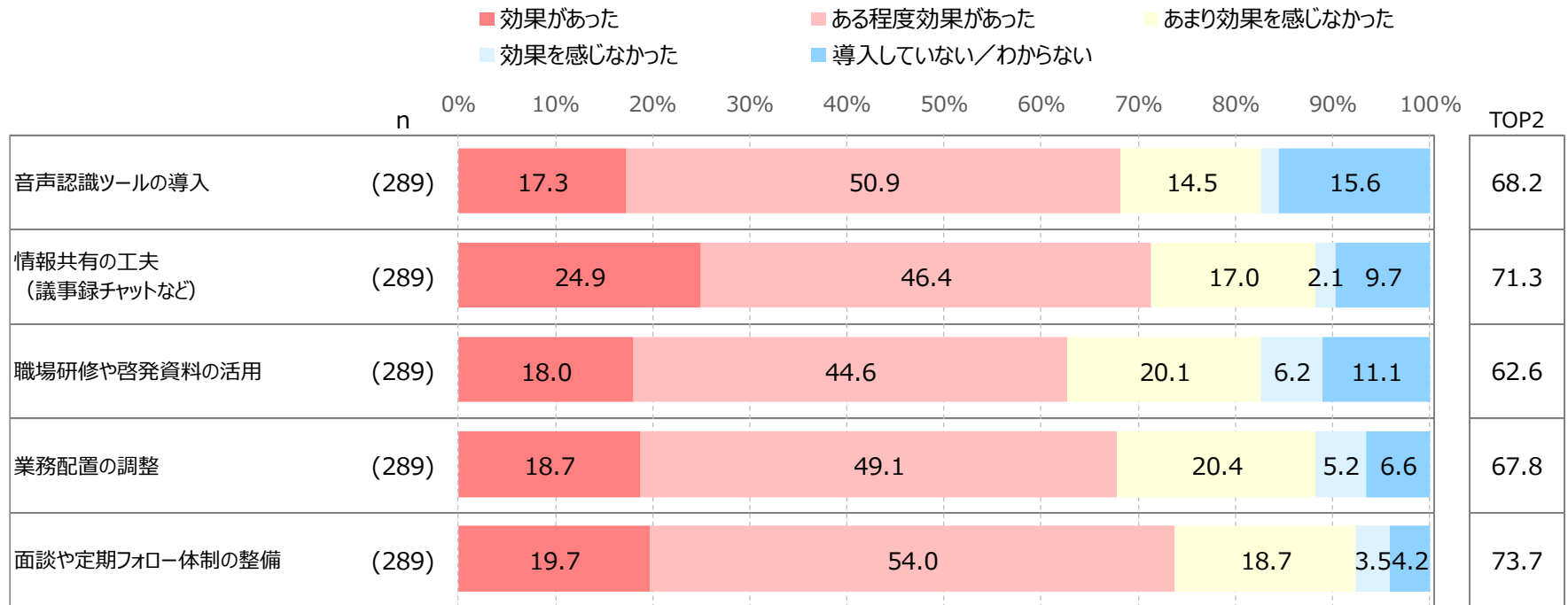
(%)

職場に効果があったと感じる配慮や支援：内訳（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍しており、配慮や支援を行ったことがある】

- 効果があった（TOP2）は、所持者と同様に「面談や定期フォロー体制の整備」が74%で最も高く、次いで「情報共有の工夫」「音声認識ツールの導入」が続く。
- 「職場研修や啓発資料の活用」以外は、いずれも7割程で差はほとんど見られなかった。

Q9-2.以下の配慮や支援について、職場にどの程度効果があったと感じますか。【SA】



※2%未満の数値は非表示 ※TOP2:「効果があった」+「ある程度効果があった」の計

聴覚に困難がある方が自ら行っていた工夫や対処（①所持者）

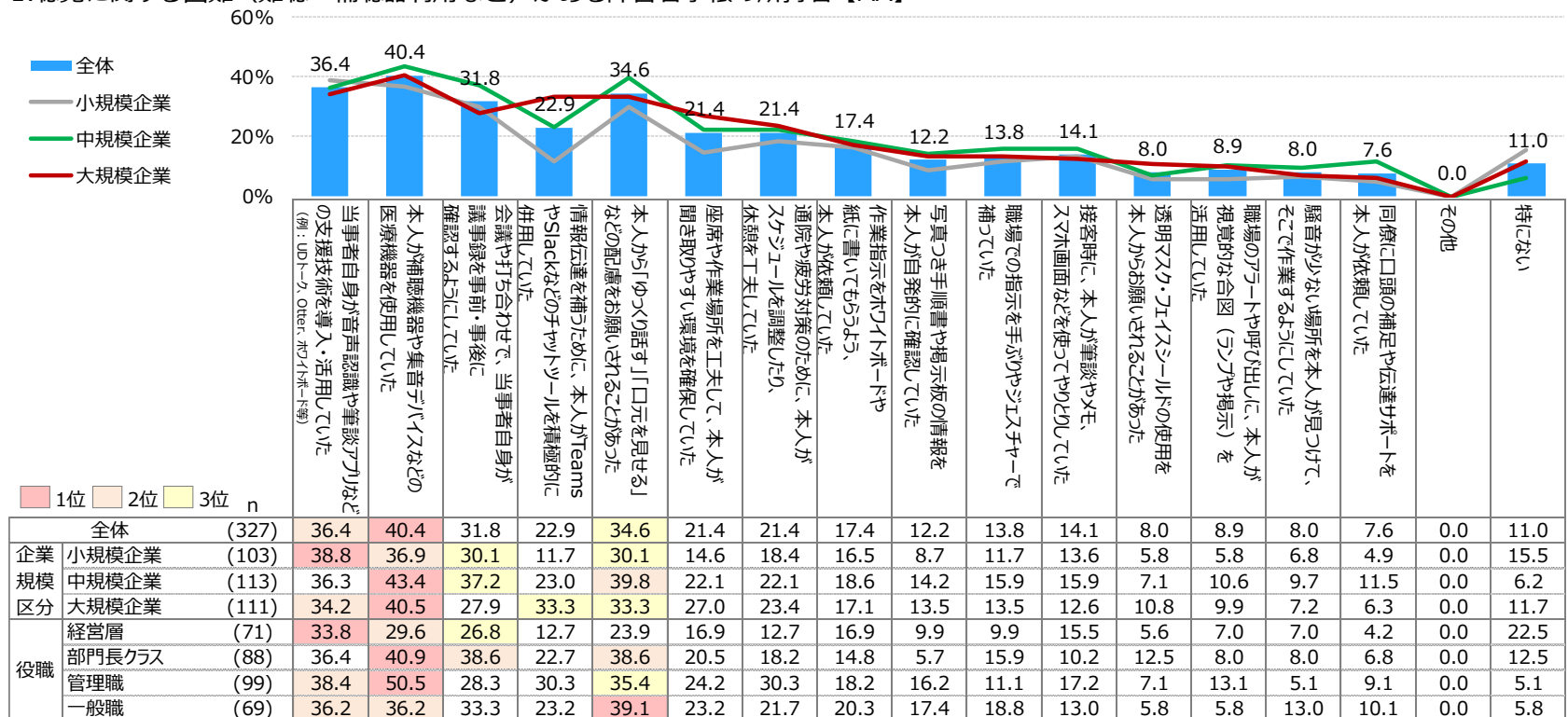
【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「本人が補聴機器や集音デバイスなどの医療機器を使用していた」が40%で最も高く、次いで「当事者自身が音声認識や筆談アプリなどの支援技術を導入・活用していた」「本人から『ゆっくり話す』『口元を見せる』などの配慮をお願いされることがあった」が続く。
- セグメント別では、小規模企業や経営層は「当事者自身が～支援技術を導入・活用していた」、一般職は「本人から～配慮をお願いされることがあった」が最も高かった。

Q10.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方が自ら行っていた工夫や対処があればすべてお知らせください。

※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去にいた方が行っていた工夫や対処をお答えください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



(%)

聴覚に困難がある方が自ら行っていた工夫や対処（②未所持者）

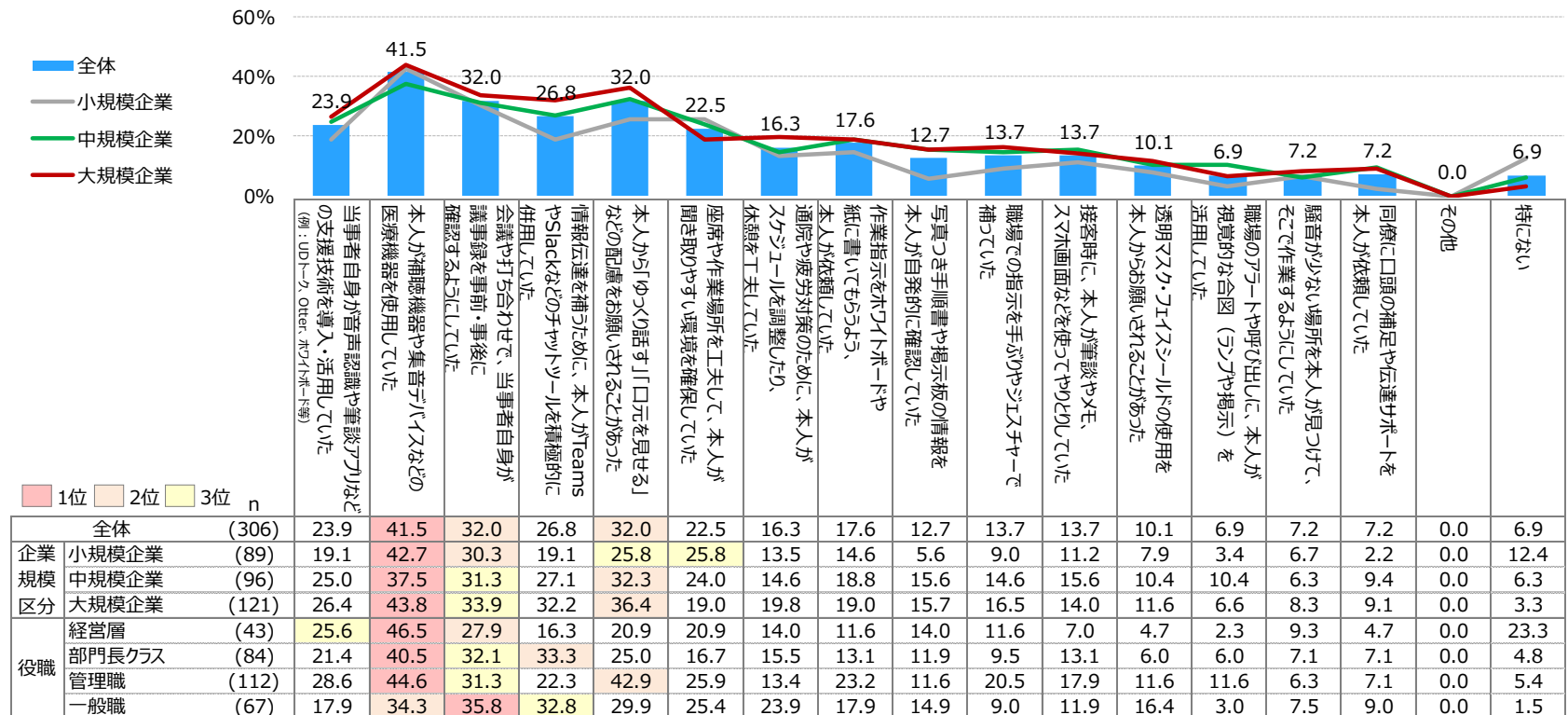
【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「本人が補聴機器や集音デバイスなどの医療機器を使用していた」が42%で最も高く、次いで「会議や打ち合わせで、当事者自身が議事録を事前・事後に確認するようにしていた」と「本人から『ゆっくり話す』『口元を見せる』などの配慮をお願いされることがあった」が続く。
- セグメント別では、一般職は「会議や打ち合わせで、当事者自身が議事録を事前・事後に確認するようにしていた」が最も高かった。

Q10.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方が自ら行っていた工夫や対処があればすべてお知らせください。

※現在、聴覚に関する困難がある方がいない場合、過去にいた方が行っていた工夫や対処をお答えください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



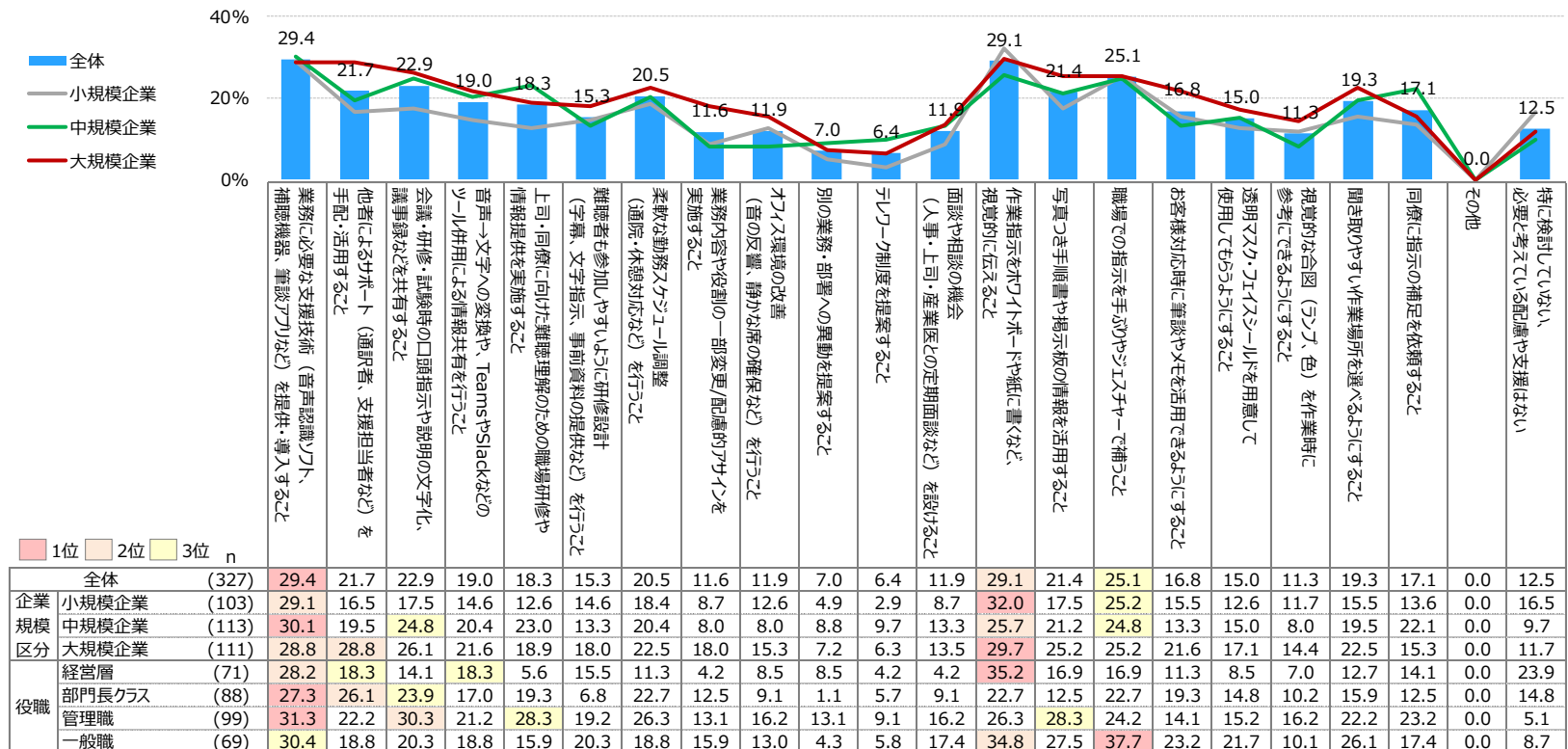
(%)

聴覚に困難がある方へ検討・必要と考える支援や配慮（①所持者）

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「業務に必要な支援技術を提供・導入すること」が29%で最も高く、次いで僅差で「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えること」が続く。
- セグメント別では、中規模企業、部門長クラスや管理職は前者、小・大規模企業や経営層は後者が最も高かった。なお、一般職は「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うこと」が最も高かった。

Q11.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方へ今後検討している、または必要と考えている支援や配慮があればすべてお知らせください。※今までに聴覚に関する困難がある方がいない場合、今後聴覚に関する困難がある方が働くことになった時を想定してお答えください。1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



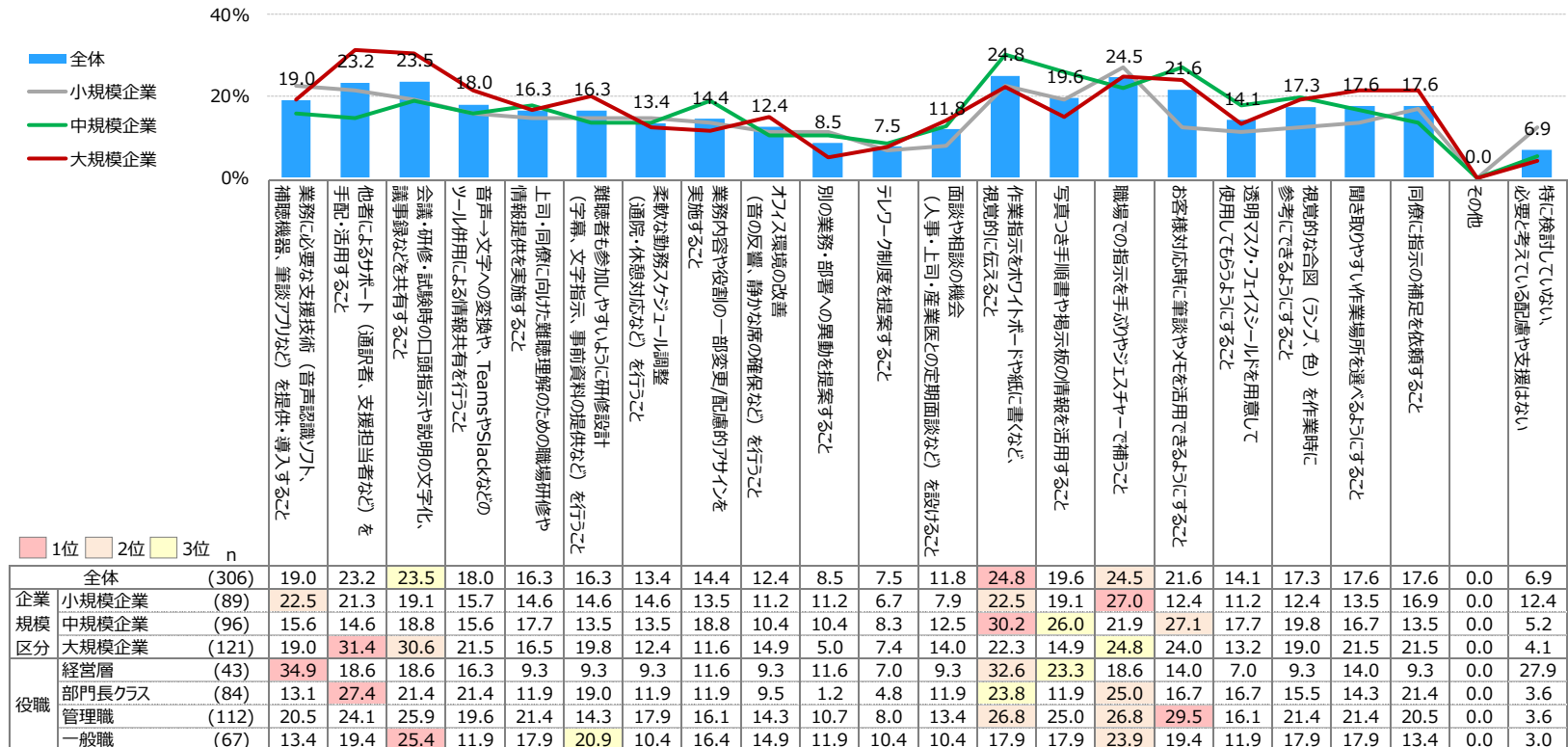
(%)

聴覚に困難がある方へ検討・必要と考える支援や配慮（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「作業指示をホワイトボードや紙に書くなど、視覚的に伝えること」が25%で最も高く、次いで僅差で「職場での指示を手ぶりやジェスチャーで補うこと」が続く。
- セグメント別では、上位2項目以外に大規模企業や部門長クラスは「他者によるサポートを手配・活用すること」、経営層は「業務に必要な支援技術を提供・導入すること」、管理職は「お客様対応時に筆談やメモを活用できるようにすること」、一般職は「会議・研修・試験時の口頭指示や説明の文字化、議事録などを共有すること」が最も高かった。

Q11.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方へ今後検討している、または必要と考えている支援や配慮があればすべてお知らせください。※今までに聴覚に関する困難がある方がいない場合、今後聴覚に関する困難がある方が働くことになった時を想定してお答えください。2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



(%)

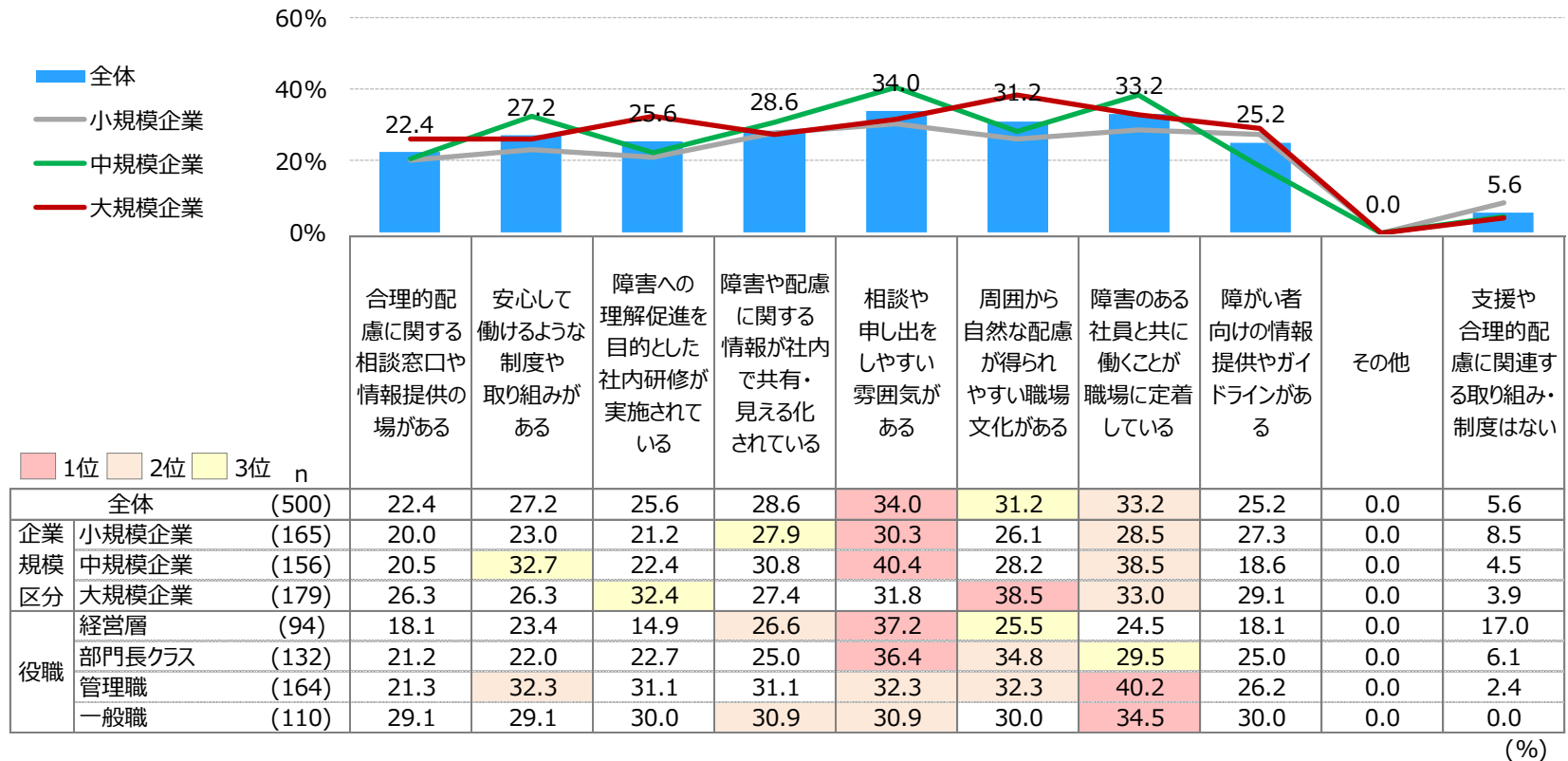
聴覚に困難がある方への支援や合理的配慮の取組み・制度 (①所持者)

【ベース:全員】

- 「相談や申し出をしやすい雰囲気がある」が34%で最も高く、次いで「障害のある社員と共に働くことが職場に定着している」「周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある」、管理職や一般職は「障害のある社員と共に働くことが職場に定着している」が最も高かった。

Q12.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への支援や合理的配慮に関連する取組み・制度として、あてはまるものをすべてお知らせください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者向け【MA】



(%)

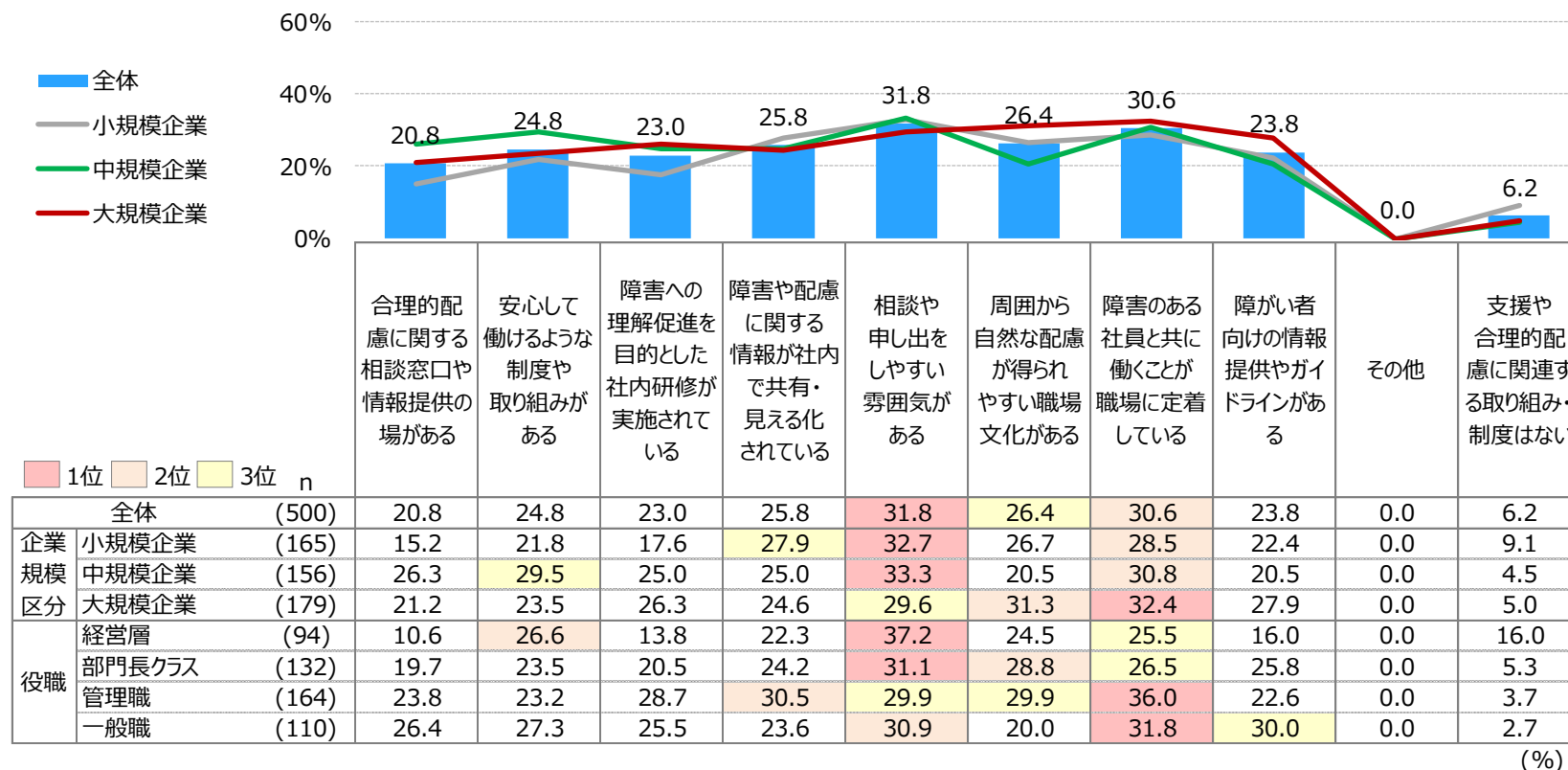
聴覚に困難がある方への支援や合理的配慮の取組み・制度 (②未所持者)

【ベース:全員】

- 「相談や申し出をしやすい雰囲気がある」が32%で最も高く、次いで僅差で「障害のある社員と共に働くことが職場に定着している」「周囲から自然な配慮が得られやすい職場文化がある」が続く。
- セグメント別では、大規模企業、管理職や一般職は「障害のある社員と共に働くことが職場に定着している」が最も高かった。

Q12.現在の職場において、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への支援や合理的配慮に関連する取組み・制度として、あてはまるものをすべてお知らせください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者向け（または不明）【MA】



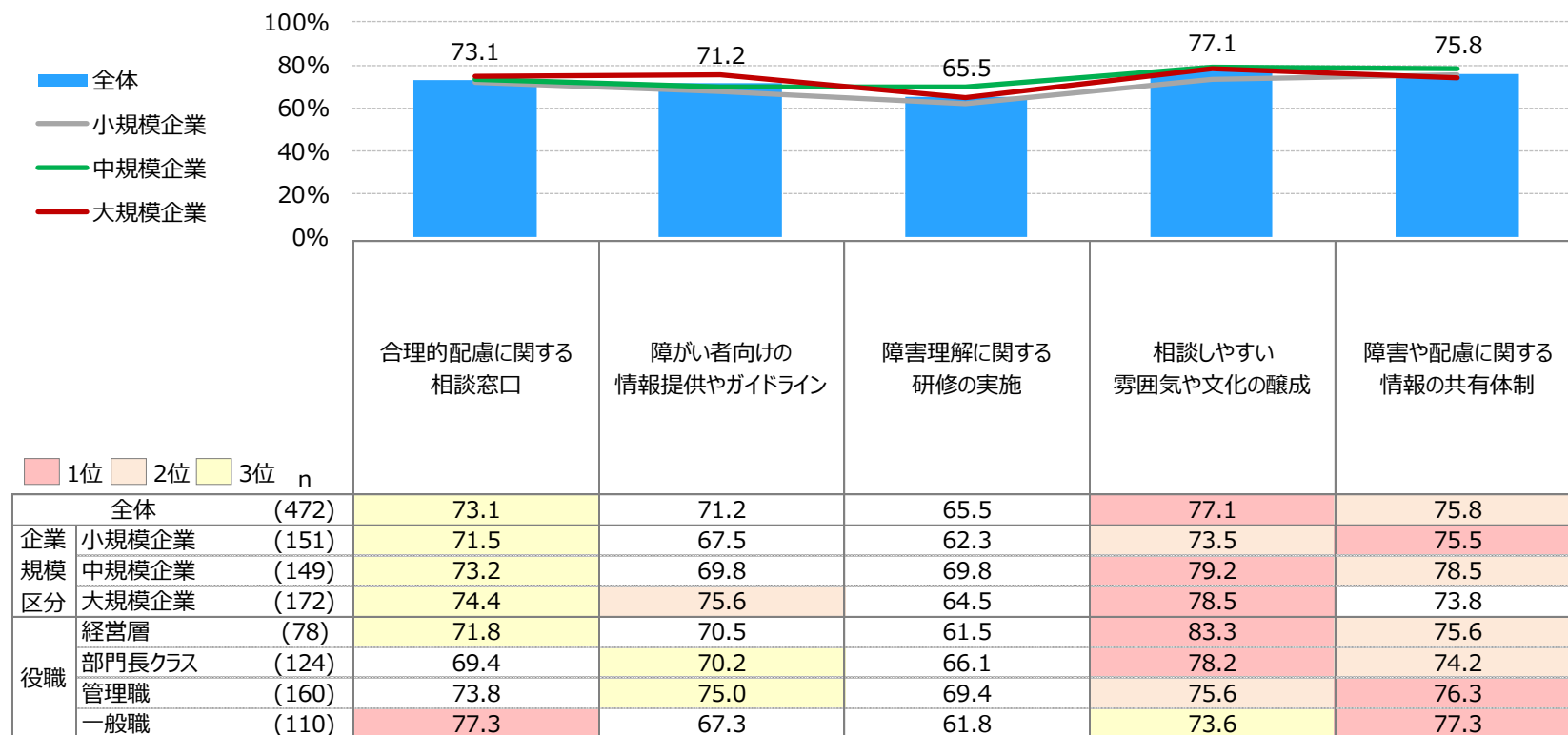
(%)

制度や取り組みの運用状況や機能TOP2（①所持者）

【ベース:手帳の所持者に対して、支援や合理的配慮に関連する取り組み・制度あり】

- 機能している（TOP2）は、「相談しやすい雰囲気や文化の醸成」が77%で最も高く、次いで僅差で「障害や配慮に関する情報の共有体制」「合理的配慮に関する相談窓口」が続く。
- セグメント別では、小規模企業や管理職は「障害や配慮に関する情報の共有体制」、一般職は「合理的配慮に関する相談窓口」と「障害や配慮に関する情報の共有体制」が最も高かった。

Q13-1.先ほどお答えいただいた制度や取り組みについて、あなたの職場での運用状況や機能の程度に関するご認識をお知らせください。【SA】



※TOP2:「十分に機能している」+「ある程度機能している」の計

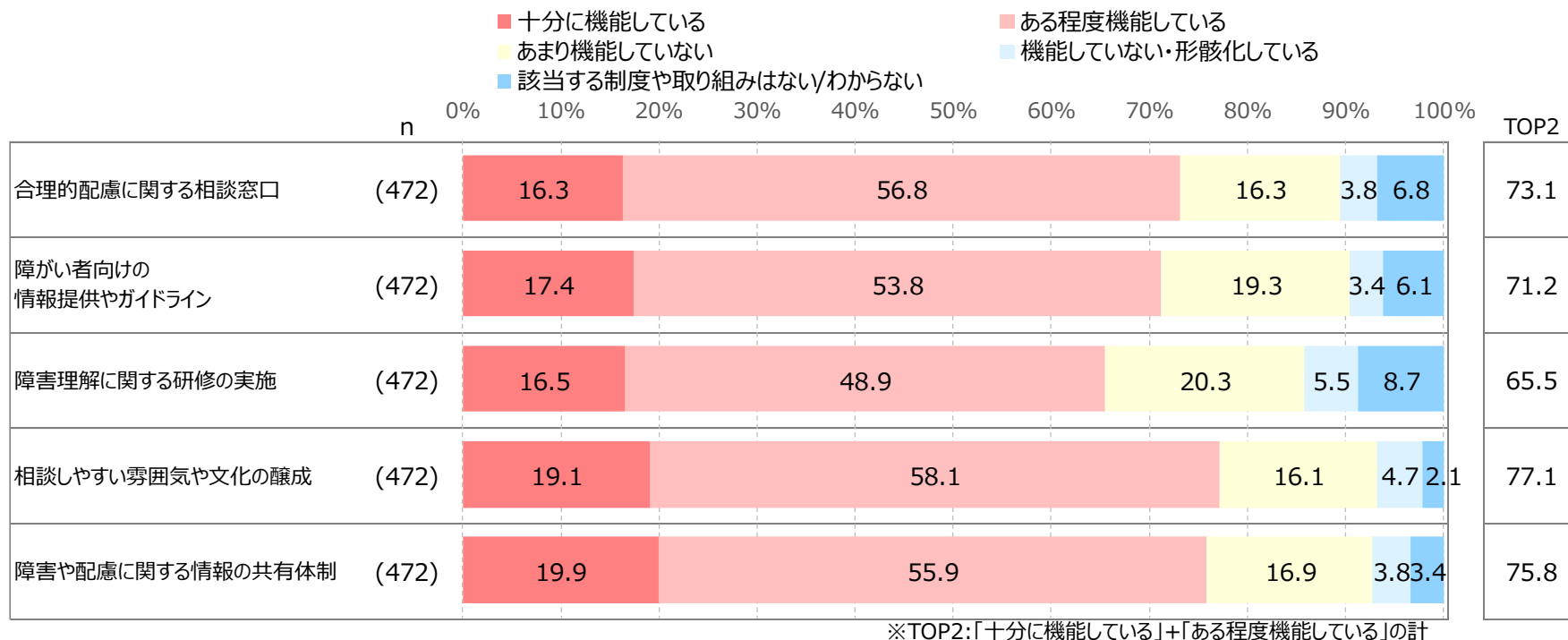
(%)

制度や取り組みの運用状況や機能：内訳（①所持者）

【ベース:手帳の所持者に対して、支援や合理的配慮に関連する取り組み・制度あり】

- 機能している（TOP2）は、「相談しやすい雰囲気や文化の醸成」が77%で最も高く、次いで僅差で「障害や配慮に関する情報の共有体制」「合理的配慮に関する相談窓口」が続く。
- 「障害理解に関する研修の実施」のみ7割を下回っていたが、“十分に機能している”（TOP1）ではほとんど差は見られなかった。

Q13-1.先ほどお答えいただいた制度や取り組みについて、あなたの職場での運用状況や機能の程度に関するご認識をお知らせください。【SA】

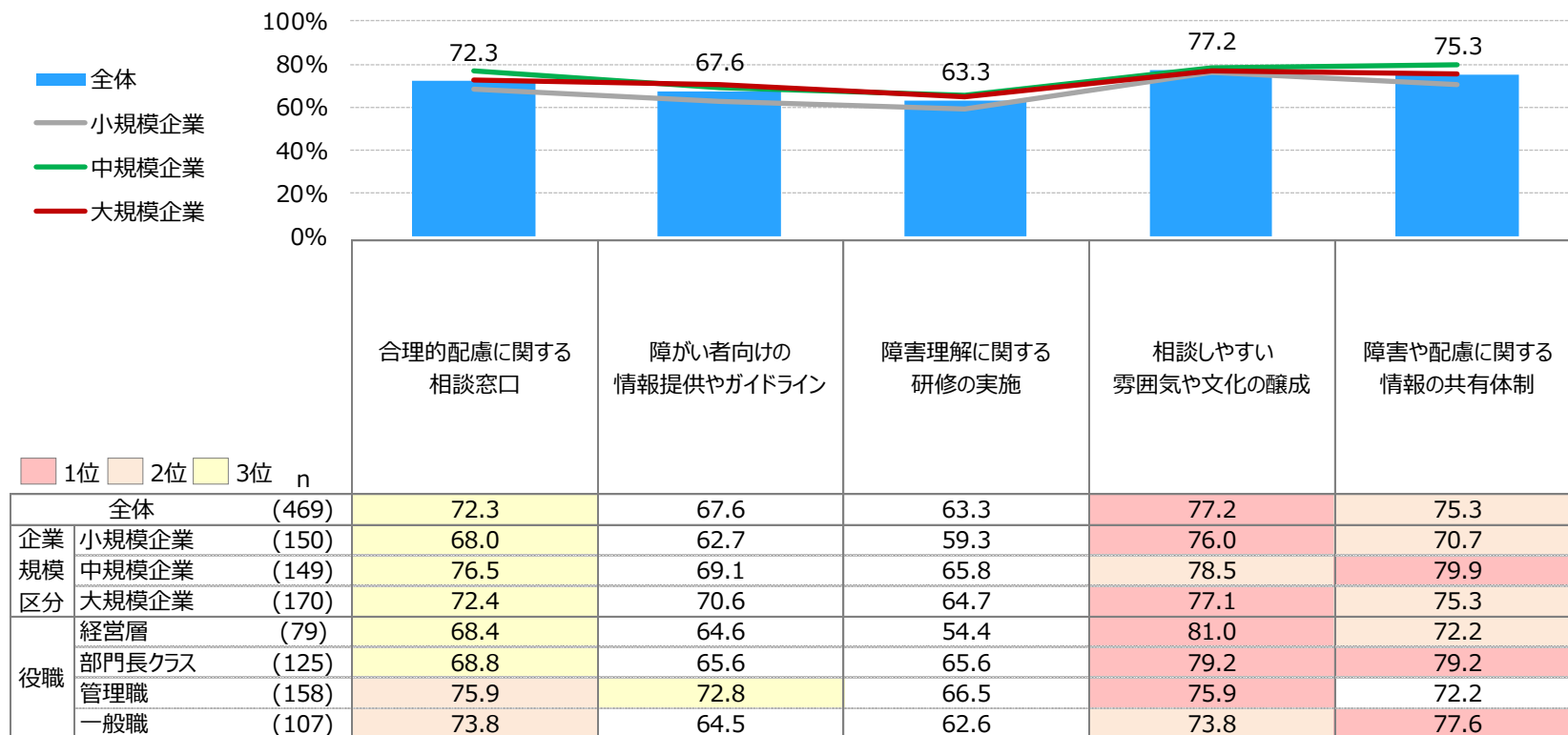


制度や取り組みの運用状況や機能TOP2（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者に対して、支援や合理的配慮に関連する取り組み・制度あり】

- 機能している（TOP2）は、「相談しやすい雰囲気や文化の醸成」が77%で最も高く、次いで僅差で「障害や配慮に関する情報の共有体制」「合理的配慮に関する相談窓口」が続く。
- セグメント別では、中規模企業、部門長クラスや一般職は「障害や配慮に関する情報の共有体制」、が最も高かった。なお、部門長クラスは「相談しやすい雰囲気や文化の醸成」も同等。

Q13-2.先ほどお答えいただいた制度や取り組みについて、あなたの職場での運用状況や機能の程度に関するご認識をお知らせください。【SA】



※TOP2:「十分に機能している」+「ある程度機能している」の計

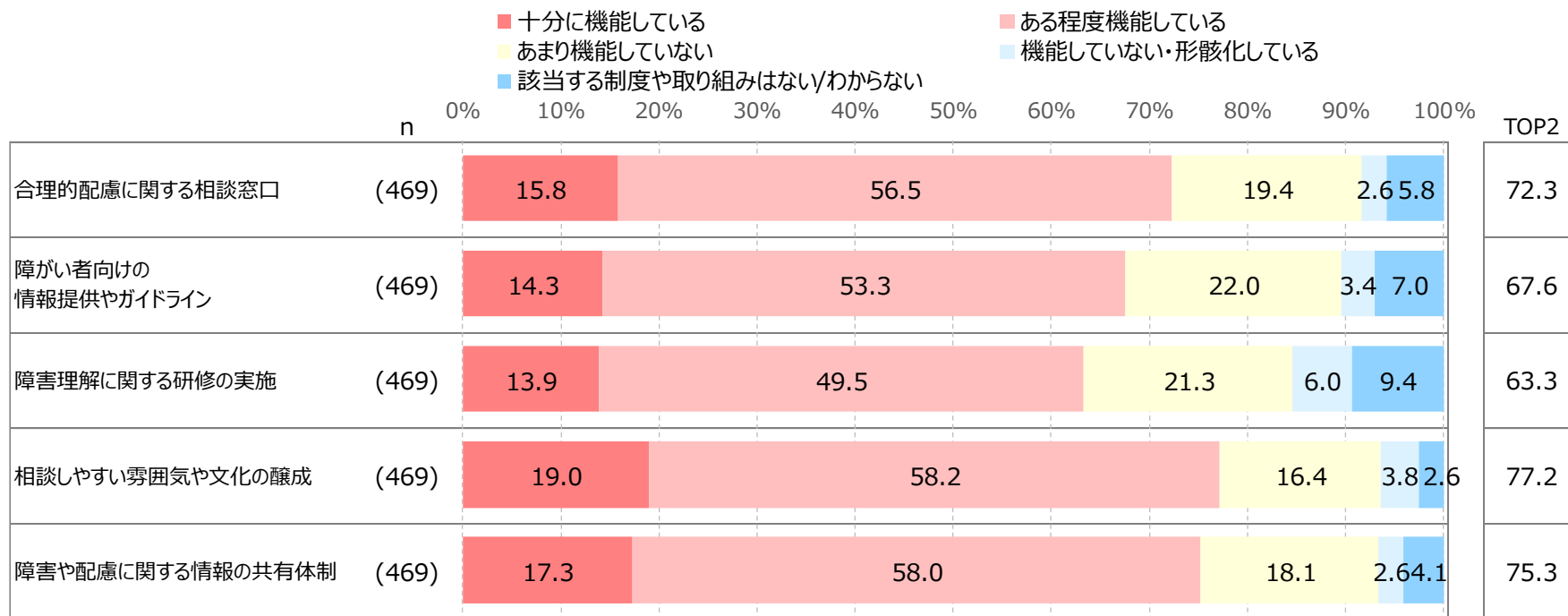
(%)

制度や取り組みの運用状況や機能：内訳（②未所持者）

【ベース:手帳の未所持者に対して、支援や合理的配慮に関連する取り組み・制度あり】

- 機能している（TOP2）は、「相談しやすい雰囲気や文化の醸成」が77%で最も高く、次いで僅差で「障害や配慮に関する情報の共有体制」「合理的配慮に関する相談窓口」が続く。
- ①所持者と同様に、「相談しやすい雰囲気や文化の醸成」が最も高く、「障害理解に関する研修の実施」は最も低かった。

Q13-2.先ほどお答えいただいた制度や取り組みについて、あなたの職場での運用状況や機能の程度に関するご認識をお知らせください。【SA】



※TOP2:「十分に機能している」+「ある程度機能している」の計

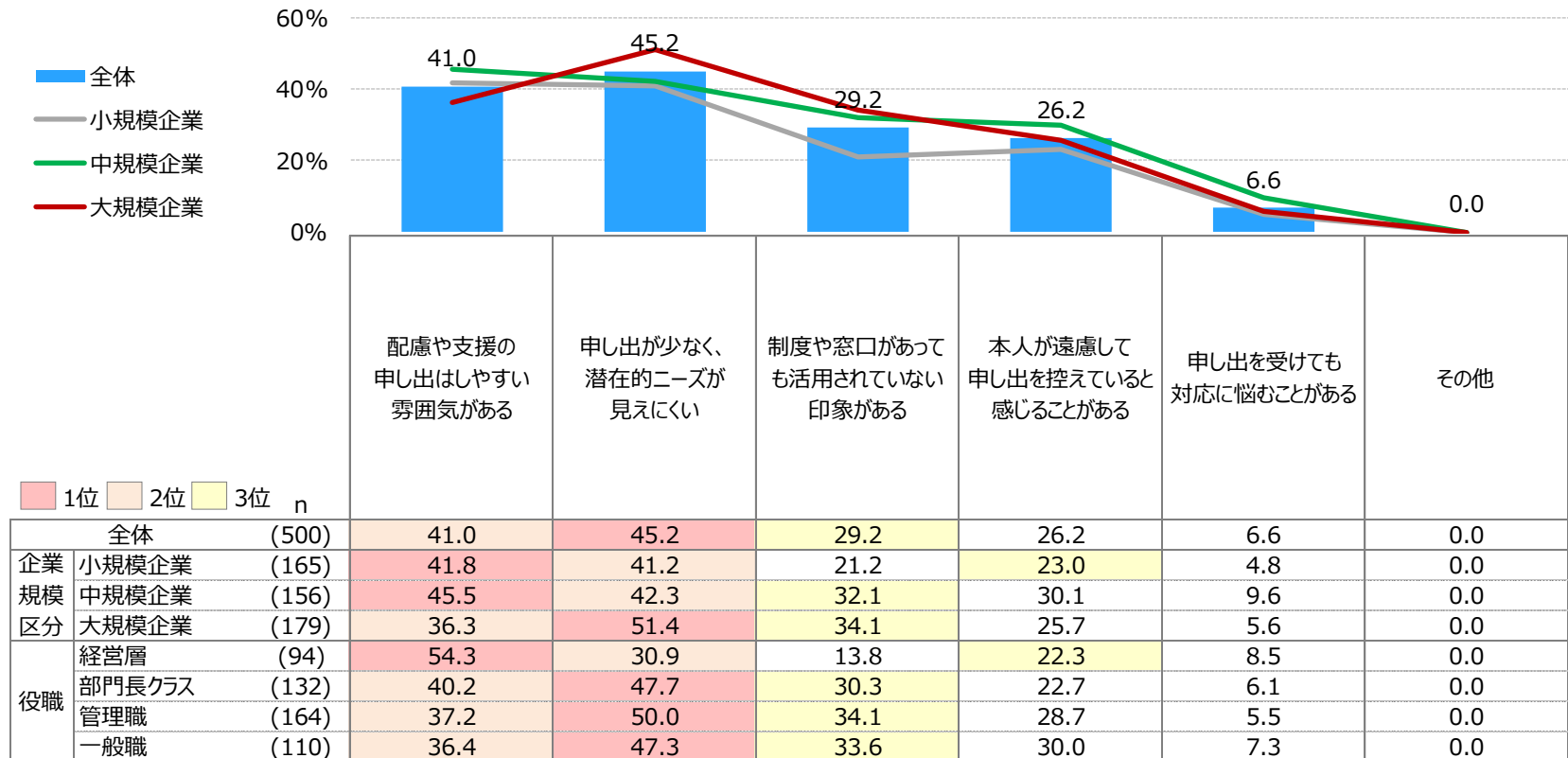
聴覚に困難がある方の配慮や支援に関する申し出について (①所持者)

【ベース:全員】

- 「申し出が少なく、潜在的ニーズが見えにくい」が45%で最も高く、次いで「配慮や支援の申し出はしやすい雰囲気がある」が続く。
- セグメント別では、大規模企業や部門長クラス～一般職は前者、小・中規模企業や経営層は後者が最も高かった。

Q14.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方の配慮や支援に関する申し出についてどう感じますか。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



(%)

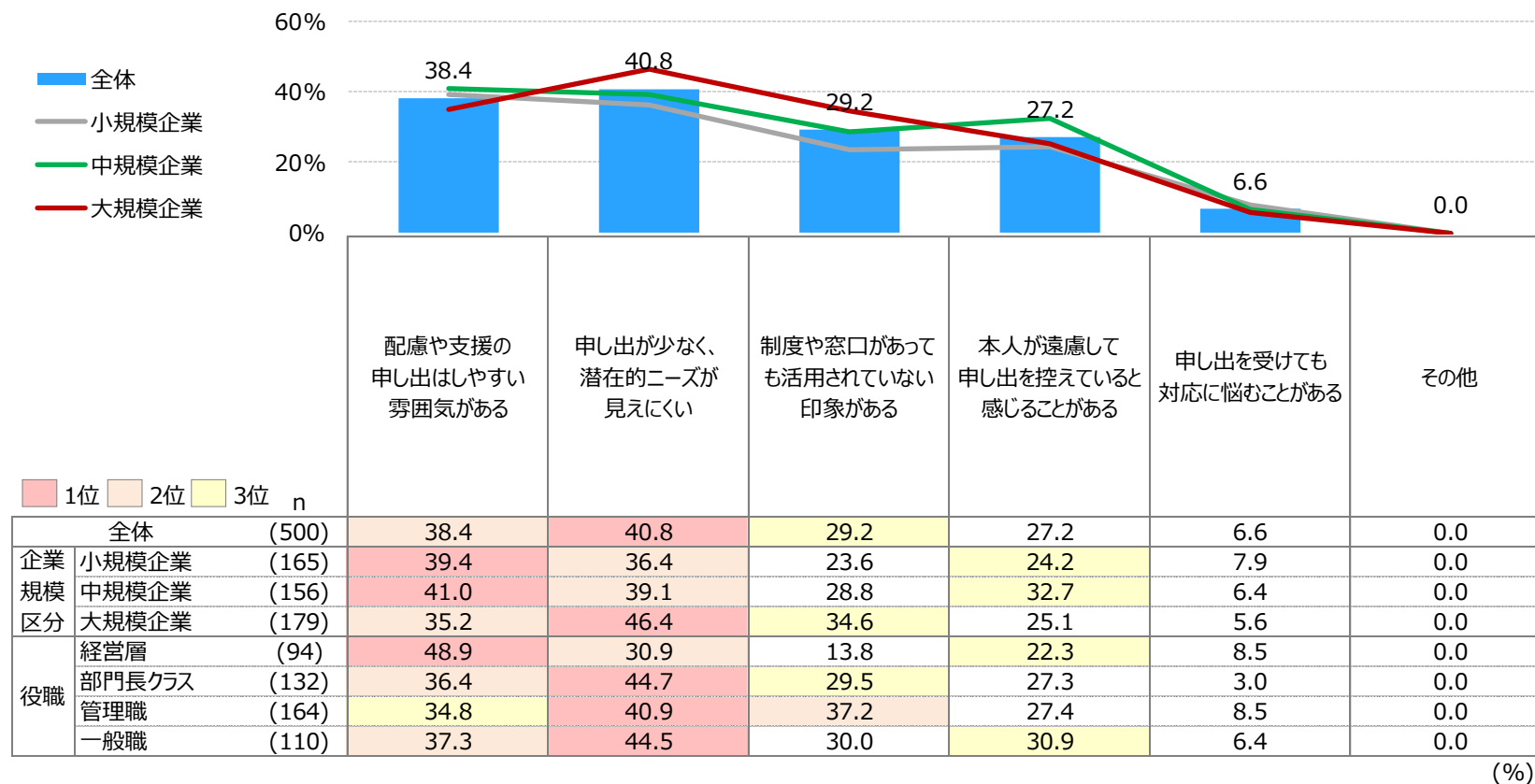
聴覚に困難がある方の配慮や支援に関する申し出について (②未所持者)

【ベース:全員】

- 「申し出が少なく、潜在的ニーズが見えにくい」が41%で最も高く、次いで「配慮や支援の申し出はしやすい雰囲気がある」が続く。
- セグメント別では、大規模企業や部門長クラス～一般職は前者、小・中規模企業や経営層は後者が最も高かった。

Q14.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方の配慮や支援に関する申し出についてどう感じますか。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



(%)

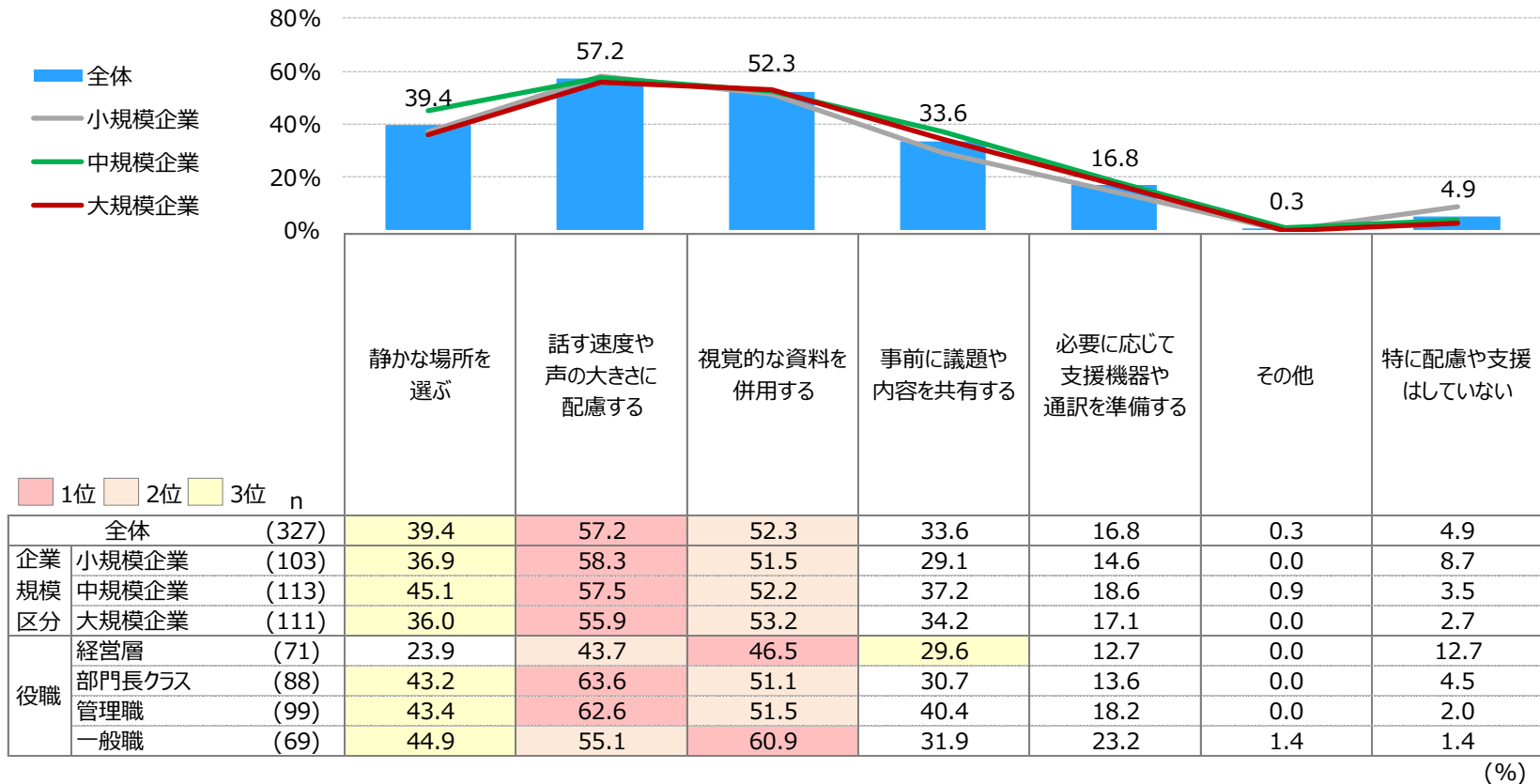
聴覚に困難がある方との面談や面接で行っている配慮や支援 (①所持者)

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「話す速度や声の大きさに配慮する」が57%で最も高く、次いで「視覚的な資料を併用する」が続く。
- セグメント別では、経営層や一般職は「視覚的な資料を併用する」、それ以外は「話す速度や声の大きさに配慮する」が最も高かった。なお、経営層のみ「静かな場所を選ぶ」ではなく、「事前に議題や内容を共有する」が3番目に高かった。

Q15.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方との面談や面接の場面で、行っている配慮や支援があればお知らせください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



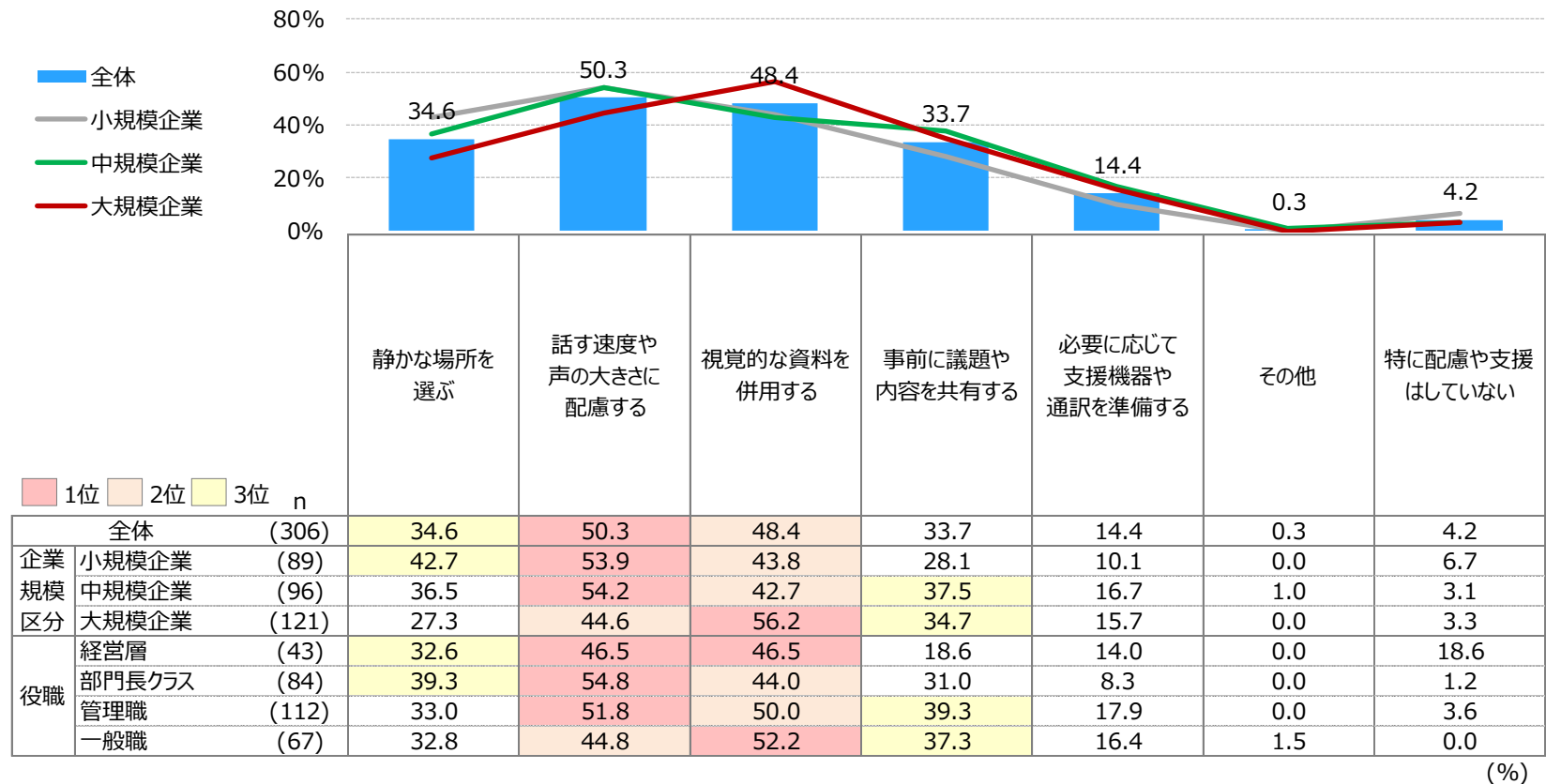
聴覚に困難がある方との面談や面接で行っている配慮や支援 (②未所持者)

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「話す速度や声の大きさに配慮する」が50%で最も高く、次いで「視覚的な資料を併用する」が続く。
- セグメント別では、大規模企業、経営層や一般職は「視覚的な資料を併用する」、それ以外は「話す速度や声の大きさに配慮する」が最も高かった。なお、経営層は「話す速度や声の大きさに配慮する」も同等。

Q15.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方との面談や面接の場面で、行っている配慮や支援があればお知らせください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



聴覚に困難がある方からの申し出で多いと感じる内容

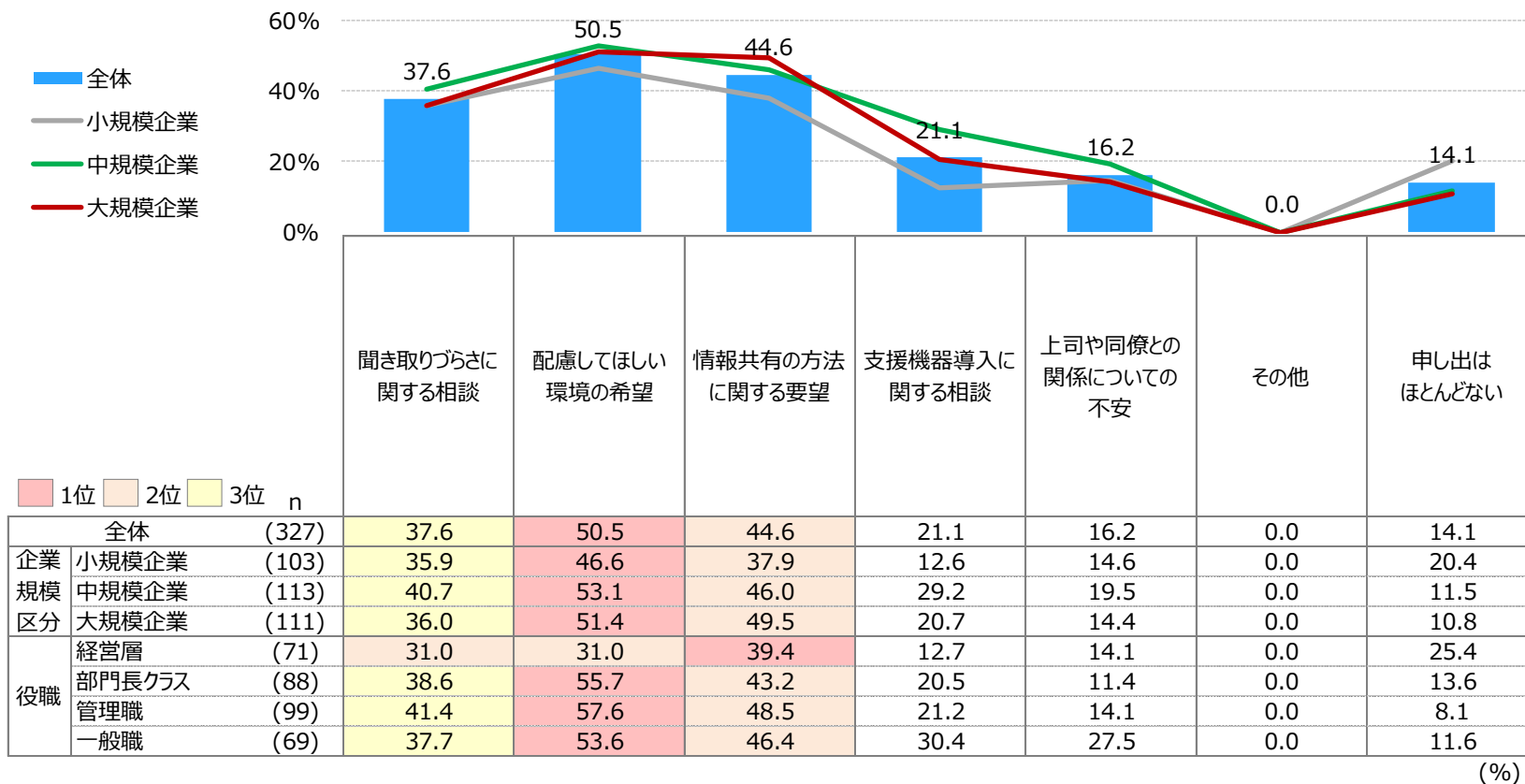
(①所持者)

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「配慮してほしい環境の希望」が51%で最も高く、次いで「情報共有の方法に関する要望」が続く。
- セグメント別では、経営層は「情報共有の方法に関する要望」、それ以外では「配慮してほしい環境の希望」が最も高く、上位3項目は同じ。経営層以外では上位3項目の順番も同じだった。

Q16.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方からの申し出に関して、職場で多いと感じる内容をお知らせください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



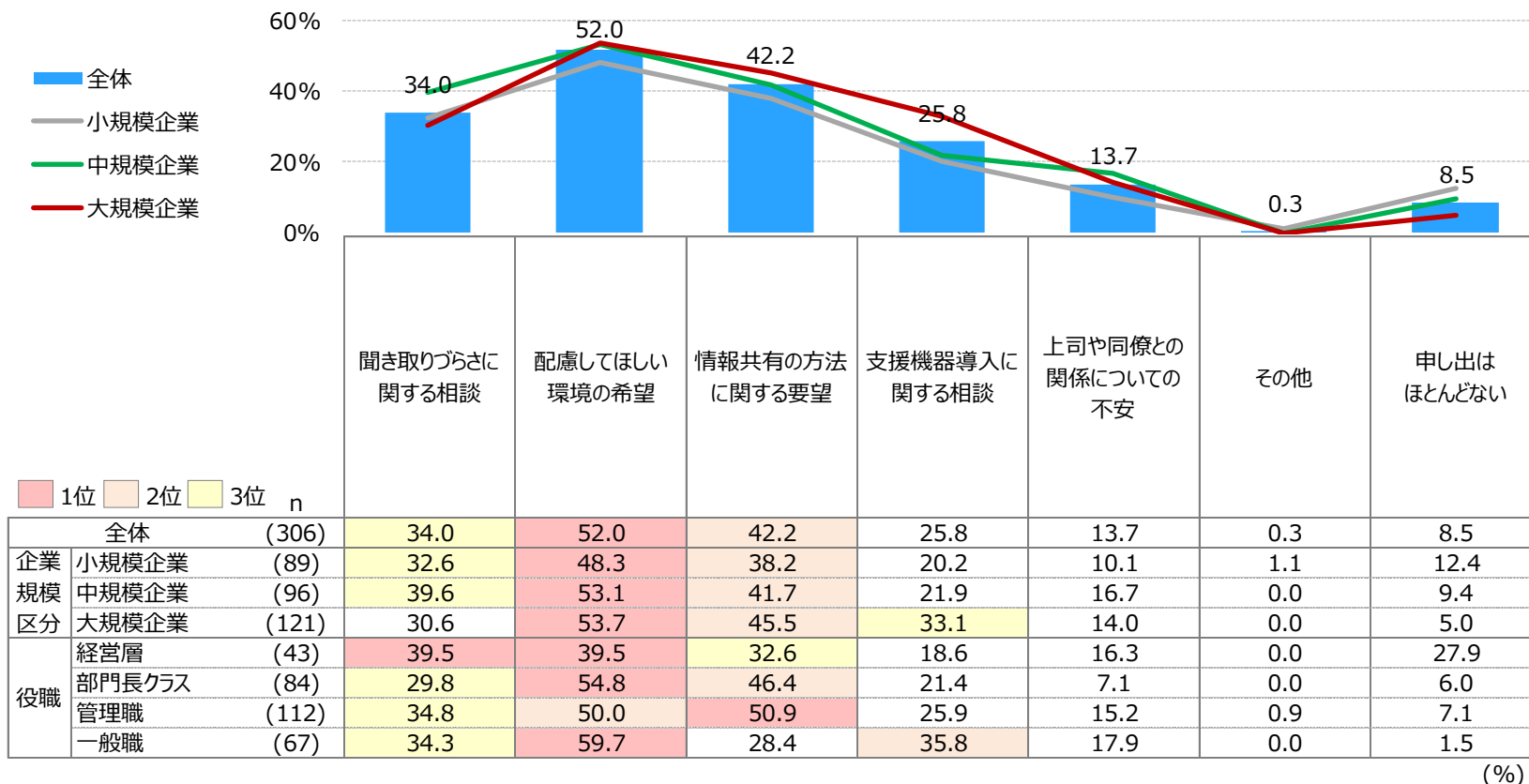
聴覚に困難がある方からの申し出で多いと感じる内容 (②未所持者)

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「配慮してほしい環境の希望」が52%で最も高く、次いで「情報共有の方法に関する要望」が続く。
- セグメント別では、経営層は「聞き取りづらさに関する相談」、管理職は「情報共有の方法に関する要望」、それ以外では「配慮してほしい環境の希望」が最も高かった。なお、経営層は「配慮してほしい環境の希望」も同等。

Q16.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方からの申し出に関して、職場で多いと感じる内容をお知らせください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



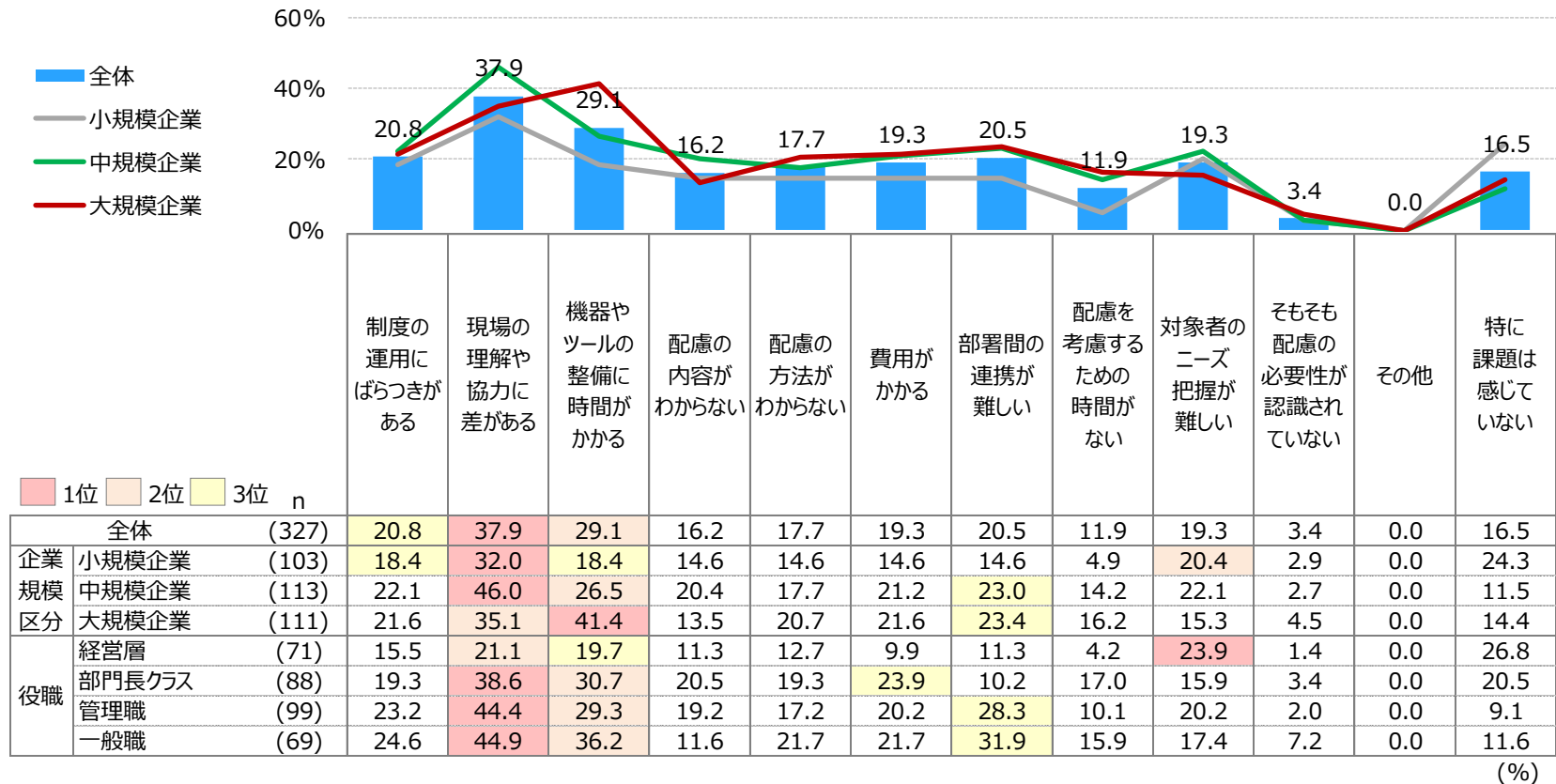
聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する課題や悩み (①所持者)

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「現場の理解や協力に差がある」が38%で最も高く、次いで「機器やツールの整備に時間がかかる」「制度の運用にばらつきがある」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「機器やツールの整備に時間がかかる」、経営層は「対象者のニーズ把握が難しい」が最も高かった。

Q17.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への配慮や支援に関して、現時点での課題や悩みをお知らせください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



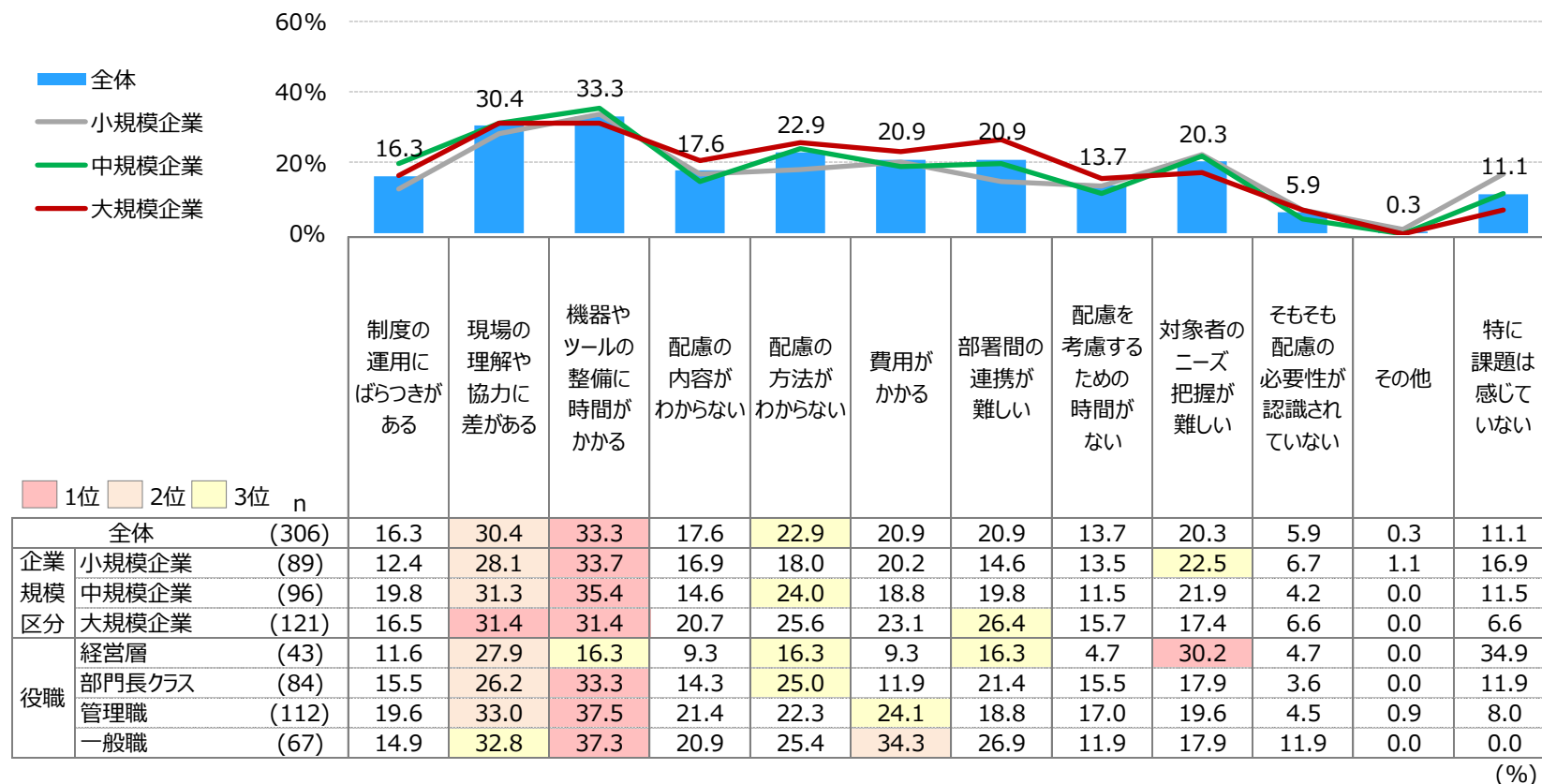
聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する課題や悩み (②未所持者)

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「機器やツールの整備に時間がかかる」が33%で最も高く、次いで「現場の理解や協力が差がある」「配慮の方法がわからない」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「現場の理解や協力が差がある」、経営層は「対象者のニーズ把握が難しい」が最も高かった。なお、大規模企業は「機器やツールの整備に時間がかかる」も同等。

Q17.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への配慮や支援に関して、現時点での課題や悩みをお知らせください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】



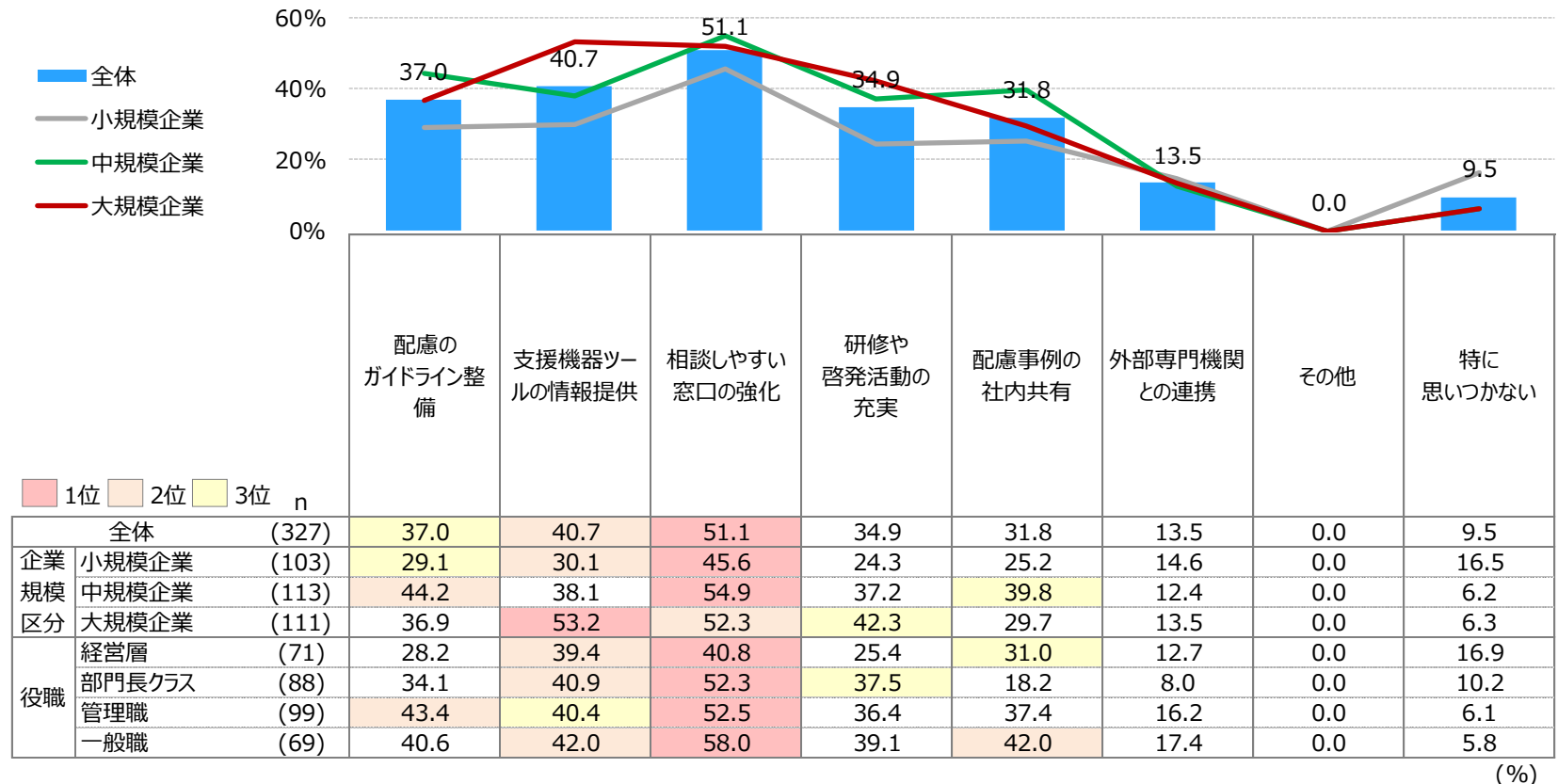
聴覚に困難がある方が働きやすくなるために必要な取り組み (①所持者)

【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「相談しやすい窓口の強化」が51%で最も高く、次いで「支援機器ツールの情報提供」「配慮のガイドライン整備」が続く。
- セグメント別では、大規模企業は「支援機器ツールの情報提供」、それ以外は「相談しやすい窓口の強化」が最も高かった。

Q18.今後、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方がより働きやすくなるために必要だと思う取り組みをお知らせください。

1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある障害者手帳の所持者【MA】



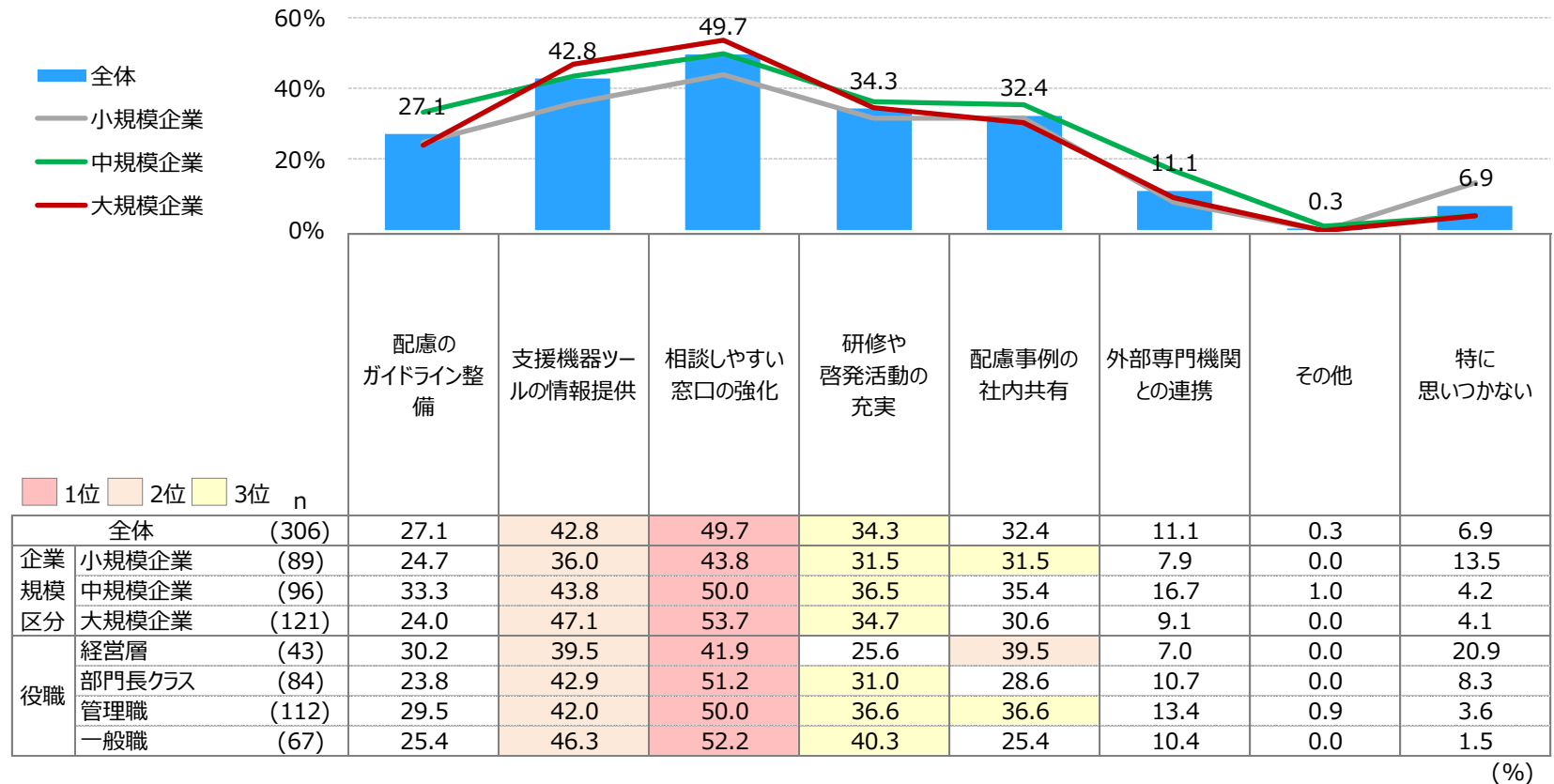
聴覚に困難がある方が働きやすくなるために必要な取り組み (②未所持者)

【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「相談しやすい窓口の強化」が50%で最も高く、次いで「支援機器ツールの情報提供」「研修や啓発活動の充実」が続く。
- セグメント別では、上位3項目に違いはほとんど見られず、どのセグメントも上位2項目は同じ。

Q18.今後、聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方がより働きやすくなるために必要だと思う取り組みをお知らせください。

2.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）があるが、障害者手帳の未所持者（または不明）【MA】

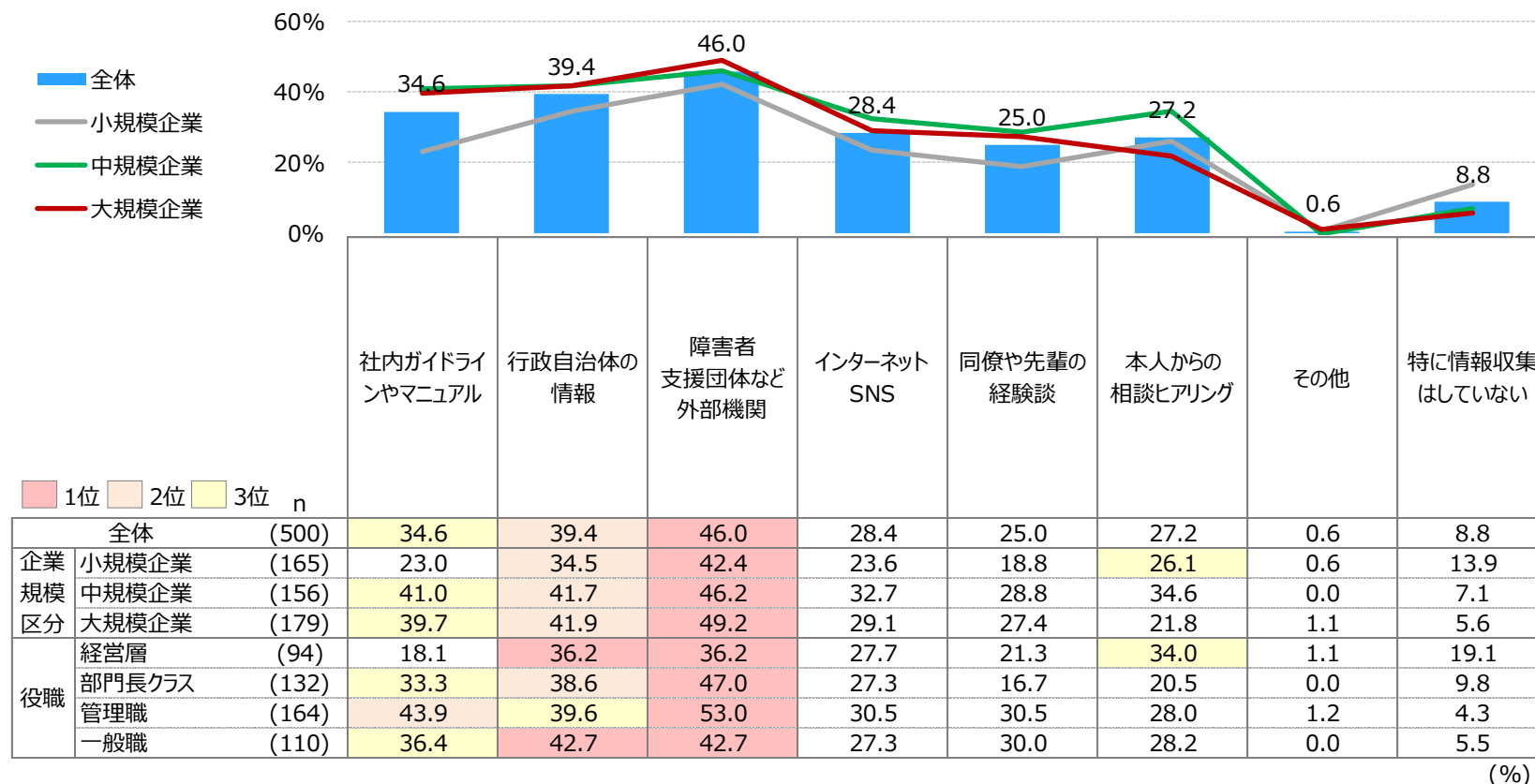


聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する情報入手経路

【ベース:全員】

- 「障害者支援団体など外部機関」が46%で最も高く、次いで「行政自治体の情報」「社内ガイドラインやマニュアル」が続く。
- セグメント別では、どのセグメントも「障害者支援団体など外部機関」が最も高かったが、経営層や一般職は「行政自治体の情報」も同等。小規模企業や経営層は「本人からの相談ヒアリング」が3番目に高かった。

Q19.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある方への配慮や支援に関する情報をどこから得ていますか。【MA】



Rakuten Insight