

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 colspan="2">企業規模区分</th><th>n</th><th colspan="2">役職</th><th>n</th></tr><tr><td colspan="2">小規模企業（1～99人）</td><td>165</td><td colspan="2">経営層</td><td>94</td></tr><tr><td colspan="2">中規模企業（100～499人）</td><td>156</td><td colspan="2">部門長クラス</td><td>132</td></tr><tr><td colspan="2">大規模企業（500人以上）</td><td>179</td><td colspan="2">管理職</td><td>164</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td><td colspan="2">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

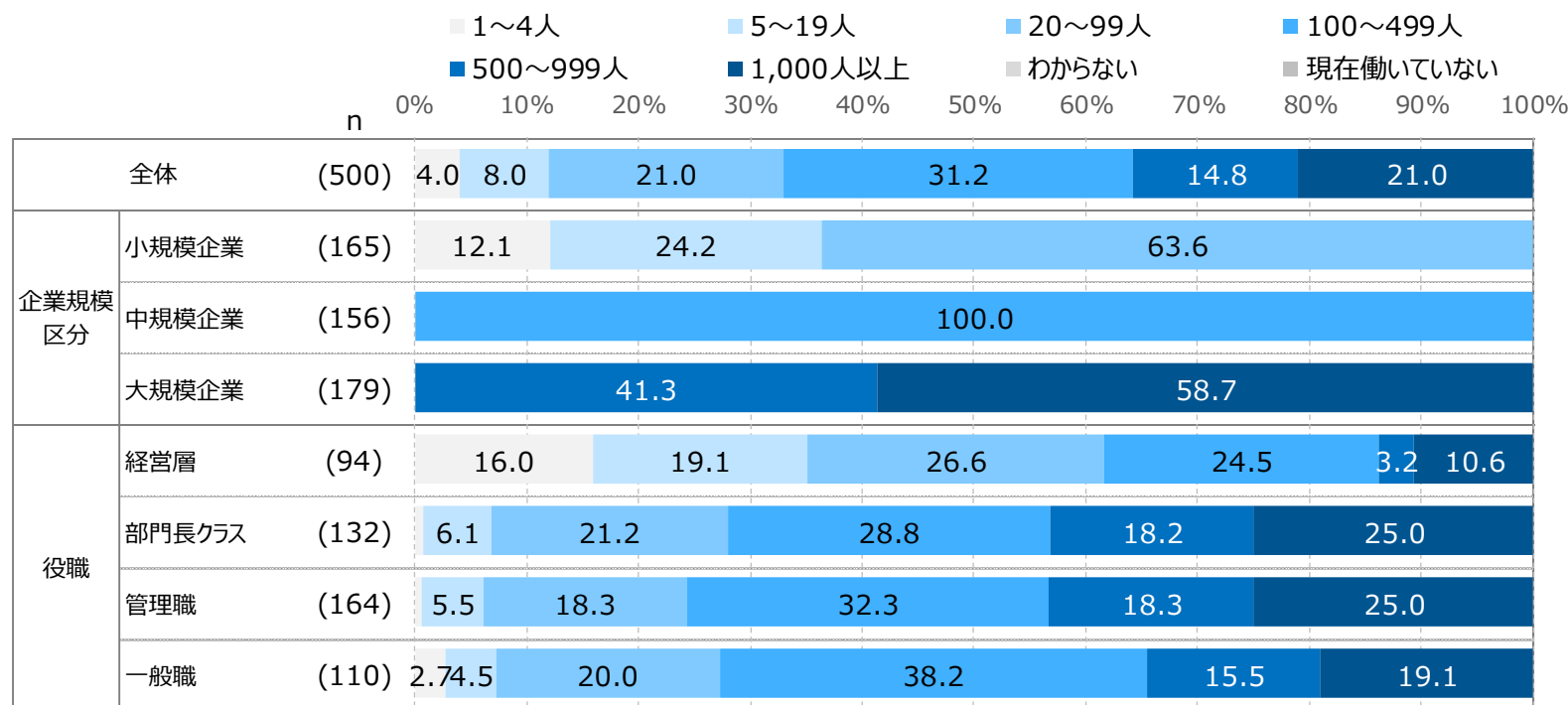
※横帯100%グラフ上は2%未満のスコアは非表示

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

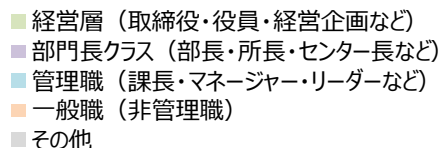
【ベース:役職_全員/職務内容_経営層を除く】

- 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

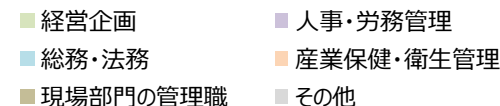


n 0% 20% 40% 60% 80% 100%

全体 (500)		18.8	26.4	32.8	22.0
企業規模区分	小規模企業 (165)	35.2	22.4	24.2	18.2
	中規模企業 (156)	14.7	24.4	34.0	26.9
	大規模企業 (179)	7.3	31.8	39.7	21.2
役職	経営層 (94)	100.0			
	部門長クラス (132)		100.0		
	管理職 (164)			100.0	
	一般職 (110)				100.0

※2%未満の数値は非表示

職務内容



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

全体 (406)		16.0	25.4	18.5	4.9	25.9	9.4
企業規模区分	小規模企業 (107)	16.8	21.5	14.0	5.6	35.5	6.5
	中規模企業 (133)	17.3	22.6	19.5	6.0	22.6	12.0
	大規模企業 (166)	14.5	30.1	20.5	3.6	22.3	9.0
役職	経営層 (0)						
	部門長クラス (132)	25.0	22.7	18.2	3.8	20.5	9.8
	管理職 (164)	11.6	25.6	19.5	4.9	30.5	7.9
	一般職 (110)	11.8	28.2	17.3	6.4	25.5	10.9

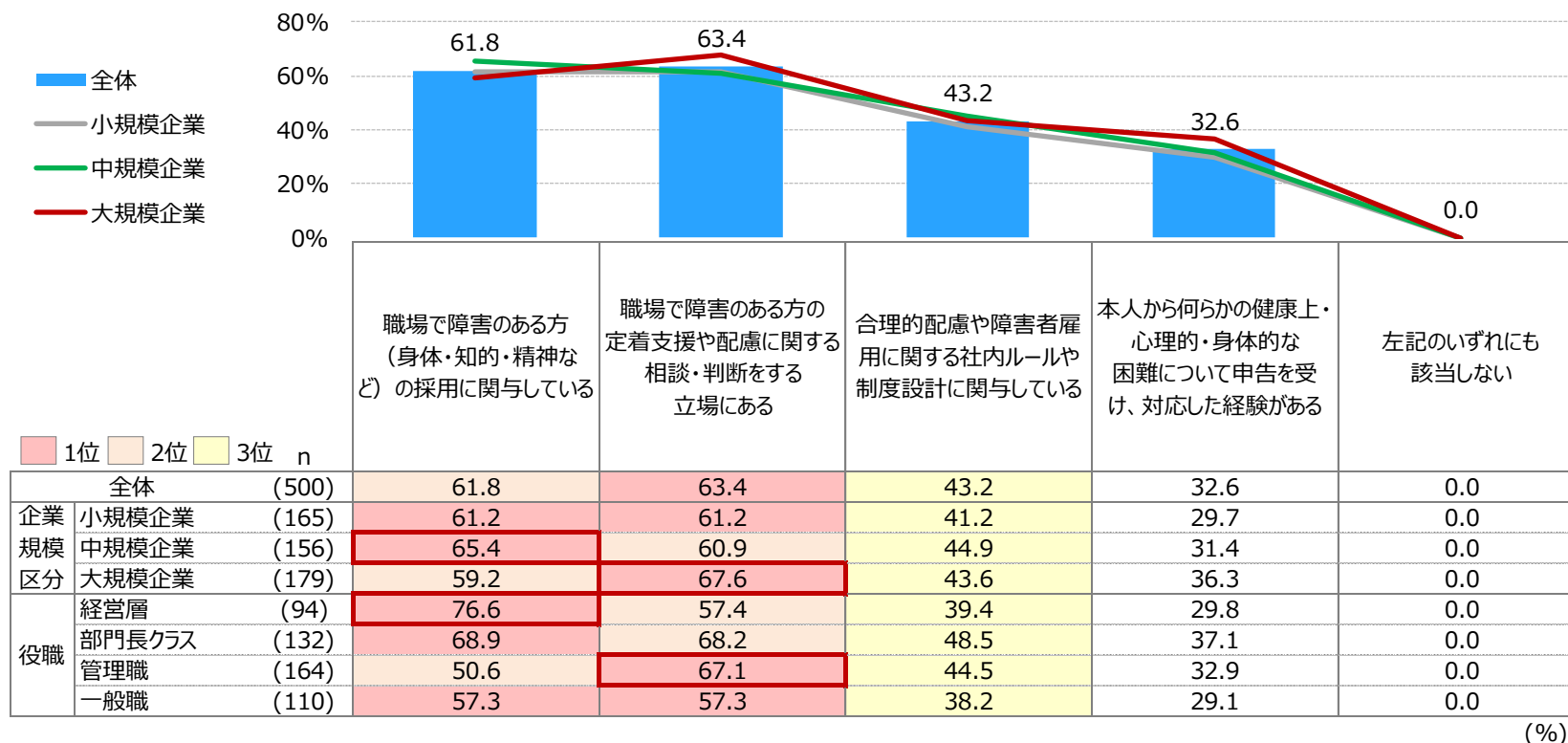
対応・関与状況

【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】



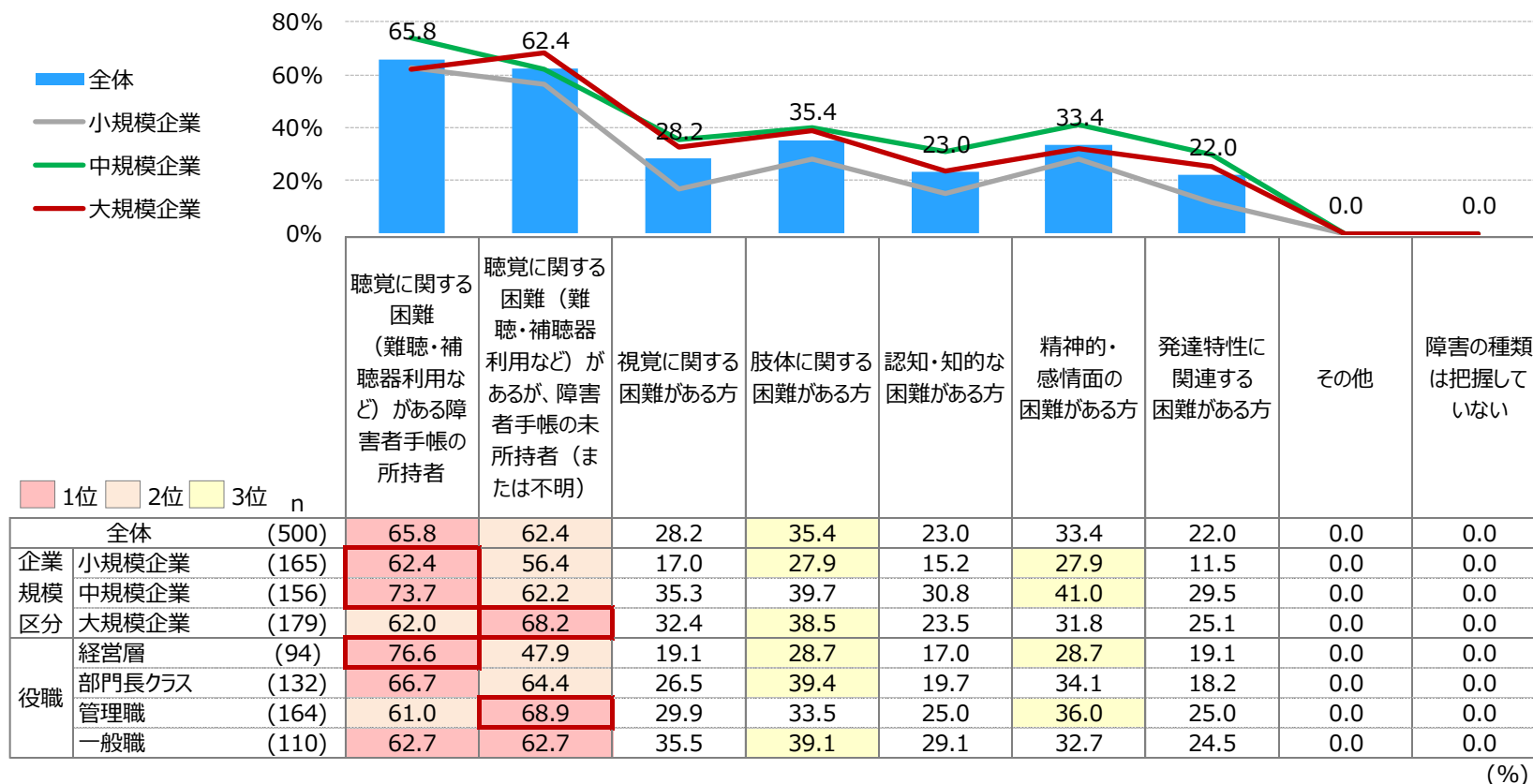
(%)

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
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】

	n =	
	手帳の 所持者 500	手帳の 未所持者 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 (%)	
	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】

	手帳の 所持者	手帳の 未所持者
1位 2位 3位	n = 327	306
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】

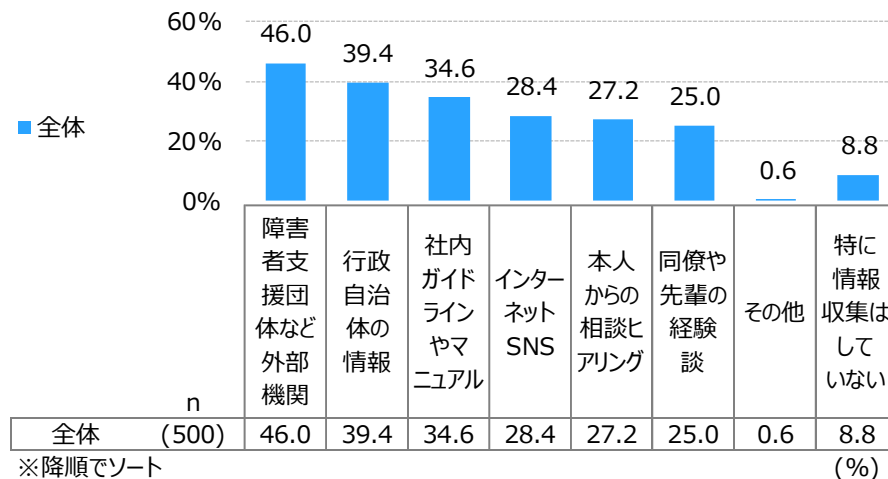
【ベース:手帳の所持者/未所持者が現在、または過去に在籍していた】

【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】

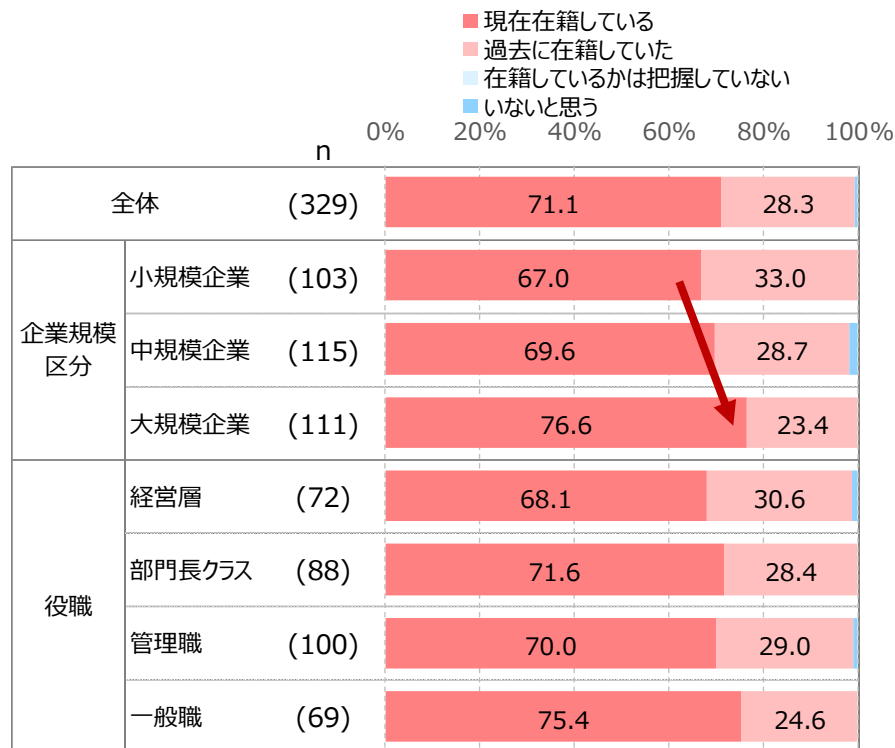
- 本調査対象者の勤務先で現在在籍している聴覚に困難がある方は、障害者手帳の所持者は71%、障害手帳の未所持者（または不明）で58%。
- 企業規模区分別では、規模が大きくなるにつれて所持者の割合が高くなっていった。

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。

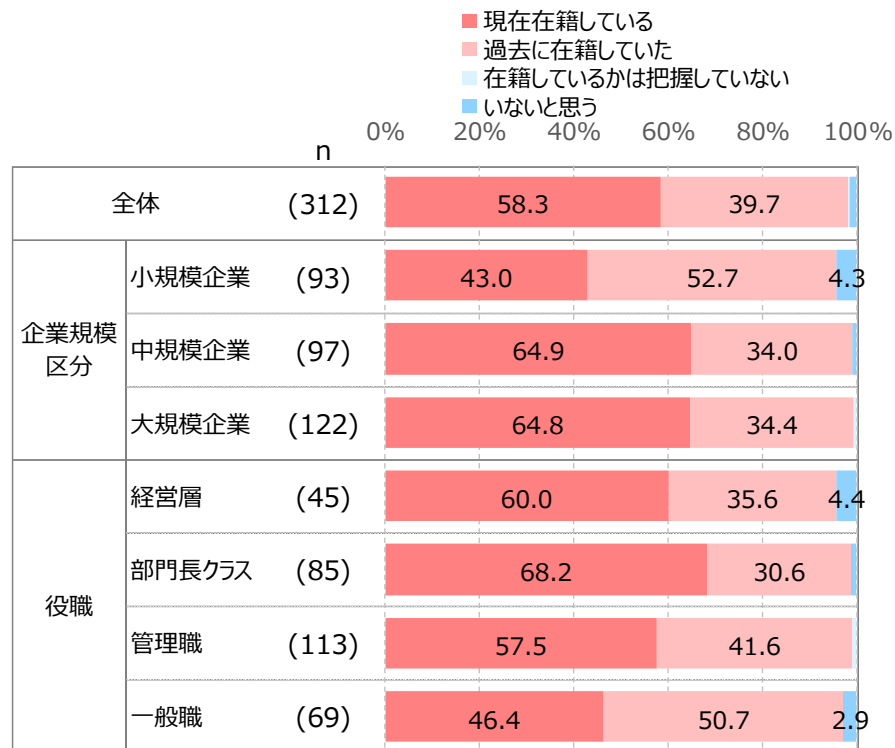
※所属部署単位での状況ではなく、全社的な在籍状況をご存じであれば、その範囲でご回答をお願いします。【SA】

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

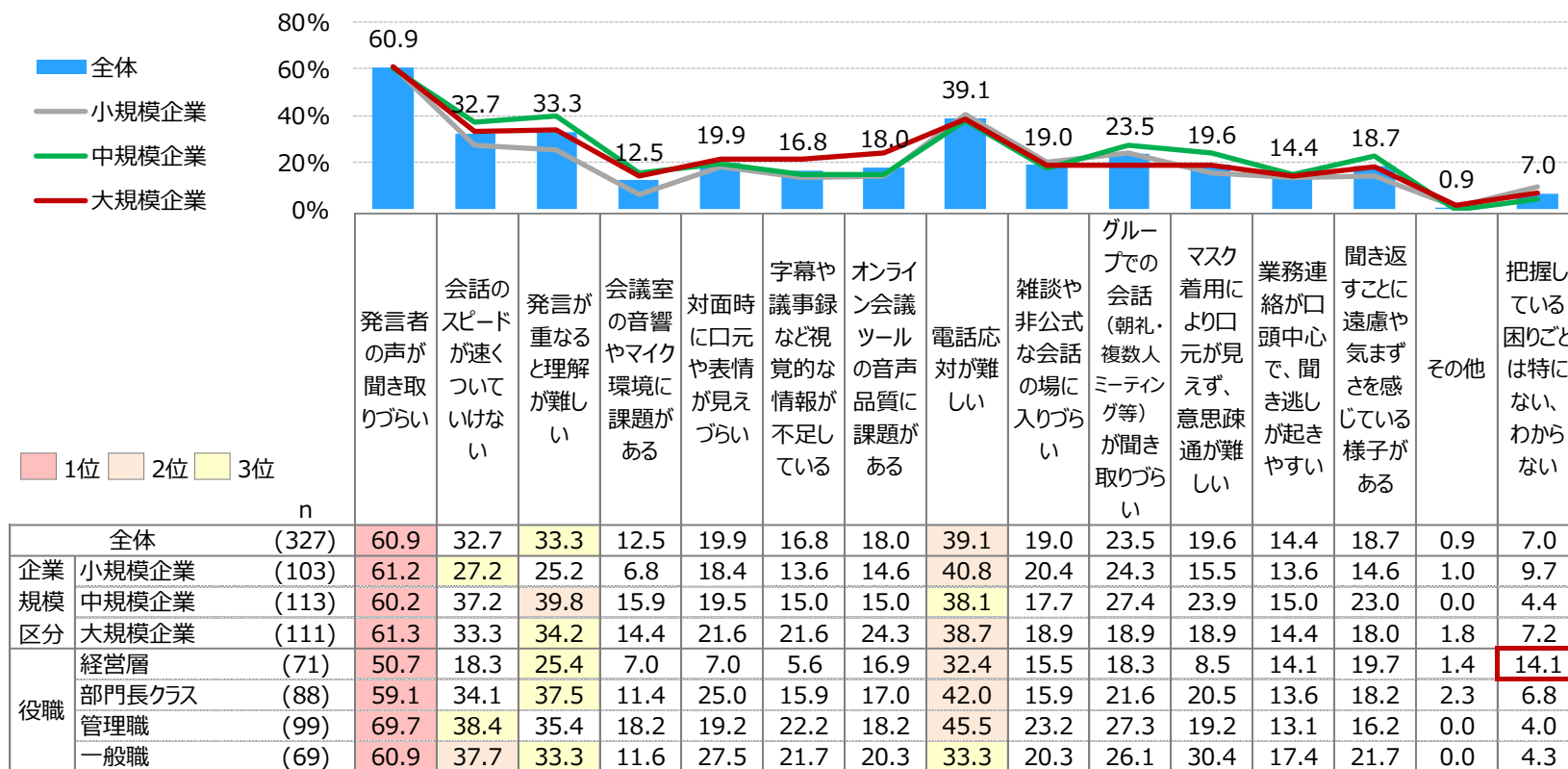
聴覚に困難がある方の職場で抱えていた困りごと（①所持者）

【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し、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】



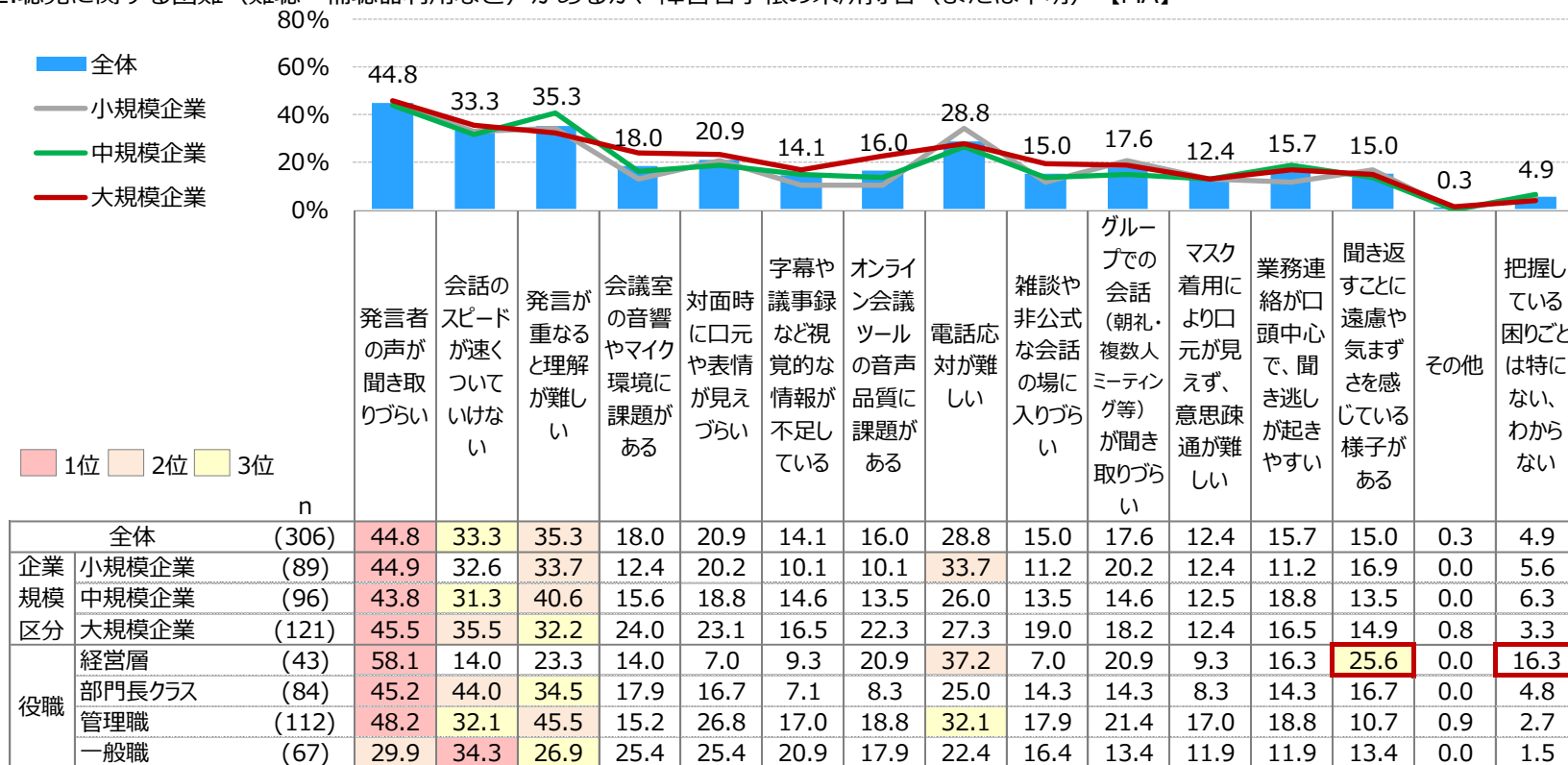
聴覚に困難がある方の職場で抱えていた困りごと（②未所持者）

【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

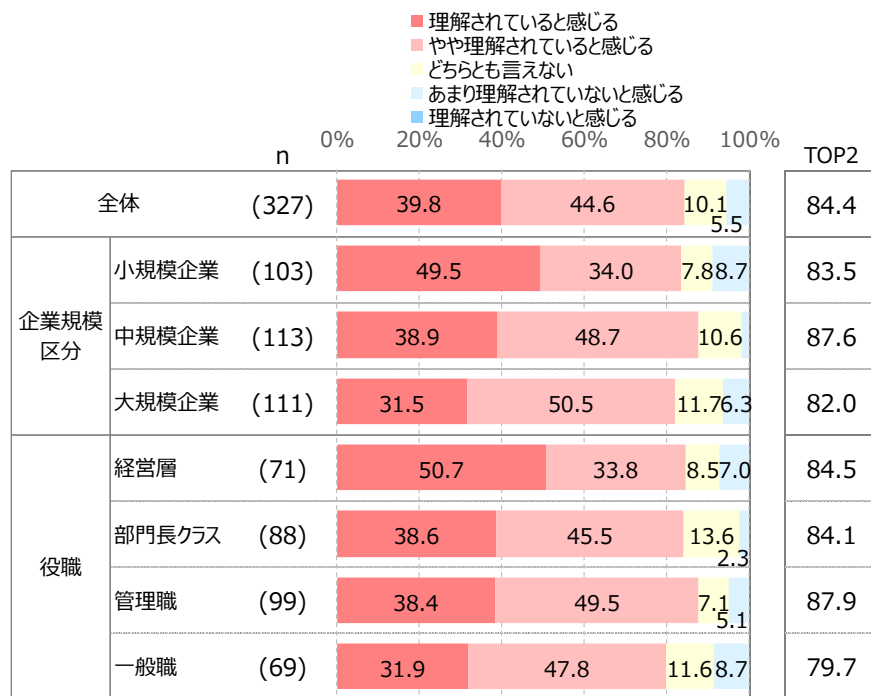
【ベース:左_手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた、右_未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 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】

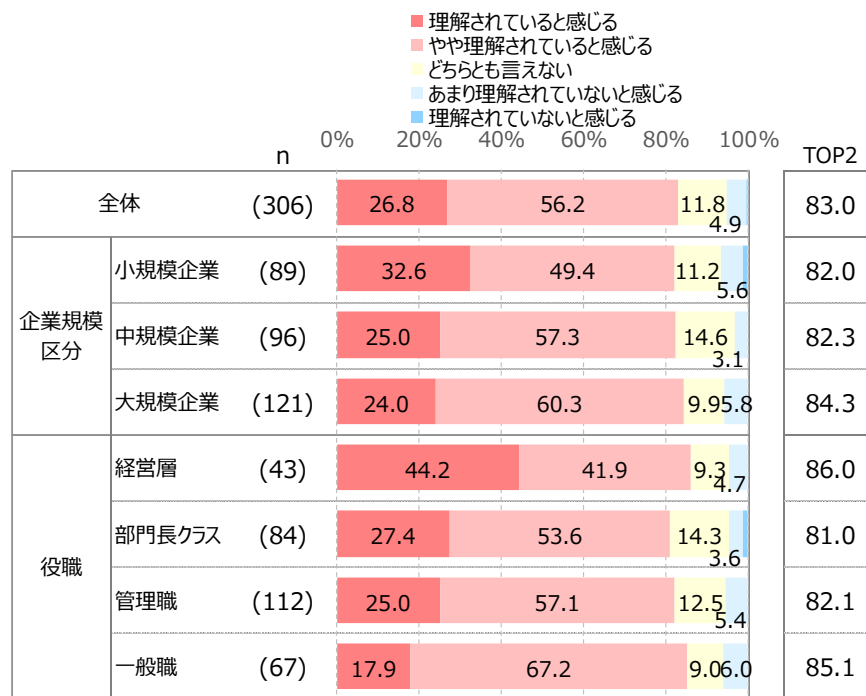
1.聴覚に関する困難（難聴・補聴器利用など）がある
障害者手帳の所持者

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

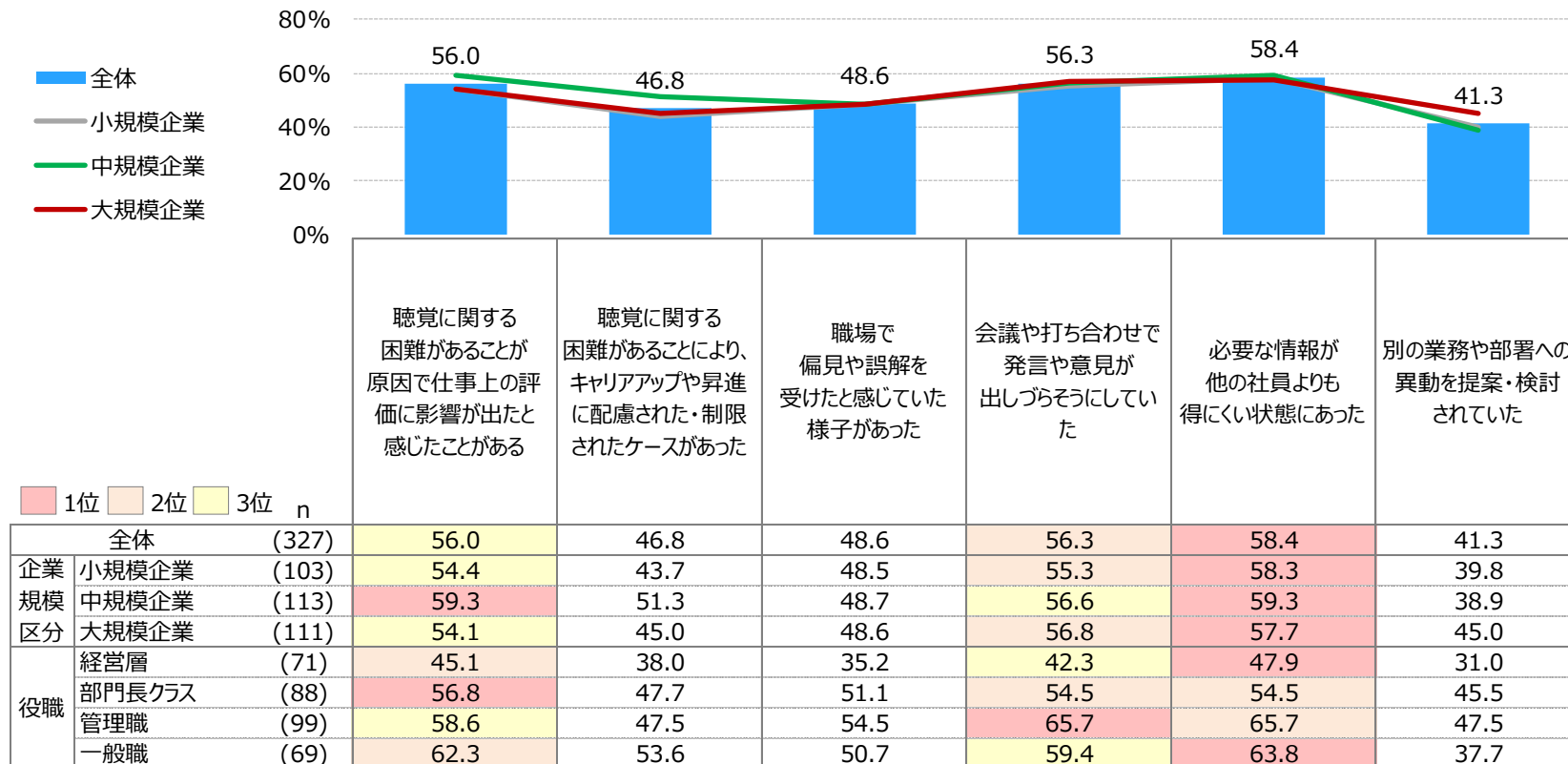
※TOP2:「理解されていると感じる」+「やや理解されていると感じる」の計

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

(%)

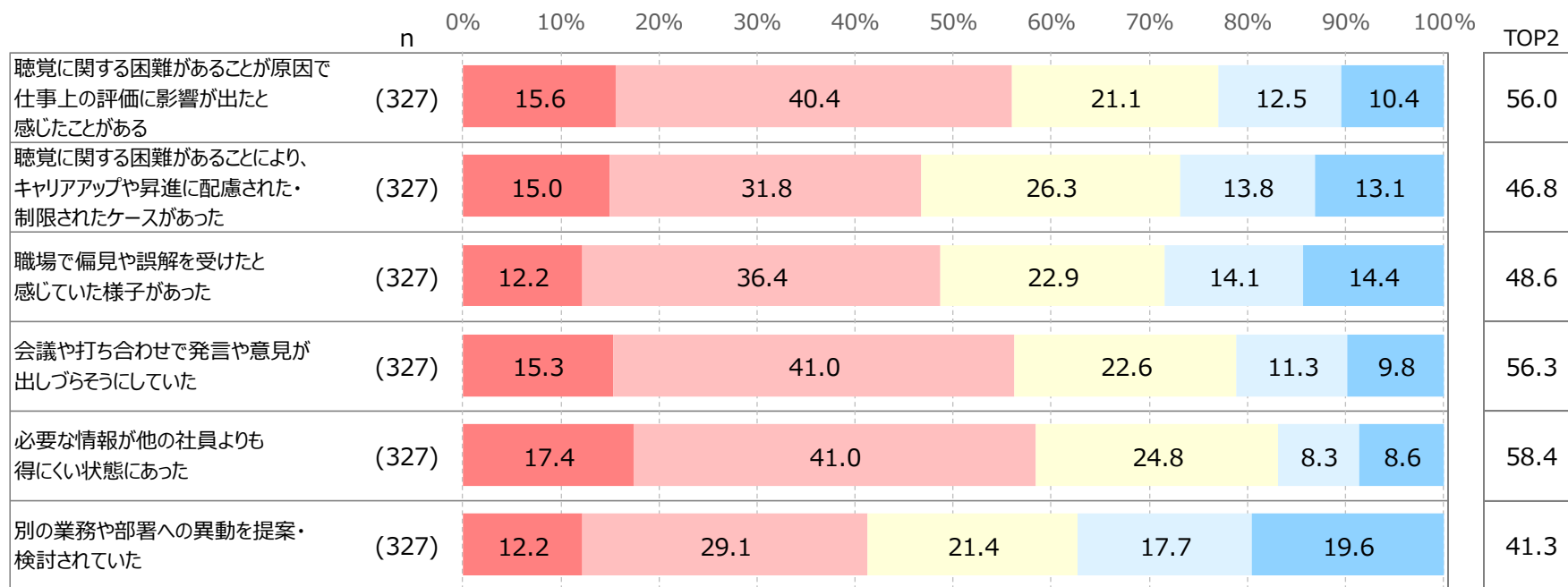
聴覚に困難がある方の状況や影響：内訳（①所持者）

【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



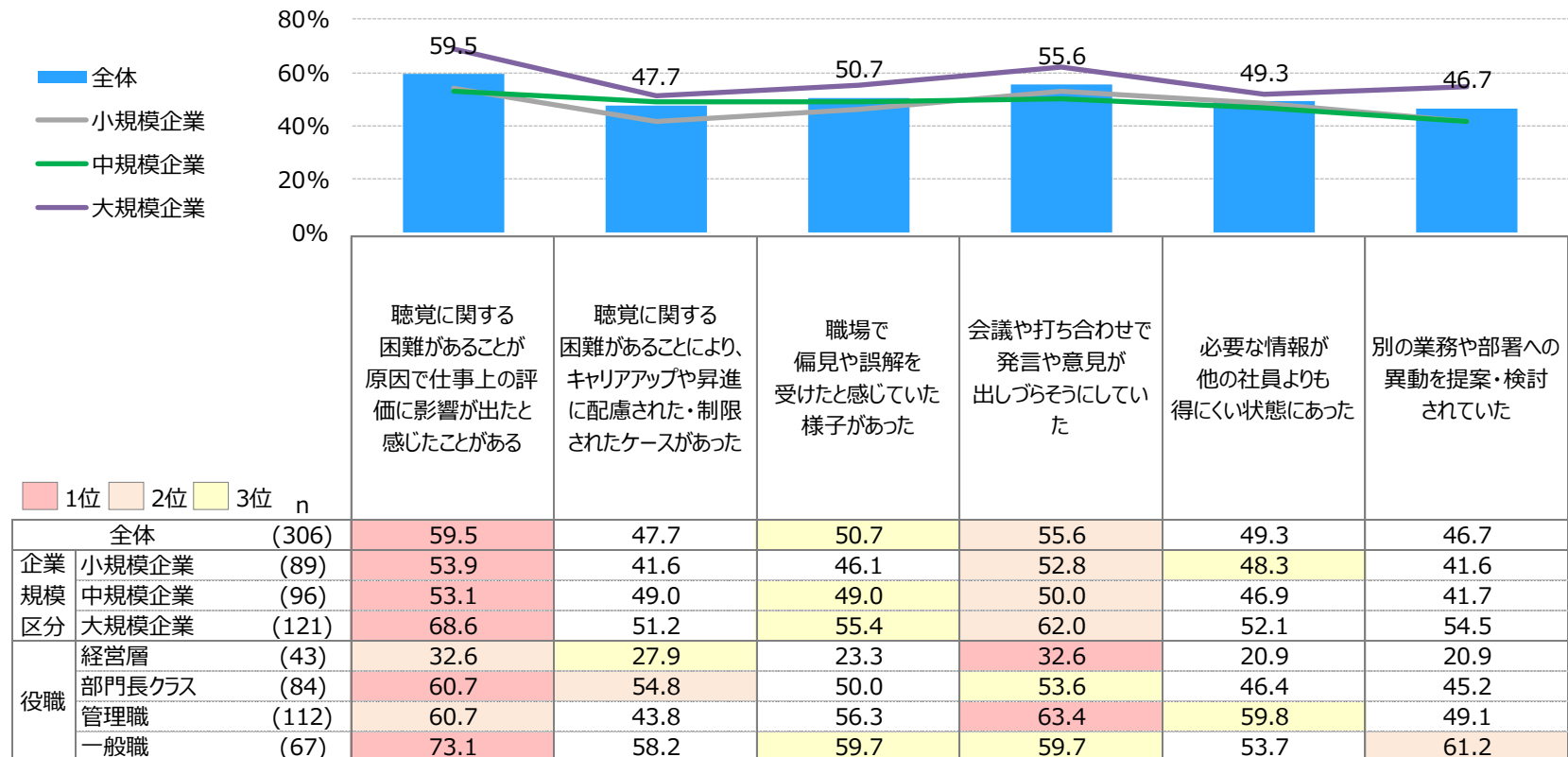
※TOP2:「あてはまる」+「ややあてはまる」の計

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つた」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

(%)

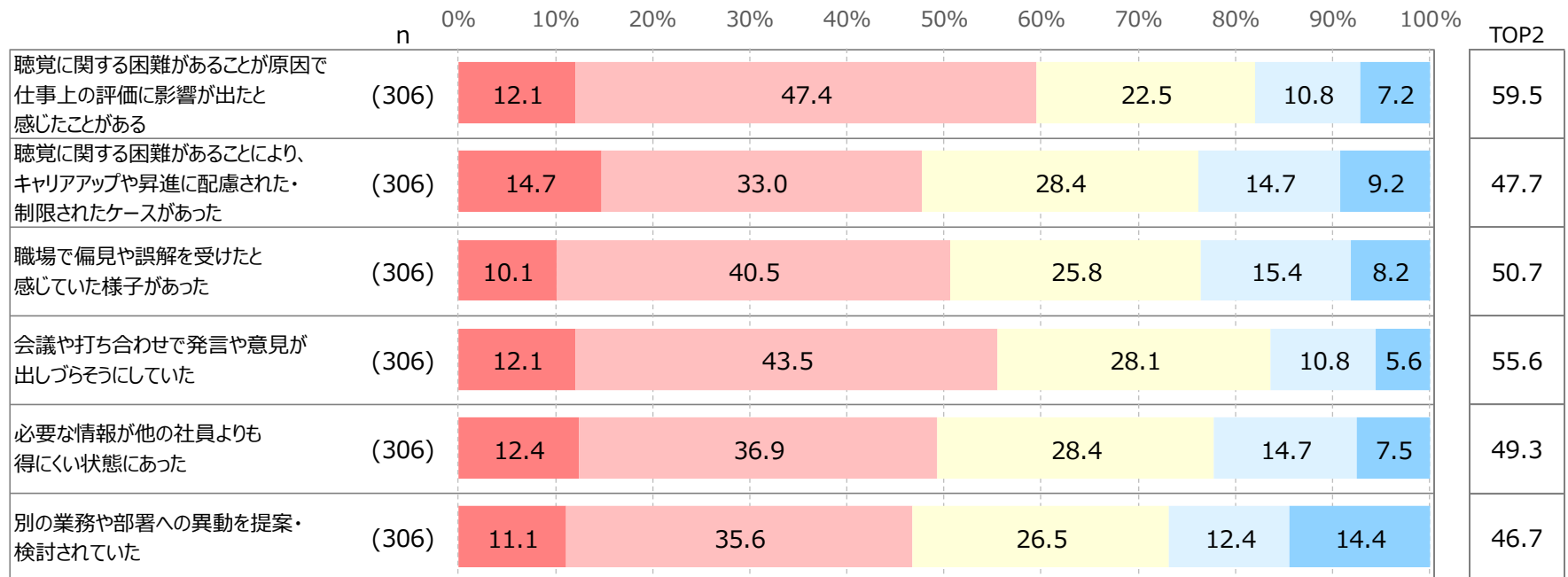
聴覚に困難がある方の状況や影響：内訳（②未所持者）

【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

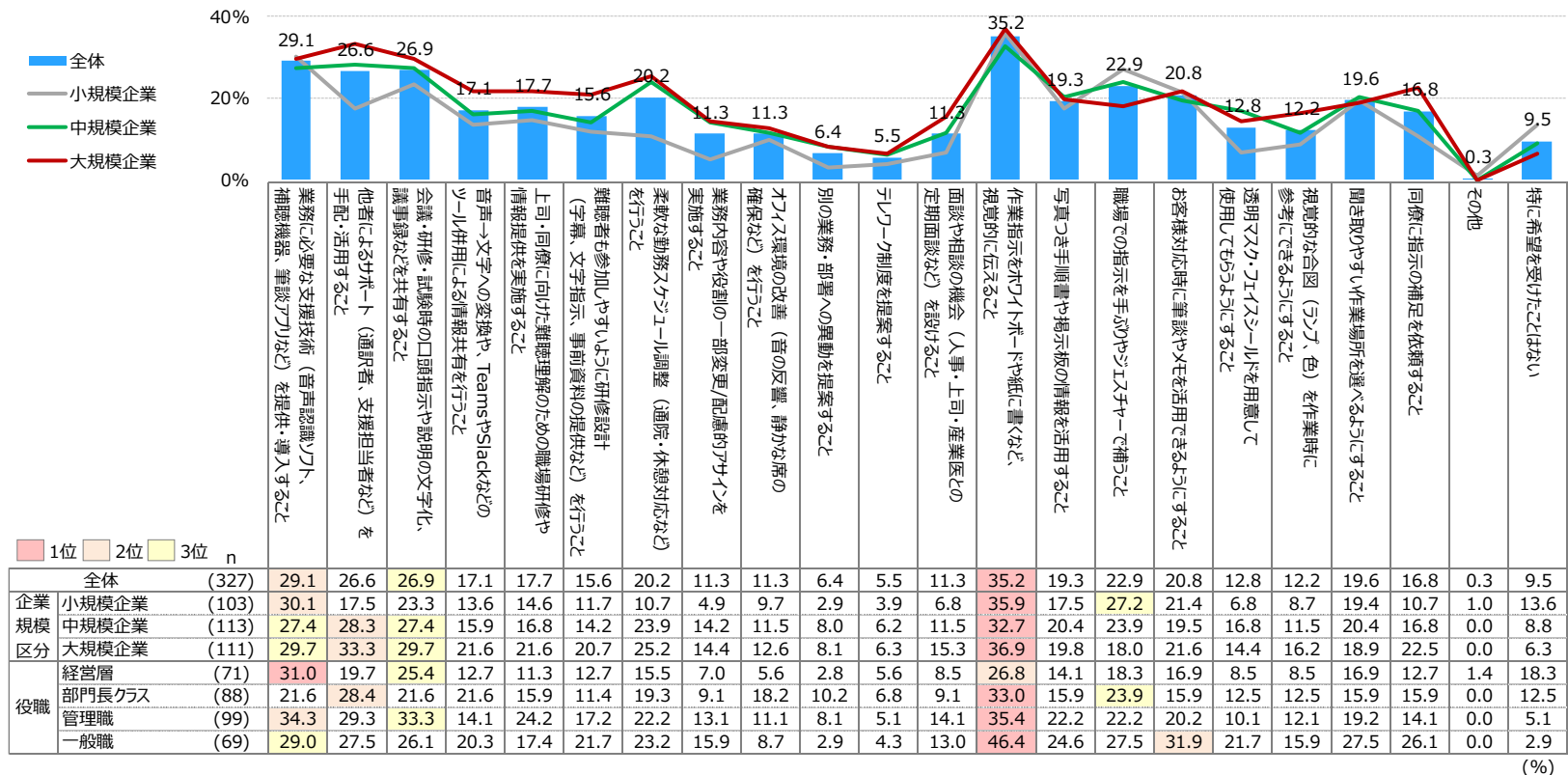
聴覚に困難がある方から希望された配慮や支援（①所持者）

【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】



(%)

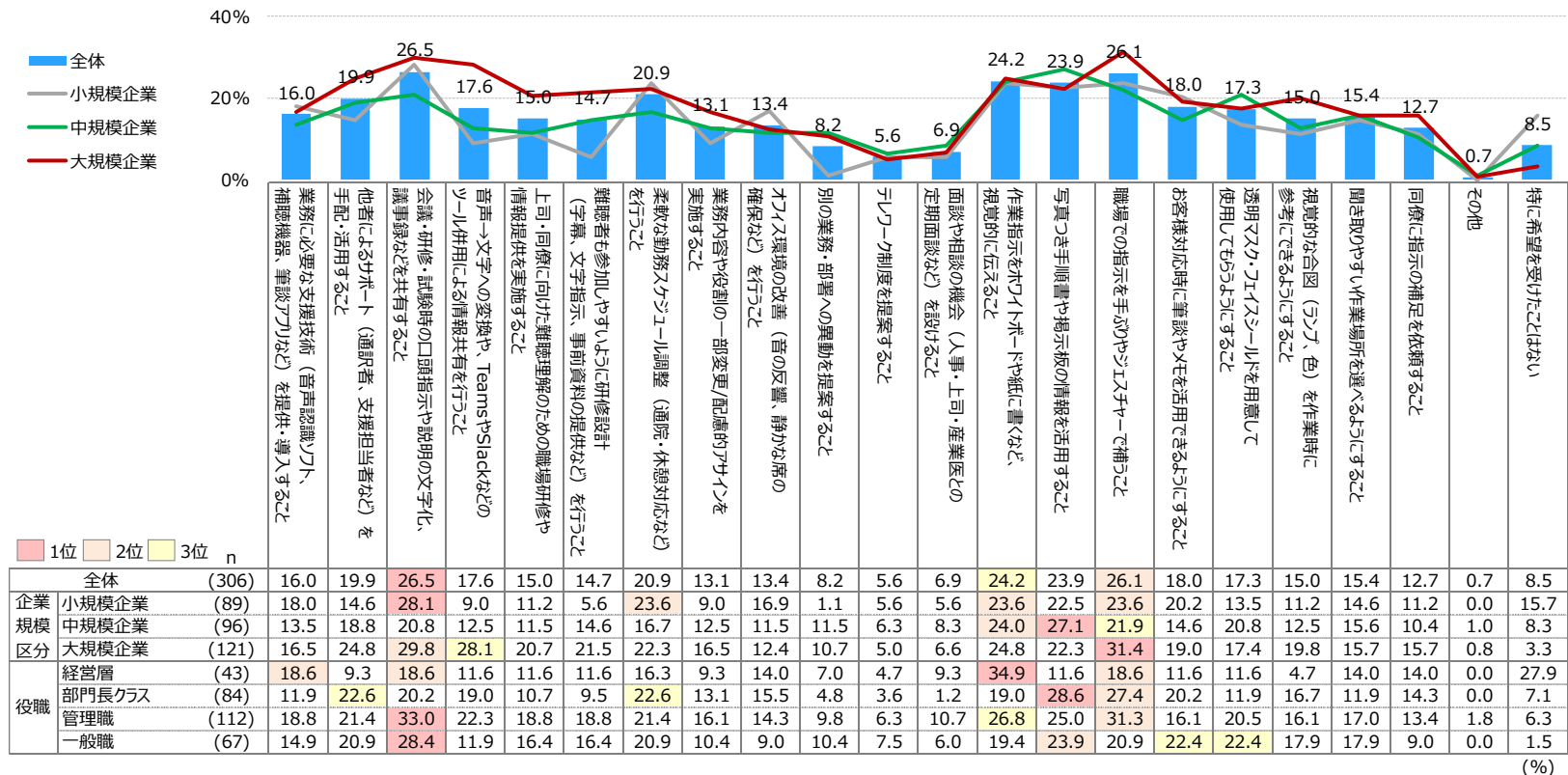
聴覚に困難がある方から希望された配慮や支援（②未所持者）

【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】



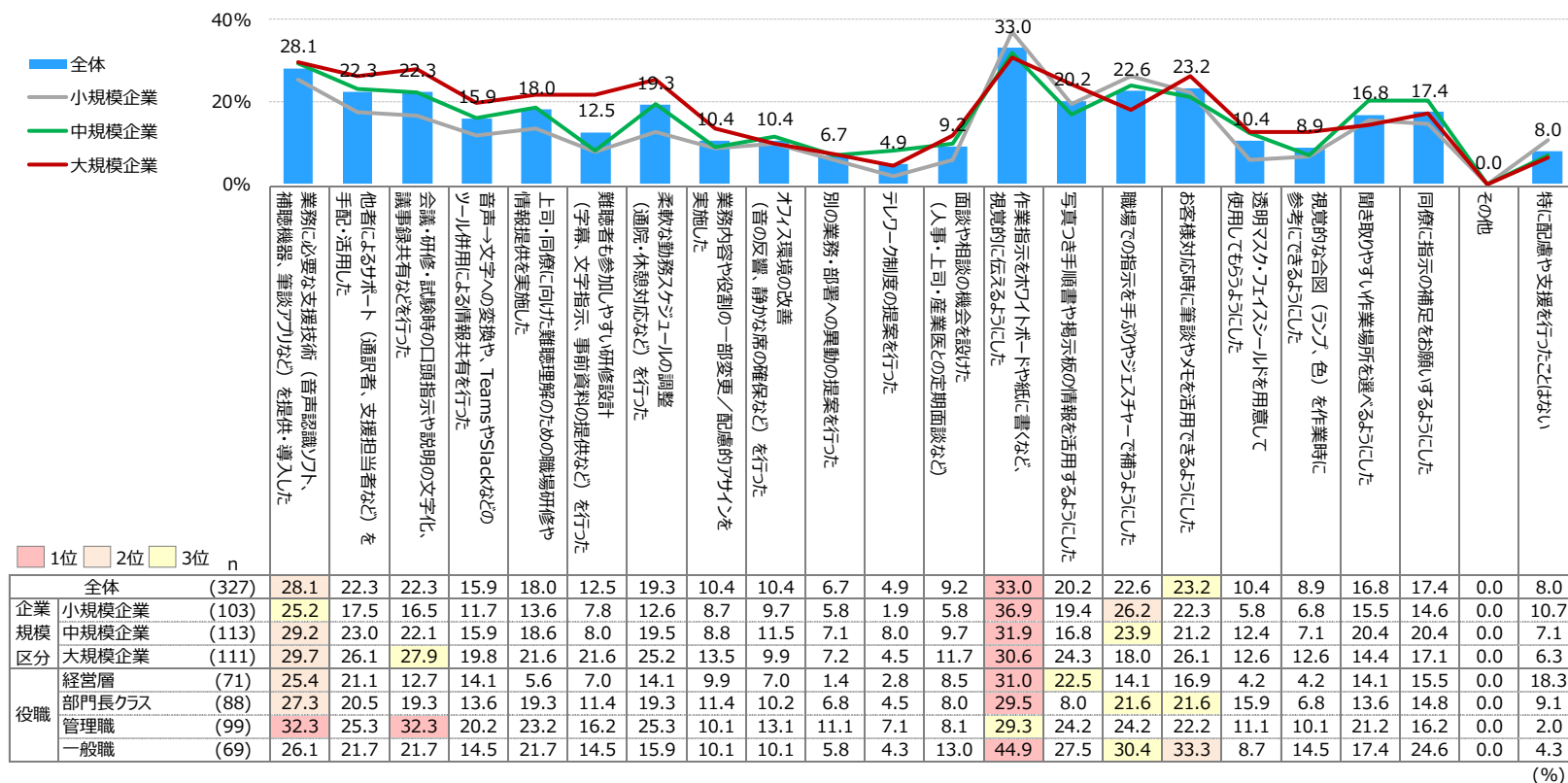
聴覚に困難がある方に提供した配慮や支援（①所持者）

【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】



(%)

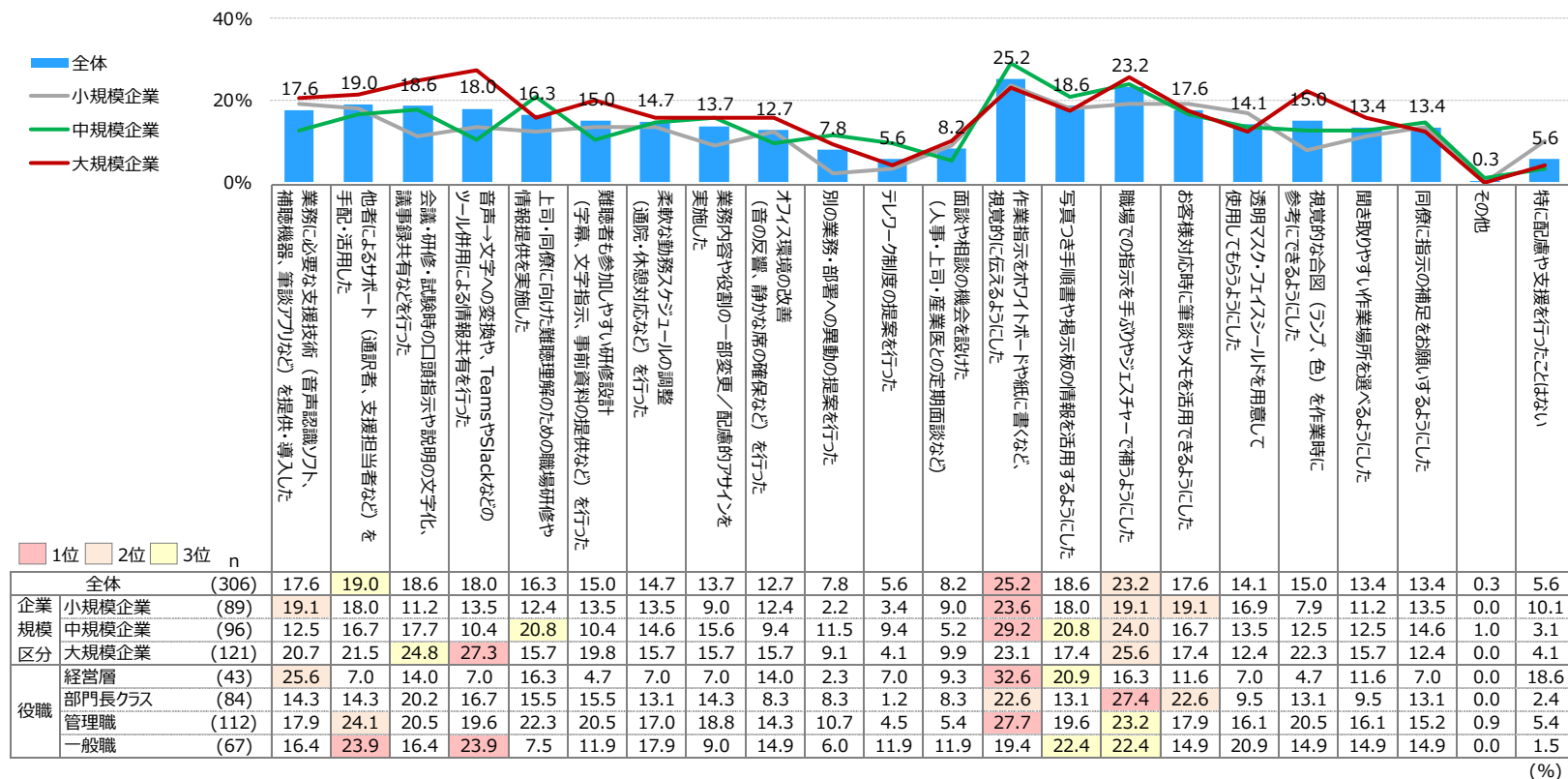
聴覚に困難がある方に提供した配慮や支援（②未所持者）

【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】

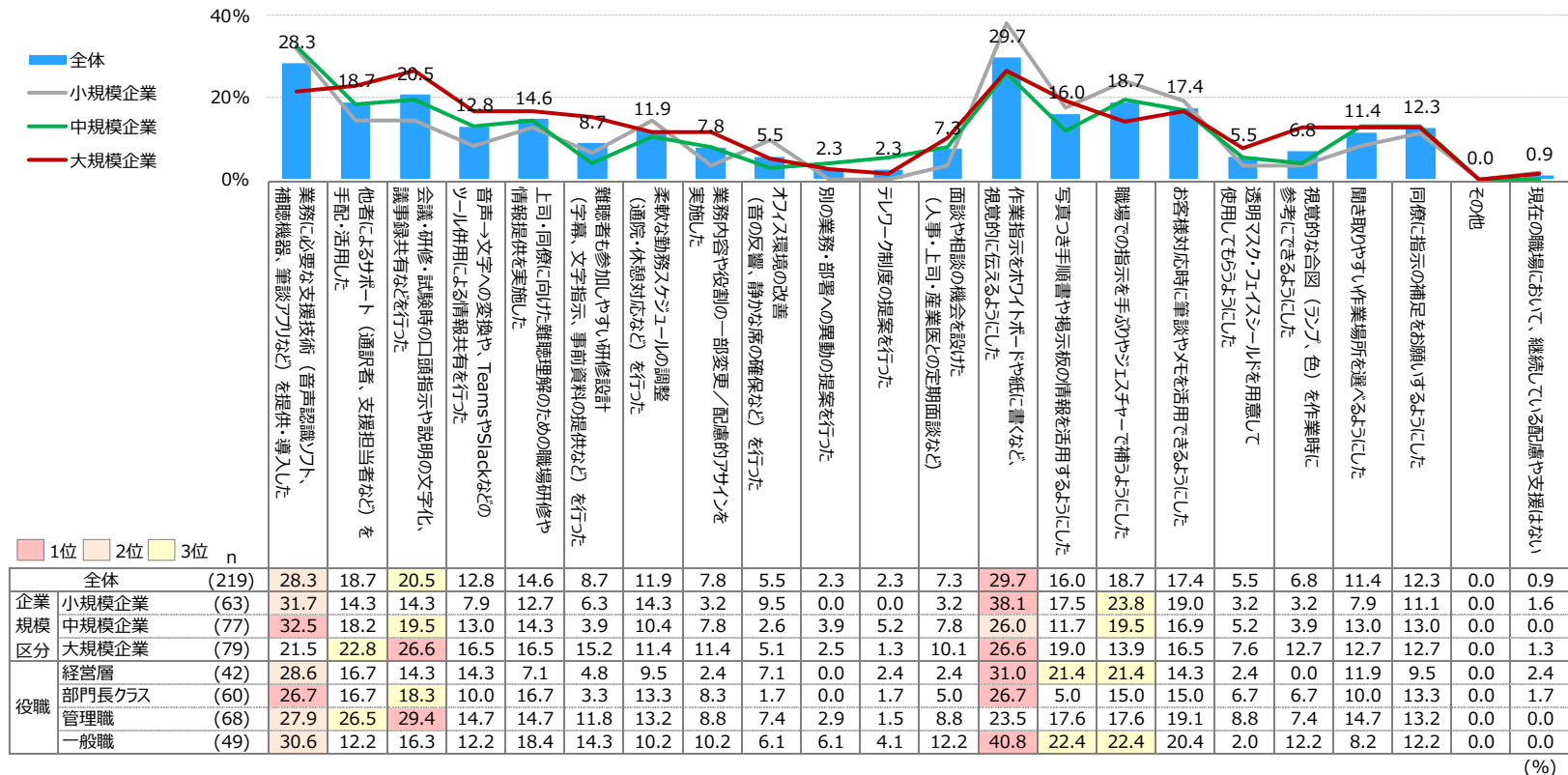


聴覚に困難がある方に継続している配慮や支援（①所持者）

【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】



(%)

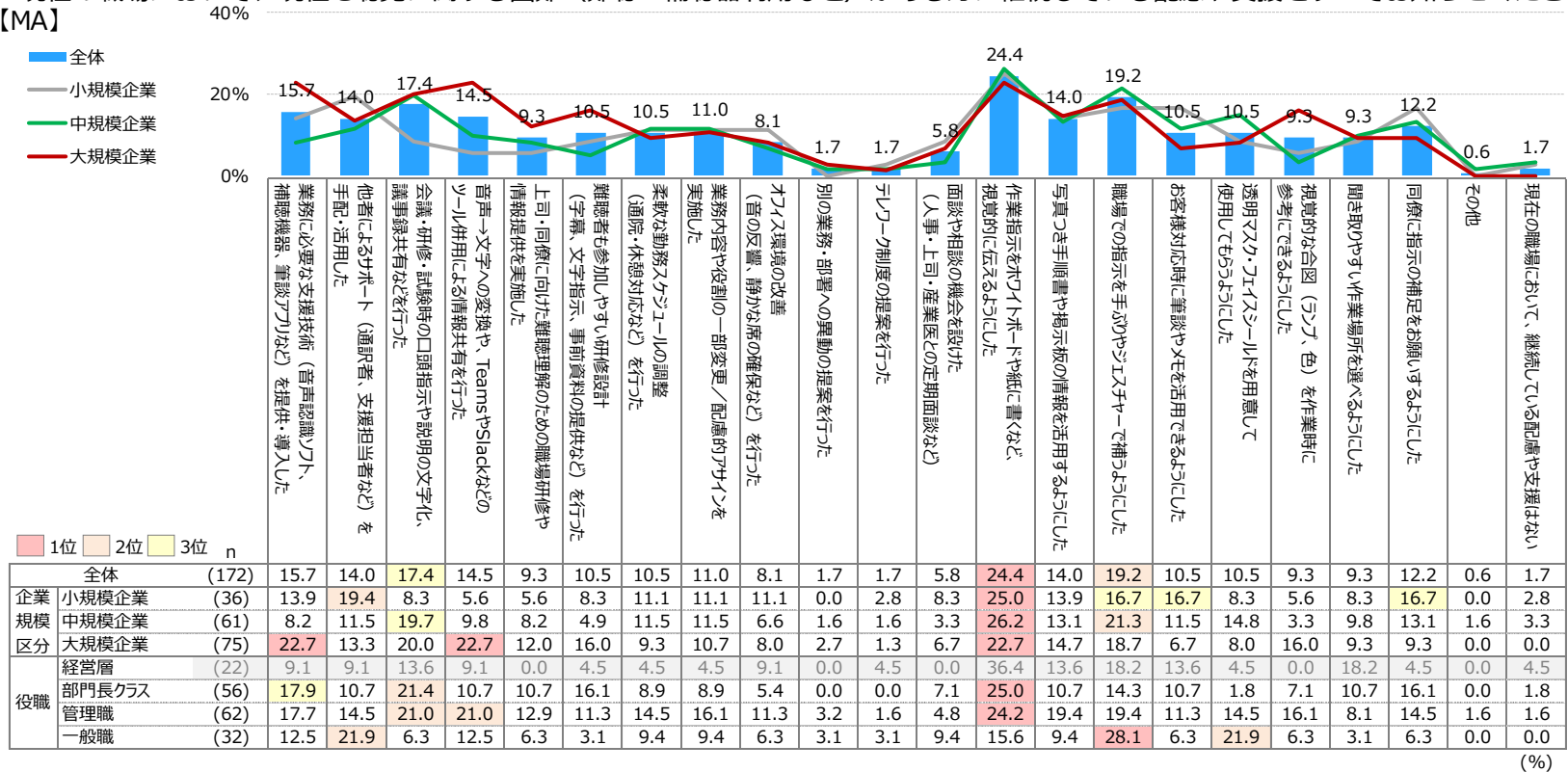
聴覚に困難がある方に継続している配慮や支援（②未所持者）

【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】

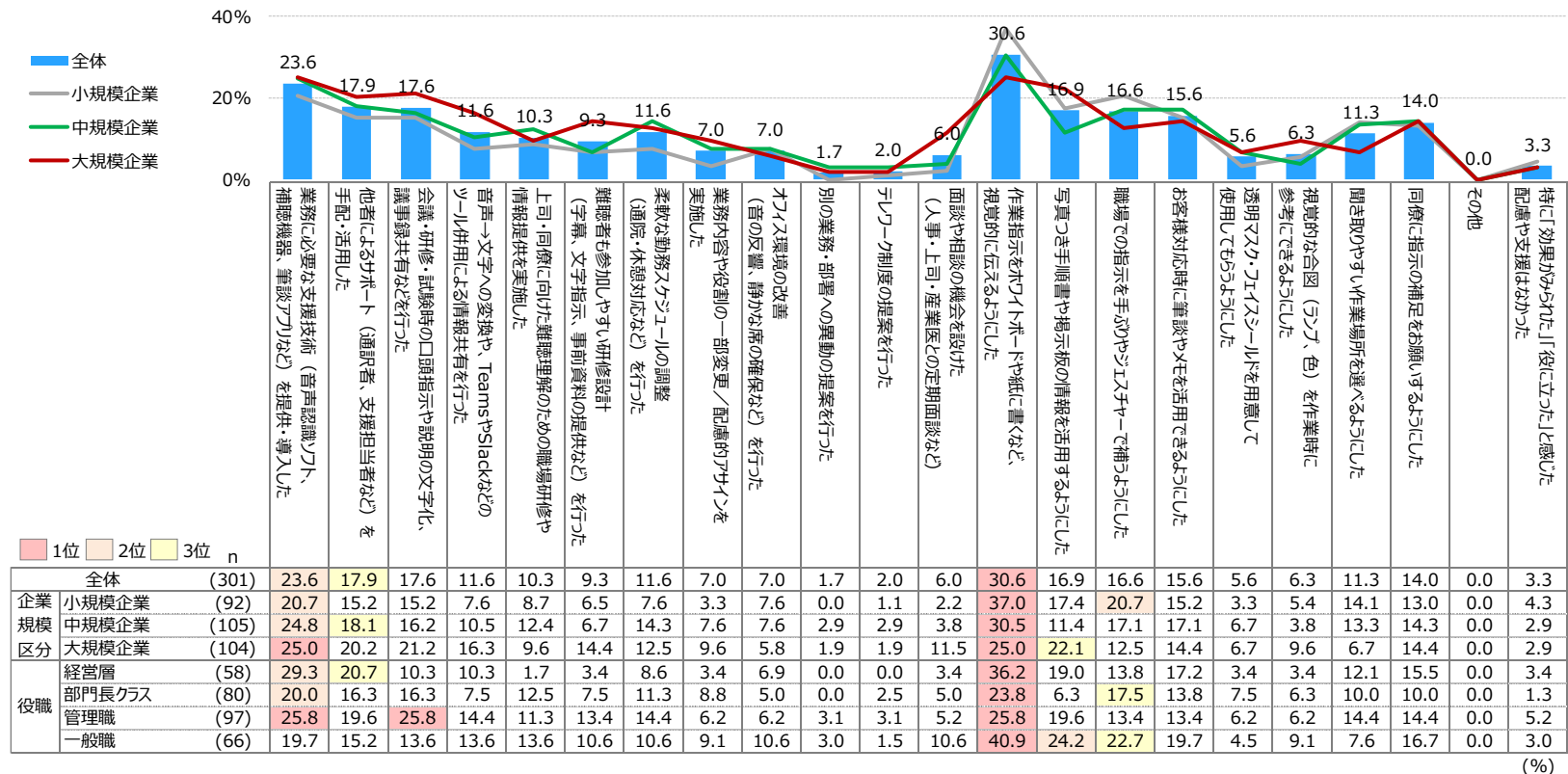


聴覚に困難がある方に効果があった・役に立った配慮や支援 (①所持者)

【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】



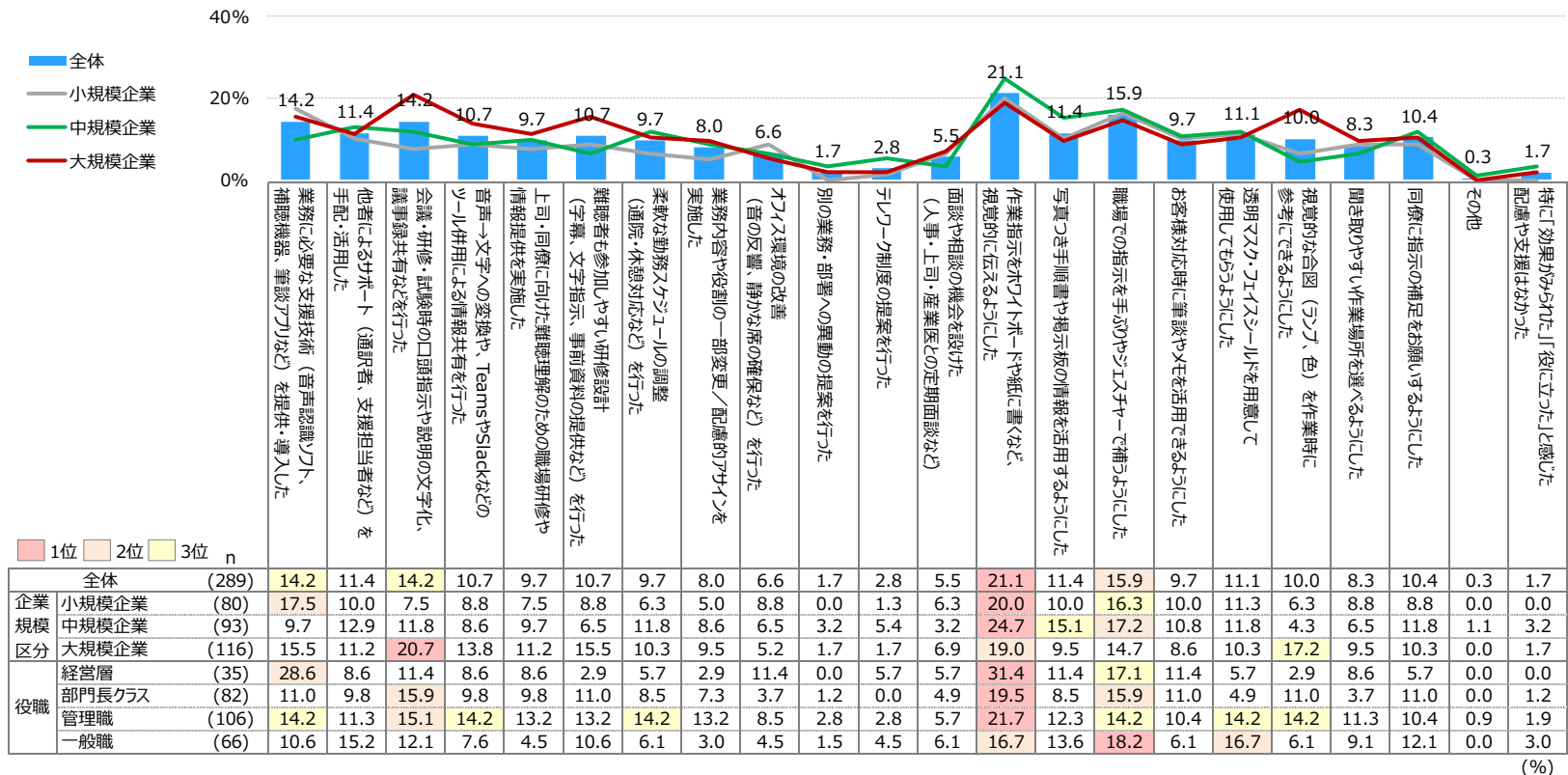
(%)

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】

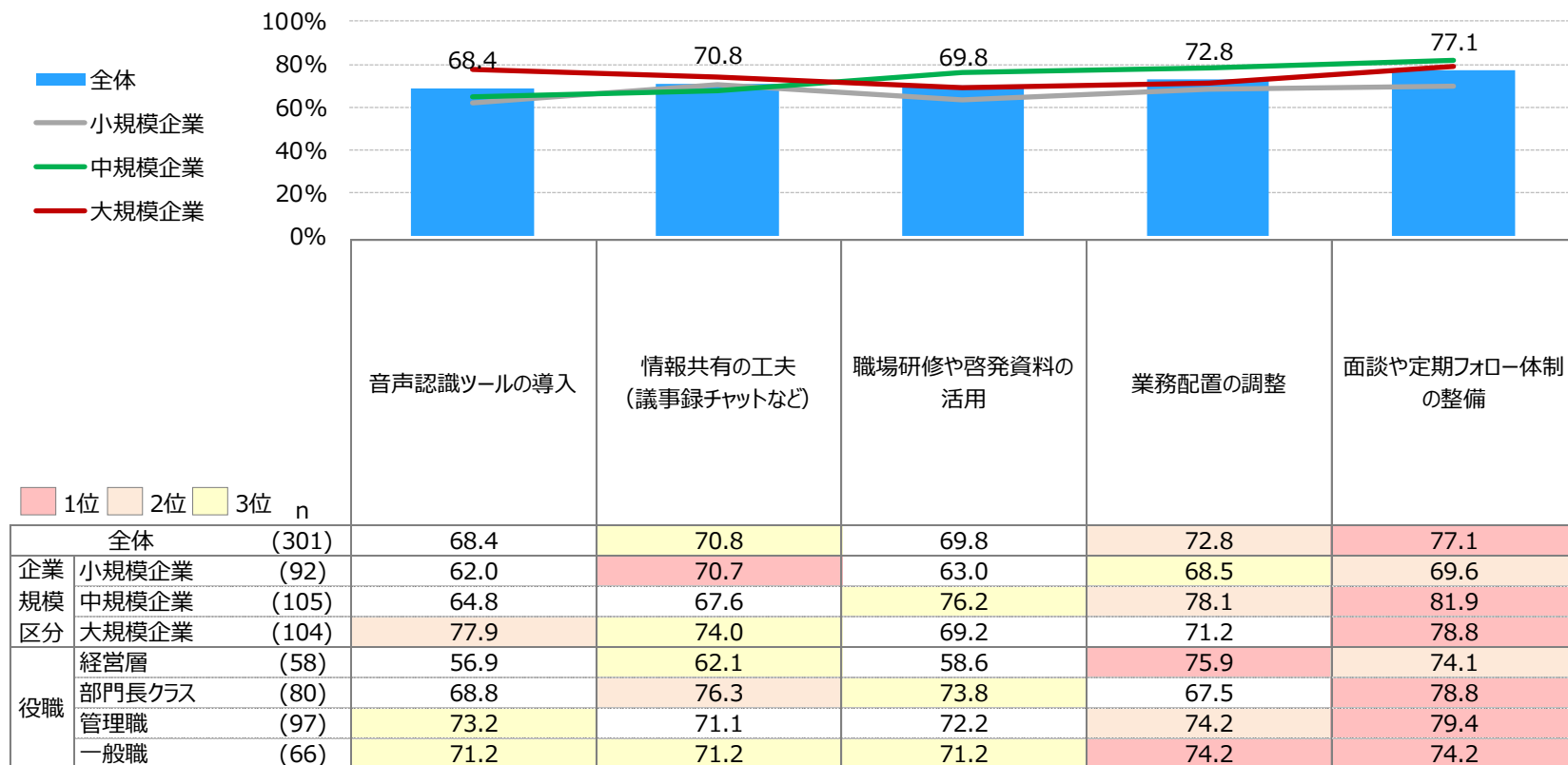


職場に効果があったと感じる配慮や支援TOP2（①所持者）

【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

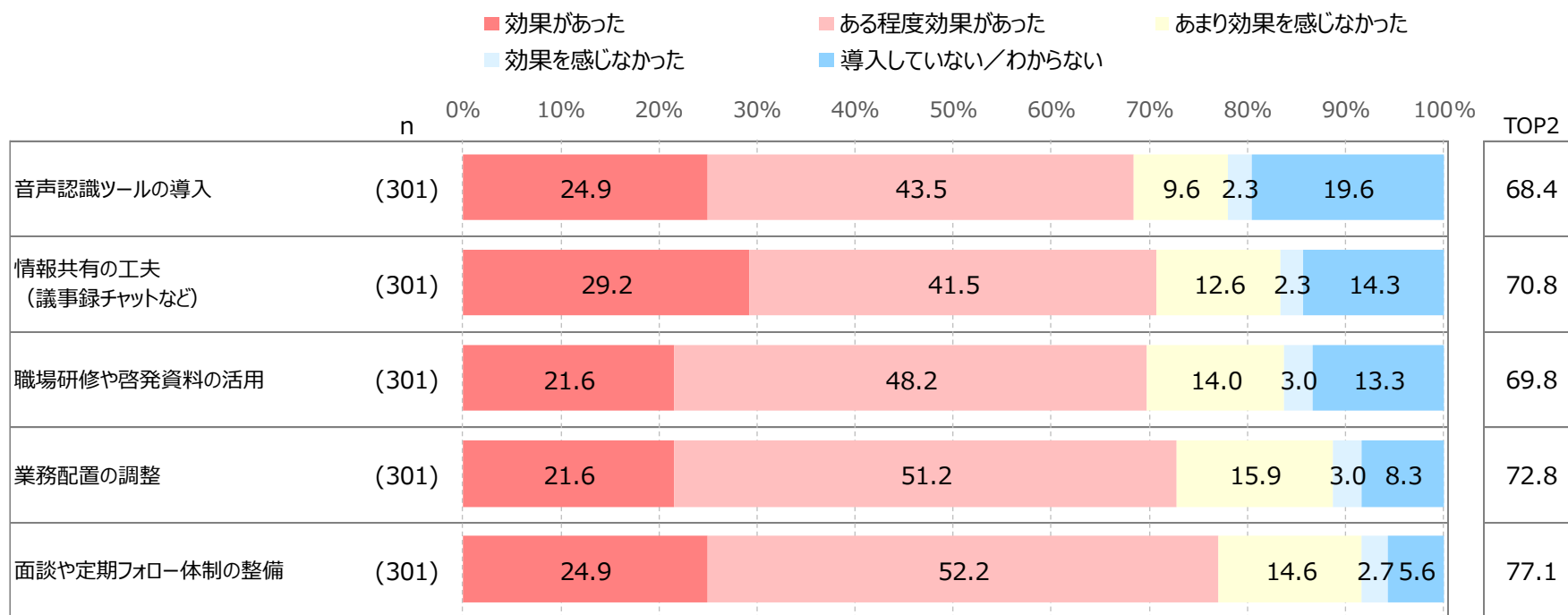
(%)

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】



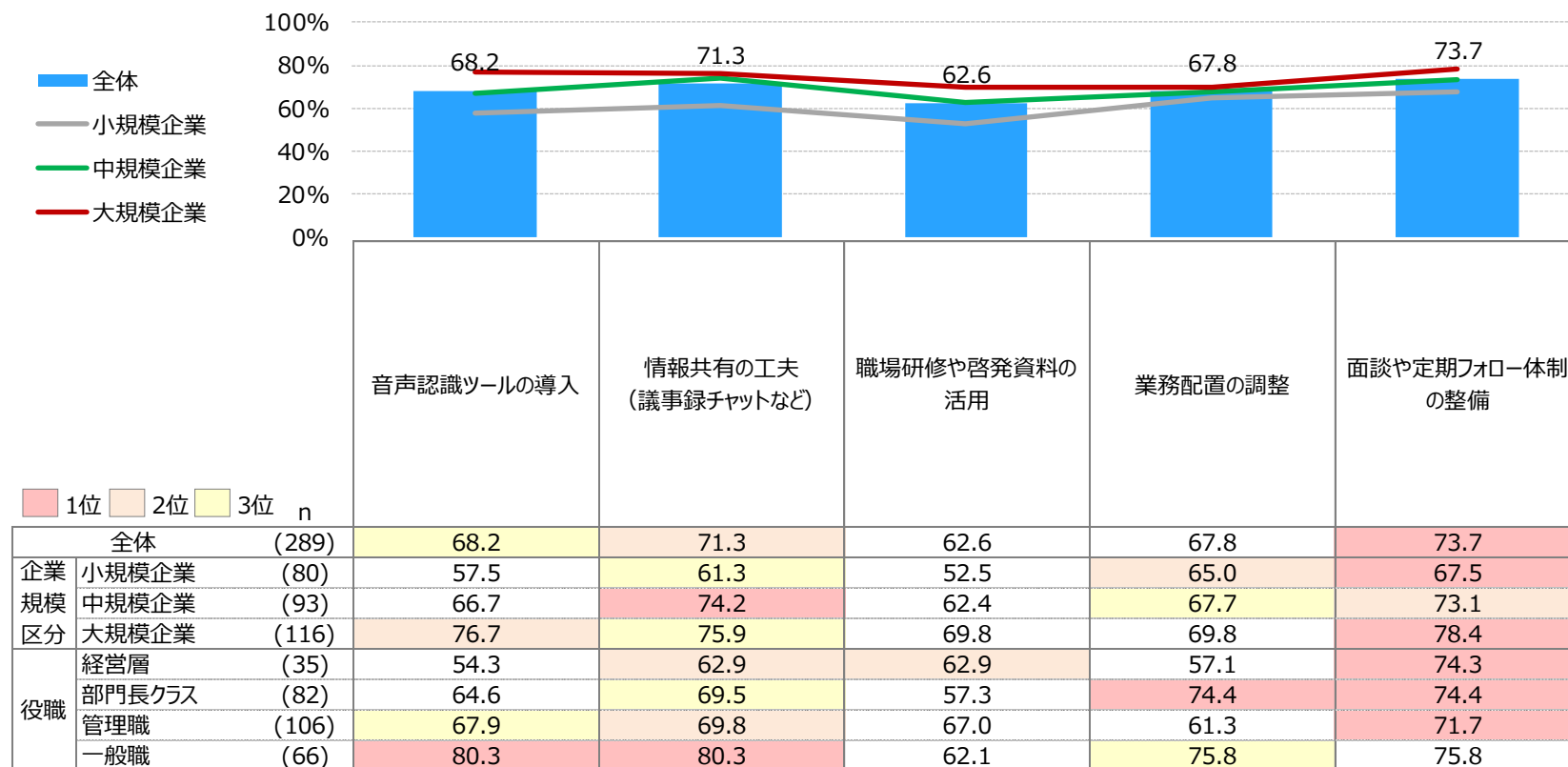
※TOP2:「効果があった」+「ある程度効果があった」の計

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

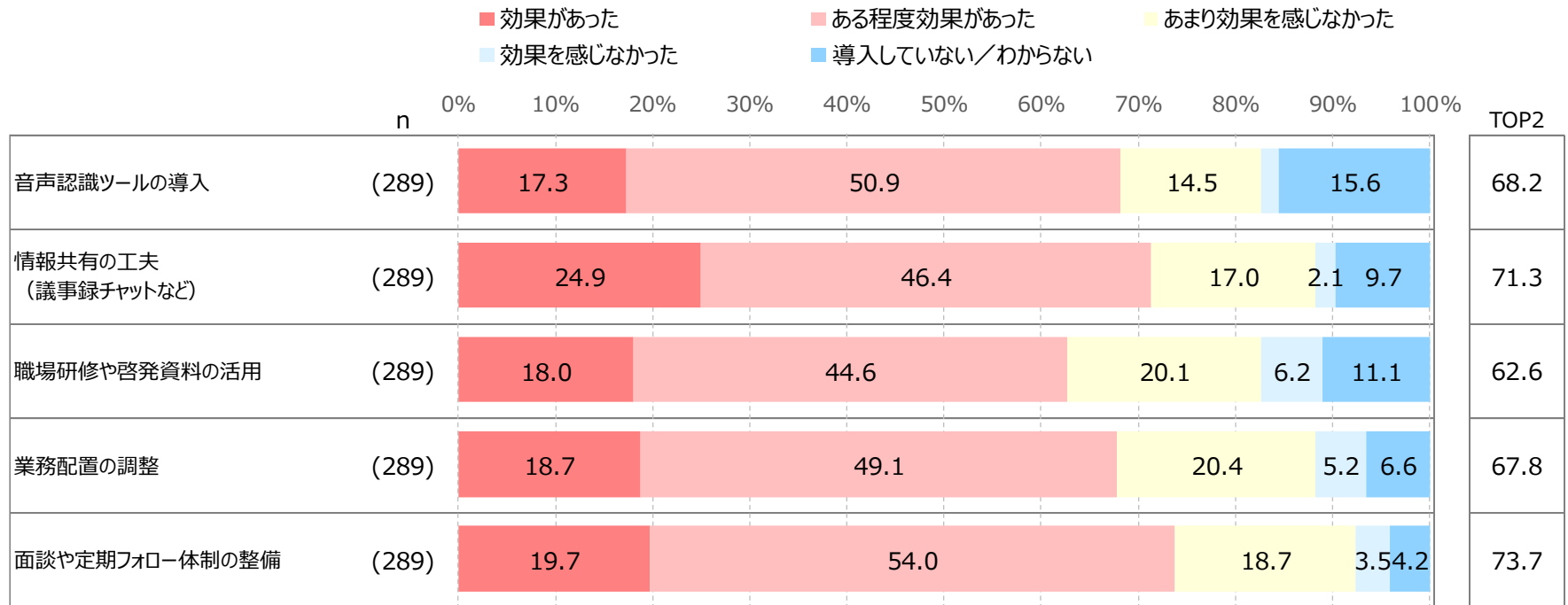
(%)

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）

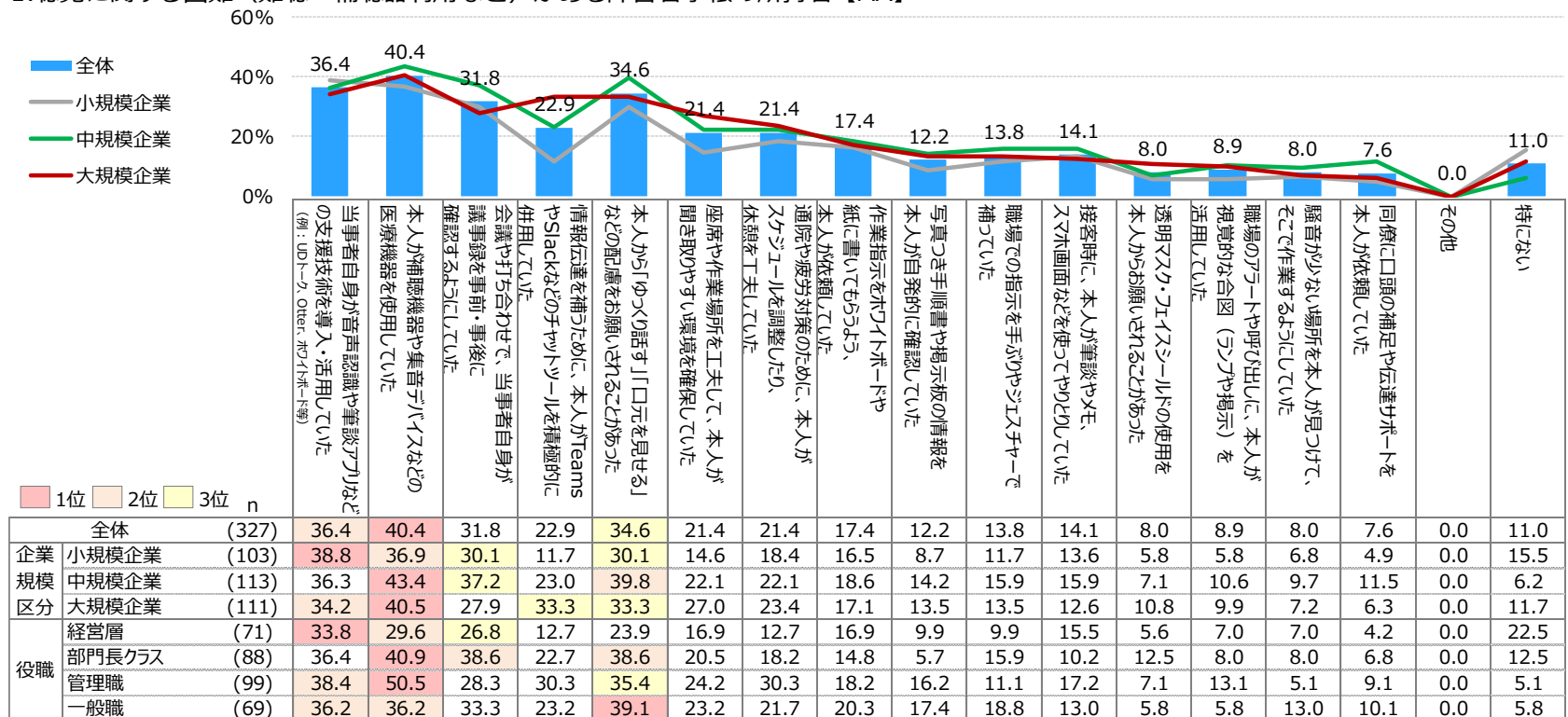
【ベース:手帳の所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「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）

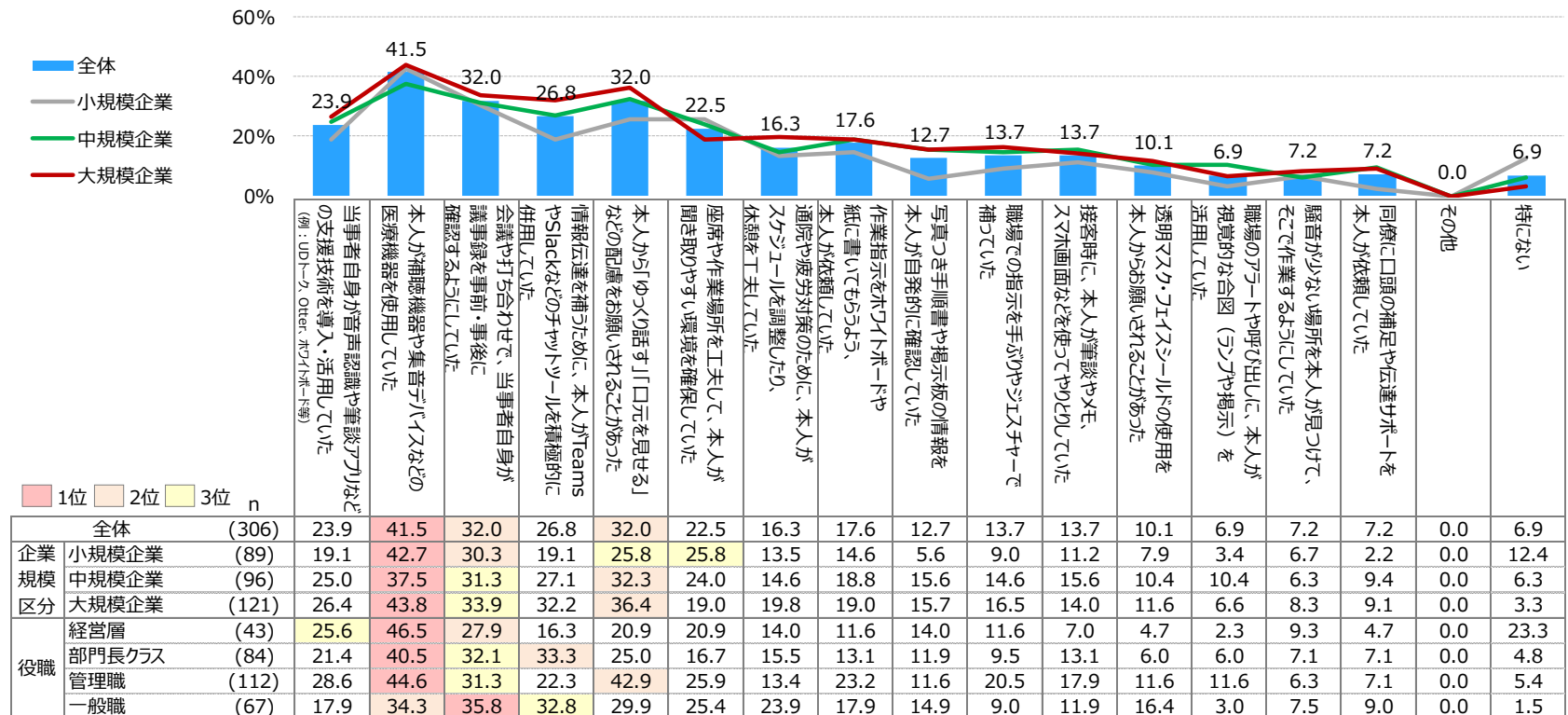
【ベース:手帳の未所持者が現在、または過去に在籍していた】

- 「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】



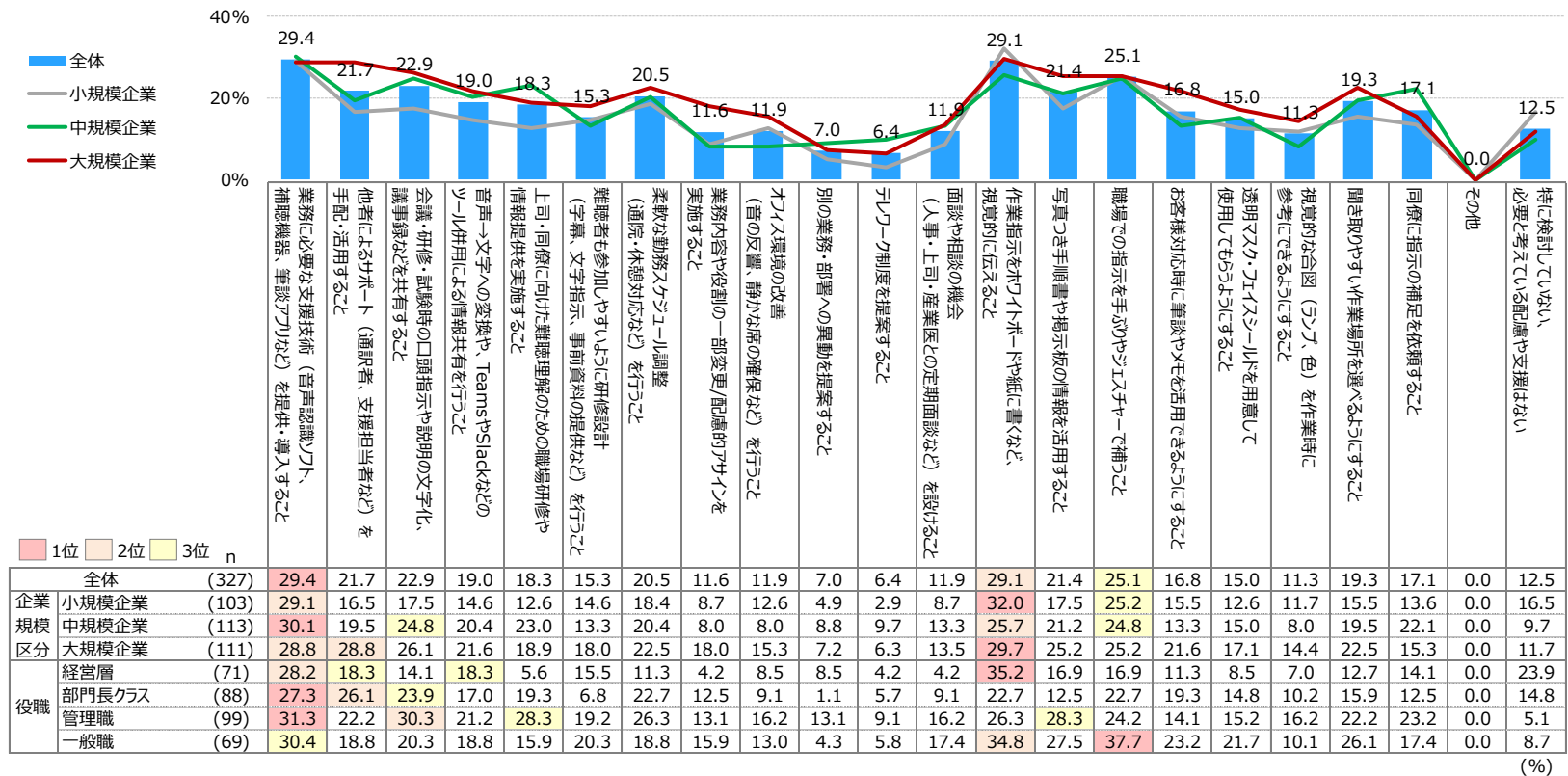
(%)

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】



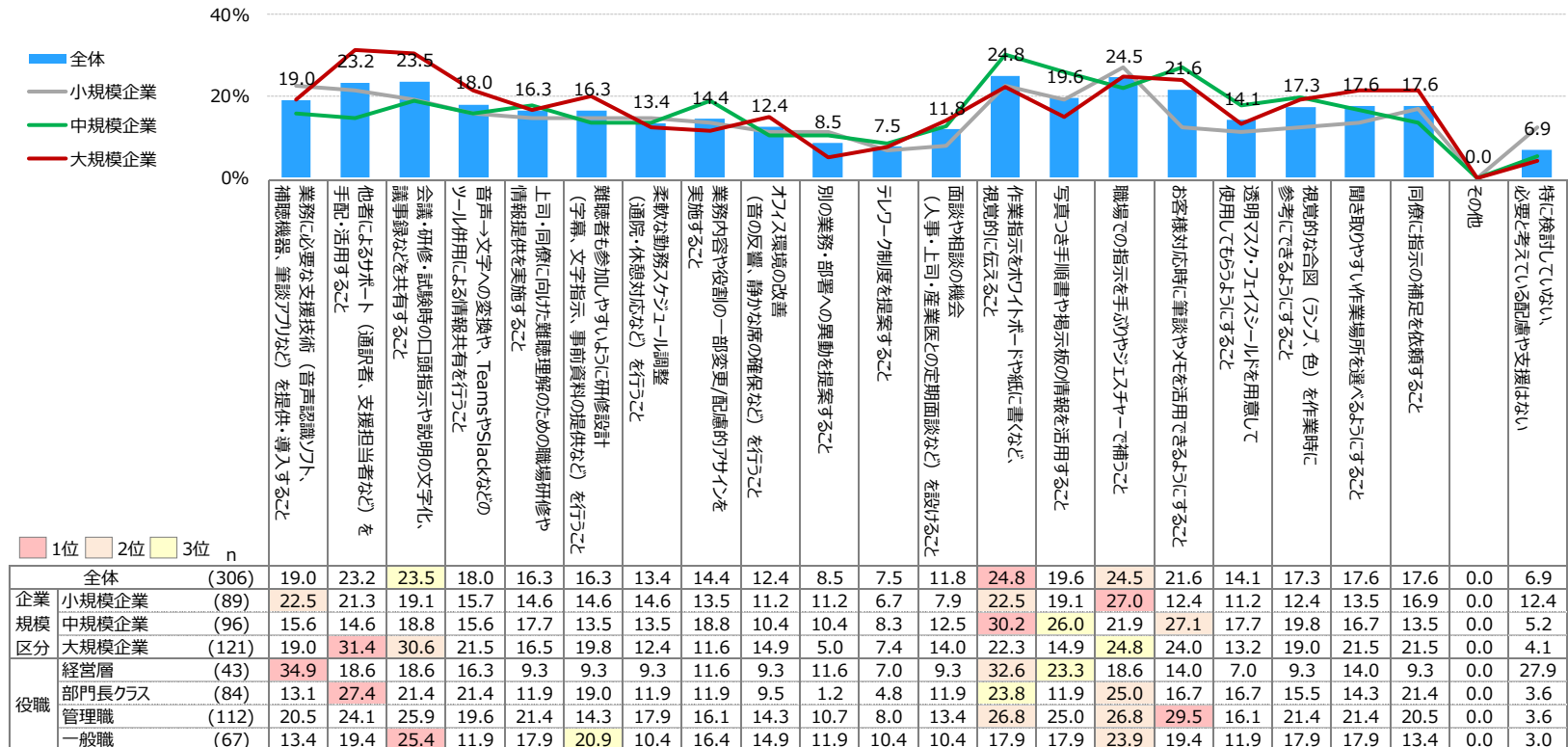
(%)

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】



(%)

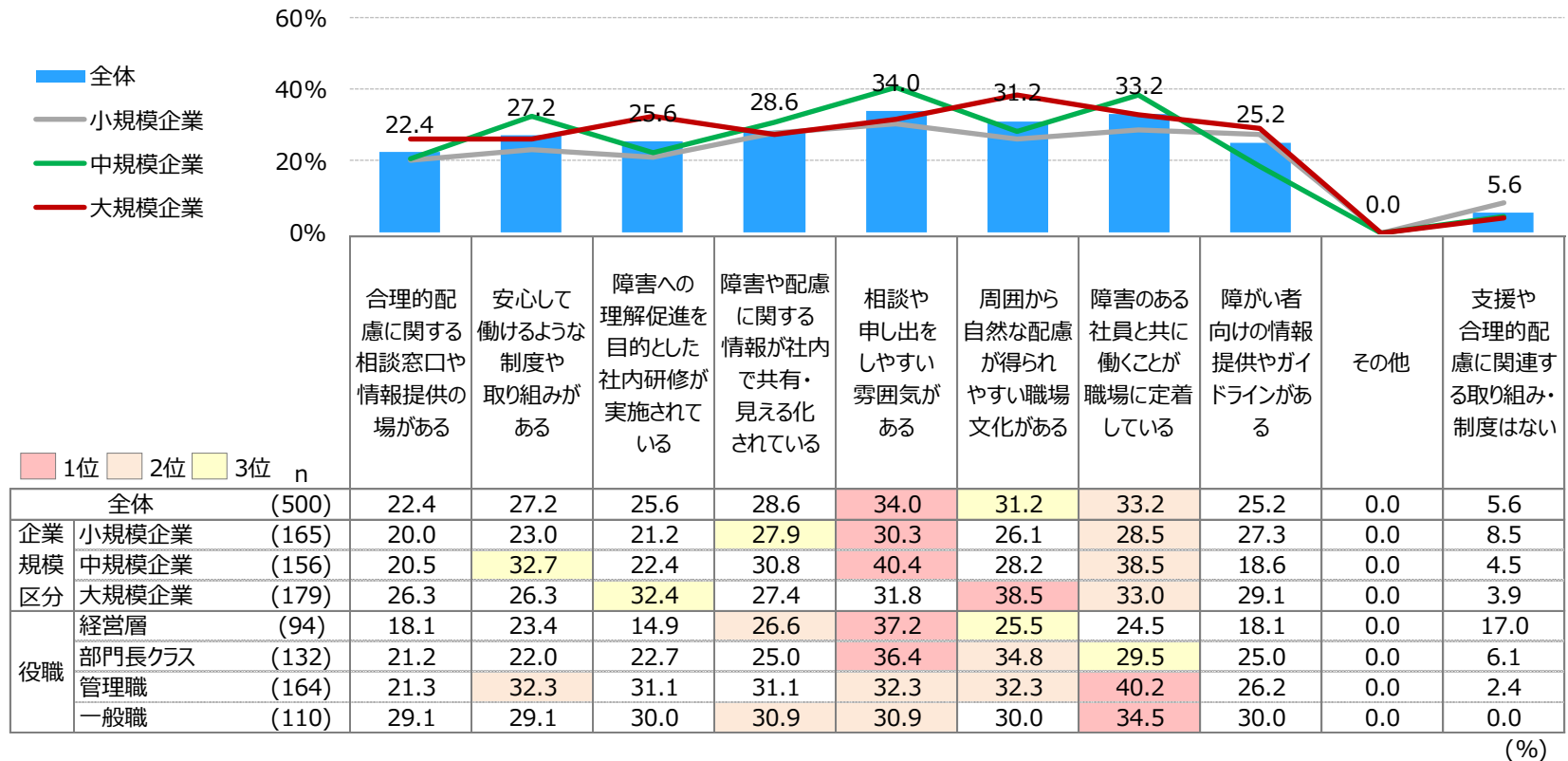
聴覚に困難がある方への支援や合理的配慮の取組み・制度 (①所持者)

【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】



(%)

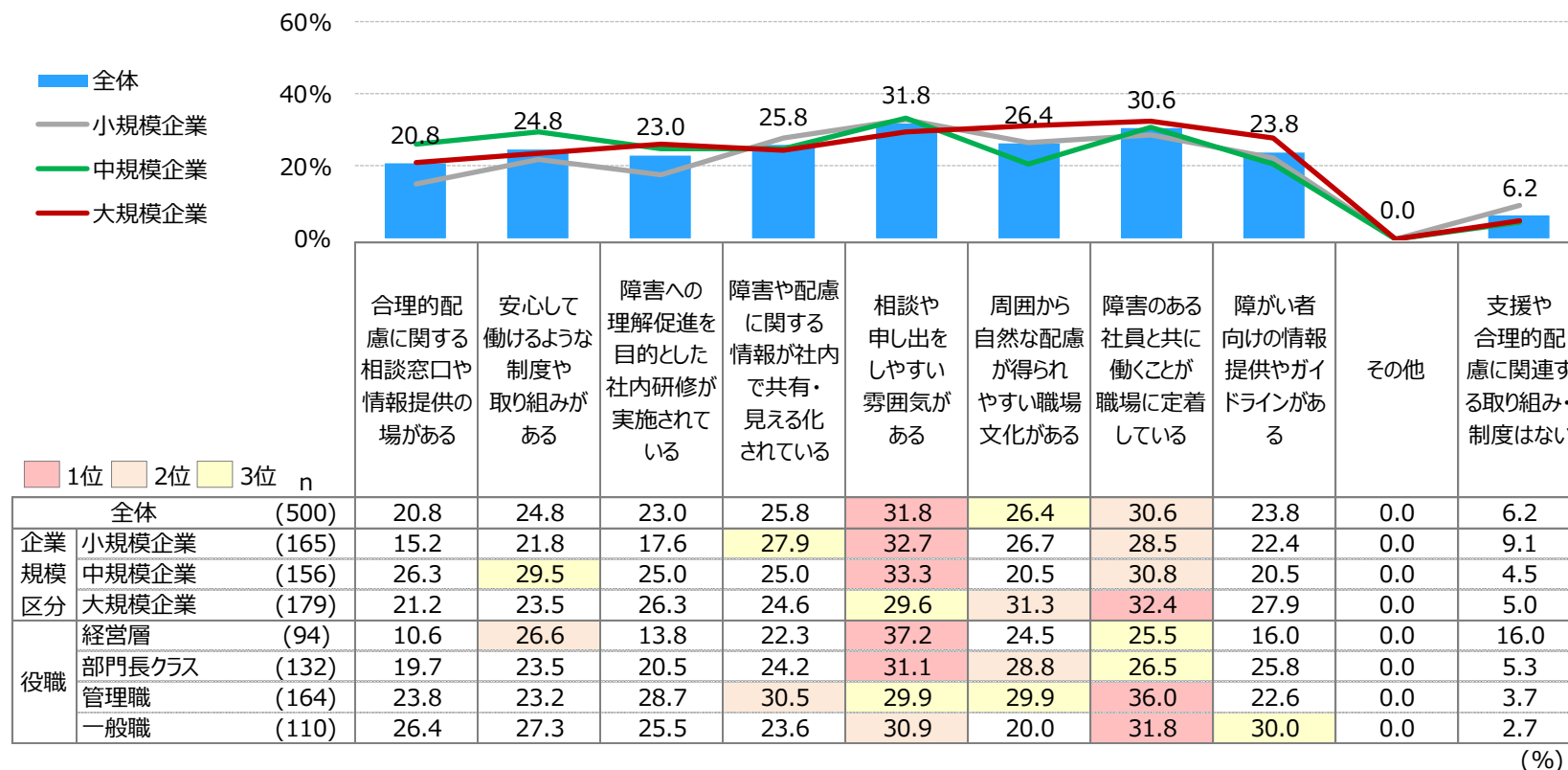
聴覚に困難がある方への支援や合理的配慮の取組み・制度 (②未所持者)

【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】



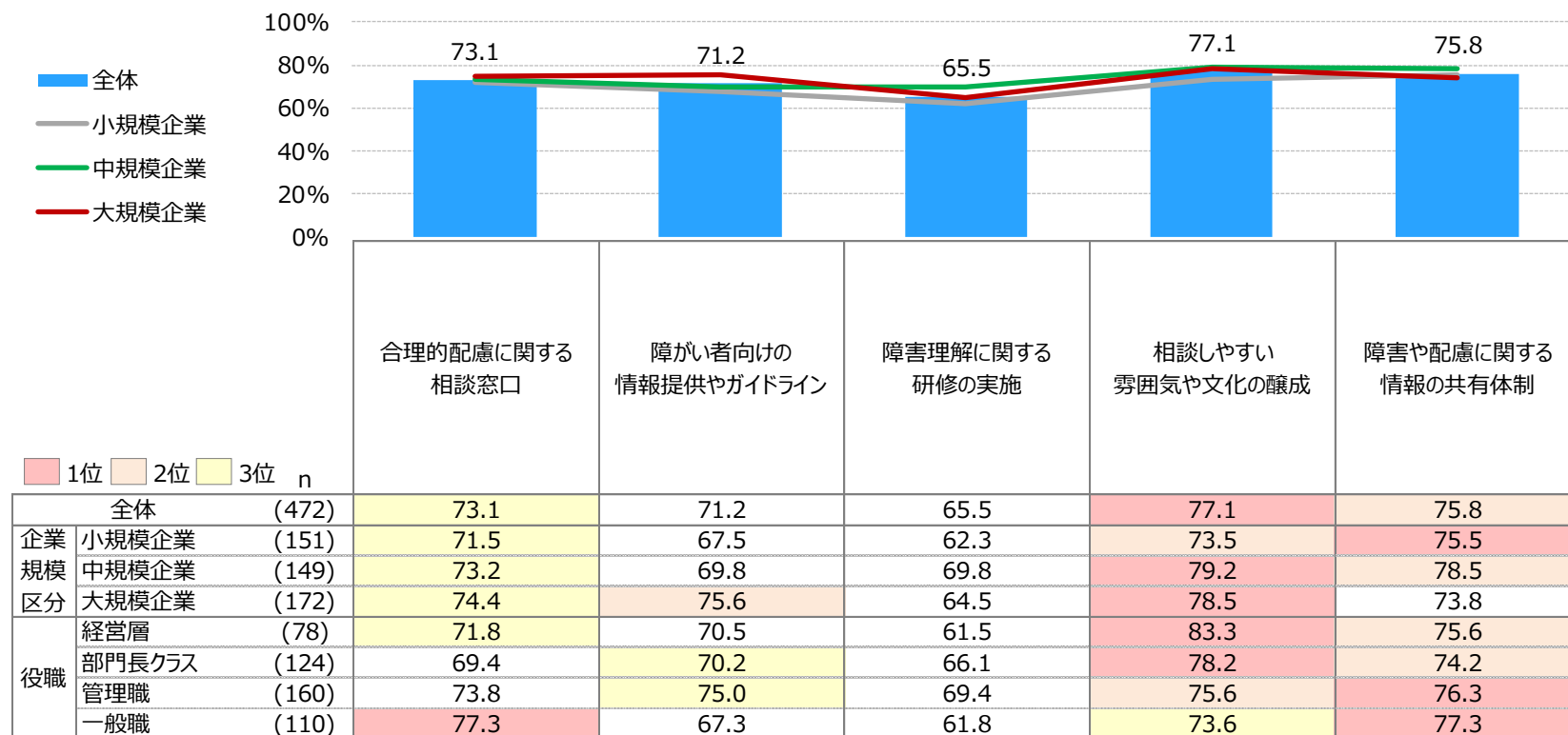
(%)

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

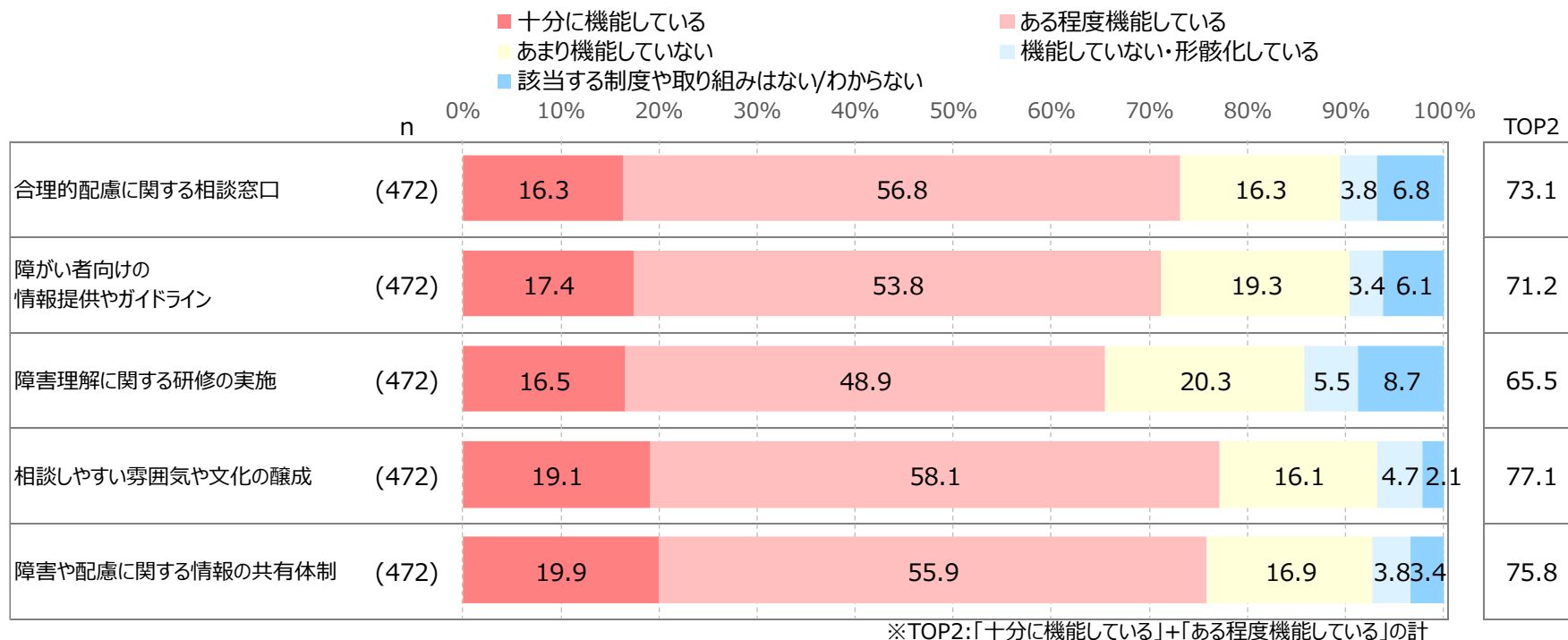
(%)

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】

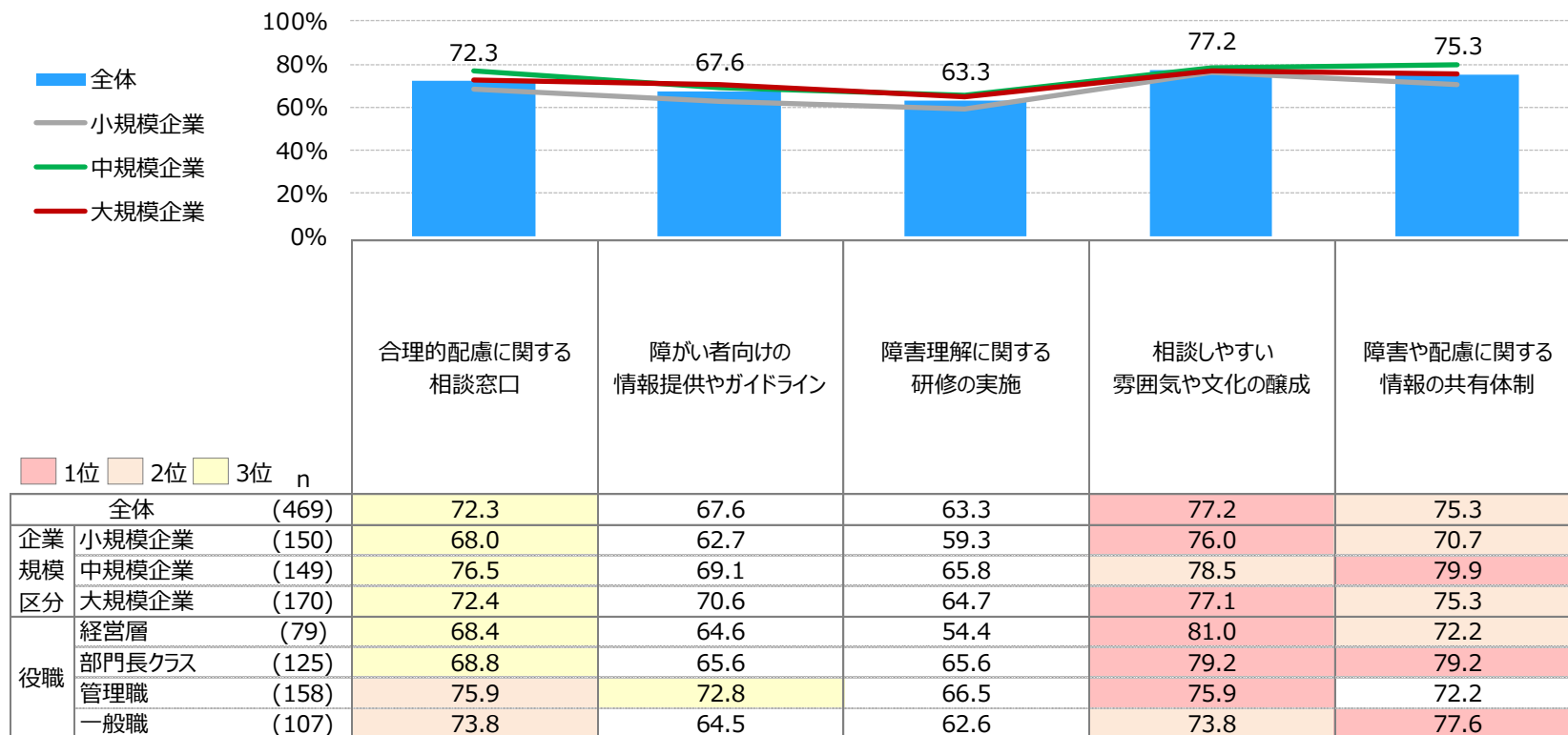


制度や取り組みの運用状況や機能TOP2（②未所持者）

【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

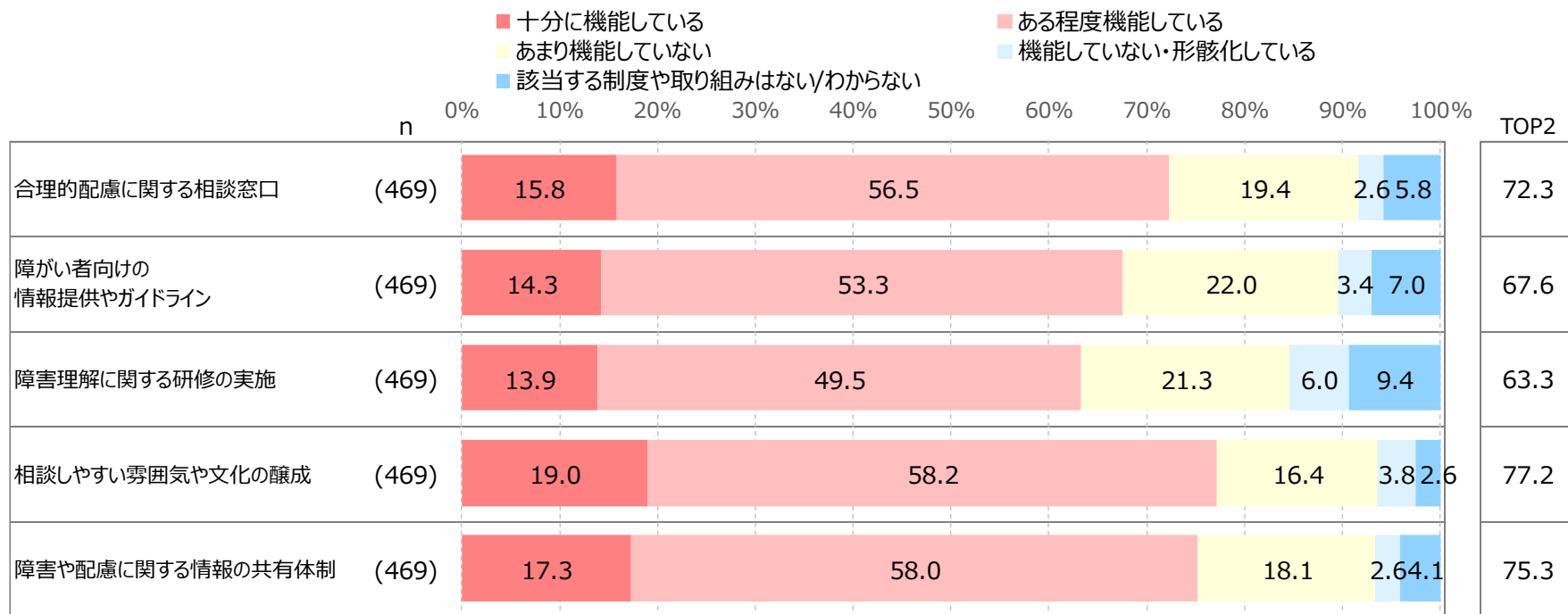
(%)

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

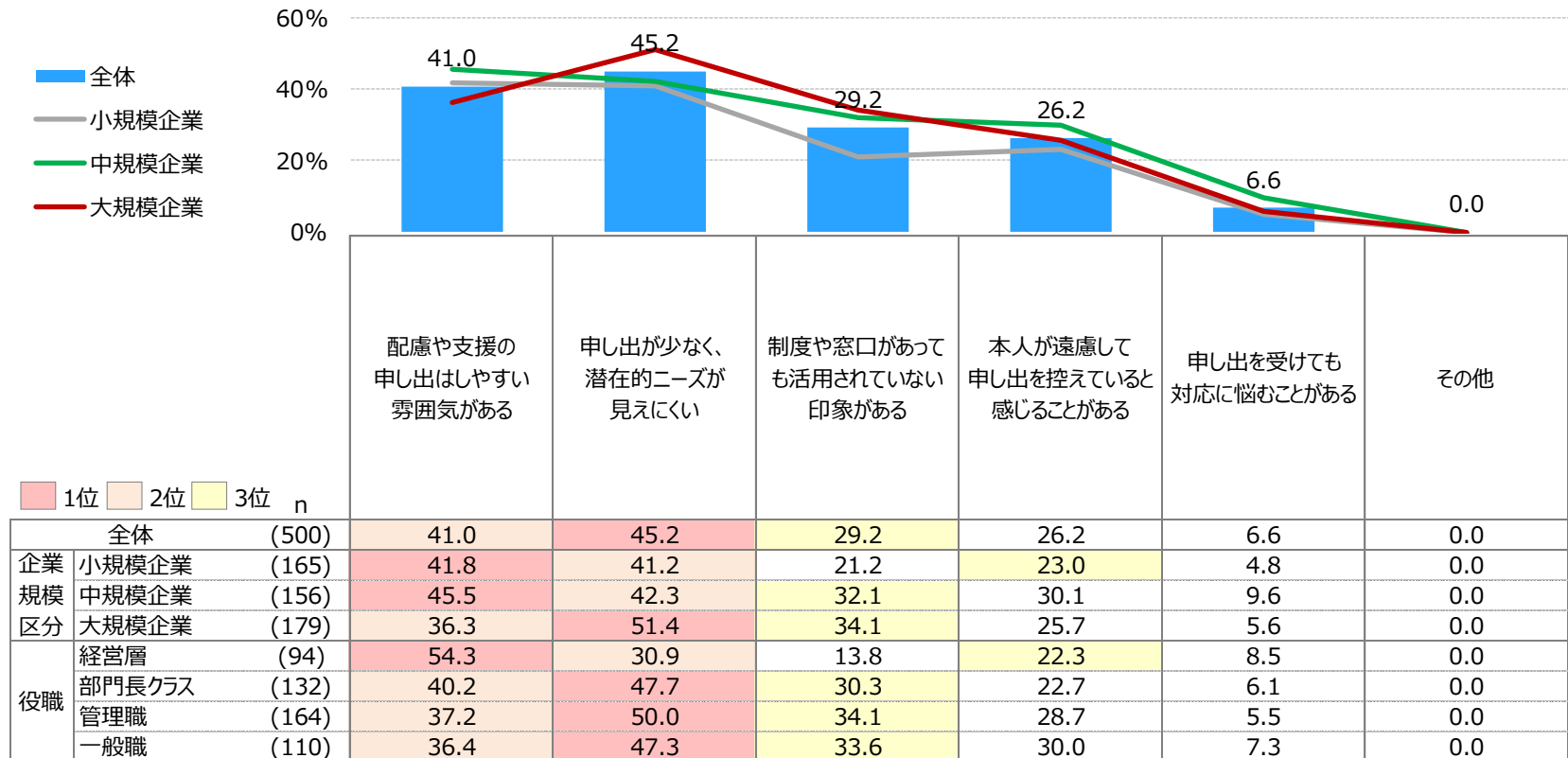
聴覚に困難がある方の配慮や支援に関する申し出について (①所持者)

【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】



(%)

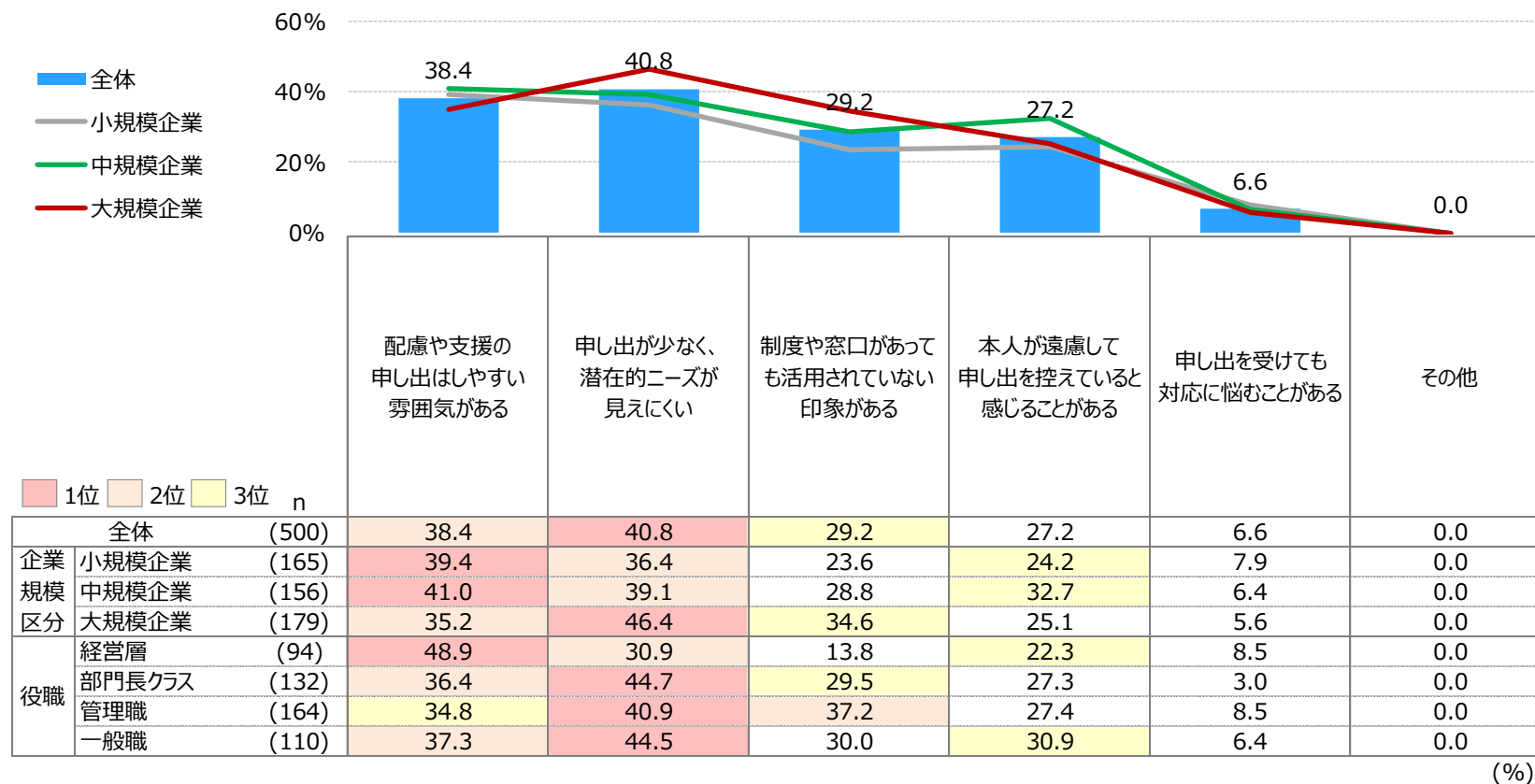
聴覚に困難がある方の配慮や支援に関する申し出について (②未所持者)

【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】



(%)

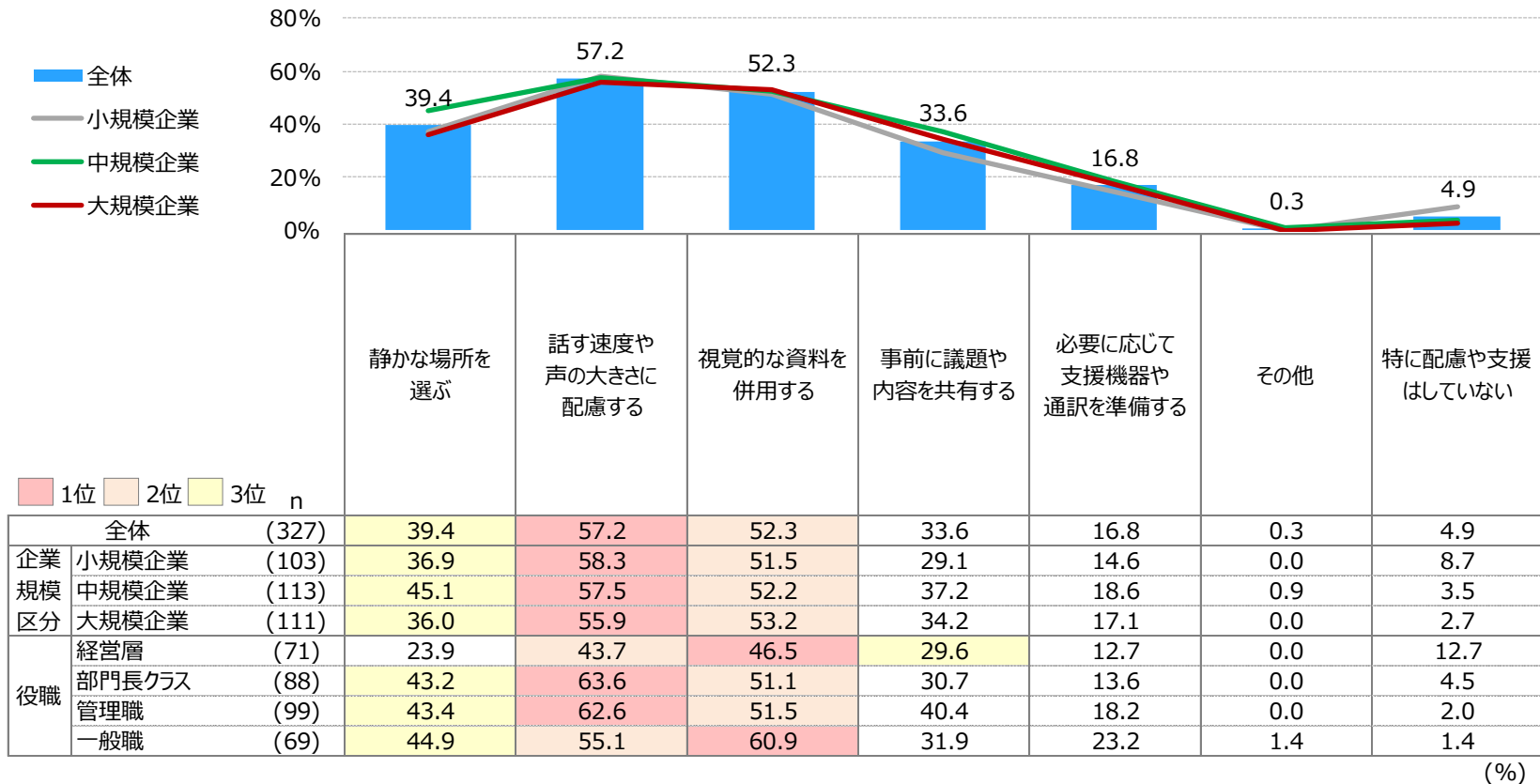
聴覚に困難がある方との面談や面接で行っている配慮や支援 (①所持者)

【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】



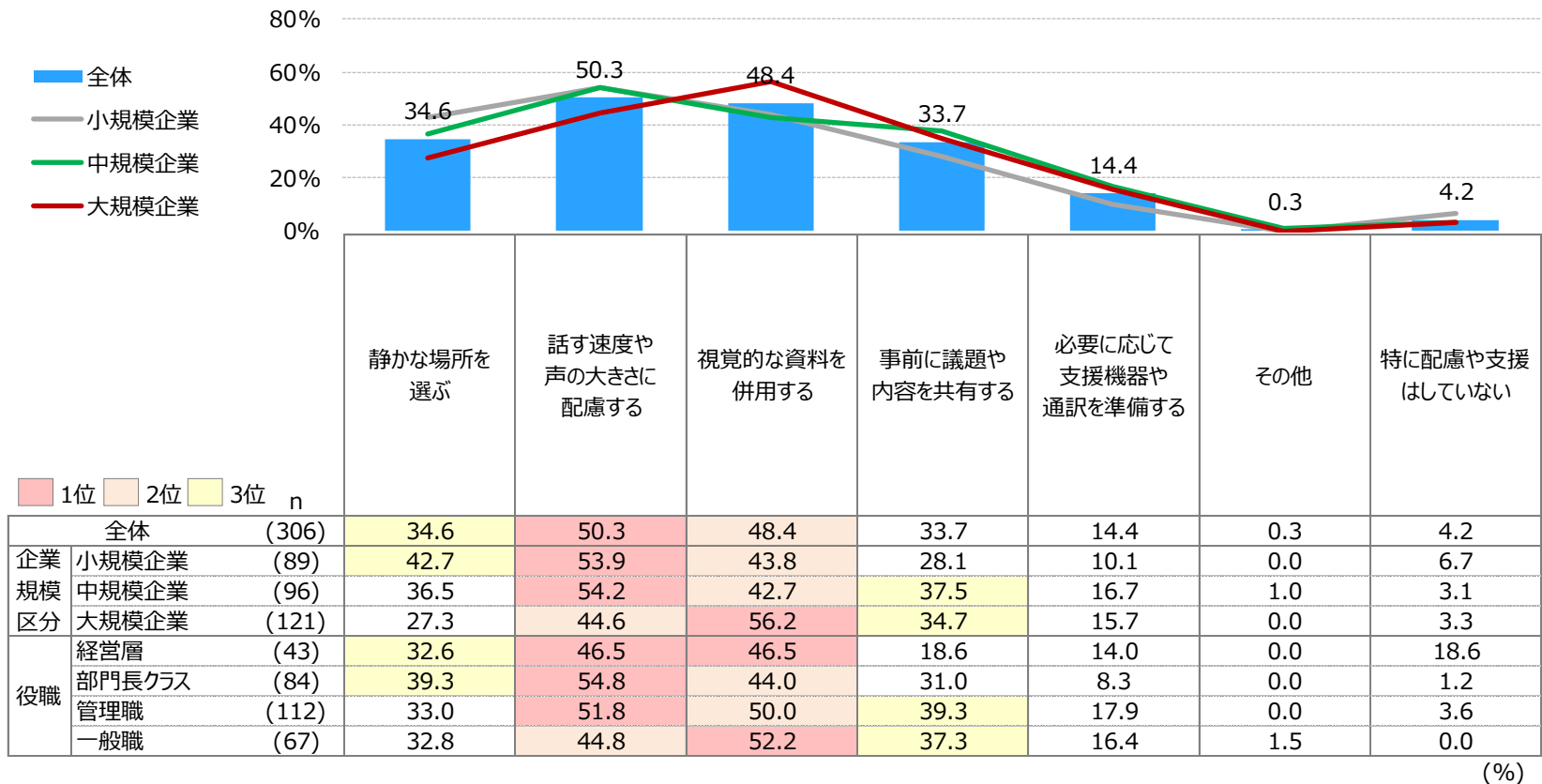
聴覚に困難がある方との面談や面接で行っている配慮や支援 (②未所持者)

【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

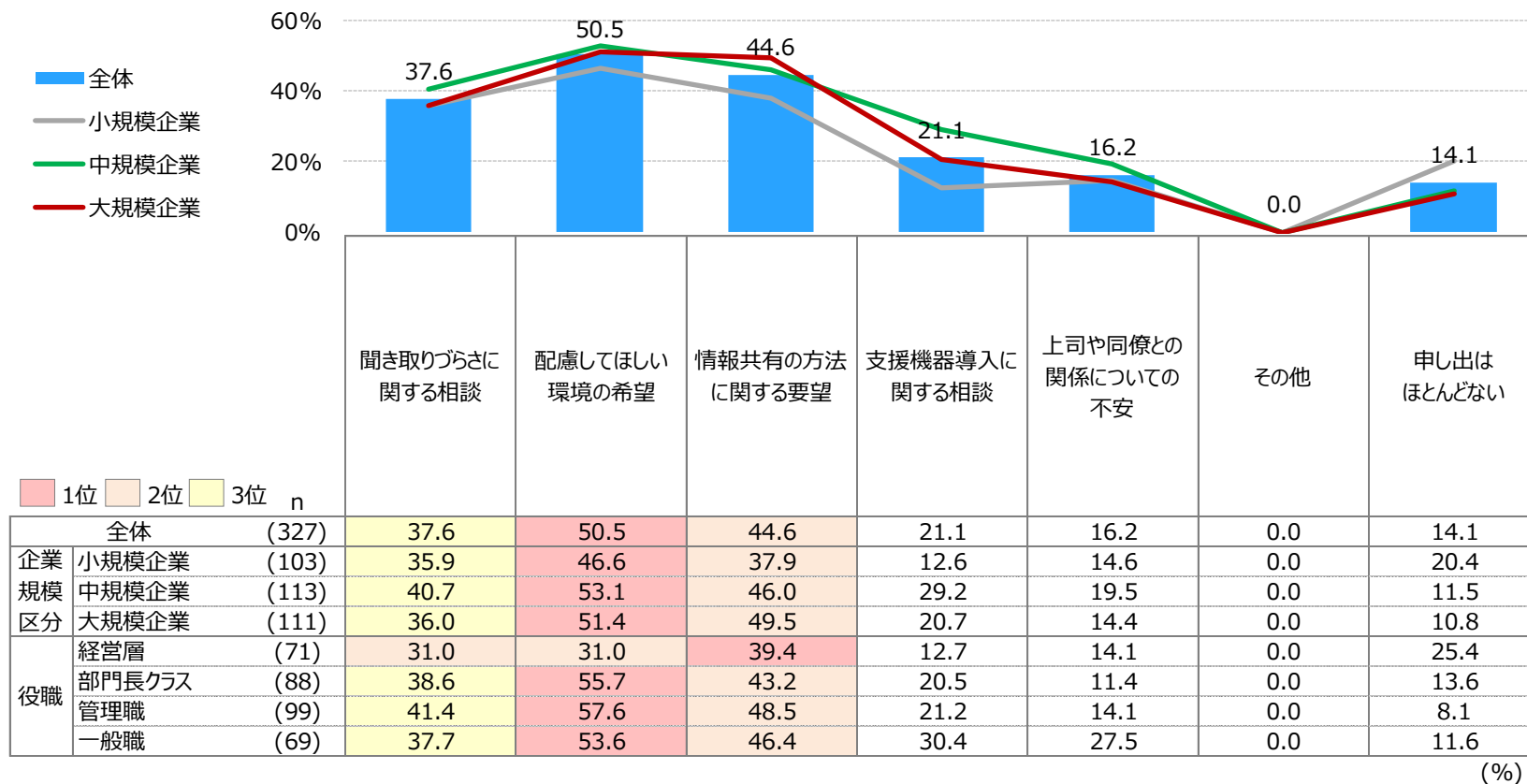
(①所持者)

【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】



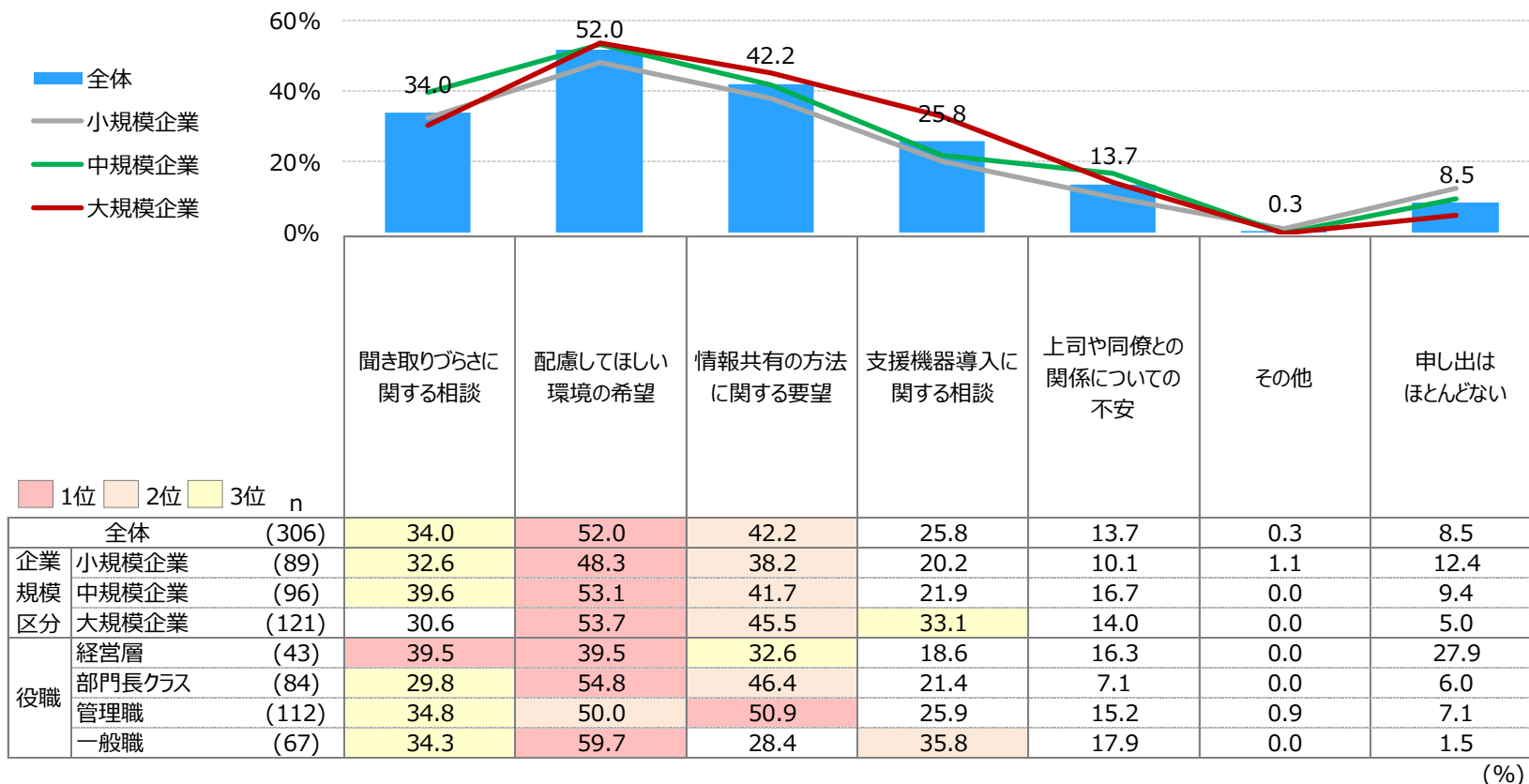
聴覚に困難がある方からの申し出で多いと感じる内容 (②未所持者)

【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】



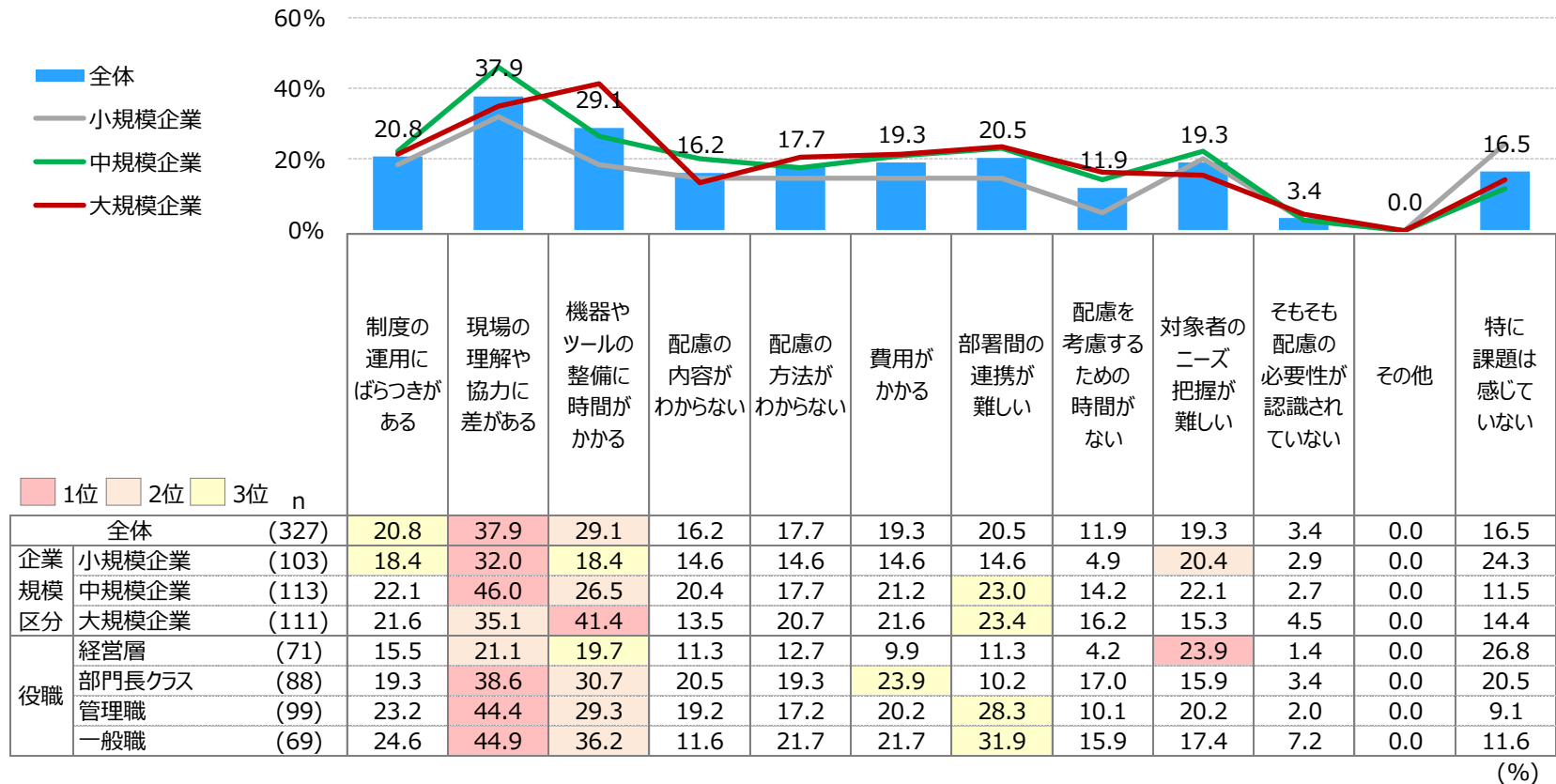
聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する課題や悩み (①所持者)

【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】



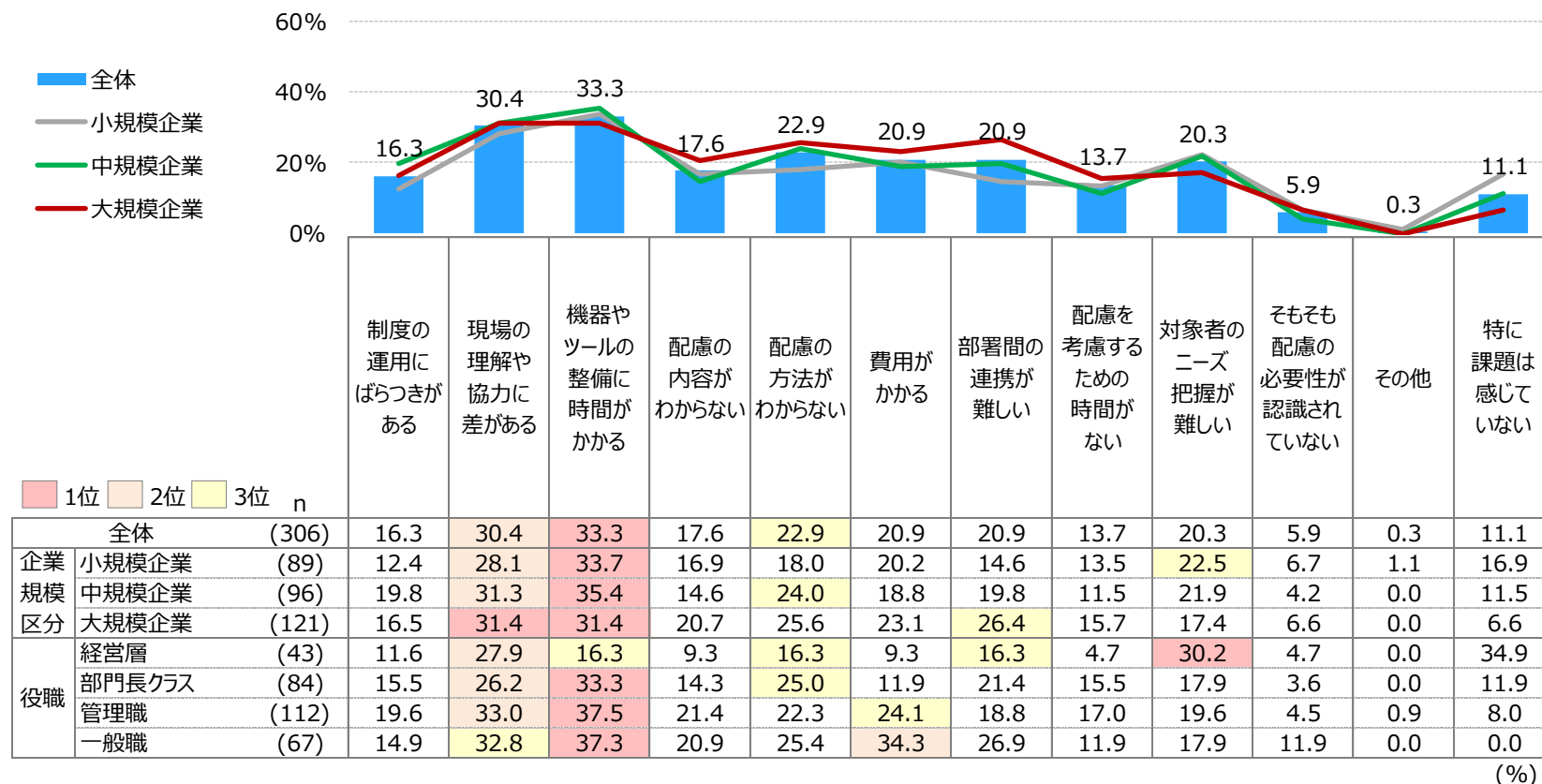
聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する課題や悩み (②未所持者)

【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】



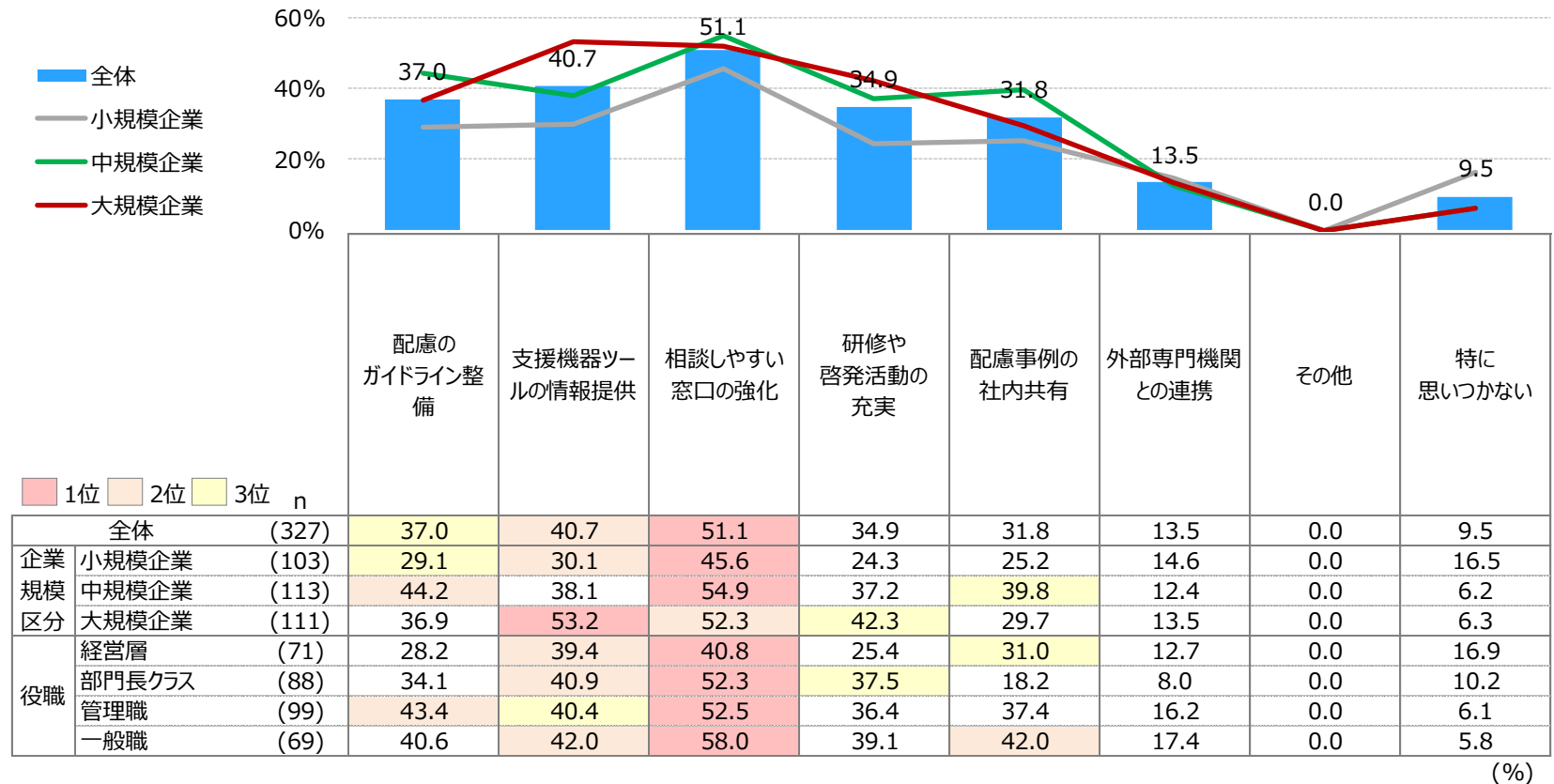
聴覚に困難がある方が働きやすくなるために必要な取り組み (①所持者)

【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】



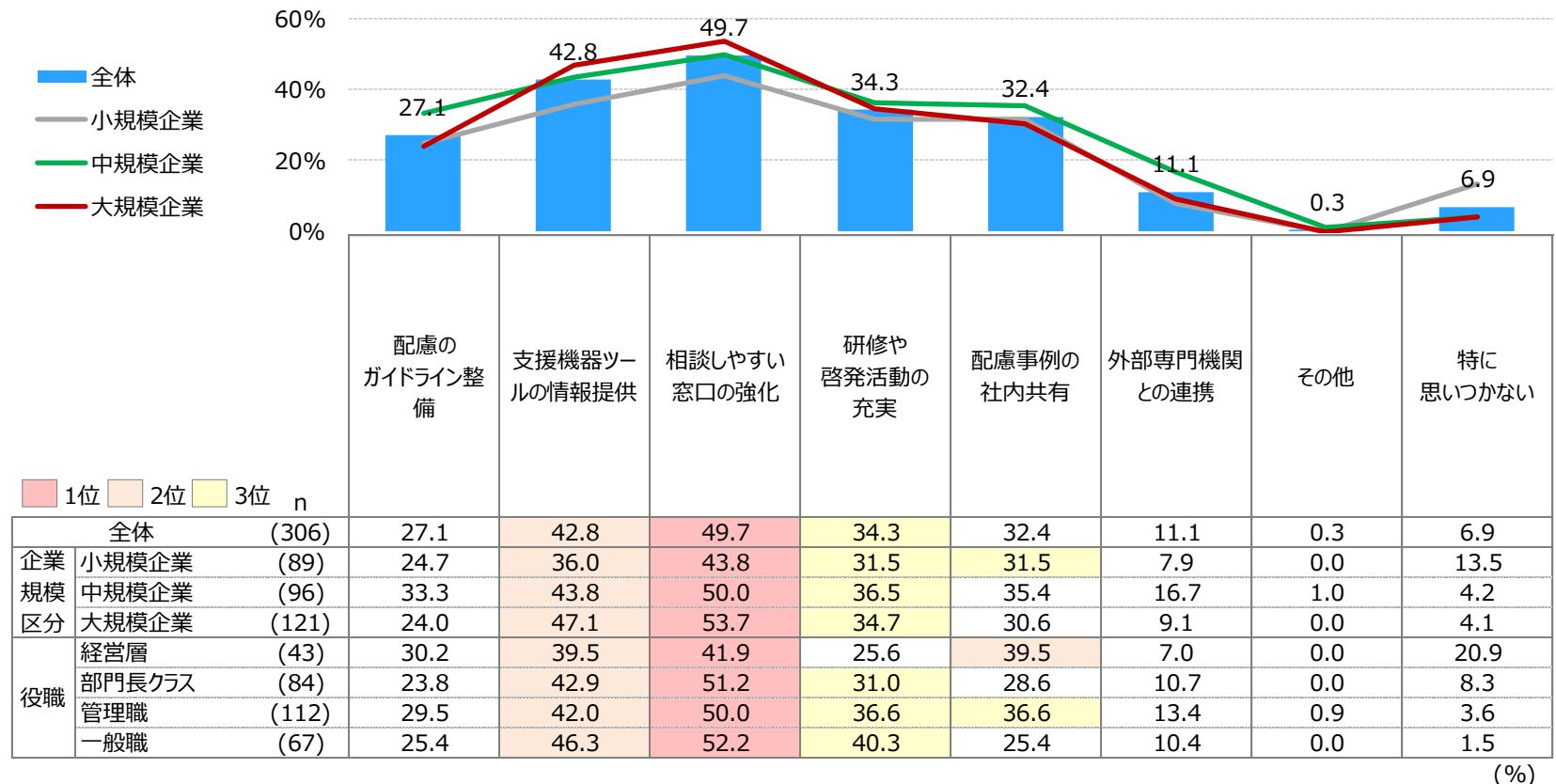
聴覚に困難がある方が働きやすくなるために必要な取り組み (②未所持者)

【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】

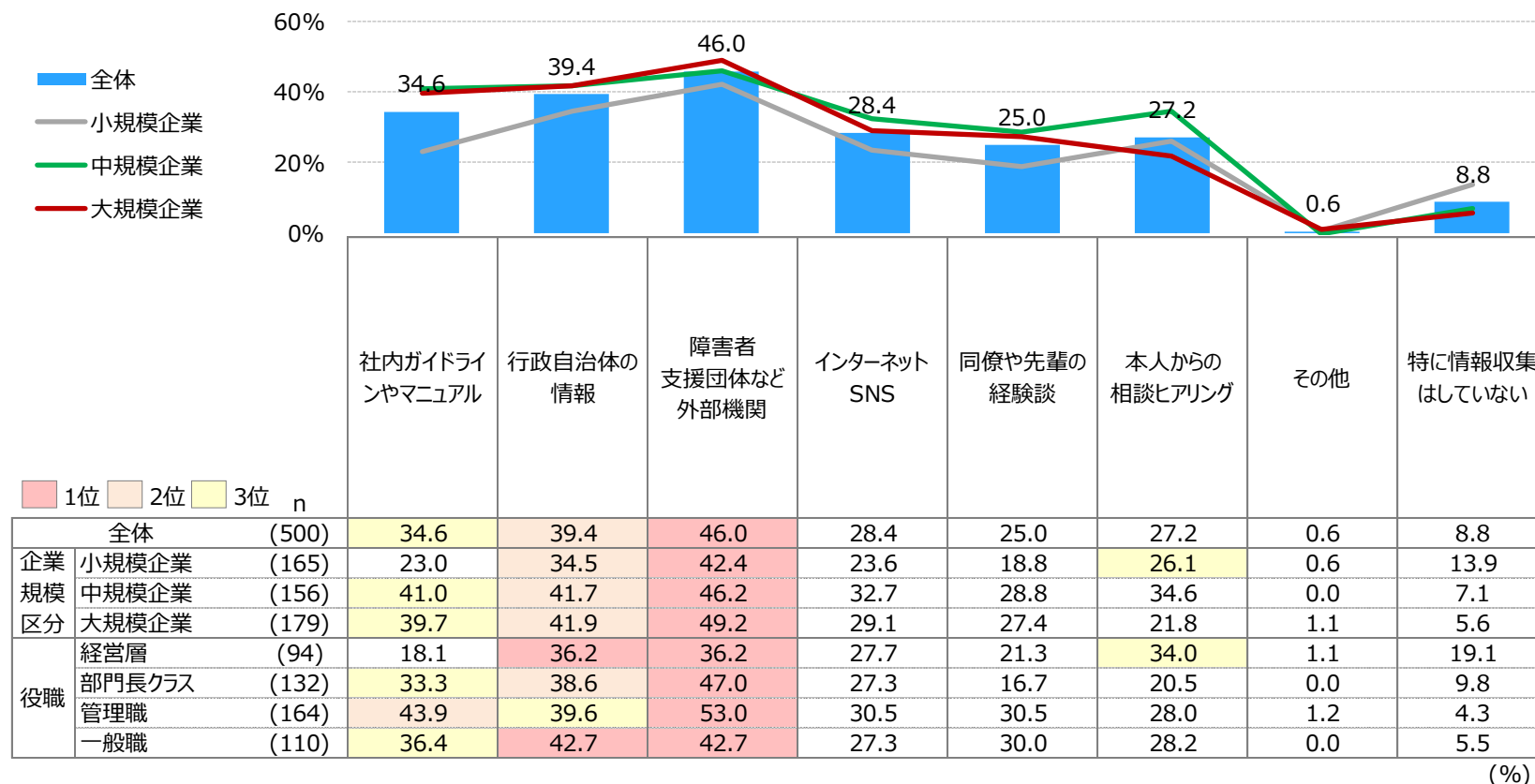


聴覚に困難がある方への配慮や支援に関する情報入手経路

【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