

# 聴覚障害学生のエンパワメント

## モデル研修会報告書



2011年9月18日～20日

筑波技術大学天久保キャンパス

EMPOWER  
Mentor



# エンパワメント事業(第5事業)

## 問題解決力の向上

### 聴覚障害学生エンパワメント研修会

築く  
人間関係を

築く  
信頼関係を

マナーを  
身につける

知らないこと  
に気づく

#### 【目的】

- ・聴覚障害学生のエンパワメントを促す
- ・今後各大学でエンパワメントの取り組みを行うにあたり、必要な項目や方法を検討する

#### 【概要】

日時: 2011年9月18日(日)~20日(火)  
会場: 筑波技術大学 天久保キャンパス  
参加者数: 59名

#### 内訳

聴覚障害学生 18名、大学教職員11名  
講師・関係者12名、スタッフ18名

#### 1日目午後

##### お互いを知る

- 他己紹介  
私ではなくあなたを紹介。
- 写真撮影  
お題をみんなで表現しよう!
- 救命ボート  
誰がボートに? 議論白熱!  
一気に距離が縮まりました



##### ロールモデルに学ぶ①

##### 若手社会人と参加者とのクロストーク

働くってなんだろう?  
会社でどうやって周りの人とコミュニケーションを取っているの? グループのみなどで、20代~30代の間こえない先輩3人の体験談を聞きました。



##### 交流会

学食でばんごはんを食べながら、楽しくゲームしたり、まじめに語ったり。伝言ゲームは大盛り上がり!



#### 2日目午前

##### ①手話通訳



手話通訳者に自分の希望を伝えたら、こんなに通訳がわかりやすくなるのだと知りました。

##### ②支援技術

普段はパソコン通訳を受ける側。今日は自ら打つ体験。情報保障を主体的に使いこなすために。



##### ③補聴システム



毎日付けている補聴器、意外と知らないことだらけ。知識があれば、もっと積極的に使えます。

##### ④支援の依頼

どうやって先生にお願いすれば、自分の望む情報保障が実現できる? ロールプレイで学びました。





## 2日目午後

### 久松氏・日下部氏の対談

#### ①模擬面接



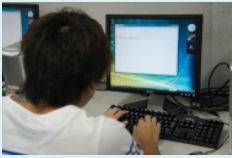
厳しい質問にタジタジ。でも、就活に向けてどんな準備をすべきかわかりました。

#### ②職場での困難



もし自分宛に電話がかかってきたら？ロールプレイを通して考えました。

#### ③メール報告



聴覚障害者の強い味方、メール。就職したら必須のビジネスメールのルールを学びました。

#### ロールモデルに学ぶ②



日下部氏



久松氏



これまで企業で、健聴者の中で切磋琢磨してこられた50代の社会人お二人に、問題を解決する力とは？をテーマに対談していただきました。

#### 交流会



日下部氏発案「筆談飲み会」。15分間、全員会話は筆談のみ！

## 3日目午前

#### キャリアデザイン (講演)



全日ろう連、教育対策部長 西滝氏、労働対策部長 中橋氏のプチ講演。

#### キャリアデザイン (ワーク)



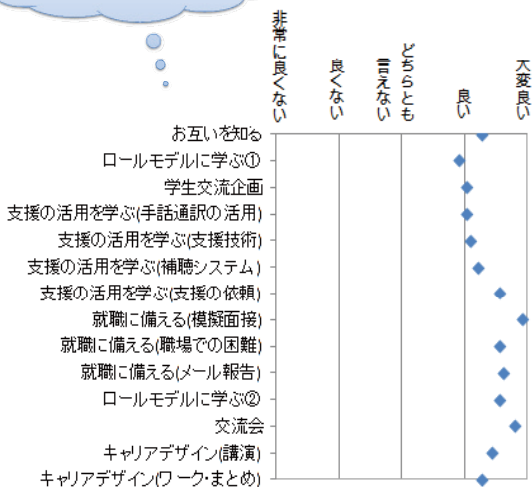
理想の“30歳の私”になるには？コーチングの手法で、具体的なイメージを作っていました。

#### キャリアデザイン (まとめ)



自分のキャリアデザインを、みんなの前でプレゼン！

#### アンケート結果



#### 【参加者の声】

- ・自分の将来が明らかになってもっと勉強したいと思った。
- ・模擬面接で、まだまだ自分のことを分っていないと気付いた。また、説得力も弱いと言うことを思い知らされた。その意味で良いショック療法になった。
- ・キャリアデザイン、考えるのはすごく難しかったが、研修会の内容をふまえてまとめられた。これからの道しるべになります。
- ・自分から動いていくことの重要性を改めて感じた。

#### 【教職員の声】

- ・リアリティのある模擬面接はとてもよかった。
- ・「職場での困難」は、大学生活では直面しない内容で、今回体験したことで社会に出る現実味が増し、考えるきっかけになったと思う。
- ・自らの立ち位置、他者との関係を再認識し、自ら課題を明確に出来る場になっていた。



**エンパワメント事業WG委員** 大杉豊（筑波技術大学、事業代表）、日下部隆則（富士ゼロックス）  
河野恵美（立教大学）、長野留美子（関東聴覚障害学生サポートセンター）  
児玉英之（慶應義塾大学大学院 学生）、管野奈津美（筑波大学大学院 学生）  
問い合わせ先 PEPNet-Japan事務局 E-mail pepj-info@pepnet-j.org tel./FAX 029-858-9438



## はじめに

筑波技術大学を事務局として平成 16 年より始められた「日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク(PEPNet-Japan)」で各事業の取り組みに参画してきた聴覚障害者 8 名が集まって「聴覚障害学生のエンパワメント育成」をテーマに意見交換会を実施したのは平成 23 年 2 月 21 日のことです。「聴覚障害学生にとってエンパワメントとは何か」、「合宿研修を実施するとしたらどんな形にするか」、「具体的な進め方をどうするか」を議論する中で浮かび上がってきたのは、(1)「エンパワメント」は結果論的なものであり、そこに至る過程としては、大学で情報保障を受ける中で聴覚障害を持つ自分自身の抑圧と解放を自覚する段階、次に自分自身だけでなく周りの人々、ひいては社会全体の権利覚醒のために自分がどう動くかを意識する段階があるのではないかと、(2) 聴覚障害を持つ学生は個人個人の文脈があるので、それぞれの筋道にヒントとなるようなプログラムを研修に組み込む必要があるのではないかと、(3) エンパワメント育成はまず人と人の信頼関係から始まるので、研修はコミュニケーションがすべて見えるような環境を整えた上で、ロールモデルとなるろう者・難聴者を招いて交流できるようにしたらどうか、という点でした。

PEPNet-Japan はこの基本方針を受けて、6 名のろう者・難聴者で構成する事業ワーキンググループ(WG)を立ち上げ、4 ヶ月にわたってモデル研修会の開催を準備してきました。様々な議論がありましたが、「新しい自分の発見と強化」を主なコンセプトとして、【導入】【支援の活用】【就職への備え】【交流】【キャリアデザイン】のプログラムで構成する研修会を実現することができました。事業 WG 委員がブラザー・シスターとして学生の各グループに入り、同じ耳の聴こえない先輩としてのアドバイスを送る体制も事業 WG の議論で生まれたアイデアです。詳細は本書に報告されている通りです。

本報告書は、各プログラムを概要、実施計画、指導教材・資料、実施報告に分けて説明していますので、モデル研修会の「記録」であるのと同時に「マニュアル」的な性格を帯びているのではないかと思います。巻末には「働く先輩たちのプチ工夫集」をつけて、役に立ちそうな実例を紹介しています。事業 WG と事務局が総力を挙げてまとめました本報告書が、聴覚障害学生のエンパワメント育成取り組みの一助となることを心より願っております。

平成 24 年 3 月 31 日  
事業代表 大杉 豊



## 目次

### 【資料】エンパワメント事業活動紹介ポスター はじめに

聴覚障害学生エンパワメント研修会 概要	3
研修①【お互いを知る】	11
研修②【ロールモデルに学ぶ（1）】	25
交流①【学生交流企画】	53
研修③【支援の活用を学ぶ】	
手話通訳の活用	63
支援技術	74
補聴システム	81
支援の依頼	93
研修③支援の活用を学ぶ  まとめセッション	101
研修④【就職に備える】	
模擬面接	103
職場での困難	113
メール報告	123
研修⑤【ロールモデルに学ぶ（2）】	139
交流②【筆談飲み会】	145
研修⑥【キャリアをデザインする】	
キャリアをデザインする（講演）	151
キャリアをデザインする（ワーク・まとめ）	163
教職員プログラム	180
働く先輩たちのプチ工夫集	
自己紹介	189
「連絡はメールでお願いします」	191
コミュニケーション	193
「見える」化	197
会議	199
飲み会	201
理解啓発	202
職場の配置	203
【資料】ビジョン達成シート	

## 聴覚障害学生エンパワメント研修会 概要

### 【目 的】

高等教育機関で学ぶ聴覚障害学生の増加に伴い、ノートテイク等の情報保障支援を行ったり支援コーディネーターにあたる専門職員を配置したりする教育機関は増加しつつある。その一方で、聴覚障害学生がみずから支援の必要性を大学に訴えたり、支援に関する情報を収集したりする機会は減少している。このため、周囲に働きかけて環境改善を図る経験をしないまま大学等を卒業し、社会に出てから人間関係や情報保障支援に関して困難を抱えるケースも少なくない。

こうした現状を受け、本研修会では、就労を見据えた聴覚障害学生のエンパワメント育成をテーマとした講演、ワークショップ等を実施し、参加者の状況に応じた研修を行うと共に、聴覚障害学生が在学中に経験し身につけるべき事柄やその具体的方法について検討することを目的とした。また、併せて教職員対象のプログラムも設け、学生対象のプログラムの見学及び意見交換会を通してプログラムの有効性を検討するとともに、全国各地の大学で聴覚障害学生のエンパワメントに関する取り組みを今後実施するための手段を大学に伝えることも目的とした。

### 【日 時】

2011年9月18日（日）～20日（火）

### 【会 場】

国立大学法人 筑波技術大学天久保キャンパス（茨城県つくば市天久保 4-3-15）

### 【対 象】

大学等の高等教育機関に在籍する聴覚障害学生及び支援を担当する教職員

### 【参加者】

59名（聴覚障害学生18名、教職員11名、講師・関係者12名、スタッフ18名）

### 【主 催】

日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）

### 【エンパワメント事業 事業WG委員】

◎大杉豊（筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター）

菅野奈津美（筑波大学大学院）

日下部隆則（富士ゼロックス株式会社）

河野恵美（立教大学 しょうがい学生支援室）

児玉英之（慶應義塾大学大学院）

長野留美子（関東聴覚障害学生サポートセンター）

◎は事業代表者

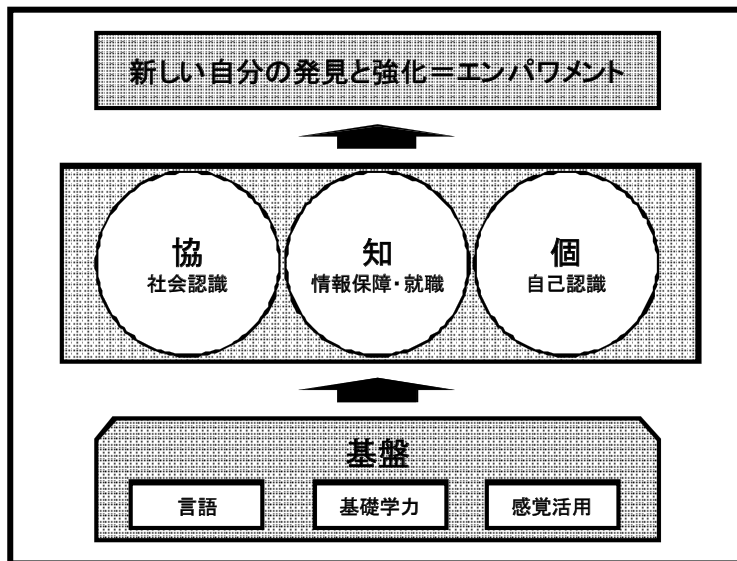


# empowerment

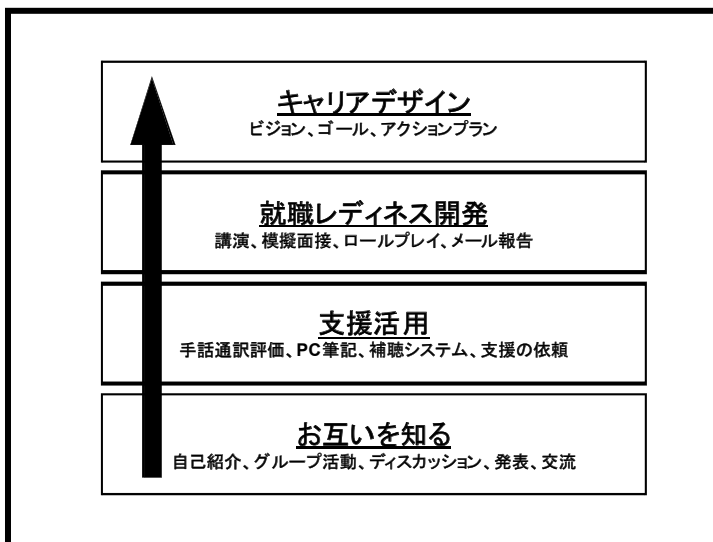
## 【コンセプト】

「エンパワメント」を仮に「新しい自分の発見と強化」と定義し、そこに至る筋道としての研修会を構想した。

研修会に参加する学生は自分の言語を持ち、大学で学ぶための基礎学力を有し、聴覚と視覚を活用できていることを想定するが、聴覚障害教育の現状から学生間に程度の差が生じること、そして育った教育環境によって学生にそれぞれの文脈が生じることを予め理解しておく必要がある。



研修会では、参加者同士のグループ活動を通して目的を理解した上で自分の役割を認識する「社会認識」、情報保障や就職に関する新しい知識を得る活動、そして自分の出来ることと出来ないことを認識して周りに自分の存在をアピールする「自己認識」のバランスが取れるような構成を考えた。上図ではこれらを「協」「知」「個」と漢字で表現している。



プログラムは、導入部分として「お互いを知る」、中核部分として「支援活用」と「就職レディネス開発」、まとめの部分に「キャリアデザイン」と、4つの大枠を設けて、それぞれいくつかのプログラムで具体化して行く方法を取る。それぞれのプログラムにおいて、参加者が協力し合いながら、新しい知識を吸収し、個人の再認識を図れるよう、いくつかの工夫を加えた。

ひとつは、グループの構成方法で、18名の学生を学年、性別、地域、コミュニケーションモードのバランスに注意して、4～5人の4グループに編成した点である。二点目として、聴覚障害を持つ事業WG委員自らが聴覚障害学生のロールモデルとなり、また、より密に聴覚障害学生をフォローするため、1人1グループを“ブラザー”“シスター”として担当した。

## 【プログラム】

1 日目 9 月 18 日 (日)

学生研修プログラム		教職員プログラム
12:30	受付開始	(同左)
13:00	オリエンテーション	
13:20 ～16:00	研修①【お互いを知る】 他己紹介  写真撮影  救命ボート	13:30～15:00 自己紹介 ・研修会参加の目的 ・各大学の状況やエンパワメントに関わる課題 研修プログラムの説明
(30分間)	休憩及び移動	15:00～16:00 研修見学(適宜休憩)  休憩及び移動
16:30～ 18:30	研修②【ロールモデルに学ぶ(1)】 若手社会人と参加者との クロストーク 李東虎氏(大和ハウス工業株式会社) 加藤理緒氏(国家公務員) A氏(一般企業)	(同左)
(30分間)	休憩及び移動	休憩及び移動
19:00～ 21:00	交流①学生交流企画 ミニ講演:東日本大震災を通して グループディスカッション ゲーム	19:00～20:00 ・全日本ろうあ連盟ゲストの 紹介 ・感想発表 ・質疑応答



2日目 9月19日(月)

学生研修プログラム																					
9:00-9:30 9:35-10:05 10:10-10:40 10:45-11:15	<b>研修③【支援の活用を学ぶ】</b> グループに分かれ4つのワークショップを回る。 <table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <tr> <td>手話 通訳 (30分) 講師:吉川 アド:棚田</td> <td>支援 技術 (30分) 講師:三好</td> <td>補聴 システム (30分) 講師:佐藤</td> <td>支援 依頼 (30分) 講師:河野 中島</td> </tr> <tr> <td>A班</td> <td>B班</td> <td>C班</td> <td>D班</td> </tr> <tr> <td>D班</td> <td>A班</td> <td>B班</td> <td>C班</td> </tr> <tr> <td>C班</td> <td>D班</td> <td>A班</td> <td>B班</td> </tr> <tr> <td>B班</td> <td>C班</td> <td>D班</td> <td>A班</td> </tr> </table>	手話 通訳 (30分) 講師:吉川 アド:棚田	支援 技術 (30分) 講師:三好	補聴 システム (30分) 講師:佐藤	支援 依頼 (30分) 講師:河野 中島	A班	B班	C班	D班	D班	A班	B班	C班	C班	D班	A班	B班	B班	C班	D班	A班
	手話 通訳 (30分) 講師:吉川 アド:棚田	支援 技術 (30分) 講師:三好	補聴 システム (30分) 講師:佐藤	支援 依頼 (30分) 講師:河野 中島																	
	A班	B班	C班	D班																	
	D班	A班	B班	C班																	
C班	D班	A班	B班																		
B班	C班	D班	A班																		
11:20 ~12:00	<b>研修③全体会</b> グループごとにまとめを報告																				
(60分間)	昼食休憩																				
13:00-13:35 13:40-14:15 14:20-14:55 15:00-15:35	<b>研修④【就職に備える】</b> グループに分かれ3つのワークショップを回る。 <table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <tr> <td>模擬面接 司会:石野 アド:日下部</td> <td>職場での 困難 講師:長野</td> <td>メール報告 司会:河野恵 講師:河野純</td> </tr> <tr> <td>A、B班 (75分)</td> <td>C班(35分) D班(35分)</td> <td>D班(35分) C班(35分)</td> </tr> <tr> <td>C、D班 (75分)</td> <td>A班(35分) B班(35分)</td> <td>B班(35分) A班(35分)</td> </tr> </table>	模擬面接 司会:石野 アド:日下部	職場での 困難 講師:長野	メール報告 司会:河野恵 講師:河野純	A、B班 (75分)	C班(35分) D班(35分)	D班(35分) C班(35分)	C、D班 (75分)	A班(35分) B班(35分)	B班(35分) A班(35分)											
	模擬面接 司会:石野 アド:日下部	職場での 困難 講師:長野	メール報告 司会:河野恵 講師:河野純																		
	A、B班 (75分)	C班(35分) D班(35分)	D班(35分) C班(35分)																		
	C、D班 (75分)	A班(35分) B班(35分)	B班(35分) A班(35分)																		
15:40 ~16:00	記念撮影																				
(30分間)	休憩及び移動																				
16:30~ 18:30	<b>研修⑤【ロールモデルに学ぶ(2)】</b> 対談 久松三二氏 (全日本ろうあ連盟事務局長、 民間企業経験者) 日下部隆則氏(富士ゼロックス株式会社)																				
(30分間)	休憩及び移動																				
19:00 ~21:00	<b>交流②筆談飲み会</b> (学生・教職員合同交流会)																				

教職員プログラム
9:00~9:10 日程説明 9:15~10:00 研修見学 10:10~11:20 情報交換 ・筑波技術大学の紹介 ・学内見学 ・支援機器体験 FM 補聴器、パナガイド、 IPtalk 連係入力、iPhone 字 幕表示、筆談ツール体験
(同左)
昼食休憩
13:00~14:00 研修見学 14:00~15:30 Deaf Studies に関する 意見交換
(同左)
休憩及び移動
(同左)
休憩及び移動
(同左)

3日目 9月20日(火)

学生研修プログラム		教職員プログラム
10:00 ～10:30	研修⑥ 【キャリアをデザインする(講演)】 西滝憲彦氏 (全日本ろうあ連盟教育対策部長) 『大学生の間にやってほしい事』 中橋道紀氏 (全日本ろうあ連盟労働対策部長) 『聴覚障害者の職場での問題』	(同左)
10:30 ～10:45	研修⑥ 【キャリアをデザインする(ワーク)】 キャリアデザイン研修の説明	10:30～10:45 研修見学
10:45 ～12:30	グループワーク	10:45～12:00 【グループワーク】 ・研修に対する感想 ・大学として何ができるか? KJ法で整理・発表
	昼食休憩(30分)	休憩及び移動(60分)
13:00 ～14:00	研修⑥ 【キャリアをデザインする(まとめ)】 3日間のまとめを発表	(同左)
14:00 ～14:10	閉会のことば	(同左)
14:10 ～15:00	【クールダウン】 アンケート記入 グループ反省会	【クールダウン】 アンケート記入



# 聴覚障害学生 エンパワメント研修会 各企画報告

本研修会は【導入】【支援の活用】【就職への備え】【交流】【キャリアデザイン】の5つを大きな柱として企画を実施した。次ページより、研修会で実施した際の時系列に沿って、各企画の詳細を報告する。各企画の報告では、前半に「企画概要」「指導計画」「指導教材・資料」を掲載し、後半は「実施報告」として、実際の研修会の様子や学生の反応・感想を掲載している。

研修①【お互いを知る】	11
研修②【ロールモデルに学ぶ（1）】	25
交流①【学生交流企画】	53
研修③【支援の活用を学ぶ】	63
研修④【就職に備える】	103
研修⑤【ロールモデルに学ぶ（2）】	139
交流②【筆談飲み会】	149
研修⑥【キャリアをデザインする】	151
教職員プログラム	180





## 研修①【お互いを知る】

<b>導 入</b> p.11			<p>研修の導入部分として、参加者がお互いのことを知り合うことを目的に、いくつかのグループ活動を行う。</p> <p>聴覚に障害を持つ学生が集まるので、日本語と日本手話のどちらを使用するか、筆談や口話などどのようなコミュニケーション手段をとるか、一人ひとりが異なる状況において、それぞれの言語とコミュニケーションを尊重する姿勢を身につけることが待される。</p>
<b>支 援 の 活 用</b> p.63	<b>交 流</b> p.53 p.145	<b>就 職 へ の 備 え</b> p.25 p.103 p.139	
<b>キャリアデザイン</b> p.151			

### 企画概要

#### 1. 内容

初めて会う参加者同士が短時間でお互いのことを知り、いくつかのグループ活動を通してコミュニケーションの取り方やプレゼンの方法など、研修に取り組むにあたって必要な心構えを作る。

#### 2. ねらい

- ・ 参加者一人ひとりが参加者全員のことを知る機会を提供する。
- ・ 本研修がグループ活動を基本とすることを理解させる。
- ・ 参加者同士のコミュニケーション方法を確認する。
- ・ 聴覚情報よりも視覚情報をベースに進められることを理解する。
- ・ 自分の意見を述べるときやプレゼンをするときの方法を確認する。

#### 3. 時間

「他己紹介」 50分

「写真撮影」 60分

「だるまさんがころんだ」 30分

「救命ボート」 70分

# empowerment

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
講師	1名	グループ活動の内容を把握しており、時間調整に慣れていることが望ましい。
アシスタント	4名	各グループについて、必要に応じたアドバイスを行う。
受講者	18名	4～5名ずつ4グループに分かれる。

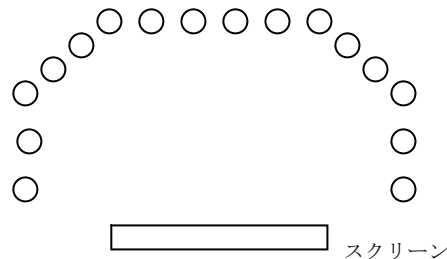
### 指導計画

#### 「他己紹介」50分

	内容	留意事項
教室配置	<p>The diagram illustrates the classroom arrangement for the 'Other Introduction' activity. It shows four groups (A, B, C, D) arranged in a 2x2 grid. Each group is represented by five circles. Arrows indicate movement between groups. Below, a central area with four whiteboards and scattered circles shows the groups mixing.</p>	
準備する 教材・設備等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パソコン・プロジェクター・スクリーン 1式</li> <li>・ ホワイトボード 4台</li> <li>・ ワークシート(情報収集シート) 18枚</li> <li>・ クリップボード 18個</li> <li>・ 筆記用具 18本</li> </ul>	

<p><b>進行・展開</b></p>	<p>○講師がパワーポイント資料を提示して説明する。</p> <p>○各グループで質問内容を考える。(10分)</p> <p>○グループ同士が対面し、2分間の制限時間内に質問をしあう。2分が過ぎたら、どちらかのグループの席を一つ動かして違う人同士を対面させる。(10分)</p> <p>○各グループで収集した情報をホワイトボード上で整理し、準備をする (10分)</p> <p>○各グループが 5 分間で別のグループのメンバーの紹介をする。(20分)</p>	
<p><b>指導教材 資料</b></p>	<p>パワーポイント資料 ワークシート</p>	

「写真撮影」 60分

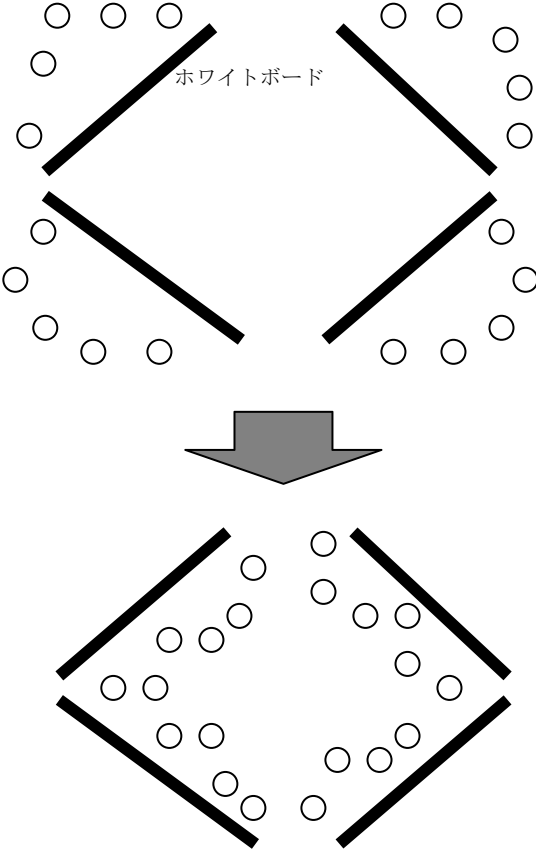
	<p>内容</p>	<p>留意事項</p>
<p><b>教室配置</b></p>		<p>説明及び写真の発表時。写真撮影はキャンパス全体で行う。</p>
<p><b>準備する 教材・設備等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>写真撮影用デジタルカメラ 4 台</li> <li>パソコン・プロジェクター・スクリーン 1 式</li> </ul>	
<p><b>進行・展開</b></p>	<p>○講師がパワーポイント資料を提示して説明する。</p> <p>○テーマ 5 つ、撮影スポット 5 箇所を指定する。テーマとスポットの組合せは自由。(例は実施報告を参照。)</p> <p>○各グループでスポットを回って写真撮影をする。(40分)</p> <p>○再集合し、各グループで撮影した写真を発表する。(15分)</p> <p>○テーマごとに順位投票を行う。(5分)</p>	
<p><b>指導教材 資料</b></p>	<p>パワーポイント資料 写真を撮るスポットとテーマ</p>	

# empowerment

## 「だるまさんがころんだ」 30分

	内容	留意事項
教室配置	体育館全体を使う。	
準備する 教材・設備等	・ パソコン・プロジェクター・スクリーン 1式	
進行・展開	○講師がパワーポイント資料を提示して説明する。 ○講師が鬼を担当し、声でなく手腕の上げ下げを使う。 ○鬼は身体の動きだけでなく顔の表情もチェックする。	

## 「救命ボート」 70分

	内容	留意事項
教室配置		<p>ホワイトボード 4台の向こう側にグループで集まる方法を取るにより、各グループが他のグループを気にせずにディスカッションに集中できる。</p> <p>発表の時はホワイトボードの向きを逆にして、全員が内側に入るにより、ホワイトボードに書かれた内容をお互いに読み、発表を見ることが可能となる。</p>
準備する 教材・設備等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホワイトボード 4台</li> <li>・ ワークシート 18枚</li> <li>・ 筆記用具 18本</li> <li>・ 筆談機器 必要な数</li> </ul>	

進行・展開	<p>○講師がスライド資料を提示して説明する。(内容はP19参照)</p> <p>○各グループでワークシートを使ったりして情報共有を行い、グループとしての意見をまとめて、ホワイトボードに記入する。ホワイトボードを筆談に活用してもよい。そして、発表の方法を考える。(40分)</p> <p>○各グループが発表を行う。持ち時間は5分。講師とアシスタントはそれぞれに評価を行う。(30分)</p>	
指導教材資料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・説明用スライド</li> <li>・「生き残った人たちのリスト」</li> <li>・ワークシート</li> </ul>	

#### 5. 全体的な留意事項

- ・ 参加者は名札を胸につけること。
- ・ 「他己紹介」と「救命ボート」は体育館ないし50名以上入れる教室・講堂(床が平面)で実施するのが望ましい。
- ・ 「だるまさんがころんだ」は体育館ないし広いグラウンドで実施するのが望ましい。
- ・ 「写真撮影」は様々なモニュメントがあり小高い丘があるとかそういう場所が望ましい。大学のキャンパスが最適である。
- ・ プロジェクターを使うときは、屋外であっても十分にスクリーンが読めるよう光度の強い機械を用意されたい。
- ・ ホワイトボード用マーカーは黒色だけでなく赤色、緑色、青色などいくつかの色を用意しておきたい。
- ・ 動きやすい服装、履きなれた運動靴を学生に準備させる必要がある。
- ・ 夏の時期は熱中症を起こさないように、室温の調整、扇風機の使用など適切な対応をする必要がある。
- ・ 講師・アシスタントは参加者の体調に留意するとともに、コミュニケーション面で取り残される学生がいないかどうかをチェックする。コミュニケーションに関する詳細は実施報告を参照のこと。





# empowerment

指導教材・資料

他己紹介

## 課題「他己紹介」

- A班はB班のメンバーを一人ひとり紹介します。
- B班はA班のメンバーを一人ひとり紹介します。
- C班はD班のメンバーを一人ひとり紹介します。
- D班はC班のメンバーを一人ひとり紹介します。
  
- そのために情報収集が必要です。

1

## 情報収集のルール

- A班とB班のメンバーが向かい合って座ります。
- C班とD班のメンバーが向かい合って座ります。
  
- 目の前にいる人に質問をする時間は一人1分間、二人合わせて2分間です。
- 2分を経過したら席を移動し、一回りしたら終了です。
  
- 手話、筆談、口の形、身振りなど色々使ってコミュニケーションを取ってください。

2

## 情報収集を効果的にするために

- 各班で作戦タイムが10分あります。
- それぞれ聞く質問を1~2つ決めておくとよいでしょう。
- 手話、筆談、口の形、身振りなど色々使ってコミュニケーションを取ってください。

3

## 情報収集が終わったら

- 各班でメンバーそれぞれが収集した情報を整理してください。時間は5分ぐらいしかありません。すぐに整理できるよう方法を前もって考えてください。
  
- そのあと、A→B→C→Dの順で、他己紹介をします。

4



## 写真撮影

### 課題「写真撮影」

- グループで行動します。
- 撮影スポットは5か所あります。
- 撮影テーマも5つあります。
- スポットとテーマの組合せは自由です。
- 撮影時間は30分間です。
- 創造性がポイント、型にとらわれないアングル、内容、ポーズに挑戦してください。
- 撮影した写真をあとで発表します。
- 撮影した写真は研修会参加の思い出になるでしょう。

## 写真を撮るスポット

- 1 ゆずり葉の木
- 2 216 教室
- 3 ベンチのある丘
- 4 筑波技術大学正門の「筑波技術大学」
- 5 プリマベーラ

## テーマ

- 1 桃太郎伝説
- 2 アゲハ蝶の舞
- 3 井の中の蛙
- 4 天に昇る龍
- 5 ウサギとカメ

## 救命ボート

### 課題

まず大杉先生がサインマームを実演します。  
映画を見るような感じでイメージを作ってください。

1

### 課題「救命ボート」①

- 大嵐で豪華な客船が沈没しました。
- 嵐がおさまると、定員5名の救命ボートが三艇海原に漂っていました。
- それぞれに5名、あわせて10名が乗っています。

2

### 課題「救命ボート」②

名前	性別	年齢	障害	職業など
川本	男	55	無	次期総理と噂される国会議員
細井	男	46	盲	コンピューター企業の社長、徳方長者
三浦	女	63	無	人気歌手、障害児施設に多額の寄付をしている
前田(夫)	男	32	無	航海術のベテラン
前田(妻)	女	30	無	妊娠8ヶ月
松本	女	36	無	看護師
水野	女	36	無	手話通訳士
田中	男	85	無	ノーベル賞科学者(宇宙工学)
木村	女	12	無	富豪の娘
中西	男	24	聾	デフリンピック金メダリスト(レスリング)

3

### 課題「救命ボート」③

- 救命ボートのひとつはエンジンで走行できますが、もうひとつは走行できません。このままでは全員助からないようです。
- ふたつのボートをつなげることはできません。
- そこで、エンジン付の救命ボートで陸を探すことになりました。話し合いをまとめたのは川本氏です。
- 誰がエンジン付の救命ボートに乗り、誰がもうひとつの救命ボートで残るのが一番良いか、決めてください。

4

### 課題「救命ボート」④

- 各グループに分かれて、ホワイトボードなどを使って話し合ってください。
- 必ず一人ひとりが話し合いに参加できるように進めてください。
- それぞれのボートの乗員リストと、決め手としたポイントをホワイトボードにわかりやすいように書いてください。

5

### 課題「救命ボート」⑤

- グループごとに発表します。
- ホワイトボードに書いた内容について、参加者全員に伝わるようにプレゼンをしてください。
- プレゼンは一人でなく何人かで手分けするなど工夫をしてください。  
- 例: 手話で話す担当、ホワイトボードの文章に線を引く担当など...

6



# empowerment

## 救命ボート 生き残った人リスト

名前	性別	年齢	障害	職業など
川本	男	55	無	次期総理と噂される国会議員
細井	男	46	盲	コンピューター企業の社長、億万長者
三浦	女	63	無	人気歌手、障害児施設に多額の寄付をしている
前田(夫)	男	32	無	航海術のベテラン
前田(妻)	女	30	無	妊娠 8 ヶ月
松本	女	36	無	看護師
水野	女	36	無	手話通訳士
田中	男	85	無	ノーベル賞科学者(宇宙工学)
木村	女	12	無	富豪の娘
中西	男	24	聾	デフリンピック金メダリスト候補(レスリング)



## 救命ボート ワークシート

グループ: \_\_\_\_\_

	救命ボート(エンジン付)	救命ボート(エンジンなし)
1		
2		
3		
4		
5		

ポイント①

ポイント②

ポイント③

ポイント④

ポイント⑤



# empowerment

## 実施報告

研修を行うにあたってグループ活動の課題を4つ準備したが、実際には時間の関係で「他己紹介」「写真撮影」「救命ボート」の3つのみを実施した。

手話によるコミュニケーションの可能な学生がほとんどであったが、手話のわからない学生もいる。各グループで会話を始めるとすぐに、手話のわからない学生が会話から取り残される様子が見られた。それに気づく別の学生がすぐに口の形で日本語を伝えようと試みる。この方法でも通じないときは、すぐそばに用意されているホワイトボードか筆談ボードに文字を書いて伝えていた。手話のわからない学生も自分の発音ではみんなに平等に通じないことを知るので、筆談の方法を取る。口形の読み取りがうまい学生がいるときは、その学生が読み取って手話にして他の学生に伝えるケースも見られた。

手話のわからない学生は、同じ聴覚障害学生とコミュニケーションが通じない現実と直面する。これにうまく対応できるかできないか、程度の差が見られるので、時にはブラザー・シスターが「内容は理解できていますか。」「わからないことを言ってみたらどうですか。」「自分のニーズにあった方法を提案したらどうですか。」などとアドバイスを送る形で支援に入ることも必要とされる。

### 【役割】

	氏名	背景
講師	大杉豊	筑波技術大学で聴覚障害学生を対象に毎年フレッシュマンセミナーを担当しており、お互いを知ることを目指すグループ活動の運営・指導の経験が豊かである。
アシスタント	日下部隆則氏 河野恵美氏 児玉英之氏 管野奈津美氏	本研修では各グループに1人ずつブラザーあるいはシスターとして気軽にアドバイスできる担当を置いた。このブラザー・シスターにアシスタントを依頼した。



「他己紹介」で対面している様子



「他己紹介」で情報を整理している様子



「他己紹介」で紹介をしている様子



「写真撮影」テーマ「あげは蝶の舞」



「写真撮影」テーマ「ウサギとカメ」

# empowerment



「写真撮影」テーマ「桃太郎伝説」



「写真撮影」テーマ「井の中の蛙」



「救命ボート」でディスカッションの様子



「救命ボート」で発表の様子

(左の学生が手話で発表、右の学生が板書の日本語文を棒で指す)

## 【学生の感想】

学生からは「やはりまずは相手のことを知る事からコミュニケーションは始まるので研修会の最初に、他己紹介や写真撮影を通して相手を知ることができたことはコミュニケーションの向上につながったと思うので良かった」などの感想が聞かれた。

## 【まとめ】

「他己紹介」で初めて会う参加者間の距離を一気に縮め、「写真撮影」は創造性を含めて各グループの会話を豊かなものとし、最後の「救命ボート」でエンパワメント研修に参加していることの自覚を促すといった流れを作ることができた。

自分で考えたことを意見として述べ、みんなの意見を聞いてグループとしての意見をまとめ、役割を分担して発表するというグループ活動を中心に構成された本研修全体から見ると、この「お互いを知る」は導入プログラムとしての役割を果たすことになる。この入り口において、聴覚に障害を持つ学生がお互いの言語・コミュニケーションの状況を把握し、グループ活動の基本にあわせて自分自身を調整する作業を行い、それを講師とアシスタントが支援できることが重要である。

## 研修②【ロールモデルに学ぶ(1)】

<b>導 入</b> p.11			<p>本研修における最初の座学プログラムとして、就職に備える意識づけとなるような構成を組む。</p> <p>参加者は18歳から22歳までの学生がほとんどであるため、大学を卒業して働き始めてから10年以内の若手となるろう者・難聴者数名をゲストに招き、学生時代に持っていた働くことのイメージとどうギャップがあったのかを中心に話を伺う。</p> <p>また、学生自身が意見を作り、他者の意見を聞き、講師からコメントを直接もらうというグループ毎のクロストークを通して「働くこと」の具体的なイメージを持つ。</p>
<b>支 援 の 活 用</b> p.63	<b>交 流</b> p.53 p.145	<b>就 職 へ の 備 え</b> p.25 p.103 p.139	
<b>キャリアデザイン</b> p.151			

### 企画概要

#### 1. 内容

現在働いていて、受講生と比較的年が近い(20歳半ばから30歳前半)聴覚障害者から直接話を聞き、話すことで、自分が働くことについての具体的なイメージを持てるようにする。

#### 2. ねらい

このUnitは、事前課題と研修会で構成されている。

- ・「働く」ことについてのイメージを持つ。
- ・「まず自分で考え、それを他者に説明し、他者の意見を聞き、また自分で考える」機会を与える。
- ・学生にあらかじめ事前課題を課す。それと対になる質問について講師にも回答をいただき、講師の回答から学ぶ。
- ・研修会で初めての座学プログラムなので、研修会3日間の『意識づけ』となるようにする。

#### 3. 時間

120分



# empowerment

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	1名	聴覚障害者の大学生活と社会生活の両方に精通している人が望ましい。情報保障の状況を把握しながら進行すること。
講師	3～4名	若手(20歳半ばから30歳前半)かつ現役で働いている社会人がよい。また、大学時代に何らかの支援を受けた経験があり、大学内外でのサークル活動等の積極的な活動経験がある方が望ましい。受講者が幅広い働き方に触れられるよう、講師はできるだけ性別、職種等が異なる方に依頼する。
タイムキーパー	1名	クロストークの際、タイムキーパーを担う。
受講者	18名	4～5名×4グループに分かれる。

### 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>スクリーン(文字通訳表示)      スクリーン(パワーポイント表示)</p> <p>ゲスト      ゲスト</p> <p>司会</p> <p>手話通訳      パワーポイント用PC</p> <p>文字通訳表示PC      文字通訳モニター      手話通訳モニター</p> <p>A      C</p> <p>B      D</p> <p>手話通訳      手話通訳</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講生が 20人程度であれば、5人をめどにグループ分けを行う。</li> <li>・クロストークの時に、講師が移動しやすい機の配置にする。</li> </ul>
情報保障	<p>手話通訳とパソコンノートテイクを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講師のコミュニケーション方法に留意する。(手話・音声・パソコンノートテイク等) 事前に講師とよく打ち合わせをすると良い。</li> <li>・講師と学生から見やすい位置に手話通訳を配置。</li> <li>・講師の手話と字幕モニターを見るときに、視線の移動ができるだけ少なくて済むよう配慮する。</li> </ul>	<p>情報保障が遅れていないかどうか、気を配りながら進行する。</p>

進行・展開	<p>《 本企画の構成 》</p> <p>このプログラムの全体の構成は、以下の3段階とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 事前準備：課題提出 当日のクロストークに向けて研修会前に参加学生がそれぞれ自分の時間の中であらかじめ考える時間をもつための課題。「これが正解」というものがあるわけではない。</li> <li>2) 当日のクロストークで学ぶ ※詳細は「当日の流れ」参照</li> <li>3) 終了後：ゲストが回答した5つの課題の回答をみて学ぶ</li> </ol> <p>《 事前準備 》</p> <p>■参加学生向け事前課題</p> <p>『あなたは、ずっと希望していた仕事につくことができました。明日が初出勤です。』</p> <p>上記の想定で、以下の質問に答えてください。具体的なエピソードを交えて、初対面の人にもよくわかるように説明してください。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) これからあなたが仕事をする上で、大学時代の経験の中で役に立つだろう、と思うことはどんなことですか？</li> <li>(2) どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？</li> <li>(3) これから職場でのコミュニケーションで困難を感じるとしたら、どんな時だと思いますか？その時どう対処しようと思いますか？</li> <li>(4) 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？</li> <li>(5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？</li> </ol> <p>■働くことについての5つの質問（ゲストへの質問）の収集</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 現在、仕事をする上で、大学時代の経験で役に立っている、と思うことは何ですか？</li> <li>(2) どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？</li> <li>(3) 現在、職場でのコミュニケーションで困難を感じるのは</li> </ol>	
-------	--	--

# empowerment

	<p>どんな時ですか？その時どう対処していますか？</p> <p>(4) 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？</p> <p>(5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？</p> <p>《 当日の流れ 》</p> <p>○導入（30分）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・情報保障体制共有/事前課題の意図について（5分）</li><li>・流れの説明・講師紹介（5分）</li><li>・講師からの自己紹介（15分=1人5分×3人）</li></ul> <p>○問題提起・共有「働くとは？」（5分）</p> <p>○クロストーク（80分）</p> <p>『職場で困難を感じるのはどんな時？それにどう対処しようと思う？どう周囲に働きかけていくか？』</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・方法の説明（3分）</li><li>・クロストーク</li></ul> <p>※ 机・模造紙・付箋（大きめのもの）・太いペン→あらかじめ机の上に用意</p> <p>① まず学生一人一人がテーマについて自分の意見を考えて付箋に書き、どんどん模造紙に貼る。（2分）</p> <p>② 全員で付箋の貼ってある模造紙を見ることで、他の人の意見を知る。グループ内で意見交換をする。（10分）</p> <p>*この時、講師には自由にぐるぐる歩いて学生の様子や意見をみてもらう。</p> <p>③ ①の模造紙を見ながら、グループ毎に講師を交えてトーク。（1グループ：15分×4人=60分）</p> <p>講師には、グループの場所で模造紙を見ながらフランクに経験等を話してもらう。</p> <p>※今回は講師3人に対し4グループなので司会もクロストークに入った。</p> <p>一定時間（15分程度を目安とする）経過したらタイムキーパーが合図するので、講師は次のグループへ移動。話の途中でも移動する。</p> <p>* 学生から積極的に、具体的に講師に質問するようにブラザー・シスターは促す。学生が受け身にならないように。</p>	<p>講師からは「自分の言葉」で「自分の経歴」を語ってもらおう。</p> <p>進行役が、学生の持っているイメージをうまく引き出す。</p> <p>答えを教えることが目的ではなく、学生に様々な仕事、工夫や働き方があることを気づかせるようにする。</p>
--	---	--

	<p>* 講師からもなにかあれば学生に質問等しつつ、経験を話していただく。</p> <p>③ 司会が簡単にまとめる (2分)</p> <p><b>【クロストークの進め方のポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 講師も全員聴覚障害があるので、どうすれば講師と参加学生の両方が状況を共有できるか、留意し準備をする。</li> <li>➤ 学生の中には手話が堪能な人からほとんど手話ができない人までいることを留意する。学生同士、または講師と学生のコミュニケーションが円滑に行くように、筆談できる環境を用意し、文字で全員が同じ情報を共有できるようにしておく。</li> <li>➤ 手話ができない学生がいるからといってコミュニケーションの方法は指定しないこと。どうやってコミュニケーションするかは、あくまでも学生が選択できる状況にしておく。筆談でも手話でもなんでも OK。</li> <li>➤ 講師からもなるべく学生に投げかけながら話して頂くようお願いしておく。</li> <li>➤ ブラザー・シスターは、講師と学生のコミュニケーションの橋渡しをする役割。適宜様子を見て臨機応変に学生に声をかける。特に、シャイな学生、発言しない学生に注目し、声をかける。</li> </ul> <p>○まとめ (20分)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講師のロールモデルを語ってもらう (15分)</li> <li>・まとめ (5分)</li> </ul>	
<p>指導教材 資料</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当日使用スライド</li> <li>・学生への事前課題</li> <li>・講師への5つの質問とその回答</li> </ul>	

# empowerment

## 指導教材・資料

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

研修②ロールモデルに学ぶ  
若手社会人と参加者との  
クロストーク



講師：河野恵美（立教大学）

1

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

情報保障体制について

- ◆ 手話通訳
- ◆ PC文字通訳：リレー通訳になる  
手話→音声読み取り→PC入力

2


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

今日の流れ

- 1) 情報保障体制の共有・事前課題について
- 2) 注意とお願い
- 3) ゲスト紹介 & 参加者の紹介(司会から)
- 4) 自己紹介 (ゲストのみなさんから)
- 5) 考えてみよう:「働く」ってどういうこと?
- 6) ゲストとクロストーク☆
- 7) ゲストのみなさんのロールモデルについて
- 8) まとめ

3

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

事前課題について 

- ◆ 「働く」ことについてイメージしてみる。
- ◆ まずは自分で考える。

↓

- 自分以外の人意見を聞いてみよう!
- ゲストのみなさんと一緒に考えてみよう!

4

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

注意とお願い

ゲストの方の中には、名前と職場を公表すると、仕事に支障がある方もいます。

内容に関わらず、  
研修会での内容(写真、文字すべて)を  
インターネット等で  
報告、発信することは禁止します。

5


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

ゲスト紹介 & 参加者紹介

- 李 東虎 (り とんぼ) さん  
大和ハウス工業株式会社 総務経理課
- 加藤 理緒 (かとう りお)さん  
国家公務員
- Aさん  
一般企業
- 参加学生の紹介

1


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

 「働く」ってどういうこと？

- ◆ 大学で学ぶこと、社会に出て働くこと。何が違う？何が変わる？
- ◆ 「職場」ってどういうところ？

7

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

 「働く」ってどういうこと？

- ◆ 「学生時代のイメージと実際に働きだしてからは違いますか？」

8


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

「ゲストに聞いてみたいこと」抜粋

- ◆ 多人数でのコミュニケーションの際は、どんな方法を使っていますか？
- ◆ 職場の会議ではどのようなサポートを受けていますか？
- ◆ 仕事をする中で自分でできないことを、仕事仲間へお願いするときに出る「遠慮」を、どう克服していますか？

9

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

 クロストークのテーマ

職場でのコミュニケーションで困難を感じるのはどんなとき？

+

自分だったら  
それにどう対処しようと思う？  
どう周囲に働きかけていく？

10

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

クロストークの方法

人と意見が重なってもOK!

- ①5分間：自分で考える  
自分の意見をPost itに書く→模造紙に貼る。
- ②2分間：共有  
グループ全員で模造紙を見る。
- ③1グループ7分間！：ゲストとクロストーク
- ④まとめ

11

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

①自分で考える→模造紙に貼る：5分間

困難場面

具体的な場面を書く！  
働きだしたらきっとこんなときに困るだろうなあ..

対応策

具体的な対応方法を書く！  
こうやったらうまくいくのでは？  
自分ならこうする！

12

# empowerment

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

①共有:2分間

グループのみんなの意見は??

13

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

③ クロストーク:1グループ7分間!

・3グループはゲストとトーク!積極的に☆  
・残り1グループは司会に報告。

A班 ← D班 司会  
B班 → C班

どんな意見があつた?  
ゲストからどんな話を聞いた??

14

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

④まとめ:2分間

15

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

ゲストのみなさんの  
ロールモデルは...?

16

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

おわりに

- ◆ 「働くこと」は大学時代と違う。変わる。
- ◆ 聴覚障害で壁を感じることもある、  
でも、いろいろ工夫しながら  
仕事をする事ができる!
- 自分なりの働き方をみつけよう!
- 「働くこと」についての5つの質問  
ーゲストのみなさんにも聞きました。

17

## 学生への事前課題

PEPNet-Japan 聴覚障害学生エンパワメント研修会  
 【ロールモデルに学ぶ1】  
 若手聴覚障害者3名と参加者のクロストーク 事前課題

あなたは、ずっと希望していた仕事につくことができました。明日が初出勤です。

上記の想定で、以下の5つの質問に答えてください。

その際、以下の点に留意してください。

- ①具体的なエピソードを交えて、初対面の人にもよくわかるように説明してください。
- ②文字数の指定はありません。

氏名	
大学名	
専攻	
学年	

(1) これからあなたが仕事をする上で、大学時代の経験の中で役に立つだろう、と思うことはどんなことですか？

(2) どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？





# empowerment

(3) これから職場でのコミュニケーションで困難を感じるとしたら、どんな時だと思えますか？その時どう対処しようと思えますか？

(4) 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？

(5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？

## ゲストに聞いてみたいこと

研修会「ロールモデルに学ぶ1」には3人の若手聴覚障害者がゲストとして来てくださる予定です。当日は研修会に参加するみなさんが「働く」ということについて「今」もっている疑問・質問について、できるだけ率直に意見交換する場にしたいと考えています。そのため、みなさんからの質問を元に当日のクロストークを進める予定です。「こんなことを聞いてみたい!」「実際、働いている中でこれについてはどうなんだろう?」などなど、ゲストに聞いてみたいことをどんなことでも遠慮なく書いてください。

※質問は必ず1つ以上お書きいただきますよう、よろしくお願いいたします。

講師への5つの質問（李氏） ※学生の事前課題と同様の質問に講師にもあらかじめ答えていただいた

PEPNet-Japan 聴覚障害学生エンパワメント研修会  
 【ロールモデルに学ぶ1】  
 若手聴覚障害者3名と参加者のクロストーク  
 働くことについての5つの質問

氏名	李 東虎（り とんほ）
企業名	大和ハウス工業株式会社 総務経理課

（1） 現在、仕事をする上で、大学時代の経験で役に立っている、と思うことは何ですか？

経理マンは業務上、様々な人と関わる事が多く、折衝能力も求められます。

学生時代、色々なサークルなどに足を運び、色々な人と関わってきたので、人に慣れてきたこと、手話サークルの運営に携わり、その会議などで培った折衝・判断能力は、今の仕事に大きく役に立っています。

（2） どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？

実は私は経理を希望していなかったのですが、たまたま経理課のニーズがあったらしく経理課に配属となりました(笑)

笑顔ですかね・・・?(笑)

（3） 現在、職場でのコミュニケーションで困難を感じるのはどんな時ですか？その時どう対処していますか？

私は普通に声を出して話す事が出来ます。しかし、それがかえって逆に「普通に話せる＝こっちの話も聞こえているのだろう。」「補聴器を付けているのだから聞こえるのだろう。」とよく思われていることが多いです。そこが一番困難なところだと思います。

聞き取れなかったら必ず聞くようにしています。もう一度言ってもらうのも気が引けるかとは思いますが、相手が「聞き取れなかったら怒る」というのは筋違いですし、遠慮はいらなないかと思っています。

（4） 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？

私は真っ先に「コミュニケーション」を挙げると思います。確かに聴覚障害者は仕事をする上で、コミュニケーション面でハンデがあると思います。実際に仕事する上でコミュ



# empowerment

ニケーションは非常に大きなウェイトを示しているのです、他の障害者と比べると大きく不利だと思います。

しかしながら、「コミュニケーションが難しいからいいや・・・。」と割り切るのではなく、自分から努力してその壁を壊しにかかる事が大事なのではないでしょうか。つまり、周りからのアプローチを受け身で待つのではなく、自分から積極的にアプローチをする事が大事だと思います。

例えば、私は会社の人とすれ違った時に必ず相手よりも先に挨拶をするように心がけています。その小さな一歩からコミュニケーションは始まるのだ、と思います。

## **(5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？**

私ならず、全盲の方の立場になって考え、どのようなコミュニケーションが望ましいか、サポートや配慮を必要としているのか、などを考えてみることから始めると思います。

全盲の方は「視覚における情報」が欠けますので。（聴覚障害の方は「聴覚における情報」ですね。）

その後で全盲の方と実際に話して、仕事をしていく上でどのようなニーズがあるか聞き出します。それを踏まえた上で、ニーズに合った配慮、サポートをしていく事になると思います。

一番大事なのは本人と話す事だと思います。

## 講師への5つの質問（A氏）

PEPNet-Japan 聴覚障害学生エンパワメント研修会  
 【ロールモデルに学ぶ1】  
 若手聴覚障害者3名と参加者のクロストーク  
 働くことについての5つの質問

氏名	A
企業名	一般企業

（1）現在、仕事をする上で、大学時代の経験で役に立っている、と思うことは何ですか？

デザイン契約の業務に限ってお話すると、デザイナーから外部会社に業務を依頼するにあたって、特殊な技能や、デザイン感覚、なども含めて、契約書に文字として起こさなければなりません。法務・契約部門でも、その辺の理解が追いつかない部分があったりするのですが、私はデザイン出身なので、その理解が比較的容易であること、ソフトに関する知識が役に立ったりと、経験が大きく役に立っています。

（2） どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？

もともとはデザイナー希望でしたが、弊社のデザイナーは非常に狭き門でした。私もプレゼンをやりましたが残念ながらデザイナーとしての合格点には届かず、本来なら不採用になるところを、とある部長が、筆談でもなんでもいい、とにかくコミュニケーションを図ろうとしていた私の行動を評価してくれたようで、「一緒に働きたい」と、そっちの方で評価してくれたみたいです（あとで先輩から聞きました）。そして、デザイナーをサポートするデザインの事務スタッフとして、働くことになりました。

（3） 現在、職場でのコミュニケーションで困難を感じるのはどんな時ですか？その時どう対処していますか？

一番苦労しているのは、やはり情報保障です。課会とかでは、現在の課長が非常に理解のある人で、自らパワポに要点を書িয়েくれたり、資料を多用してくれますが、課会では、意見を積極的に出すことも求められています。先輩の発言内容を把握できず、なかなか意見を言えない自分もどかしいと思うことがあります。

また、デザイン契約は、依頼者や契約部門と打ち合わせを行い、契約に起こすのですが、



# empowerment

最悪、打ち合わせの 80% も分からないということもあります。そういう時は、開き直って、分からないことをメールでイチから依頼者に聞き直すということもありました。最初からメールすればいいじゃんという感じですが、契約業務というのは非常にデリケートで、すれ違いがそのまま文字になってしまい、多忙ゆえにチェックが漏れたりすると・・・そのあとのリスクが大きく、たいへんなのです。そのため、必ず一度でも顔合わせすることを先輩から留意するように言われています。

#### (4) 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？

意識しているのは、「自分は、どういう風にすれば自分だけにしかできない活躍ができて、組織の利益に貢献できるか」ということです。何故なら、私は会社から給料をもらって生活しています。給料をくれる会社の利益になるように仕事をするのが、会社人の勤めです。

例えば、独立しているデザイナーならば、「自分の個性」「自分のメッセージ」をしっかり持つことがウリでもあり、大事なことなのですが、会社に属するインハウスデザイナーは、会社の利益に貢献することが第一の任務になります。デザインスタッフは、デザイナーが良い製品デザインできるようにサポートすることであり、そのために何ができるかということを考えます。

それから聴覚障害の面で気をつけているのは、「分からないこと」は、「分からない」ままには、なるべくしない。聴こえないという障害は、黙っていても理解してもらえないものではないので、なるべく「分からない」ことを態度にちゃんと出すことを意識しています。

#### (5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？

マンツーマンでのコミュニケーションは、なんとかなると思うのですが、数人での同時コミュニケーションとなると難しい面は多くあると思います。第三者も含めて、相互間の理解および歩みよりが必要不可欠になります。普段から、お互いだけでなく全員で、どういうコミュニケーションがベストなのか常に考えながら工夫&行動することが大事になると思います。

## 講師への5つの質問（加藤氏）

## PEPNet-Japan 聴覚障害学生エンパワメント研修会

## 【ロールモデルに学ぶ1】

## 若手聴覚障害者3名と参加者のクロストーク

## 働くことについての5つの質問

氏名	加藤 理緒（かとう りお）
企業名	国家公務員

## （1）現在、仕事をする上で、大学時代の経験で役に立っている、と思うことは何ですか？

学生団体で事務局長をやらせていただきました。事務局長としての仕事の中で報告書や公的文書の作り方、団体の中で情報を周知する方法、外部団体や目上の方とのお付き合い上大切な社会的マナーなどを学びました。おかげで今の仕事に入るときは仕事に慣れるのが早かったです。

そして目上の方と会う機会が多かったので、様々な業界で活躍されているろうの先輩方とお近づきになれました。今でも仕事上悩みが出た時は同じような経験をされた先輩方に相談にのっていただいたりしています。この先輩とのつながりも働いていく上で非常に大きな心の支えとなっています。

## （2） どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？

大学は商学部でしたが、そこで簿記と会計学を学び、その面白さに目覚めて将来はこれに関する仕事に就きたいと思うようになりました。就職する前に、その仕事が自分に合うかどうかを確認してみたかったので経理関係のアルバイトを始めました。

アルバイト先にいらっしゃったあるろうのお客様が、「官庁には手話ができる人がいないから、コミュニケーションが不安で行きづらい。」とおっしゃったのにハッとしました。自分がその官庁に入り、職員の一人としてそういう面を改善できるよう働きかけたり、時には自分も手話で対応したりできればと思い、今の仕事に入りました。

公務員試験は基本的には筆記試験と面接試験を行い、成績が良い順に採用されます。私の採用は筆記試験の成績が良かったのが大きかったと思いますが、面接試験のときの面接官とはその後一緒に働く機会があり、私の面接のときにどう感じたのか尋ねてみたことがあります。「初対面だったので会話のやりとりは確かにスムーズではなかった。しかし面接

官の目を見て精一杯コミュニケーションを取ろうとしていた態度は好印象だった。コミュニケーション能力が重要なこの職場でやっていけると思えたから OK を出した。」とおっしゃっていただけました。

### (3) 現在、職場でのコミュニケーションで困難を感じるのはどんな時ですか？その時どう対処していますか？

コミュニケーションで困難を感じる場面は毎日必ず色々なところでぶつかります。ミーティングや研修などでは読み上げ資料の写しを研修開始前にいただいたり、隣の席の人が少し詳しくメモを取ったり、後からまとめて説明していただくなどその場面の状況に合わせて色々な方法でフォローしていただいています。

何より一番苦労しているのが、職員同士のさりげない会話です。聞こえる職員ならば他のことをやってもふと耳に入ってくるような情報ですが、私には当然それが得られません。時には仕事をする上での重要なヒントになったり、冠婚葬祭に関わる話であれば職員同士のお付き合いの面で気を付けることができたり、趣味の話ならば職員同士仲良くなるきっかけにもなる、実は重要な情報です。「この人には全く関係ない話なのに、やたらと首を突っ込んでくる人だな」と誤解されるかなと気にしつつも、「耳が聞こえないとこのような情報が入ってこないの、うるさいと思われるくらい聞きに行くとと思いますが、よろしくお願いします。」と前もって周りの職員に伝えておき、周りの会話が気になったときは積極的に聞きに行くようにしています。

### (4) 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？

「自分にできることとできないことを見極め、それを周りにきちんと伝えること」を常に意識しています。

聞こえる職員は「聞こえない」という実体験がなく、聞こえない職員と共に働くことも初めてという方がほとんどですので、こちらから言われて初めて気づくことが多いと思います。

「聞こえないからできないと割り切るべきこと」と、「聞こえなくても工夫次第でできること」の差をはっきりさせないと、周りの人もコミュニケーションの取り方やどういう仕事を割り振ればよいのか分からなくてごく簡単な仕事しか任せてもらえなかったり、本当は工夫すれば自分にもできる仕事なのに割り振られないこともあるかもしれません。組織の中で働くには自分の能力をきちんと評価していただけるよう努力することも大事だと思います。

新人のとき、電話や面接対応が必要な仕事を重ねることによって経験値も上がり、知識や仕事の幅が広がっていく同期に遅れを取ることが苦しくてストレスがたまり、体調を崩したことがありました。その反省から「聞こえなくてできないことはどう頑張ってもできないものだし、無理してやれば逆に周りに迷惑をかける」と割り切り、同期に負けない得

意な仕事も見つけ、そこをアピールしたおかげで私も仕事の幅が広がりました。今は自分に合った仕事を任されていると思っていますし、やりがいを感じて仕事をしています。

**(5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？**

まずはチームリーダーと共にその方に聞きに行きます。一口に視覚障害者と言ってもそれぞれの望むコミュニケーション方法はバラバラで、その人に聞かないと分かりません。その時に私の望むコミュニケーション方法も伝え、チームリーダーやメンバーも交えてよく話し合っていきたいと思います。そして同じチームで一緒に仕事をしますので、チーム全体できちんとコミュニケーションを取って円滑に仕事を進めるために、チームメンバーの意識統一ができるよう努めます。



司会への5つの質問（河野氏）

PEPNet-Japan 聴覚障害学生エンパワメント研修会

【ロールモデルに学ぶ1】

若手聴覚障害者3名と参加者のクロストーク

働くことについての5つの質問

氏名	河野 恵美（こうの えみ）
企業名	立教大学 しょうがい学生支援室

（1）現在、仕事をする上で、大学時代の経験で役に立っている、と思うことは何ですか？

学生時代は、自分自身が聴覚障害学生として大学生活を送りながら、平行して盲ろう児へのサポートをしていました。自分が支援をしてもらう立場である一方、他者の支援もする、ということと同時にしていたのは今思えば得難い経験で、「支援される側」「支援する側」に偏らないバランス感覚を身につけられたと感じています。

また、私がかつて通っていた大学には、制度としての支援体制は整っていませんでした。そのため、常に自分で周りの先生や学生に自分の聞こえ方やお願いしたいことを伝えるなど、情報保障体制を作りながら学生生活を送りました。聴覚障害について、自分の聴覚レベルについての勉強もしました。どうしたらいいのか 分からずに考えすぎたり、疲れることもありましたが、相談できる先生がいたことは大きかったと思います。

職場では、自分のことを全く知らない人たちと一緒に働くことになり、その都度自分の障害や何をしてほしいのか、を自分で的確に説明できることが求められるので、学生時代の経験のありがたみを強く感じました。

（2） どうしてその仕事をしたいと思ったのですか？また、自分のどういう面を評価されて採用されたと思いますか？

現在私は「障害学生支援コーディネーター」として働いていますが、比較的新しい職種ですので、最初から「今の仕事をしたい」と思っていた訳ではありませんでした。

元々は、視覚障害者へのリハビリテーションに携わる仕事がしたいと思っていましたが、求人が少ないこともありなかなか希望の職に就くことができませんでした。その後、盲ろうのコミュニケーションに興味をもち、通訳や通訳コーディネーターなどをしていたのですが、自分が聴覚障害になり通訳をするには限界ができました。そのような中で、

大学で障害学生支援をする仕事があることを知り、やってみたいと思ったのが最初のきっかけです。

おそらく、それまでの支援経験と、この仕事を「やってみたい」という気持ちが強かったなのでその熱意を評価して頂き、採用頂いたのではないかと考えています。

### (3) 現在、職場でのコミュニケーションで困難を感じるのはどんな時ですか？その時どう対処していますか？

電話と会議です。

電話は、私の場合は相手の名前を聞き間違える可能性が大きいので、その理由を伝えて、私は基本的に電話に出なくていいように周囲にお願いをして、配慮して頂いています。私は、すでに知っている相手となら電話ができることもあるのですが「一生懸命聞いても聞き間違えていることがある」、ということを経験上身に染みて分かっているので意識的にお願いするようにしています。特に仕事の場合は、相手の名前を聞き間違えるというのは失礼になりますし、信頼関係にも関わることなので、業務に支障をきたさないように、ということが一番に考えています。

会議では、まず自分の意見を求められる会議なのかどうか等、会議の主旨や参加人数を確認するところから始め、その都度上司や同僚に相談して参加の仕方を考えています。とにかく、まず自分から相談し、お願いをする、という姿勢を大切にしています。

### (4) 仕事をする上で1番大切だと思うことは何ですか？

まず自分で考えてやってみること。やってみてできないこと、よくわからないこと等は率直に周囲に相談して意見を聞くことが大切だと思っています。また、自分はどんなことに貢献できるのか、どうすれば貢献できるかについては常に考えています。

私の職場は大学であり、私の所属部署では学生対応も重要な業務のひとつです。障害の有無に関わらず縁あって出会った学生に、授業支援を通して人間関係を築いたり、授業支援においてもさまざまな支援方法を試す、工夫する、みんなで考えるなど、大学時代だからこそ経験できることや、卒業後社会に出てから大切になる力を身につけてほしい、ということ常々念頭において業務に携わっています。

聴覚障害の面では、折に触れて自分の聞こえ方等を意識的に日常業務の中で話題にして、自分から周囲に伝えるように気をつけています。聴覚障害は外見だけでは分かりにくい障害ですし、私が何か困ることがあってそれを自分の中だけで抱え込んでいたとしてもそれでは周囲には通じないので、自分から積極的に伝える姿勢を持たなければ一緒に働く相手も困惑させてしまうと思うからです。また私自身がそうできないのであれば、ひとりひとりの学生にとってのよりよい学生支援につなげることはできないのではないかと、という気持ちもあります。

改めて考えてみると、私の場合、耳のことで必ず周囲の人に助けをもらうことになる



# empowerment

ので、どうせならお互い気持ちよい関係のなかでそうしてもらえるよう意識しているような気がします。また、業務には聴覚障害の有無は関係ないこともたくさんあるので、それをみつけできることは積極的にするようにしています。案外、できることはたくさんあります。

**(5) あなたの職場の同じチームに視覚障害者（全盲）が配属されました。どうやってコミュニケーションを取りますか？**

まずはどのようなことに困るのか、どのようなことをしたらいいのか、相手に聞いてみます。その上で、自分が耳のことでその人にお願いしたいことなども率直に伝えて、職場の人全員がどのようにしたら気持ちよく働けるかを周囲の人と一緒に考えると思います。

## 実施報告

本企画では、まず3人の講師に生い立ちから語っていただいた。「働くこと」について司会が問題提起した後、グループに分かれてテーマに沿って聴覚障害学生が自分の考えを付箋に書いた。講師と司会の4人がグループ4つを回り、付箋をもとにしてクロストークを行った。クロストークでは聴覚障害学生が講師に積極的に質問する様子がみられ、仕事を始めてからのイメージを掴むよい時間となった。

### 【役割】

	氏名	背景
司会	河野 恵美 (立教大学)	本事業 WG 委員。聴覚障害者として大学生活と社会人生活の両方を経験している。
講師	李 東虎 氏 (大和ハウス工業株式会社 経理課) 加藤 理緒 氏 (国家公務員)  A 氏 (一般企業)	3名とも、大学時代になんらかの情報保障、または周囲からのサポートを受け、サークル活動等を積極的に行っていた経験を持っている。卒業後、一般企業で、また国家公務員としてご活躍されている。
タイム キーパー	石野 麻衣子氏 (筑波技術大学)	PEPNet-Japan 事務補佐員。

## 【講師の生い立ちを聞く】

本企画では、「自分のことについて生い立ちを含めて説明できるようになる」こともひとつの柱とした。そこで本企画では、講師3名の方にそれぞれの生い立ちから語って頂いた。以下にその一部を紹介したい。



李氏

### ■ 李さん

3歳の時から小学3年生までろう学校に通っています。ろう学校の時のコミュニケーション方法は口話とキュード・スピーチというものです。小学4年の時から健常の学校に転校してずっと健常者と一緒です。小学校の時、授業ではFM補聴器を使っていました。席も前から3つ目を選んでもらうようにしていました。

大学は立命館大学で、1回生と2回生の時は特にサポートを受けていませんでした。私はその時は健常者と一緒になりたいという考え方をもっていて、聴覚障害をもっていることに引け目を感じていて、「サポートは要らない」という考え方でした。大学2回生の後期から手話サークルや地域の手話サークルに行くようになり、聴覚障害者と交流の機会が増えました。その人たちの話を聞いているうちに、アイデンティティが変わって、聴覚障害をもっていることについて考え方が次第に変わりました。今は聴覚障害を持っていることが逆に誇りと思えるようになりました。

学生のときに積極的に取り組んだものとして、学生だけで運営する地域の手話サークルがあり、そのスタッフとなり積極的に企画をしたり頑張ってきました。これが私の学生時代の最大の取り組みだと思います。

大学の2回生の後期に立命館大学に障害学生支援室というのが初めてできました。それからサポートを受けるようになりました。はじめはノートテイクを受けて、手話通訳や磁気ループを試したり、最終的にはパソコンノートテイクも使いました。4回生の時、講義を受けるときはパソコンノートテイクをメインに受けていたのですが、そのとき初めて学生コーディネーター（\*立命館大学障害学生支援室の取り組みのひとつ）を中心に、テイクについてのミーティングなどもやって、「テイクの時、こうしたほうがいい」とか、積極的に話し合っ、「テイクはこうあったほうがいい」などノウハウができたのも、その時です。卒業後も次の世代にノウハウが受け継がれていてうれしく思っています。

### ■ Aさん

生まれつき耳が聞こえません。親とのコミュニケーションは手書きで筆談してのコミュニケーションでした。そのため、絵を描くのが好きになり、高校時代も美術・工芸コースのある学校、大学も美術を専攻しました。コミュニケーション方法は、大学に入るまでは口話、声だけを使っていました。



左から通訳者、河野氏、李氏、A氏

大学に入ってから手話を覚えたので、手話を問題なく使えるようになったのは3年生ぐらいです。情報保障も大学と折衝したのですが、そのときは手話ができなかったのも、またノートテイクという形を知らなかったのも、情報保障はなしで勉強していました。

大学では作品を作って、それを先生に直接、評価してもらおうという形が多かったので、そういう意味ではあまり問題はありませんでした。

### ■ 加藤さん

私は生まれつき耳が聞こえません。ですが、ろう学校に通った経験はありません。地元の公立小中高校に通い、口話で育ってきました。

大学に入って、同じ大学の先輩にろうの先輩がいて、その先輩と会ったことがきっかけで手話を身につけました。そこからコミュニケーションの幅が広がり、いろいろな人と交流するようになりました。非常に楽しい大学生活を送りました。

私が学生の時、大学の中には障害学生支援室はまだできていませんでした。1つ上のろうの先輩が入ったことで大学からノートテイクを派遣することが始まったばかりでした。当時、コーディネーターなど、専門のスタッフはいませんでした。ノートテイクの数も全く足りませんでした。なので、全部の講義にノートテイクをつけてもらうことはできませんでした。

それで、私はまず情報保障とは何かというところから勉強を始めました。次に大学に通訳者が足りない伝えて、養成をしてもらおうといった交渉をしました。手話サークルなどに協力をお願いしたり、協力してくれる人を自分で探しました。また、ノートテイクの経験がない人が来て、テイクの方法を教えながらノートテイクを受けたという経験もありました。なので、大学時代は大学生らしく学問をする時間より、情報保障のために活動していた時間のほうが長かったぐらいです。

## 【「働く」ってどういうこと？】

学生時代にもっていたイメージと、実際に働いてからは何が違ったか？ということについては、講師からそれぞれ「職場の先輩に言われたことで印象に残ってるのは、“仕事は完璧にやらないといけない”と言われたこと。大学だったら試験は 60 点で合格すれば十分だけど、職場では、完璧に 100 点取らないといけないと言われたことが印象に残ってます。」

「私は、第一希望の職種の試験に落ちてショックが大きすぎたので、働き始めたころのことは全く覚えてないんですね。先輩達が非常に優しくかったことは覚えています。」「ちょっとした例ですが、ペットボトルを下に置く癖があります。職場のデスクにはパソコンがあります。それを誤って壊してしまわないように、飲み物を置いてはいけないんですね。でするので、床に置く癖が付いて、今では逆に、テーブルに飲み物があると抵抗があります。そういう意味で価値観が変わったなと思います。」というお話があった。まだ働いた経験がない受講生にとって、非常に新鮮だったようだ。

## 【クロストーク】

受講生には、研修会でより具体的に講師の方々と意見を交わせるように、事前課題の中に「講師に聞いてみたいこと」という項目を作成した。その中で最も多かったのは、やはり職場でのコミュニケーションに関することであった。以下にいくつか紹介する。

- ・ 多人数でのコミュニケーションの際は、どんな方法を使っていますか？
- ・ 職場の会議ではどのようなサポートを受けていますか？
- ・ 仕事をする中で自分でできないことを、仕事仲間へお願いするときに出る「遠慮」を、どう克服していますか？
- ・ 内容が分かっていないのに、分かったふりをして後で失敗・後悔してしまうなど、聴覚障害に関係した失敗談とその教訓は何かありますか？
- ・ 職場の人との飲み会ではどうしていますか？

そこで、本企画のクロストークのテーマは「職場でのコミュニケーションで困難を感じるのはどんなとき？自分だったら それにどう対処しようと思う？ どう周囲に働きかけていく？」に設定することにした。



グループディスカッションの様子

聴覚障害学生にとっては、大学卒業後も続く永遠のテーマなのでどの受講生も真剣であった。クロストークの最初に、それぞれ付箋に自分の考えを書き、その後グループディスカッションは、お互いの不安やそれぞれが考えた解決策を知る貴重な時間になった。

付箋に多くの聴覚障害学生が

記述したのが「会議」「ミーティング」についてであり、これについての話題はどのグループでもあがっていた。その他、



李氏の話聞く参加者



A氏の話聞く参加者

- ・同僚や上司とはどうやってコミュニケーションをしているのか
- ・言われたことがわからなかったら、どうやって確認しているか
- ・急に口話だけで話しかけられ、それがわからないときはどうしたらいいのか
- ・相手に自分が言ったことが通じるのか不安になる
- ・職場で交わされる雑談はどうしているのか
- ・雑談は職場の人間関係に関係あるのか、ないのか
- ・職場の飲み会について

など、学生の不安が垣間見える内容でもあり、話題は多岐に渡った。

以下に、「職場での雑談はどう対処しているのか？」についてのクロストークの一部を紹介する。実際は手話でやり取りされた会話である。

#### 講師

「いつも机にブギーボード（P62 参照）を置いていて、例えば隣の人と他の同僚が雑談して、何か仕事に関係ありそうだなと思ったら、雑談が終わった後、タイミングを見てブギーボードを出して『今の、何話してたんですか？』と積極的に聞いている。何気ない雑談でも仕事に関係あるかもしれないし、できるだけ知りたいから積極的に聞くようにしてる。」

#### 学生

「でも 100 パーセントではないんですよね？ ストレスたまらないですか？」

#### 講師

「そうそう、雑談は色んなところで飛び交っているから、もちろん 100 パーセントではない。でも（わからなかった、または聞けなかった）他の雑談は気にしないようにしてる。」





# empowerment

全部気にすると疲れちゃうから。」

学生

「割り切るってことですか？」

講師

「そうそう、聞ける部分は積極的に聞くけど、それ以外は仕方がない！って割り切る事も大切。」

学生

「(一同に) へえー、なるほど。」

このやり取りをみていたブラザー・シスターからは「職場でのコミュニケーションでの解決方法を考えることももちろん大切だが、割り切るということも大切なんだ、と学生たちが感じ取った瞬間のように感じた」とのことだった。

その他の話題に対する講師の工夫、回答は以下のとおりである（筆談で記録が残っているものについてはできるだけ、原文のままとしている）。

■会議・ミーティングの時はどうしているのか？

- ・講師の手元メモの写しを事前にもらう、分からない時は隣の人にメモを取ってもらう。
- ・リアルタイムにサポートをしてもらうのは難しいので、先輩などに要約を書いてもらったり、会議後に内容を教えてもらったりしている。
- ・職場では通訳はついていない。毎回、分からないところを書いてもらったり、メモを見せてもらったり、まめにお願いをしています。笑顔でお願いすること、お礼を必ず伝えることを心がけてます。
- ・上司がバリアフリーに比較的的理解のある方で、進行しながら、スクリーンに映し出されているパソコンに、議題を入力してくれたり、該当資料を表示してくれます。ただ、そのかわりというか、理解につながりやすい環境を提供してもらっているかわり、私も周りに負けることなく積極的に発言することを求められていて、どんなことでもすぐに自分の意見を言えるようにと、ちょっとスパルタ的な指導されているので、どちらにしても努力が必要であると感じています。

■自分のこと、聞こえ方についてどのように説明しているか？どうやって周囲に理解してもらったか？

- ・自分と同じ部門に配属された同期と交流しながら手話を教え、同期も手話を覚えてくれた。そのやりとりをみていた先輩方からも、筆談、大きな口話、パソコンを使った発表など、自然に色々な気遣いをいただくようになった。そういう意味では、わかりやすいアピールにもなる手話、そんな手話を使ってくれた同期にもすごく感謝している。

- ・今まで毎年色々な伝え方や言葉で試してきた。どのくらい聞こえないかということと、お願いしたいコミュニケーション方法などを紙に書いて、顔合わせのときに同僚全員に配る方法が一番よかったように思う。
- ・声だけで話しかけられて、わからない、聞き取れない時は「声は聞こえるんですけど、何を言っているかの内容まではわからないんです。」などといって、補聴器をしていてもすべてを聞き取れるわけではないことをアピールしている。分からなかった時はすぐに言うようにしている。そして、繰り返して言ってもらったり、紙に書いてもらったりすることもある。これは、相手の言っていることを知りたい、という気持ちを持っていることも伝えられるし、いい方法だと感じている。自分のことを分かってもらうために、何回も説明したり、業務上で自分ができることは率先してするようにしている。
- ・自分の場合は、声を出せる。補聴器をつけていると、普通に聞こえていると思われてしまう。聴覚障害は、目に見えにくいから相手がなかなか気づけないのでそこが大変。分かってもらうのにめっちゃ時間はかかる（笑）上司に、耳についての勉強会をしてもいいかどうかお願いをした。

ひとつのテーマであっても講師それぞれの仕事や対処の仕方はさまざまであり、非常に盛り上がり、今回設定した 7 分という時間では短かった。グループそれぞれに、手話や筆談、身振り等で熱心にコミュニケーションする姿が印象的であった。講師の方それぞれの工夫、職場でのエピソードを具体的に聞くことができる貴重な時間になった。

### 【まとめ】

本企画の中で質問してみたところ、「自分の聞こえ方について初対面の人にきちんと説明できる」と答えた受講生は、全体の 3 分の 1 であった。また、受講生全員が「大学には障害学生支援室など障害学生を支援する部署がある」と答えた。これは、そもそも今回の研修会参加者が PEPNet-Japan の連携大学を中心に呼びかけていることも関係していると考えられるが、聴覚障害学生が卒業後に就職



参加者の様子

した先には、「支援室」のようなところがある状況は考えにくい。講師とのクロストークでは、「職場ではどんな情報保障がありますか？」という質問も多くみられたが、社会に出からは、必ずしも大学時代にあったような手話通訳、パソコンノートテイク、ノートテイクといった「情報保障」があるとは限らない。このことが、聴覚障害学生にとっては大学卒業後に自分が働いているイメージを描きにくくさせているのかもしれない。



# empowerment

仕事をする上でサポートが得られるかどうかは重要だが、働く上ではどういった人間関係を作るか、ということも大切な要素である。「情報保障がある＝人間関係を作ることができる」わけではない。3名の講師の方の職種はさまざまであるが、それぞれのやり方で職場での人間関係を作りながら働いている点で共通していると感じた。聴覚障害学生には講師の方の工夫に学び、また今後もさまざまなひとの話を積極的に聞きながら、大学時代を通して自分なりの人間関係の作り方をぜひ身につけてほしい。

また、本企画で事前課題を設定したが、これは研修会全体を通して、受講生の文脈に合う内容構成を考えるのに非常に役に立ち、また、当日、初対面でクロストークをしていた講師にも事前課題を通して参加学生について知って頂くこともできた。今後、本研修のプログラムの一部のみを実施する場合でも、本企画の事前課題は有効に活用できると考えられる。

学生のアンケートからは、「社会人の障害者から職場での困難やコミュニケーション方法について学ぶことができ、これからの勉強になりました。」「職場に対するイメージがおぼろけながらつかめた。職場でもやはりコミュニケーションの壁にぶつかることは確実に、時には割り切ることも肝心だと教わった。」また、スケジュール、テーマ設定に関して「時間が短すぎた。もっと講師の方と話をしたかった。」「もっと生々しい失敗談などを聞いたかった。」「研修会初日ではなく、他のプログラムの後に設定されていたらよかったと思う。」などの声もあった。

## 交流①【学生交流企画】

### 導 入

p.11

### 支 援 の 活 用

p.63

### 交 流

p.53  
p.145

### 就 職 へ の 備 え

p.25  
p.103  
p.139

### キャリアデザイン

p.151

本研修では夜の時間を利用して飲食を含めた交流企画が用意されている。「導入」「支援の活用」「就職への備え」「キャリアデザイン」の各プログラムで得られる経験をつなぎ合わせる機能を持ち、学生、教職員、講師、スタッフが同じ目線で気楽に話し合える潤滑油的な位置づけでもある。

第1日目の夜は、学生同士で学生生活に関する情報交換および自己紹介を深めることを目的とし、各グループについてのブラザー・シスターや、「ロールモデルに学ぶ(1)」の講師も交流に参加する。

### 企画概要

#### 1. 内容

本企画は聴覚障害学生エンパワメント研修会の1日目の交流企画として、初対面である学生同士の交流を深めることを目的としている。また、東日本大震災被災地の学生の体験を聞き、聴覚障害学生としてどう感じたのかディスカッションを行うことで、卒業後のキャリアだけではなく、学生生活から災害時の対応まで幅広く情報交換を行うことも狙いの一つである。

#### 2. ねらい

- ・参加学生同士の交流
- ・大学間のネットワーク作り
- ・学生生活における情報交換

#### 3. 時間

120分

# empowerment

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	1名	全体の司会・進行を担当。聴覚障害学生の学生生活に精通している人が望ましい。
講師	1名	「東日本大震災を通して」の講演を担当する。
参加者	約30名	前企画の講師やブラザー・シスターも含めて6～7名×4グループに分ける。

### 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>文字通訳表示                      スライド表示</p> <p>スピーカー マイク</p> <p>パソコン 通訳席</p> <p>司会 手話通訳 (読み取り)</p> <p>参加者席</p> <p>受付</p> <p>入口</p>	<p>テーブル4台 椅子 約30台</p> <p>各テーブルにブ ギーボードや書 きポンなどを配 布する</p>
情報保障	手話通訳、パソコンノートテイク	

進行・展開	<p style="text-align: center;">—受付設置（開始 15 分前）—</p> <p>○ 初めの挨拶・交流会についての説明（5分） —立食・歓談—</p> <p>○ 東北大震災被災地の学生の講演「東日本大震災を通して」（10分・質疑応答 5分）</p> <p>○ ディスカッションその1（5分） テーマ：『震災において聴覚障害学生として感じた事』</p> <p>○ ゲーム（15分） —立食・歓談—</p> <p>○ ディスカッションその2（5分） テーマ：『学生生活においてプチ工夫していること』 —立食・歓談—</p> <p>○ 終わりの挨拶</p> <p><b>【進め方のポイント】</b></p> <p>➤ 全員聴覚障害があるので、気兼ねなく手話で交流できる一方、中には手話を知らない学生がいることを留意し、全員が意思疎通を図れるよう、様々なコミュニケーションツール（ブギーボード、書きポン）を用意しておき、交流会の冒頭で説明しておく。</p> <p>➤ 雑談やディスカッションで学生同士のコミュニケーションが上手く図れているかどうか、確認しながら進める。また、何かあれば、グループ内にいるブラザーやシスターにフォローをお願いしておく。</p>	<p>各テーブルに配布したブギーボードや書きポンについて説明しておく。</p> <p>はじめの立食・歓談の時間でグループ内の自己紹介を行なってもらう。</p> <p>「私は誰？ジェスチャー伝言」ゲーム *全員が楽しめるよう身振りを使ったゲームが望ましい。</p>
-------	--	---

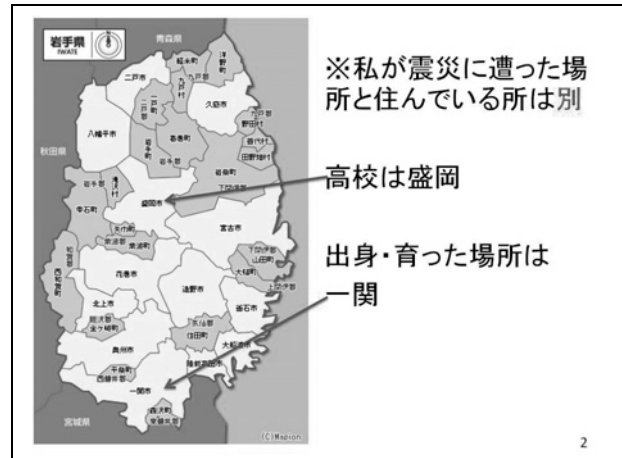
# empowerment

## 指導教材・資料

### 東日本大震災を通して

宮城教育大学 千葉 璃沙

1



2



3

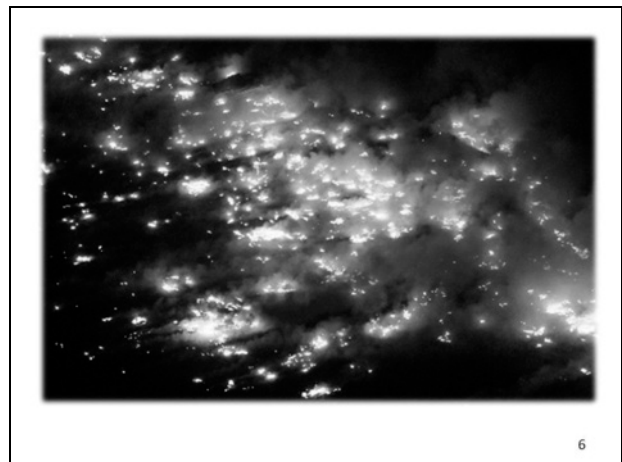
- 車の中ですごい揺れていたから恐怖がだんだん襲い掛かれるような感じだった
  - それでも私たちはホテルに向かった
  - そのホテルに向かう途中でラジオが放送してあった内容を同級生のお母さんに教えてもらった
- (家族は翌日、妹の卒業式があるため別々の行動をしていた為)

4

- ホテルに着いた後は部屋に案内された (待ってる間が約4時間 夕食は8時30分辺りに食べた)
- 部屋の中に入り、すぐ携帯の充電をし、テレビをつないだ時はこの映像ばかりですごい息苦しかった
- 仙台空港が海にのまれた映像や火事になった映像を見てた

(ホテルに非常灯があったためテレビでだいたいの情報を得た)

5



6

## ホテルの部屋 PM10:30頃

- 家の人全員無事なのかという情報は得ることができなかった
- 自分の携帯の電波、通話状態は良好だったが、家族側の所は圏外という状態だったようだ
- 県外にいる親戚とは連絡が取れたから実際どうなっているのかという詳しい情報を教えてもらった
- 翌日、ようやく家族と連絡をとれた  
(車で迎えに来てくれたのでやっと電波とつながった)

7

- 家に戻った後は3日間、ラジオで得た情報は
- 「一番被害がひどいのは海沿い側で宮古から松島ぐらいまでがだそうよ」
  - 「水道、ガス、電力が復旧するのは早くても～～(略)」
  - 「福島県で何かが起こってるらしい」といった生活に必要な情報を家族から聞いた

※一関地区は復旧するまで  
電気、水が約3日間かかった

8



3月20日午後6時34分 気仙沼市新浜町一丁目(震災地区)  
震災地区は津波により漁船が陸地に乗り上げ多くの建物を破壊したと思われる

9

## 実際に友人が撮った写真 in宮古



この辺り  
浄土ヶ浜

10



3月16、17日 撮影

11



3月16、17日 撮影

12



# empowerment



## 震災後の変化

### 震災前

- ノートテイク
- PC
- 音声認識

### 震災後

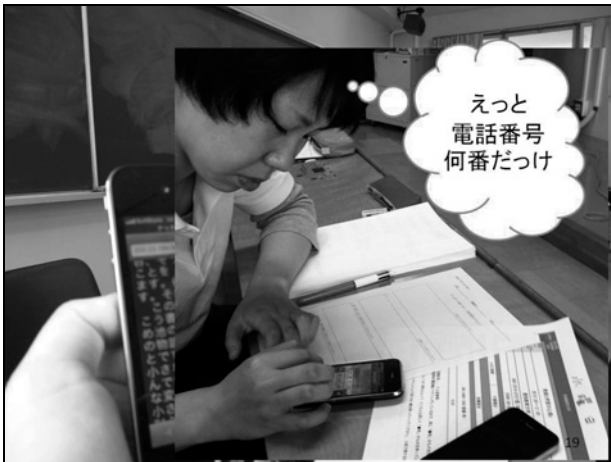
- ノートテイク
  - PC
  - 音声認識
  - iPhone(遠隔地情報保障)
- ※ボランティアの人数が足りない為、遠隔地情報保障を受けることになった

16

## 遠隔地情報保障を用いた時の様子

17

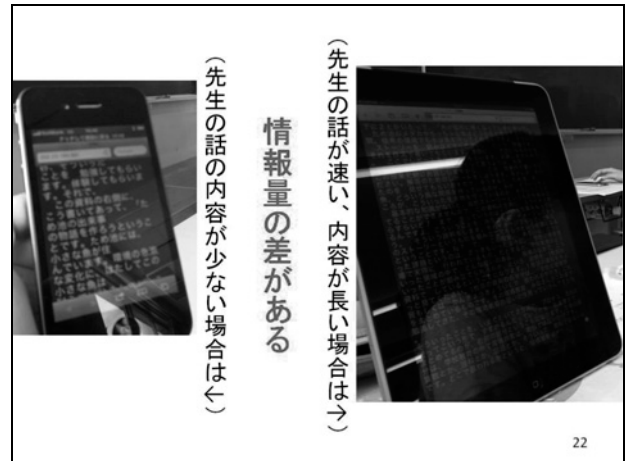




## 遠隔地情報保障を受けてみての感想

- 初めてiPhoneを用いた遠隔地情報保障を受けた時は「すごいハイテクだな」という印象だった  
びっくりしたことは情報量をはるかに多かったこと
- しかし、先生によって話すのがとても速い先生がいた
- iPhoneの更新速度がとても速く、1行を読むだけであっという間に5、6行が追加されてくるので読むだけしかできなかったのが大変だった

21



(先生の話の内容が少ない場合は←)

情報量の差がある

(先生の話が速い、内容が長い場合は→)

22

- 講義の進め方、内容によってiPhoneかiPadの使い分けをしたほうがいい
- または、ノートテイクのほうがやりやすい内容もあるので適宜対応していった

とても助かったし、講義の内容も分かることができたので良かったv(^▽^)v

23

## 実施報告

本企画の前に実施された「お互いを知る」「ロールモデルに学ぶ（1）」ではグループ A～D に分かれてグループワークを行なったが、本企画では自分が属する研修グループ以外のメンバーとの交流を深めるため、くじをひいてもらった席順に座ってもらい、4グループに分けた。

### 【役割】

	氏名	背景
司会	管野奈津美 (筑波大学大学院)	本事業 WG 委員/交流会企画担当。聴覚障害者として大学生活を経験している。
講師	千葉璃沙氏 (宮城教育大学 1年)	「東日本大震災を通して」講演の担当。聴覚障害学生として被災地で東日本大震災を経験している。

### 【コミュニケーションツールを活用しよう】

交流会の冒頭で、各テーブルに配布したブギーボードや書きポンを活用して、手話がわからない学生のためにグループ全員で円滑にコミュニケーションし合えるよう配慮をお願いした。歓談の時間では、思った以上に全員が快く筆談し合って手話がわからない学生も会話の輪に入ることができ、全体的に和んだ雰囲気であった。また、シスターとブラザーも学生達に混じったことで、シスター&ブラザーも学生と交流を深めることができ、お互いの緊張も和らいで、2日目につなげていくことができた。

### 【東日本大震災の講演を通して】

千葉さんによる東日本大震災の講演の後、グループごとにディスカッションを行った。東日本大震災が起きた日どうだったのか、関東圏の学生は帰宅難民になってしまい、どのように帰宅したのか、関西圏の学生はどのようにそのニュースを知ったのか、一人一人 3.11 の状況を説明していた。そして、その際に聴覚障害者として困ったことは何だったのか、問題を共有し合っていた。短い時



講演する千葉氏

間ではあったが、全国各地から集まった学生たちが各地の学生がどのような状況に見舞われていたのか共有することはとても有意義であったと思う。

### 【私は誰？ジェスチャー伝言ゲーム】

私は誰？ジェスチャー伝言ゲームは、まずグループごとに一列に並んでもらい、出題した有名人をジェスチャーで伝えていくゲームである。とてもシンプルなゲームだが、視覚的に見て誰でも楽しめるゲームであり、それを採用した。最近テレビで取り上げられている芸能人・スポーツ選手を出題したところ、恥ずかしそうにしながらも勇気を出してわかり



伝言ゲームの様子

やすく次の人に伝えようと身振りで奮闘していた。とても盛り上がり、ゲームを通してこの人はこういうキャラだという新しい発見があったのではないだろうか。特に事業 WG 委員である河野氏が伝えようとした、短距離走のウサイン・ボルト選手のポーズは衝撃的で笑いを誘い、後日も「河野さん、ボルトのポーズ！」といじられっぱなしであった。

### 【「ロールモデルに学ぶ（１）」の講師との交流】

本企画の前に実施された「ロールモデルに学ぶ（１）」に来て頂いた講師３人にも、良い機会という事で参加して頂き、グループの中に混じって頂いた。「ロールモデルに学ぶ（１）」では職場での工夫やコミュニケーション方法について真剣に質問していた学生達だが、立食・歓談の時間では講師が大学生のとき、どんな様子だったのか質問していたり、また、アルバイト等学生生活についてアドバイスを求めていたり、比較的年も近く話しやすいという事もあり、気軽に色々会話を交わしている姿がよく見られた。

### 【まとめ】

全体的に和やかな雰囲気での交流会を進めることができた。楽しく交流しながらも、東日本大震災の講演を通してディスカッションを行うことで、学生同士で聴覚障害学生として経験したことや感じたことを共有できた。また、テーブルに置いてある様々なコミュニケーションツールをどのように活用するか実際に試してみることで、卒業後、職場におけるコミュニケーションでどのようなツールが便利なのか、学生たちにとって良いヒントになったのではないかと感じた。



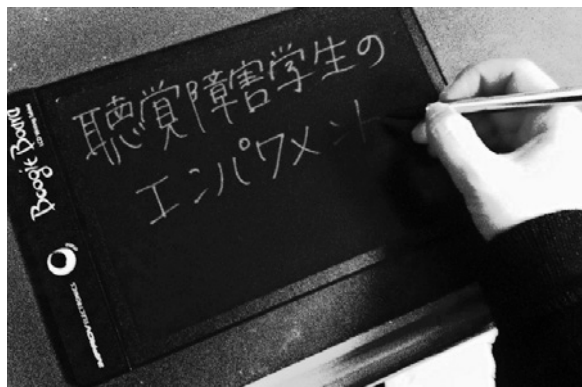
講師との交流の様子

ところで…

## ブギーボード(Boogie Board)とは？

最近聴覚障害者の間で少しずつ知られ始めている電子メモパッドです。私(管野)も、事務用品として量販店で売られていたのを姉が見つけて、筆談とかに便利じゃない？と買ってきてくれたのがきっかけで知りました。もともとはオフィスなどでメモとして使えるように開

発された電子メモパッドだそうですが、なんと筆談にも使える優れものです。書き心地もとてもなめらかで、すらすらと書け、ボタンを押すだけで簡単に一瞬で消すこともでき、わざわざ次の新しい紙を探す手間もありません。付属のペンがありますが、ペンが見つからない時は爪で書く事もできるので便利です。しかも従来の筆談器よりもとても薄く軽く、スムーズに持ち運びができ、おすすめの一品です！！



## 研修③【支援の活用を学ぶ】

### 導 入

p.11

### 支援の活用

p.63

### 交 流

p.53  
p.145

### 就職への備え

p.25  
p.103  
p.139

### キャリアデザイン

p.151

本研修では「就職への備え」と並んで具体的な知識・技術を学ぶプログラムとして位置づけられる。

「手話通訳の活用」では手話通訳の質を評価して最適化する技術を学び、「支援技術」ではパソコンノートテイクや遠隔情報保障支援を疑似体験し、「補聴システム」では自らの聴覚活用のあり方を再認識し、「支援の依頼」では依頼するための状況分析と説明・交渉の方法を学ぶ。

学生それぞれが現状に甘んじず、支援を活用して、自らが求める環境作りを目指して動くことが本プログラムのポイントである。

## 研修③支援の活用を学ぶ「手話通訳の活用」

### 企画概要

#### 1. 内容

聴覚障害者が大学で学ぶとき、また社会に出てから必要になるのが、自分にとって最適な情報保障の環境を自ら構築する力である。このためには、多様な情報保障手段を学生の内に体験し、自分が最もわかる状況とはどのような状況であるのかを知っておくことが重要であると考え。また、情報保障の質を評価し、自らの働きかけによって最適化する力も身につける必要がある。

本企画では上記のような意図を持って、日常的なコミュニケーションモードに関係なく全ての学生が、手話通訳の利用を体験する。参加者は2つの異なる特徴を持った手話通訳映像を見ることで、一口に手話通訳と言っても様々な特徴を持った手話通訳があることを知り、自らが求める通訳像を考える。さらに、講義の通訳場面を擬似的に設定し、実際に目の前の手話通訳者に対してニーズを伝えることを通し、自分が望む情報保障環境を整えるための練習をする。



# empowerment

なお、今回は手話通訳の利用体験であるが、日常的に文字による情報保障を使用する学生にとっても新たな情報保障手段を体験する機会となり、また、情報保障の質の評価と最適化という点では、手話通訳だけでなく文字情報保障においても同様の手法は応用できると考える。

## 2. ねらい

- ・多様な情報保障手段を体験する
- ・手話通訳には多様な特徴を持った通訳があることを知る
- ・手話通訳に対する自らのニーズを知り、通訳者に適切に伝える方法を学ぶ
- ・情報保障の質を評価し、最適化する力を身につける

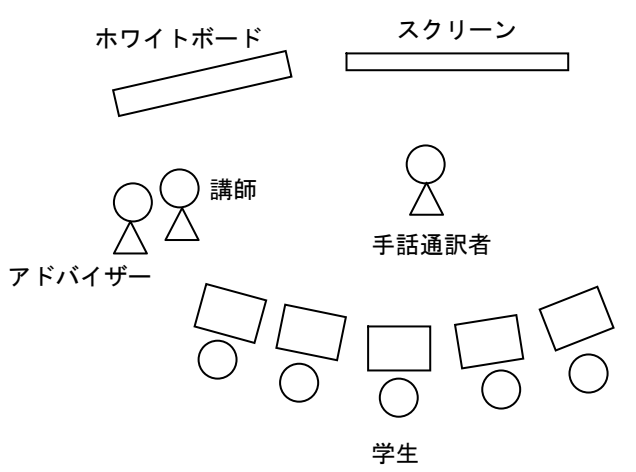
## 3. 時間

30分

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会・講師	1名	高等教育機関での手話通訳利用経験の豊富な聴覚障害者が望ましい。
アドバイザー	1名	同上
アシスタント	1名	パワーポイントの操作及びモデル通訳映像の再生を担当する。
手話通訳者	1名	模擬通訳で手話通訳を担当する。高等教育場面での通訳経験がある者が良い。
受講生	5名程度	手話がわからない、もしくは、手話の使用に慣れていない学生についても、手話通訳はどのようなものかを見る機会となり、様々な通訳手段を経験することで視野の広がりが期待できるため、参加を推奨したい。

## 指導計画

	内容	留意事項
<p>教室配置</p>	 <p>※手話通訳者は、前半は教室の外で待機する。後半模擬通訳の際に、学生の通訳に対する要望の話し合いが終わったタイミングで、アシスタントに呼ばれてから入室する。</p>	<p>スクリーンはモデル手話通訳投影用、ホワイトボードは学生の意見をアドバイザーが随時まとめて書くために用いる。</p>
<p>情報保障</p>	<p>本企画は講師と学生が手話で直接コミュニケーションを取って進行するため、手話のわかる学生に対しては情報保障不要である。</p> <p>手話のわからない学生が自ら支援を求めた場合には、隣の席でノートテイクもしくはパソコンノートテイクを適宜実施する。</p> <p>※手話がわからない学生に対して、自動的に情報保障が付く状況はエンパワメントの観点から望ましくない。そのため、企画開始前に司会から「情報保障が必要であれば申し出ること」とアナウンスする。</p>	
<p>進行・展開</p>	<p>○自己紹介・趣旨説明（5分）</p> <p>1. 「自分の通訳ニーズを知ろう！」</p> <p>○2つの異なる特徴を持ったモデル手話通訳映像を見る（3分）</p> <p>モデル手話通訳映像は、同一の講義内容で、あらかじめ2パターン各1分程度を収録しておく。パターンは、音声日本語にそって手話単語を表出し、口形もほぼ日本語通りにつけているパターンと、音声日本語の語順にとらわれず、日本手話の文法を用いて通訳しているパターンの2つがあると比較がしやすい。</p>	



# empowerment

	<p>○自分の通訳ニーズを考える（5分） モデル通訳映像を見た感想を話し合い、手話通訳に対して自分がどのようなニーズを持っているかを明確にする。 話し合われた内容は、アドバイザーが適宜ホワイトボードに書いていく。</p> <p>2. 「実際に手話通訳を受けてみよう！」（模擬通訳） ○アシスタントが手話通訳者を教室に招く。 ○通訳者に自分たちのニーズを伝える（3分） 話し合いで挙げられたニーズをまとめて、代表の学生から通訳者に伝える。</p> <p>○通訳を受ける（2分） 通訳者は、学生のニーズをできる限り加味し、手話通訳を行う。</p> <p>○振り返り（5分） ニーズを伝えた上で通訳を受けた感想を学生に聞く。</p> <p>○まとめ（5分） 司会・講師、アドバイザーからまとめを述べると共に、情報保障を使いこなすことの重要性を伝える。</p>	<p>自分のニーズを全て伝えてもよいのだという体験をさせるため、ニーズは一部抜粋するのではなく、全て言うように司会が促す。</p>
<p>指導教材 資料</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スライド（当日の進行を簡潔にまとめたもの）</li> <li>・モデル手話通訳原文</li> </ul> <p><b>【参考資料（本研究をベースに企画を立案）】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・石野麻衣子・吉川あゆみ・松崎 丈・白澤麻弓・中島亜紀子・蓮池通子・中野聡子・岡田孝和・太田晴康（2011）学術的内容の高度専門化に伴う聴覚障害者の手話通訳に対するニーズの変化。第49回（2011 弘前大会）日本特殊教育学会発表論文集，363.</li> <li>・手話通訳チェック表</li> </ul>	

指導教材・資料

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

研修③支援の活用を学ぶ  
「手話通訳」



講師：吉川あゆみ  
棚田茂

1

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

今日のねらい

- さまざまな通訳方法があることを知ろう！
- 自分の通訳の好み＝ニーズを知ろう！
- 通訳者に伝えてみよう！

2

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

Step 1 !

自分の手話通訳のニーズを知ろう！

- ①軽く自己紹介
- ②2つの手話通訳を見てみよう！
- ③どんな手話通訳が好みかな？  
どんなところが良かったかな？  
考えてみよう！

3

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

Step 2 !

手話通訳を受けてみよう！

- ③手話通訳者と打ち合わせ  
何を伝えよう？どうやって伝えよう？
- ④通訳を受けよう！
- ⑤通訳見てどうだった？振り返ろう！
- ⑥まとめ

4

【モデル手話通訳 原文】

講義名：哲学

テーマ：福祉国家

福祉国家の前提になっているのは生の偶然性ですね。つまり、私たちが生きている人生ではどういことが起きるかわからない。順風にいつている人でも、えー、交通事故にあつて障害を被るかもしれない。あるいは何らかの形で、例えばですね、専業主婦で万歳だーなんて思っていたら、離婚されて、シングルマザーで生きていかざるをえない。という風になる場合だつて起こる。あるいは男性だつて失業が起こる、という、そういうその生の偶然性ですね。で、これが、あるから、生の保障をしよう、つていうことですね。

## 【企画参考資料】

## 学術的内容の高度専門化に伴う

## 聴覚障害者の手話通訳に対するニーズの変化

○ 石野麻衣子<sup>1</sup> 吉川あゆみ<sup>2</sup> 松崎 丈<sup>3</sup> 白澤麻弓<sup>1</sup> 中島亜紀子<sup>1</sup> 蓮池通子<sup>1</sup> 中野聡子<sup>4</sup> 岡田孝和<sup>2</sup> 太田晴康<sup>5</sup>  
 (筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター<sup>1</sup> 日本社会事業大学<sup>2</sup> 宮城教育大学<sup>3</sup>  
 広島大学アクセシビリティセンター<sup>4</sup> 静岡福祉大学<sup>5</sup>)

KEY WORDS: 高等教育 高度専門化 手話通訳

## I. 問題と目的

高等教育における手話通訳は、聴覚障害者のニーズや通訳技術の妥当性の検証が不十分であり、これらの解明が急務の課題である。この課題に対し、手話通訳利用者の技術的ニーズに関して、大学在籍経験がある利用者は「日本手話の文法を借用した表現に対する期待」だけでなく、「談話内容をなるべく忠実に伝える通訳」への要求が高いとされる(白澤, 2006)。また、大学院修了者における手話通訳のニーズを踏まえて手話通訳評価項目の試案作成を試みた研究では、評価すべき項目が①通訳技術、②表現技術、③講義に応じた技術(翻訳)の3つに大別されたとの報告がある(吉川他, 2010)。

しかし、学士課程教育から大学院教育へと扱う学術的内容の専門性が高まるにつれて、求められる手話通訳像も変化することが予想されるものの、その詳細は明らかでない。そこで本研究では、高等教育における学術的内容の高度専門化に伴う聴覚障害者の手話通訳に対するニーズの変化を明らかにすることを目的とした。

## II. 方法

1) **モデル手話通訳映像の収録**: N 大学で行われた「哲学」の授業(約9分間)を手話通訳者A~Dの4名が通訳し、収録した。分析にはこのうち同一起点談話の約4分間を使用した。手話通訳者は全員手話通訳士資格を有し、高等教育機関での通訳経験を有する者であった。異なる特徴を持ったモデル手話通訳映像を収集するため、手話通訳者には被通訳者は学部生と大学院生の2群であると想定し、各群への手話通訳をしてもらい、映像を収録した。その映像資料から、用いている手話の特徴と、原文から手話へ変換する際の細部の再現性の観点で、異なる特徴を持った7つの通訳パターンを偏りのないよう選択し、モデル手話通訳とした。また、同一通訳者によるモデル手話通訳が2つある場合は、B-1、B-2などと分けてナンバリングし、これらのモデル手話通訳をまとめて示す場合は通訳B、通訳C、通訳Dとした。

2) **手話通訳評価表の作成**: 大学院における手話通訳の評価項目試案(吉川他, 2010)を元に、手話通訳評価表を作成した。設問21問の内訳は、①通訳技術「全体像の把握(3項目)」「見やすさ(4項目)」、②表現技術(3項目)、③講義に応じた技術(翻訳)「情報量・忠実さ(3項目)」「論理や態度の伝達(4項目)」「語彙選択(2項目) ④総合評価(2項目)となった。評価は5段階評価で行った。

3) **聴覚障害者による評価**: 属性群は、学部生、大学院生(修士課程)、大学院生(博士課程)の3つとした。対象者は、学部生7名、大学院生(修士課程)6名、大学院生(博士課程)3名であり、全員授業において手話通訳を受けた経験がある者であった。ただし、現役の学生が少数であるため、修了者も含めるものとした。

評価の方法は、1)パターンのモデル手話通訳映像約4分間を見終えた後で手話通訳評価表に記入することとし、休憩を挟んで7パターン繰り返した。通訳映像の提示順序については、音声日本語の語順に最も忠実に手話を出した通訳A-1から始め、日本手話文法を多用し、最も原文の表現型から距離のある表出を行った通訳D-2を最後とした。

4) **分析**: 各評価項目の平均を属性ごとに算出した。

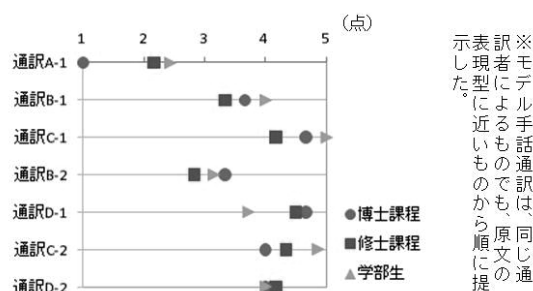
## III. 結果と考察

1) **総合評価**: 全属性で通訳C、通訳Dの評価が高く、通訳A、通訳Bの評価が低かった(図1)。特に、通訳Aは最も評価が低く、これは、音声日本語の語順でほぼ忠実に手話で表出した通訳だった。これまで高等教育機関における手話通訳は、一般的

に、音声日本語の語順通りに手話を表出する通訳が適していると考えられがちで、特に手話を習得して間もない学部生は顕著であると思われる傾向が強かったが、実際のニーズは異なっていることが考えられる。

図1 総合評価(通訳を通じた講義理解)

## 2) 各属性群の傾向: 学部生は他属性群と比較して、通訳Cの



総合評価が高かった。大学院生(博士課程)の評価が高い通訳Dと比較すると、「見やすさ」の下位項目であるリズム・イントネーションや、CL・非手指動作・リファレンシャルシフトといった「表現技術」、「論理や態度の伝達」の下位項目である話者の態度の伝達に関する項目で、通訳Cが通訳Dの評価を上回った。また、学部生の自由記述の中には「動きが大きい方がわかりやすい」との記述が複数見られた。一方、大学院生(博士課程)では、下位項目を見ると通訳Dの評価が高かった。通訳Cと比較すると、「見やすさ」の下位項目であるリズム・不自然な繰り返しの有無・手話として自然な文になっているか否か、及び「表現技術」が上回った。評価後のヒヤリングでは「通訳Cは表情が豊かすぎる」「通訳Dは見えていてスムーズに講義内容を理解できた」との発言が見られた。さらに、大学院生(修士課程)では、通訳Cと通訳Dへの評価がほぼ同等であった。

このように、学部生は、表現技術をより強調して表出する通訳を求める傾向があり、大学院生(博士課程)は、強調された表出が逆に不自然に感じられ、より自然な表出を求めるとともに論理や態度の伝達の質も要求する傾向が高いことが明らかになった。さらに、その中間に位置する大学院生(修士課程)は両方の要求内容をほぼ同等に位置づける傾向があることから、学術的内容の高度専門化により、聴覚障害者のニーズが段階を踏んで変化していくのではないかと考えられた。

今後は、モデル手話通訳の訳出を分析し、上記の結果と併せて検討することで、聴覚障害者のニーズの変化に応じるための手話通訳技術をより具体的に明らかにしたい。

附記: 本研究は日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク(PEPNet-Japan)情報保障評価事業の一部である。

(ISHINO Maiko, YOSHIKAWA Ayumi, MATSUZAKI Jo, SHIRASAWA Mayumi, NAKAJIMA Akiko, HASUIKE Michiko, NAKANO Satoko, OKADA Norikazu, OHTA Haruyasu)

## PEPNet-Japan 情報保障評価事業 手話通訳チェック表

5段階であてはまる評価にマルをつけてください。

			全く そう 思わない	そう 思わない	どちら でもない	そう 思う	とても 思う
通訳技術	全体像の把握	1 全体的に安心して、長く見ていられるか。	1	2	3	4	5
		2 全体的に講義の内容やストーリー(展開)がつかめるか。 (講義のねらいは何であったかが把握できるか、など)	1	2	3	4	5
		3 話者の雰囲気がよく伝わるか。	1	2	3	4	5
見やすさ	4 手話のリズムに違和感がないか。	1	2	3	4	5	
	5 手話単語や非手指動作の無駄な繰り返しがないか。 (“間”の取り方に違和感がないか、聞き逃しやミスによる無駄な動きがないか、通訳者が聞き逃しやミスを修正できているか、など)	1	2	3	4	5	
	6 日本語の語順にこだわらず、手話として自然な文になっているか。	1	2	3	4	5	
	7 表情や手話語彙の動きの強弱によって自然なイントネーションが表現されているか。 (手話単語や非手指動作の強弱は違和感のない通訳か、手話表現の大きさや位置は適切か、通訳者の上体の使い方は適切か、など)	1	2	3	4	5	

### 表現技術

CL・空間活用	8	用語や説明の内容が、視覚的にわかるCL構文によって明確化されているか。 (使われているCLにバリエーションがあるか、用語や説明の内容が視覚的にわかるような表現が使われているか、板書やスライドの図を生かした手話表現をしているか、など)	1	2	3	4	5
NMS(非手指動作)	9	表現された手話に適切なNMS(非手指動作)が使われているか。 (目の開閉によって副詞的な意味が表現されているか、あごの動きによって副詞的な意味が表現されているか、口形によって副詞的な意味が表現されているか、など)	1	2	3	4	5
RS(リファレンシャルシフト)	10	視線の方向などを用いて人物が明確に表されているか。 (人物の交代がわかるか、複数の人物やその関係を表現し分けられるか、など)	1	2	3	4	5

### 講義に応じた技術(翻訳)

情報量・忠実さ	11	話の概要を理解するのに十分な情報が伝わってくるか。	1	2	3	4	5
	12	話の情報量に不足なく、話の細部が伝わるか。	1	2	3	4	5
	13	伝達されている情報に間違いやズレがないか。	1	2	3	4	5
論理や態度の伝達	14	句や文の区切りや接続関係が明確に捉えられるか。 (文と文との間を結ぶ接続関係(逆接、順接など)がわかるか、など)	1	2	3	4	5
	15	議論の流れや論理展開が明確に伝わるか。 (文の主体や話者の交代が明確に伝わるか、文の主題と主題に対する説明の内容が捉えられるか、文の流れから話の論点や結論が明確に捉えられるか、など)	1	2	3	4	5
	16	話されている内容についての話者の態度が伝わってくるか。 (推測、断定、使役、可能、受身、義務、要求などの表現が伝わってくるか、句や文を表す直前に、話者の判断・態度を表す手話表現や非手指動作があるか、話者の態度の度合いが捉えられるか、など)	1	2	3	4	5
	17	話を聞くことで学問的思考(批判的思考、創造的思考)が喚起されるか。 (話者の論理を自分の中で再構成することができるか、話をもとに自分なりの意見や疑問を持つことができるか、など)	1	2	3	4	5
語彙選択	18	日本語の概念に忠実な手話単語を選択しているか。 (省略された日本語を必要に応じて具体的に表現しているか、指示語の示す事柄を具体的に言い換えているか、など)	1	2	3	4	5
	19	専門用語の意味がわかるような手話語彙が選択されているか。 (過剰な原語借用がないか、原語そのものが伝わるように日本語の口形がつけられているか、など)	1	2	3	4	5

### 総合評価

総合評価	20	手話通訳を見て講義を理解することができたか。 (この通訳で試験やレポートに臨めるか、学習目標を達成できるか、など)	1	2	3	4	5
	21	この手話通訳は自分にとって良い通訳だったか。 (別の講義でもこの通訳を使いたい、など)	1	2	3	4	5

制作：日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク(PEPNet-Japan)

本事業は、文部科学省特別教育研究経費による拠点形成プロジェクト(筑波技術大学)の一部です。

## 実施報告

本企画では、各班 4～5 名の学生に対し、司会・講師及びアドバイザーの 2 名の手話通訳利用経験豊富な聴覚障害者が議論をリードする形で進行した。学生の手話通訳利用経験は、全くない者からゼミでの通訳利用経験がある者まで様々であったが、企画を終える頃には、自らのニーズを自覚し、それを通訳者に伝えることが、自分にとって情報が「わかる」環境に直結することを体験することができた。

### 【役割】

	氏名	背景
司会・講師	吉川あゆみ氏 (日本社会事業大学)	PEPNet-Japan 情報保障評価事業代表。高等教育における手話通訳に関する研究に携わっている。聴覚障害当事者。
アドバイザー	棚田茂氏	PEPNet-Japan 情報保障評価事業のアドバイザーを務める。ろう学校教員。長く民間企業で働いた経験からのアドバイスも期待された。聴覚障害当事者。
アシスタント	石野麻衣子 (筑波技術大学)	PEPNet-Japan 事務補佐員。情報保障評価事業担当。
手話通訳者	非公開	高等教育場面における手話通訳経験を持っている。手話通訳経験約 20 年。

### 【自分の通訳ニーズを知ろう！】

ディスカッションに先立ち、同一の講義内容を元に通訳した、特徴の異なる 2 つのモデル手話通訳映像を視聴した。講義の内容は、一般教養科目の「哲学」とし、時間は約 1 分間とした。1 つ目に見たモデル手話通訳は、音声日本語の語順にそった手話の表出をしており、



ディスカッションの様子

口形もほぼ日本語通りに付いた通訳であった。対して 2 つ目に見たモデル手話通訳は、音声日本語の語順にはとらわれず、日本手話の文法を用い、空間活用・視覚的表現の見られる通訳であった。

学生はモデル通訳を視聴後、それぞれが気付いた点、感想を話し合い、次の模擬通訳で手話通訳者にニーズとして何を伝えるのかを話し合った。

以下は、多く見られた意見の例である。

#### モデル手話通訳 1

- ・音声日本語に沿った表出だった。
- ・手話を覚えたばかりの学生には合っている。
- ・表情がない。
- ・手話が小さく読み取りにくい。
- ・口形がはっきりしていて、わからない手話が出てきても理解できた。
- ・専門的な内容になると、口形を読み取るだけでも大変かも…。

#### モデル手話通訳 2

- ・表情が豊かで、次の展開が予想できて良い。
- ・内容がきちんと伝わる。
- ・テンポが良い。
- ・手話を日常的に使うろう学生向き。



#### 通訳者へのリクエスト

- ・ゆっくり表してほしい（手話に不慣れな学生もいるため）。
- ・大きく表してほしい（同上）。
- ・通訳中に聴覚障害学生と目を合わせて、理解しているか確認してほしい。
- ・単語をきちんと伝えてほしい。
- ・表情を豊かにしてほしい。

#### 【実際に手話通訳を受けてみよう！】

通訳者へのリクエストがまとまったところで、模擬通訳で手話通訳者を担当する通訳者が入室し、模擬通訳の事前打ち合わせを行った。この場で学生は、手話通訳者に対してリクエストを述べた。はじめは学生も遠慮がちであったが、司会・講師が「自分のニーズは遠慮しないで全て通訳者に伝えた方がいい」とアドバイスすると、積極的な発言が増えた。模擬講義の内容は、手話通訳の利用経験が少ない学生がいることを考慮し、専門知識がなくても読み取りやすい、一般教養科目のレポート試験に関する説明とした。時間は約 1 分間であり、通訳者は可能な限りニーズに対応して通訳を行った。

#### 【司会、講師・アドバイザーからのコメント】

最後に司会、講師・アドバイザーから学生に対して、手話通訳を使いこなすことの重要性についてまとめのコメントがあった。

# empowerment

吉川氏「大学在籍時にも手話通訳を使う機会はあるが、実は卒業後に、職場、学会発表、子育てなど様々な場面で手話通訳が必要な場面が増える。手話通訳、パソコン通訳に関わらず、色々な通訳方法を知って使いこなすということは、みなさんにとって非常に大きな力になる。手話通訳者にも色々なタイプの人っていて、自分に合わないなどと思う人が来るときもある。そのときに、自分のニーズをはっきりと伝えることが大事。ニーズを伝える力を持つことが、きちんと仕事をしていくことにつながっていく」

棚田氏「私は13年間、民間企業でコンピューター関連の開発の仕事をしており、その中で手話通訳を依頼していた。例えば、コンピューターに関して新しい勉強が必要などとき、研修会できちんと内容を把握するために手話通訳を依頼した。手話通訳、要約筆記など試しにいろいろ依頼したが、私は手話通訳が一番安心して見ていられて、内容も理解できた。また、入社当初は手話通訳がつかなかったが、私は上司に「内容がわからないままでは仕事が進められない。手話通訳がつくと仕事もスムーズに進む」と話し、手話通訳が必要だと交渉した。このような交渉力も必要になる。大学を卒業した後も、会社で手話通訳を使うことを覚えておいてほしい」

## 【学生の感想】

模擬通訳終了後、学生からは「非常にわかりやすかった」「映像の通訳と生の通訳の違いはあるものの、模擬講義の手話通訳は理解しやすかった」「ニーズをはっきりと伝えたことで、モデル手話通訳1とモデル手話通訳2の良い所取りをした通訳になった」「こんなにも通訳者が要望に応じてくれるものだとは思わなかった」「自分のニーズは遠慮せずに全て伝えてよいものだとして初めて知った」などの感想が聞かれた。

## 【まとめ】

本企画では、自らのニーズを発見し、それを手話通訳者に伝え、自分にとってより良い情報保障環境を整えられるようになることを目的に、異なる特徴を持ったモデル手話通訳の視聴と意見交換、及びニーズを伝えた上での模擬通訳を行った。結果学生は、通訳に対して望むことを言語化することで自分の持つニーズを明確に捉えることができた。さらに、目の前の手話通訳者にそれを伝えることで、通訳が自分に合うように明らかに変化する体験をし、情報保障を主体的にコントロールすることの重要性を知ることができた。今回の企画で学んだことを今後大学で、社会人生



正面左から吉川氏、棚田氏、通訳者

活の中で実践し、活躍してくれることを期待したい。

また、今回の反省点として、文字による情報保障を日常的に利用する学生に対する企画開始前の配慮が挙げられる。本企画は聴覚障害者の講師によって手話により進行されたが、手話がわからない学生にとっては進行や議論がわからない状況が発生した。今回の場合は、途中から同じグループの参加者またはアシスタントがパソコンノートテイクを行うことで対応した。企画側としては、そのような学生には自ら話の内容が分からないことを表明し、解決策を提案してほしいという気持ちもあったが、もし今後同様の企画を行う場合は、企画開始前にその旨をよりはっきりと伝える必要があるだろう。



通訳者とやりとりする様子



---

---

## 研修③支援の活用を学ぶ「支援技術」

---

---

### 企画概要

#### 1. 内容

連係入力によるパソコンノートテイクや遠隔情報保障支援の仕組みと課題を体験的に学ぶことを通し、支援者養成の必要性や支援機器の活用可能性について学ぶ。

#### 2. ねらい

- ・支援機器を用いた文字情報保障のしくみを知り、有効に活用するための知識を得る
- ・最先端の支援機器を体験し、自分の生活や学習・研究への活用可能性を考える

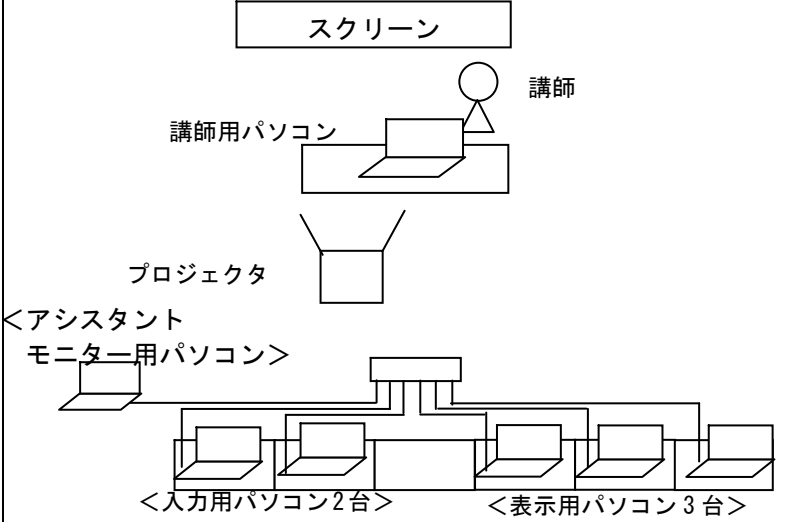
#### 3. 時間

30分

#### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
講師	1名	パソコンノートテイクや遠隔情報保障の概要説明を行う。 支援機器を活用した文字情報保障の知識を有する人材が望ましい。
アシスタント	2名	パソコンノートテイクの入力体験を行う際、機器の設定やトラブル対応を行う。IPtalkの接続や入力経験のある人材が望ましい。
受講者	5名	

## 指導計画

	内容	留意事項
<p>教室配置</p>	 <p>The diagram illustrates the classroom setup. At the top is a 'スクリーン' (Screen). Below it is the '講師用パソコン' (Lecturer PC) with a '講師' (Lecturer) icon. A 'プロジェクタ' (Projector) is positioned between the lecturer PC and the screen. Below the projector is the '&lt;アシスタントモニター用パソコン&gt;' (Assistant Monitor PC). At the bottom, there are two groups of PCs: '&lt;入力用パソコン2台&gt;' (2 Input PCs) and '&lt;表示用パソコン3台&gt;' (3 Display PCs). Lines indicate connections between the projector, the assistant monitor PC, and the student PCs.</p>	<p>受講生が使用する入力用パソコン、表示用パソコン、アシスタント用パソコンはあらかじめHUBで接続し、IPTalkを起動して入力及び表示ができるようにしておく。</p>
<p>情報保障</p>	<p>講師が手話や板書を併用しながら直接受講生とやりとりをする。必要に応じてアシスタントが筆記等で補助を行う。</p>	
<p>進行・展開</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○概要説明（5分） <ul style="list-style-type: none"> <li>・IPTalkの入力体験と遠隔文字情報保障の利用体験を行う旨を伝える</li> </ul> </li> <li>○IPTalkの入力体験・利用体験（15分） <ul style="list-style-type: none"> <li>・入力側と利用側に分かれて、各5分程度ずつ体験を行う</li> <li>入力側：スクリーンに投影される文章を見ながら、2人ペアで連係入力を体験する。</li> <li>利用側：体験入力で入力された文章を見て、見やすい表示方法や文章入力について考える。</li> </ul> </li> <li>○モバイル型遠隔情報保障の概要説明（10分） <ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本大震災で被災した聴覚障害学生への遠隔情報保障支援の説明映像を視聴する（手話・字幕つきニュース映像）</li> <li>・遠隔情報保障支援の仕組みと課題を説明する</li> </ul> </li> </ul>	
<p>指導教材 資料</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師投影用スライド</li> <li>・遠隔情報保障支援の取り組みに関する報道映像</li> </ul>	

# empowerment

## 指導教材・資料

### 支援技術

支援技術と  
『モバイル型遠隔情報保障システム』の体験

筑波技術大学・障害者高等教育研究支援センター  
三好 茂樹

様々な講義を受ける上で  
「聴覚障害者のための授業サポート」の必要性



情報保障がある授業の例 ノートテイク <sup>50 sec</sup>

※ 音声を聞き取りづらく作り変えています



情報保障がある授業の例 パソコン ノートテイク <sup>65 sec</sup>

※ 音声を聞き取りづらく作り変えています

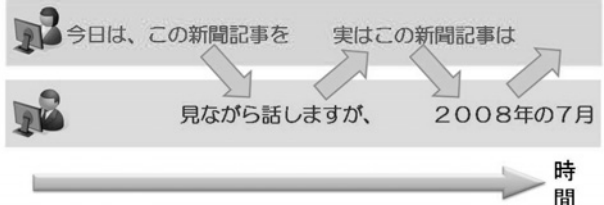


### 連係入力体験

### 連係入力例

今日は、この新聞記事を見ながら話しますが、実はこの新聞記事は2008年の7月ですから、ちょうど3年前の今頃の新聞記事です。

2人で協力して1つの文を作成します！  
(交代に入力するものではありません)



プロジェクトに順番に表示される文章を読み取り、IPtalkを使って連係入力をしてみましょう！

プロジェクト

今日は、この新聞記事を見ながら話しますが、実は・・・

今日は、この



見ながら



IP talkの準備を！

3分間×3交代  
(準備各2分)

## 『モバイル型遠隔情報保障システム』 体験

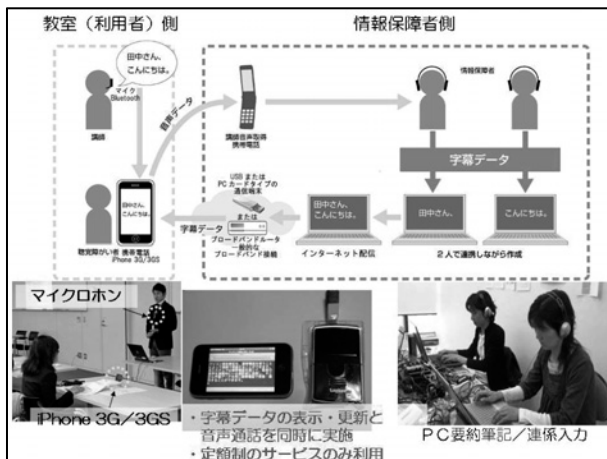
2009年度 新しいシステムの提案  
『モバイル型遠隔情報保障システム』

3 min +



NHKニュース  
(おはよう日本、首都圏ネットワーク、手話ニュース 6月4日)

3分弱



## 実施報告

本企画では、1グループ5名の学生がパソコンノートテイクの入力及び利用体験を行った。また、携帯電話を使って遠隔地から文字情報を受け取り授業を受けるという支援方法の概要についても学んだ。情報保障の利用経験は学生により様々だったが、ほとんどの学生が、連係入力の入力を体験するのは初めてであった。

	氏名	背景
講師	三好茂樹氏 (筑波技術大学)	遠隔地からの情報保障支援に関するシステム開発を専門とする。年間多数の支援や技術指導を実施。
アシスタント	蓮池通子氏 (筑波技術大学) 辻崇志氏 (筑波技術大学・学生)	PEPNet-Japan 事務補佐員。パソコンノートテイクや遠隔情報保障など機器の設定や運用の知識がある。 行事等で情報保障機材の設営・設定を担当。IPtalkの設定や運用の知識がある。

### 【連係入力 入力体験の方法】

研修の前半で行ったパソコンノートテイクの入力体験では、様々な学生の反応が見られた。日頃パソコンノートテイクを利用し使い慣れている学生も、入力を担当するとなると勝手が違い、パートナーが入力する文字に気を配りながら2人で文を完成させるという作業の難しさを実感していた。

通常連係入力では講義の音声聞きながら入力するが、聴覚障害学生自身が入力を行うため、今回の研修ではスクリーンに投影される字幕を見ながら入力するという方法を取った。この字幕は、パソコンノートテイクが話を聞きながら文を入力する過程が、入力された速さそのままに一文字ずつ表示されるものである。連係入力用ソフトウェア IPtalk の「入力過程表示」機能を使って文章を入力・表示したものを、画面キャプチャーソフトで録画することで、こうした入力過程の映像を作成することができる。最初から文字起こし全文が表示されている場合と比べ、話が進行する様子が伝わり、自分がどこまで入力したかも把握しやすいため、聴者の入力体験に近い環境で実施できたものと思われる。

### 【入力体験を行った学生の様子】

ここでは、学生たちが苦労して入力した字幕と、その後の学生たちの感想の一例を紹介する。

## &lt;入力文の例&gt;

さらいんですね、ここに書いてある IT は、歩どこまでやさしくなれるか。  
用は人間が使えるようになれるかということなんですか  
ITha これも講義の一番後ろに 2 枚つけましたけれどね  
今 2011 年でここら辺ですね。2015 年に、これ 256 年間のこれからの未来というのを新  
技術を予測していますたとえば、ここにあるインターネットにおける逆山地。

## &lt;原文（参考）&gt;

さらにですね、ここに書いてある、IT はどこまで優しくなれるか。要は、人間が使える  
ようになれるかということなんですがけれど。これも講義資料の一番後ろに 2 枚つけま  
したけれど、今 2011 年で、ここら辺ですね。2015 年に、これ、25 年間のこれからの  
未来というのを、新技術を予測していますけれど、例えば、ここにあるインターネット  
における逆探知。

## &lt;入力を担当した学生の感想&gt;

ついていくのが大変。間違えて変な文字も出してしまった。「逆探知」と入力したはずが  
「逆山地」になっていることに、あとから気づいて驚いた。

## &lt;入力文を読んでいた学生の感想&gt;

入力している様子を見ながら、これは、あうんの呼吸が必要な作業だと思った。  
表示文を読んで、「256年のこれからの未来」と書いてあって、すごく先だなと思った(笑)。

## &lt;講師のコメント&gt;

連係入力は、同時に考えて、同時にやらなければならないことがたくさんある。今日の体  
験を通して、連係入力を実施していくためにはトレーニングが必要であるということが、  
実感できたのではないかな。



指導をする三好氏



入力体験の様子



# empowerment

## 【学生の反応】

上記例以外のグループでも、連係入力体験を通して様々な反応や感想が聞かれた。

もともとパソコンを使い慣れていて得意な学生は、IPtalk の色々な機能を自分で試し、表示方法を変更してみるなど短時間で使いこなす様子が見られた。その一方で、苦手意識があるのか積極的に機器に触れようとせず入力体験で苦戦する学生もいた。

また、連係入力体験については、「自分たちは目で見て入力したが、耳で聞きながら入力する場合は正しく漢字変換するという作業も加わり、もっと大変なはずだ」という点に気づいた学生もおり、音声情報を文字化するという情報保障が、いかにスキルを求められるものかに気づいた様子だった。

## 【まとめ】

パソコンノートテイクなど技術を活用した支援には様々な方法があり、大学で授業を受ける際に活用できる情報保障手段にも広がりが出てきている。これらの支援方法が普及し質の高い情報保障として活用されていくためには、利用する聴覚障害学生自身も支援の方法やシステムの仕組みについて理解することも求められる。今後は聴覚障害学生本人が支援技術について関心を持ち、自ら使いこなしていく姿勢や知識を培うことを期待する。

## 研修③支援の活用を学ぶ「補聴システム」

### 企画概要

#### 1. 内容

補聴器を中心とする補聴システムに関する自らの理解度を確認し、専門家から基本的な知識と情報を学ぶ。

#### 2. ねらい

- ・補聴器や補聴システムの基本的な知識を得る
- ・自らの聴覚活用に適した補聴器や補聴システムについて知識、情報を得る

#### 3. 時間

30分

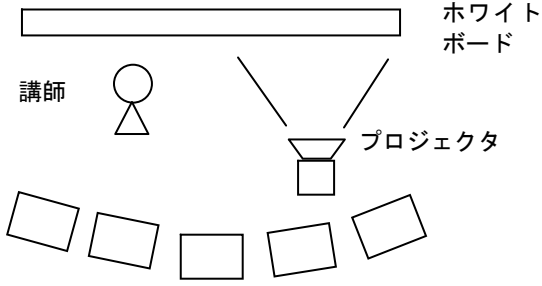
#### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
講師	1名	チェックリストに沿って学生から意見・体験を引き出したり、補聴器に関する解説を行う。 補聴器をはじめとする補聴システムや補聴器フィッティングの知識がある専門家が望ましい。
受講者	5名	



# empowerment

## 指導計画

	内容	留意事項
<b>教室配置</b>	 <p>The diagram illustrates a classroom layout. At the top is a horizontal rectangle labeled 'ホワイトボード' (Whiteboard). Below it, on the left, is a stick figure labeled '講師' (Lecturer). In the center, a trapezoidal shape labeled 'プロジェクタ' (Projector) is positioned below the whiteboard. At the bottom, five rectangular shapes representing student seats are arranged in a semi-circle (fan shape) facing the lecturer and projector.</p>	受講生の席は、お互いの発言が見やすいように、扇型に配置する。
<b>情報保障</b>	手話通訳やパソコンノートテイクは配置せず、講師が受講者と直接コミュニケーションを取りながら進行する。 必要に応じて板書や筆談等を交え、確実な伝達に留意する。	
<b>進行・展開</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○概要説明 (2分)</li>   <li>○補聴器マイスターチェック項目の実施 (3分)              補聴器に関する知識を問う 10 項目で自己診断を行う</li>   <li>○解説及び意見交換 (25分)             <ul style="list-style-type: none"> <li>・チェック項目の回答を確認しながら、ポイントを絞って解説をする</li> <li>・学生の回答を聞きながら、知識や情報のある学生から話を引き出し、学生どうしの情報交換につなげる</li> </ul> </li> </ul>	
<b>指導教材 資料</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・補聴器マイスター診断 (チェックリストと解説)</li> <li>・解説用スライド資料</li> </ul>	

## 指導教材・資料

## 補聴器マイスター診断

**補聴器のことをどのくらい知っていますか？ チェック！**

(あてはまるものにチェックをいれて下さい。)

- 1. あなたの補聴器のスイッチ、ボリュームはどこにあるかわかりますか。
- 2. あなたの補聴器のブランド名を知っていますか。
- 3. あなたの補聴器の電池の型番を知っていますか。(PR-〇〇)
- 4. 今、使用している補聴器はいつ購入したのか覚えていますか。
- 5. うるさいところなど必要に応じてボリュームの調整をしていますか。
- 6. 補聴器は、水、衝撃、高温にとっても弱いことを知っていますか？
- 7. ハウリングという言葉を知っていますか。  
知っている人はどのような状況か記入して下さい。( )
- 8. ノイズキャンセラー(ノイズリダクション)という言葉を知っていますか。
- 9. 補聴器の音がいつもと違うことに気付きますか。  
気付いた人はどのような状況か記入して下さい。( )
- 10. いつも修理に出すお店を確保していますか。

## 1の解説

補聴器の筐体は、電源の ON/OFF スイッチ(電池BOX式のものも含む)だけでなく、チャンネル切替(会話モード、音楽モード、T-コイルなど)のスイッチ、ボリュームダイヤルなどが装着されています。これらを理解することによって、より有効に補聴器を使いこなすことができます。もし、わからない場合は補聴器の説明書を見るか、補聴器販売店の人に問い合わせして下さい。

## 2の解説

補聴器のブランドとは、例えばテレビで言えばシャープ、ソニー、パナソニックです。補聴器は、リオン、フォナック、オーティコン、ワイデックス、スターキー、ベルトーン、バーナフォン、ユニトロンなどがあります。これを知っておくことによって、修理等をお願いできるお店を簡単に探すことができます。

## 3の解説

補聴器の電池は、空気亜鉛電池が用いられています。空気亜鉛電池には、プラスの側にシールが貼ってあります。シールをはがすとそこに小さな空気孔があり、この孔によって電池の中の亜鉛と空気中の酸素が少しずつ反応して電気を作ります。

種類	シールの色	補聴器の型
PR538(10A)	黄色	CIC (耳あな型)
PR41(312)	茶色	ITC (耳あな型) マイクロ耳かけ型
PR48(13)	オレンジ色	ITE (耳あな型) ミニサイズ耳かけ型
PR44(575)	青色	フルサイズ耳かけ型

電池によっては PR44P または PR48P という型番の物もあります。この P はパワータイプ(高出力タイプ)補聴器対応を意味します。

## 4の解説

補聴器の耐用年数は様々ですがおおよそ5~6年とも言われています。福祉対象になるのも前回の購入から5年以降となっています。故障がなくても、5年たったなら1年に1回程度は点検を受けましょう。

また、5年以内に修理不能の破損の場合でも、前回の購入より5年以上経過しないと福祉対象にならないのでご注意ください。そのため、補聴器をいつ購入したか把握しておきましょう。

## 5の解説

補聴器には必要以上に音が大きくなるように、出力制限がかかっています

が、それでもうるさい音があります。うるさいと思ったら我慢せず、ボリュームと下げて耳をいたわりましょう。そのままにしますとさらに聴力が低下し、以前よりきこえにくくなる可能性があります。

## 6の解説

### ○水に弱い

汗、雨降り、洗濯機の中に入れてしまう、補聴器を着けたままお風呂に入ってしまうなどすると、補聴器の内部部品が錆びるなど故障の原因となります。最近の補聴器は、筐体に撥水機能のある材質を用いているもの、また、汗(水分)の侵入の原因となるボリューム、チャンネル切り替えスイッチを廃止し、リモコンに置き換えるなど工夫されてきています。

### ○衝撃に弱い

補聴器は、非常に精密な機械なので強い衝撃で壊れてしまうことがあります。コンクリートなど硬いものの上に落とさないように十分注意しましょう。

### ○高温・低温に弱い

補聴器は熱に弱いので、ストーブや自動車のダッシュボードなど高温になるところには置かないようにして下さい。また気温が低いところから暖かいところに戻すとチューブなどに結露が生じます。そのような場合は、乾燥剤の入った場所でゆっくりと室温に戻して下さい。

## 7の解説

ハウリングは、音響的フィードバックとも言われ、一度補聴器によって増幅された音がイヤモールドから漏れ、再度マイクロホンに入ることによってピーピーと鳴ることです。ハウリング音の周波数は、その補聴器の出力のピークにあたる周波数と一致します。およそ 1500Hz～2000Hz の範囲です。以前（アナログ補聴器）はイヤモールドを作り直す必要がありましたが、現在のデジタル補聴器にはハウリングキャンセラーの機能がついており、コンピュータによるフィッティングの際、調整ができます。

## 8の解説

ノイズキャンセラー（ノイズリダクション）は、会話に悪影響を及ぼす可能性のある雑音をそぎ落とし、会話を聞き取りやすくする機能です。方法としては2つあります。

- ①会話と関係ない周波数帯域（高さ）にある雑音を抑制する。
- ②会話と関係ない方向からの雑音を抑制する。

## 9の解説

補聴器の調子が悪いことは以下のことが考えられます。

### ① が全くでない、音が小さい

まず、電池が切れている、電池のパワーが弱っていることが考えられます。電

池をチェックしてみてください。またイヤモールドの音孔が耳垢、結露などで詰ま  
ってしまっていることも原因としてあります。その際、掃除してみてください。

## ②音や声に変に聞こえたり、ひずんだりする。

補聴器の内部の異常、例えばマイクロホンやスピーカーの劣化、IC チップの  
不具合、接続不良などの可能性があります。補聴器店に相談して下さい（特に汗  
が入った時に多いです）。

## ③補聴器からピーピーと音がする。

イヤモールドが合わなくなっている、チューブ、フックが破損している、また  
は補聴器の内部回路の異常も考えられます。補聴器店に相談して下さい。

## 10の解説

補聴器店を選ぶポイントを上げておきます。

### ①利益優先になっていない。

高い補聴器であれば何でも良くきこえるというような説明をしていないか、安  
売りをうたっていないか、店の中に売上目標が貼っていないかという点に注意し  
ましょう。これらの項目が一つでもあると要注意です。

### ②知識と技術がしっかりとしている。

ユーザーのニーズ（聞こえ方など）にしっかりと耳を傾け、とことんつきあっ  
てくれるかどうかポイントです。

### ③アフターサービスがしっかりとしている。

聴力変動が生じて再調整が必要な時でもしっかりと対応してくれることがポ  
イントです。

### ④簡単な点検や修理に即座に対応できる。

### ⑤よく売れている。

補聴器をたくさん取り扱っている店にはメーカーからの情報も自然に入って  
きます。また、たくさん扱わないと経験が身に付きません。お客さんの数が多い  
ことはそれだけ経験も豊富で技術も身につけているということです。

## 認定補聴器専門店

この認定を受けるためには以下のことを満たしている必要があります。

- 店舗に認定補聴器技能者が常勤していること
- 店舗が利用者の相談への対応や必要な測定、調整、フィッティングを行うのに  
適切な作りになっていること。
- 補聴器の相談医との連携があること。

よい補聴器店を選ぶには、耳鼻咽喉科医（補聴器キーパーソンなど）から紹介  
してもらうのが最もよい方法です。

## 補聴器の修理について

補聴器の修理は、その補聴器が保証期間内（購入から2年以内が多い）か、ま

たは自費で修理する場合について、今居住している近くの補聴器店に依頼することが可能です。

但し、**福祉補助による修理**は、住民票を今の居住地に移動してあったとしても就労し、その居住地の自治体に税金を納めていないと申請することができません。

例1 **静岡県静岡市出身で、つくば市の大学に進学した補聴器を使用している聴覚障害学生の場合。**



近隣の補聴器センターに福祉補助での修理は**依頼できない**。



静岡市の補聴器センターに依頼する。

例2 **茨城県水戸市出身で、つくば市の大学に進学した補聴器を使用している聴覚障害学生の場合**



近隣の補聴器センターに福祉補助での修理は**依頼できる**

(その学生を扶養している家族(例えば父親)が自治体(同じ県内)に税金を納めている地域の補聴器センターは可)

このように福祉補助を申請する県が異なると、補聴器販売店としては、売買契約の確認、修理契約、決済に時間がかかるなど手続きが煩雑になり業務上困難となることが多いため、お断りしていることが多いようです。

但し、補聴器を購入するにあたって福祉補助を利用する場合は、売買契約の確認などの手続きがないため、県が異なっても柔軟に対応できる場合があるそうです。

# empowerment

National University Corporation  
Tsukuba University of Technology

エンパワーメント研修会

## 補聴器マイスターを目指せ！

National University Corporation  
Tsukuba University of Technology

### 補聴器のスイッチ、ボリュームはどこにあるか

- 補聴器の筐体は、電源のON/OFFスイッチ(電池BOX式のものも含む)だけでなく、チャンネル切替(会話モード、音楽モード、T-コイルなど)のスイッチ、ボリュームダイヤルなどが装着されています。
- これらの部品の意味をよく理解し、使いこなしましょう。

[左:耳かけ型(PHCタイプ)と右:耳あな型(CICタイプ)の基本構造]

National University Corporation  
Tsukuba University of Technology

### 補聴器のブランド名

- 補聴器は、リオン、フォナック、オーティコン、ワイデックス、スターキー、ベルトーン、バーナフォン、ユニットロン、ニコンなどがあります。
- これを知っておくことによって、修理等をお願いできるお店を簡単に探すことができます。

National University Corporation  
Tsukuba University of Technology

### 補聴器の電池の型番

- 補聴器の電池は、空気亜鉛電池が用いられています。
- 空気亜鉛電池には、プラスの側にシールが貼ってあります。シールをはがすとそこに小さな空気孔があり、この孔によって電池の中の亜鉛と空気中の酸素が少しずつ反応して電気を作ります。

<http://www.nexcell.co.jp/airbattery/air-bat.html>

National University Corporation  
Tsukuba University of Technology

### 補聴器の電池の型番

種類	シールの色	補聴器の型
PR538(10A)	黄色	CIC(耳あな型)
PR41(312)	茶色	ITC(耳あな型) マイクロサイズ 耳かけ型
PR48(13)	オレンジ色	ITE(耳あな型) ミニサイズ 耳かけ型
PR44(675)	青色	フルサイズ 耳かけ型


National University Corporation  
Tsukuba University of Technology

今、使用している補聴器はいつ購入したものが覚えていますか。

- 補聴器の耐用年数は様々ですがおおよそ5~6年とも言われています。
- 福祉対象になるのも前回の購入から5年以降となっています。故障がなくても、5年たったら1年に1回程度は点検を受けましょう。
- 5年以内に修理不能の破損の場合でも、前回の購入より5年以上経過しないと福祉対象にならないのでご注意ください。
- そのため、補聴器をいつ購入したか把握しておきましょう。

うるさいところなど必要に応じてボリュームの調整をしていますか。

- 補聴器には必要以上に音が大きくならないように、出力制限がかかっていますが、それでもうるさい音があります。
- うるさいと思ったら我慢せず、ボリュームと下げて耳をいたわりましょう。
- そのままにしますとさらに聴力が低下し、以前よりきこえにくくなる可能性があります。



### 補聴器は、水、衝撃、高温にとっても弱い

**水に弱い！**

- 汗、雨降り、洗濯機の中に入れてしまう、補聴器を着けたままお風呂に入ってしまうなどすると、補聴器の内部部品が錆びるなど故障の原因となります。

### 補聴器は、水、衝撃、高温にとっても弱い

**衝撃に弱い！**

- 補聴器は、非常に精密な機械なので強い衝撃で壊れてしまうことがあります。
- コンクリートなど硬いものの上に落とさないように十分注意しましょう。

### 補聴器は、水、衝撃、高温にとっても弱い

**高温・低温に弱い！**

- 補聴器は熱に弱いので、ストーブや自動車のダッシュボードなど高温になるところには置かないようにして下さい。
- 気温が低いところから暖かいところに戻すとチューブなどに結露が生じます。

### ハウリング

- ハウリングは、一度補聴器によって増幅された音がイヤモールドから漏れ、再度マイクロホンに入ることによってピーピーと鳴ることです。
- ハウリング音の周波数は、1500Hz～2000Hzの範囲です。

### ノイズキャンセラー(ノイズリダクション)

- ノイズキャンセラー(ノイズリダクション)は、会話に悪影響を及ぼす可能性のある雑音をそぎ落とし、会話を聞き取りやすくする機能です。
- ①会話と関係ない周波数帯域(高さ)にある雑音を抑制する。
- ②会話と関係ない方向からの雑音を抑制する。



# empowerment

## 補聴器の音がいつもと違う

- **音が全くでない、音が小さい**——電池が切れている、電池のパワーが弱っている。イヤモールドの音孔が耳垢、結露などで詰まってしまう。
- **音や声が変わりに聞こえたり、ひずんだりする**——補聴器の内部の異常、例えばマイクロホンやスピーカーの劣化、ICチップの不具合、接続不良などの可能性があります(特に汗が入った時に多いです)。
- **補聴器からピーピーと音がする**。——イヤモールドが合わなくなっている、チューブ、フックが破損している、または補聴器の内部回路の異常も考えられます。

## いつも修理に出すお店を確保していますか (店を選ぶポイント)

- 利益優先になっていない。
- 知識と技術がしっかりとしている。
- アフターサービスがしっかりとしている。
- 簡単な点検や修理に即座に対応できる。
- よく売れている。

認定補聴器専門店



財団法人ラウノエイト協会

## 補聴器の修理について

- 補聴器の修理は、その補聴器が保証期間内(購入から2年以内が多い)か、または自費で修理する場合について、今居住している近くの補聴器店に依頼することが可能です。
- 福祉補助による修理は、住民票を今の居住地に移動してあったとしても就労し、その居住地の自治体に税金を納めていないと申請することができません。

例1 静岡県静岡市出身で、つくば市の大学に進学した補聴器を使用している聴覚障害学生の場合。

↓  
近隣の補聴器センターに福祉補助での修理は依頼できない。

↓  
静岡市の補聴器センターに依頼する。

例2 茨城県水戸市出身で、つくば市の大学に進学した補聴器を使用している聴覚障害学生の場合

↓  
近隣の補聴器センターに福祉補助での修理は依頼できる  
(その学生を扶養している家族(例えば父親)が自治体(同じ県内)に税金を納めている地域の補聴器センターは可)

お疲れ様でした!

## 実施報告

本企画では、1グループ5名の聴覚障害学生が、冒頭5分程度で補聴器の理解度チェックに臨み、その後、自身の経験や考えを話しながら解説を聞いて、補聴器に関する知識を深めた。多くの学生が、「補聴システム」をテーマにした授業や研修を受けるのは初めての経験であり、講師の説明や他の学生の発言に関心を持って参加していた。

	氏名	背景
講師	佐藤正幸氏 (筑波技術大学)	補聴相談の専門家。年間数多くの補聴相談や補聴器のフィッティングを実施。自身も難聴があり補聴器や補聴システムを使いこなしている。

### 【補聴器の理解度チェック】

研修の最初に各自で取り組んでもらった10項目の「補聴器理解度チェック」では、ほとんどの学生が7割以上の内容について理解しており、10項目すべてにチェックがつけられた学生も数名いた。

解説とディスカッションの時間には、講師の問いかけに対し、補聴器を使う中で感じていることを率直に話したり、他の学生の話聞いて「なるほど」とうなずいたりする様子が見られた。

たとえば、「補聴器のボリューム調整」についての解説の際、講師から「どんな場面でするさいと感じるか？」との質問を受けて、

「子どもの時は机にものを置く時の大きな音なんか嫌だったけど、今はもう慣れてしまってあまり意識していない」

「音を気にしたことはない」

と答える学生がいる一方で、

「電車に乗っていてトンネルに入ると、うるさいと感じる」

「パチンコ店の前を歩くととてもうるさい」

「車に乗ると音が気になるので補聴器を外すことがある」

など、自分の生活の中での補聴器や音との付き合い方を明確に言葉で表現する学生もいた。

また、補聴器の購入やメンテナンスに関する話題では、自分が今使用している補聴器の値段を尋ねられ、学生からは「30万円」「たぶん20万円くらい...」「知らない」と様々な答えが返っていた。

「20万円といえば、みんなが就職してもらって初任給と同じくらいということ。今はデジタル補聴器も制度の対象になっているので、福祉の法律のことをよく知って、活用してほしい」

# empowerment

との講師の解説に、将来は自分で補聴器の維持管理をしていくことについて、学生たちは現実味を持って受け止めている様子が見られた。

## 【まとめ】

学生全体の印象として、補聴器の特性や管理について、最低限の知識を持って使用している様子が伺えた。多くの聴覚障害学生は、聴覚特別支援学校（ろう学校）、通級指導教室、難聴学級、あるいは補聴器販売店などで、高校段階までに補聴器に関する基本的な知識を得る機会はあると思われる。

しかし、大学に入り親元を離れるなどして環境が変わったあとは、自分が生活する地域の中で福祉制度を利用したり、相談できる専門家・専門店を見つけたり、また制度変更等の最新情報を自分で収集していかなければならない。大学生活の中で改めて、補聴器や補聴システムについての知識・情報を整理したり、他の聴覚障害者と情報交換したりすることは、非常に重要なエンパワメントの機会になると思われる。



講演する佐藤氏

## 研修③支援の活用を学ぶ「支援の依頼」

### 企画概要

#### 1. 内容

この研修では、大学の授業場面で、字幕のないビデオ教材をもとに試験を実施するという場面を設定し、どのように教員との相談・交渉を進めればよいか、ロールプレイを通して学ぶ。

#### 2. ねらい

- ・状況に応じて必要なサポート方法を判断し、相手に伝わるように質問や説明、交渉する方法を学ぶ。

- ・相手や場面に応じた適切なコミュニケーション方法の選び方や、円滑な話の進め方について学ぶ。

#### 3. 時間

30分

#### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
講師兼司会	1名	情報保障の知識があり、ロールプレイにおいて学生役の発言を分析的に受け止められる人材が適切。
教員役	1名	情報保障の知識があり、ロールプレイにおいて学生役の発言を分析的に受け止められる人材が適切。
受講者	5名程度	

# empowerment

## 指導計画

	内容	留意事項
<b>教室配置</b>	<p>＜グループディスカッションエリア＞</p> <p>モニターまたはスクリーン (パソコンノートテイク表示)</p> <p>パソコン要約筆記者</p> <p>ホワイトボード</p> <p>＜ロールプレイ・講義エリア＞</p>	<p>グループディスカッションエリアには、筆談機器、筆談用紙などを用意する。</p>
<b>情報保障</b>	<p>パソコンノートテイク</p> <p>※グループディスカッションの時間は、原則としてパソコンノートテイクを利用せず、手話や身振り、筆談器等を活用し直接コミュニケーションをとる。</p> <p>※ロールプレイの際は、学生役の学生は字幕モニターを見ず教員役と直接コミュニケーションをとる。観察している学生は、適宜字幕を利用してロールプレイの状況を把握する。</p>	
<b>進行・展開</b>	<p>○講師から、研修の目的と進め方について説明する。(3分)</p> <p>「次回の授業は、ビデオを見てその内容について試験を実施します」と先生に言われた時、どうするか。</p> <p>○グループディスカッション (5分)</p> <p>学生間で対応方法を協議する。ロールプレイを行う担当者も相談して決める。</p> <p>○ロールプレイ (1回目) の実施 (5分)</p> <p>○講師を介しての問題点・改善方法の検討 (5分)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生役、教員役から感想を聞く。</li> <li>・観察していた学生に気づいた点を挙げてもらう。</li> <li>・講師が用意したポイントを提示し、ロールプレイの成功点、不足点を整理する。</li> <li>・再度、グループで改善方法を協議する。</li> </ul> <p>○ロールプレイ (2回目) の実施 (5分)</p>	

	○講師を介しての問題点・改善方法の検討（5分） ・1回目の後に提示したポイントに照らして、改善点について確認する。 ○まとめ（2分）	
指導教材 資料	・「支援の依頼」進行用スライド	



グループディスカッションエリア

# empowerment

## 指導教材・資料

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

研修③支援の活用を学ぶ  
「支援の依頼(ロールプレイ)」



担当: 河野 純大  
中島 亜紀子

1

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

研修の流れ

- ①ロールプレイの場面について説明
- ②この場面でどうしたらいいか? グループで話し合う。ロールプレイに出る人を決める(5分)
- ③ロールプレイをやってみる
- ④反省→もう一度作戦会議
- ⑤2回目のロールプレイ
- ⑥まとめ

2

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

ロールプレイの場面

ある授業の終わりに先生が  
「来週はビデオを見て、その内容について試験を実施します。」  
と予告。

ノートテイク等の支援は利用していない。  
先生に何をどう伝えればいいのか?

3

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

注意点!

「先生が支援室に言えば、ビデオに字幕をつけてもらえる制度がある」という設定は除く

4

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

作戦タイム!(5分間)




学生役でロールプレイに出る担当者も決めて下さい。

5

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

ポイント



- 来週使うのはどんなビデオか、わかりましたか?
- どんな対策をとれば試験を受けられるか、イメージできましたか?
- あなたがなぜ困っているか、先生に伝わったと思いますか?

6

empowerment **PEPNet-Japan**  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

作戦タイム！（5分間）

学生役でロールプレイに出る担当者も決めて下さい。



7

empowerment **PEPNet-Japan**  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

まとめ

- 先生に“お願い”するのではなく  
どんな方法で試験を受けるのが適切なのか  
先生にも“一緒に考えてもらえるように”  
状況を伝えることが大切

8



## 実施報告

本企画では、1グループ5名の聴覚障害学生が、『次回の授業は、ビデオを見てその内容について試験を実施します』と先生に言われたら、どうしますか』というテーマについて対応方法を協議し、代表の学生が実際にロールプレイの中で対応を実践した。学生は皆別の大学で学んでいて情報保障支援の状況も様々だったが、協議では自分の経験や考えに基づき盛んに意見が出された。

実際に教員を前にすると、何をどういう言葉で伝えればよいのか困惑する学生も少なくなかったが、積極的に手を挙げてロールプレイに挑戦しようとする学生の姿も見られた。

	氏名	背景
講師兼司会	中島亜紀子 (筑波技術大学)	PEPNet-Japan 事務補佐員。
教員役	河野純大氏 (筑波技術大学)	筑波技術大学産業技術学部教員として直接学生の指導にあたるほか、非常勤講師が担当する授業への情報保障のコーディネートも担当。

### 【ロールプレイでのやりとりの様子】

ロールプレイでは、教員に対して丁寧に声をかけたり筆談を交えながら話をするなど、どの学生もコミュニケーションの取り方に気を遣いながら行う様子が見られた。その一方で、どのグループでも、聞こえないという自分の状況や「ビデオの内容を文字化してほしい」という要望を、一方的に伝えようとする姿勢に傾きがちであった。教員がどのくらい自分の状況を理解しているか、あるいは自分が提示した方法で本当にきちんと試験が受けられるのかどうかの確認が不十分なために、話し合いが終わっても不安材料が残ったままであるケースもあった。以下に、ロールプレイでのやり取りの一例を紹介する。

学生／（口話と筆談で）先生にお願いがあります。

教員／はい。

学生／（筆談で）テストはビデオですか？

教員／いえ、違いますよ。

学生／（筆談で）どういうふうにやりますか？

教員／筆記試験です。

学生／（筆談で）ビデオは字幕つきですか？

教員／あ、ないです。（ジェスチャーも加えて）なし、なし。

学生／（筆談で）ビデオは別室で受けてもいいですか？（口話で）耳が聞こえないので…

教員／（筆談で）なぜ？（「別室」の文字を指して）どうして??

学生／（口話で）耳が聞こえないので…（筆談で）内容がわからない。

教員／内容がわからない？

学生／・・・えっと、内容が…

教員／（筆談で）別室だとわかるの？

学生／・・・じゃあ、そうじゃなくて、…（筆談で）前もって資料を作ってほしいですけど、できますか？

教員／何の？

学生／（筆談で）ビデオの内容を、わかりやすくまとめた…

教員／わかりやすく・・・（筆談で）君だけに、特別な資料は作れません。テストだから。

（ここまでロールプレイ 約4分）

### 【ロールプレイ後の意見交換】

聴覚障害学生役の学生のコメント：

声を使うと通じないと思ったから書いたけれど、説明が足りなかった。

観察していた学生の感想：

- ・でも少し工夫すればだいぶ変わったかも。単に「資料」と書くと誤解されてしまうかもしれないけれど、「文字の資料」とか、文字で読めるものがあればいいということが伝わっていればよかったはず。
- ・曖昧な伝え方をすると先生も困ってしまうんだなと思った。具体的に、自分で資料を用意して「こういうのを作ってほしいです」と伝えればいいのかも。
- ・先生は聴覚障害学生のこともしっかりとよく知らなくて、どういうふうに支援すればいいのか全く分からない状況ではないかなと思った。

講師のアドバイス：

確実に伝わる筆談という方法を取ったのは良かった。ただ、なぜ「別室受験」や「資料」が必要なのか、十分伝わってこなかった。あれもダメ、これもダメで、話せば話すほど八方ふさがりになりそうだった。

先生とやりとりするうちに、だんだん「どうすれば無事試験が受けられるか」がイメージできるような、話の進め方を目指すとよいのではないかな。

### 【学生の感想】

企画終了後、学生からは「理解のある方ばかりの環境にいる中で失いかけていたものを見出せた気がする」「支援を依頼するだけでなく相手にどう伝えるべきかという困難を感じた。自分の大学って恵まれてたんだなと感じた」「ロールプレイに参加し、心が非常に折

# empowerment

れましたがその分自分の「甘い側」というところがハッキリ見えて、大学で参考にしたいと思った」などの感想が聞かれた。

## 【まとめ】

聴覚障害学生にとって、授業での情報保障やテスト、成績評価は、実際の大学生活の中で日常的に触れている問題であり、今回の研修テーマも自分自身の経験をもとに考え、臨んでいた様子だった。大半の学生は、状況に応じて情報保障手段を選ぶということを心得ており、「ビデオ」というキーワードから「字幕」「文字起こし」という手段はすぐに思いつくものの、その必要性を順序立てて教員に説明することについては経験も乏しく、今後培っていくべき力であると言える。

また、「ビデオに字幕がないなら文字起こしを作ってもらわなければ」と即座に判断し、教員に対し交渉に入るというロールプレイのパターンが複数のグループで見られたことも、課題の一つと感じた。本当に適切な方法は試験を実施する教員との話し合いの中で見つけていくものであり、やりとりの中で「例えば、先生のほうで文字起こし文を用意していただくという方法は難しいでしょうか」とうまく提案して反応を探るような、柔軟な交渉の進め方も知ってほしい。

こうした交渉や啓発の取り組みを支援室の職員に委ねたり、理解ある教職員とばかり接するのではなく、学生自らが自分の状況と要望を発信する機会を、大学生活の中で設けていくことが望ましいと思われる。



教員に支援の依頼を試みる学生



教員に支援の依頼を試みる学生



作戦タイム

## 研修③「支援の活用を学ぶ」まとめセッション

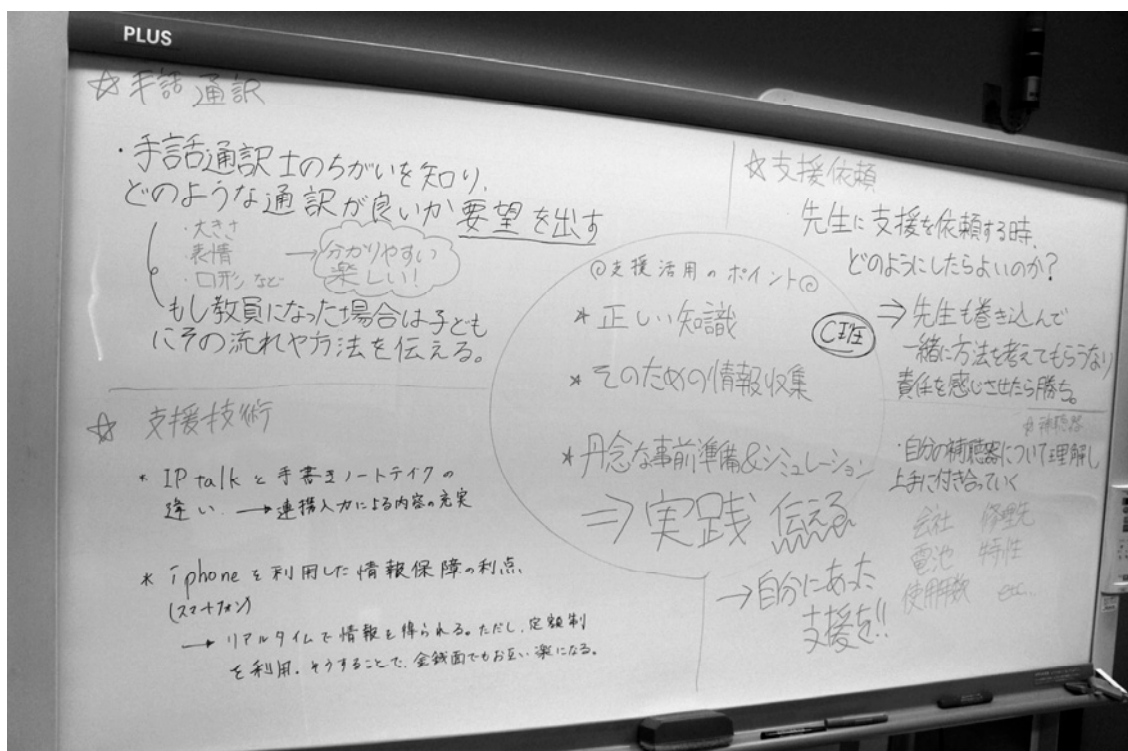
各グループがすべての研修を終えたあと、全員が一つの教室に集まり、まとめのセッションを行った。各グループにホワイトボード一式が用意され、「手話通訳」「支援技術」「支援依頼」「補聴システム」の各研修で学んだことを書きとめた上で、グループでのディスカッションを経て全体的な要点「支援活用のポイント」をまとめ、最後にプレゼンテーションを行うという流れで進めた。



グループに分かれてポイントをまとめる



支援活用のポイントをプレゼンテーションする



ホワイトボードにまとめられた「支援活用のポイント」(Cグループの例)



# empowerment

各グループが「支援活用のポイント」としてホワイトボードに箇条書きした内容は以下の通りである。

## A グループ

- 継続的な支援
- 一人ひとりのニーズを知る
- お互いに理解のある説明をする必要がある

## B グループ

- もっとわがままになろう
- 相手の立場に立って考えてみる
- 自分の障害のことで「できること」「できないこと」何をしてほしいのかをちゃんと伝える

## C グループ

- 正しい知識
- そのための情報収集
- 丹念な事前準備&シミュレーション
- →実践 伝える 自分にあった支援を！

## D グループ

- 説明できる力(コミュニケーション力)
- 相手の立場に立つ
- 自分のニーズを自分で把握する

このまとめのセッションを通し、支援の活用についての正しい知識を学び、聴覚障害を持つ自分自身が本当に必要な支援を把握し、相手の立場になってどう説明すれば理解してもらえるかを考えた依頼・交渉にもって行くといった、エンパワメントに至る筋道として大切な事柄が各グループで共有されたと言えよう。

## 研修④【就職に備える】

### 導 入

p.11

### 支 援 の 活 用

p.63

### 交 流

p.53  
p.145

### 就 職 へ の 備 え

p.25  
p.103  
p.139

### キャリアデザイン

p.151

「支援の活用」が大学における実践を想定するのに対し、本プログラムは就職活動および職場で誰しもが経験するであろう題材を取り上げて、それらの疑似体験を通して就職に備えることの具体的なイメージ作りを図る。

「模擬面接」では面接試験、「職場での困難」では電話への対応、「メール報告」では社外の人に物事を依頼するメールの作成といった、一定の技術を求められる場面で、学生自身が現在の自分を知り、今後の課題に気づくことが、本プログラムの主な目的である。

## 研修④就職に備える「模擬面接」

### 企画概要

#### 1. 内容

情報保障の整った環境で本質的な面接のやりとりを体験し、必要な視点や今後の課題を明らかにする。

#### 2. ねらい

大学卒業後社会に出るにあたり、避けて通れないのが就職活動での面接試験である。しかし聴覚障害学生の中には、聞こえる人の中でどのようにサポートを受けながら働けばよいかに気を取られるなど、自分の将来に対していたずらに不安を抱えたまま就職活動本番を迎えてしまう様子も見受けられる。そこで本企画は、面接試験を体験することにより、自らの将来に対して自覚的になり、今後の課題に気付くことで、卒業後を見据えた有意義な学生生活が送れるようにすることを目的とする。

- ・ 学生生活のゴールである就職を早めに意識する
- ・ 早めに失敗を経験する（面接官からの質問にうまく応えることをねらいとするのではな

# empowerment

く、うまく応えられなかった経験を今後の学生生活や本番の就職に活かす)

- ・ 他者のよいところを学ぶ (まねる)

→本番さながらの真剣さを醸しつつ、失敗に落ち込まないように励まして終えるようにする。

### 3. 時間

75分 (1グループあたり35分。グループ交代の5分を含む)

### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	1名	タイムキーパーを兼ねる。
面接官	3名	就職活動における面接に精通している人が良い。
アドバイザー	1名	就職活動における面接に精通している人が良い。グループ全員の面接を受けて、面接試験で持つべき視点や今後の課題を整理する。
受講者	10名	5名×2グループに分かれる。

### 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>モニターまたはスクリーン (パソコンノートテイク表示)</p> <p>○ 手話通訳者</p> <p>○ 司会</p> <p>○ ○ ○ 面接官</p> <p>○ アドバイザー</p> <p>○ 学生 (待機)</p> <p>○ ○ ○ ○ ○ 学生 (受験者)</p> <p>モニターまたはスクリーン (パソコンノートテイク表示)</p>	

<p><b>情報保障</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実際の面接には通訳がついていないことが多いが、今回は質疑応答の内容を重視し、学生と面接官がお互いの発話内容を正確に把握するため、通訳を配置する。</li> <li>《手話通訳》</li> <li>・面接官の後ろに立つ。読み取り通訳を行うかどうかは基本的に各学生の希望にそうが、学生の発声が不明瞭でパソコン通訳者が入力困難な場合は読み取りを行う。</li> <li>《パソコンノートテイク》</li> <li>・面接官も通訳の状況を把握するため、パソコンノートテイクは学生向け表示と面接官向け表示の両方を用意する。</li> </ul>	
<p><b>進行・展開</b></p>	<p>○事前準備</p> <p>《学生》</p> <p>事前課題（エントリーシート）に手書きで記入し、主催元に期限内に送付する。</p> <p>《面接官》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前課題を読み、各学生への質問を考える。ただし、エントリーシートに書いてある内容を当日改めて聞くのではなく、記述してある内容をもとに突っ込んだ内容を聞くこととする。</li> <li>例：「あなたは〇〇〇と書いていますが、具体的には？」</li> <li>・どの面接官が、どの学生に対して主に質問を行うか、分担を決定する。</li> </ul> <p>○活動内容</p> <p>面接はグループごとに2回に分けて実施する。最初に面接を受けるグループの学生は、面接官の正面に着席する。待機のグループの学生は、待機席で他の学生が面接している様子を観察し、どのような点に注意すべきか考える。</p> <p><u>趣旨説明</u>（5分：2班合同）</p> <p>《1グループ目》</p> <p><u>面接</u>（1人あたり5分×5人）</p> <p>各学生に担当の面接官があらかじめ想定していた質問を聞き、回答の内容に合わせてさらに突っ込む。時間が余った場合は他の面接官から質問してもよい。</p>	<p>学生にとっては、エントリーシートに記入することもエンパワメントの一環である。</p> <p>企画全体の時間に余裕がある場合は、1人あたりの面接時間を5分以上にすると、より突っ込んだやりとりが可能になる。</p>





# empowerment

	<p><u>面接官からアドバイス</u> (5分)</p> <p>面接を通して気付いたこと、改善点を具体的にアドバイスする。可能なら、学生ひとりひとりにコメントができると良い。</p> <p><u>アドバイザーからのアドバイス</u> (5分)</p> <p>グループ全員の面接を受けて、面接試験で持つべき視点や今後の課題を整理する。</p> <p>《2グループ目》</p> <p>流れは1班目と同様</p> <p><u>まとめ</u> (5分)</p>	<p>アドバイスが時間内に収まらない場合は、休憩時間等を使ってアドバイスする。</p>
<b>指導教材 資料</b>	<p>・事前課題 (エントリーシート)</p>	<p>面接官に事前に渡す。</p>

## 指導教材・資料

## PEPNet-Japan 聴覚障害学生エンパワメント研修会

### 【就職に備える】事前課題

本企画では、就職活動場面を想定した模擬面接を行います。当日は面接官がエントリーシートを読みながら面接を進行します。このため、事前に本エントリーシートにご記入の上、提出してください。ご記入の際は、以下の点に留意してください。

- ①あなたが就職したい業界や企業（教職希望の人は学校）を想定し、エントリーシートに記入してください。企業（学校）は実在のものでも、架空のものでも構いません。
- ②手書きで記入してください。

氏名	
大学名	
専攻	
学年	
想定した業界や 企業・学校	記入例：印刷業界、ろう学校（具体的な志望先がある場合は、社名・校名でも可）

この業界／弊社（本学）を志望する理由（350字以内）



# empowerment

自分の強みと弱みは何か(350字以内)

学生時代にどのような学問に取り組んだか(3、4年生)(350字以内)

学生時代にどのような学問を身につけようと考えているか(1、2年生)(350字以内)

## 実施報告

本企画では、1グループ5名の聴覚障害学生が3名の面接官の前に座り、1名あたり約5分の模擬面接を実施し、これを2グループ繰り返した。今回の企画が初めての模擬面接体験だった学生も多く、質問に的確に答えられず、あたふたする様子も見られたが、それぞれが自らの今後の課題を発見することができ、よい練習の機会となった。

## 【役割】

	氏名	背景
司会	石野麻衣子 (筑波技術大学)	PEPNet-Japan 事務補佐員。
面接官	青山彦聖氏 石原保志氏 加藤伸子氏 (筑波技術大学)	3名とも筑波技術大学における就職指導担当教員であり、聴覚障害学生の就職活動に精通している。
アドバイザー	日下部隆則 (富士ゼロックス株式会社)	本事業 WG 委員。長く一般企業に勤めており、同志社大学の障がい学生支援アドバイザーとして、学生に対して就職活動のアドバイスも行っている。

## 【面接官と学生のやりとり】

今回聴覚障害学生に多く見られた状況として、自己分析が不十分であり、自らのやりたいことが不明確な例や、自分が就職したらそこでどのように貢献できるのかという視点に欠ける例が見られた。以下に、学生が陥りがちな面接の例を紹介したい。なお、例は学生のプライバシーに配慮し、実際の会話の例を参考にして執筆者が作成した架空の会話である。



模擬面接の様子（左が学生、右が面接官）



# empowerment

<自己分析が足りない例>

面接官 A／あなたが弊社（〇〇建設）でユニバーサルデザインの街作りがしたいとのことですが、もしあなたが入社したらどのようなことができますか？具体的に教えてください。

学 生／私は建築を通してユニバーサルデザインの街作りに関わる仕事がしたいと思っており、法務担当部署でその縁の下の力持ちになればと思っております。

面接官 A／具体的にはどのようなことがしたいのですか？

学 生／街作りには多くの手続きが必要だと考えており、そのお手伝いができればと思っています。

面接官 B／エントリーシートには、ユニバーサルデザインの街作りに関わりたいと書いてあります。街作りができるのは企画立案部署になりますが、これがやりたいのではないのですか？

学 生／はい、自らの経験を活かして、誰もが暮らしやすい街作りを提案したいと考えています。

面接官 B／先ほどは法務を通して縁の下の力持ちになりたいと言われましたが、どちらがやりたいのですか？

学 生／（・・・）

## Point！自己分析をしよう

自己分析が出来ていない人がたくさんいる。自分が本当は何をしたいのか、どんな仕事をしたいか、どんな職種・業務につきたいか。これらのイメージをハッキリ持っていないと、面接で突っ込まれた時に答えられない。十分に自己分析をしよう。

<説明に具体性が見られない例>

面接官 A／〇〇さんは自分の強みとして、ねばり強く取り組むことと書いていますね。その具体的なエピソードを話してください。

学 生／引き受けた仕事は最後までねばり強く取り組み、やり遂げます。私は今手話サークルの部長をしています。部長としての役割を最後まで責任を持ってやる力を持っています。

面接官 A／具体的に何をしましたか？どのような成果があったかも教えてください。

学 生／部内のコミュニケーションがスムーズになるように、みんなの意見を良く聞くようにしました。そして、具体的に働きかけることができました。

面接官 A／みんなの意見を良く聞くこと以外に何か取り組まれたことはありますか？

学 生／（・・・）

**Point！ 話に具体性を持たせよう**

エントリーシートに書いた内容に対しては、どのような質問があっても対応できるようにして下さい。1つ目の質問に答えたら、次にそれに関連して、このような質問があるだろうということも想定しておく。3手先くらいまで先を読んで書くことが大切である。そしてその答えを、具体的なエピソードを持って話せるように準備してほしい。

またエントリーシートは、全国から何百、何千と集まってきて、面接官はそれをずっと読んでいる。他の人と同じようなことが書いてあったら印象に残らない。「自分ならではの」ところを出していけるようにしよう。

**<採用側の視点が足りない例>**

面接官 A／出版社を志望され、日本中の人々が楽しむことができる本作りがしたいとのことですが、会社に入ったら何をさせていただけるのか、具体的に教えてください。

学 生／私が希望する株式会社〇〇出版では、魅力的な本を多く出版しています。私はここで多くの人に読まれ、参考になる本を作りたいと考えています。

面接官 A／あなたが会社に入ると、具体的に会社のために、何をさせていただけるのでしょうか？

学 生／総務として働き、社員が働きやすい環境を作ることで、縁の下の力持ちになりたいと思います。

面接官 B／総務での仕事を希望されているようですが、それに関する専門的な知識は大学で教わるのですか？それとも自分で勉強されているんですか？

学 生／大学の専門は社会学です。社会学は幅広い視野を持ち、現在の社会状況を冷静に捉えられる力を学ぶことができていると思います。このような視点を持って会社に貢献したいです。

面接官 C／幅広い視野と冷静に物事をつかむ力が、具体的にどのように仕事に結びつきつくと考えていますか？

学 生／（・・・）

**Point！ 採用側の視点に立とう**

自分がやりたいことにプラスして、会社の中で自分に何ができるかを考えて。採用する側は、皆さんを採ったらどんなメリットがあるのか、という視点を持っている。その上で自分が就職後に貢献できるイメージが伝わる内容になっているか、自分のエントリーシートを振り返ってほしい。

# empowerment

## 【学生の感想】

模擬面接を終えた学生からは、以下のような感想が聞かれた。

- ・ 模擬面接を経験できる場はすごく大切だと感じた。いろいろ考えさせられる結果にもつながり、次も機会があった場合、どういう風に伝えるべきか、自分の伝えたいことをあらかじめまとめておく必要があると感じた。
- ・ 心が折れたが、「自分」を考える良い機会になった。自分に足りないところ、甘いところを指摘して頂けたのがとても良かった。
- ・ 面接では鋭い質問を受けて返答に口ごもってしまった。しかしこの体験を今回したことによって将来どんな仕事に就きたいか改めて考えさせられた。
- ・ 模擬面接という、貴重な体験を得、また正直な意見を講師の方からお聞きすることが出来、厳しき、自分の足りない面を感じる良い機会だった。
- ・ 面接官が本当の面接官のようだったので臨場感、緊張感をもって臨めた。
- ・ 甘く見ていた。エントリーシートを執筆する際、自己分析はすんだ気になっていたが、まだまだ、自分のことを分っていない。また、説得力も弱いと言うことを思い知らされた。その意味で良いショック療法になった。

## 【まとめ（アドバイザーからの感想・アドバイス）】

参加学生による研修終了後の評価が一番高かったことにも表れているように、タイムリーなテーマであると同時に、学生にとっては貴重な経験になったと思われる。ただ、こうした経験は往々に「良い経験だった」と抽象的にまとめるだけで終わってしまったり、時間が経つにつれ研修時に得られた気づきが薄れてしまいがちになる。研修趣旨の一つ（早めに失敗する）にあったとおり、具体的にどんな力不足に気づき、それを乗り越えるためにこれからどんな行動をしなければならないのか、研修が終わって数ヶ月経った今、あの時と何が変わっているのか、どのように成長しようとしているのか、参加学生はあの場の失敗を忘れずに、問い直してほしい。こうした自問ができると同時に、行動変化を起こせる学生こそが、社会が求める人材であり、そこには障害の有無は無関係なはずである。



懸命に答える学生

## 研修④就職に備える「職場での困難」

### 企画概要

#### 1. 内容

この研修では、職場で直面する、コミュニケーションや情報保障の問題にどう対処するかを学ぶ。一般企業で働く新人の聴覚障害者が、自分の担当した仕事について電話で問い合わせを受ける場面を設定し、どのように対応すべきかをロールプレイを通して学ぶ。

#### 2. ねらい

- ・職場で困難場面に遭遇した時取るべき行動や必要なことについて考える。
- ・状況に応じて必要なサポート方法を判断し、相手に伝わるように説明したり交渉したりする方法を学ぶ。
- ・相手や場面に応じた適切なコミュニケーション方法の選び方や円滑な話の進め方について学ぶ。

#### 3. 時間

40分

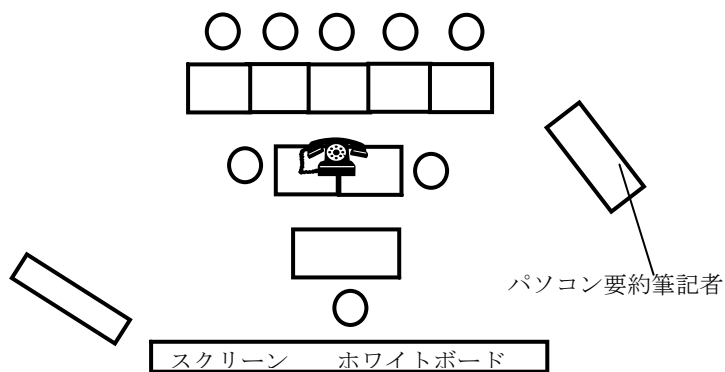
#### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
講師兼司会	1名	ロールプレイを見て問題点や改善点を指摘したり、学生から意見や感想を引き出したりして研修の進行を行う。企業での就労経験のある聴覚障害当事者や、聴覚障害者の職場での課題について理解のある人などが望ましい。
同僚役	1名	企業等での就労経験があり、職場の様子がわかる人。できれば、聴覚障害者の就労問題や情報保障に詳しい人が望ましい。
受講者	5名	



# empowerment

## 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	 <p>モニターまたはスクリーン (パソコンノートテイク表示)</p> <p>パソコン要約筆記者</p> <p>スクリーン    ホワイトボード</p>	<p>ロールプレイを行う学生にはパソコンノートテイクのモニターが見えない位置に座るようにする。</p> <p>グループディスカッションの際は、話しやすいよう机や椅子を適宜移動する。</p>
情報保障	<p>パソコンノートテイク</p> <p>※グループディスカッションの時間は、原則としてパソコンノートテイクを利用せず、手話や身振り、筆談機器等を活用し直接コミュニケーションをとる。</p> <p>※ロールプレイの際は、学生役の学生は字幕モニターを見ず教員役と直接コミュニケーションをとる。観察している学生は、適宜字幕を利用してロールプレイの状況を把握する。</p>	
進行・展開	<p>○講師よりロールプレイの場面設定について説明 (3分)</p> <p>聴者の同僚Bが電話を受け、「A(聴覚障害者)が担当した仕事について顧客から電話で問い合わせが入っているが、どうする？」とAに尋ねた時、どう対応すればよいか。</p> <p>○場面に応じた対応方法のグループディスカッション (5分)</p> <p>○ロールプレイ (1回目) の実施 (5分)</p> <p>○問題点・改善方法の検討 (10分)</p> <p>(同僚役や観察した学生の感想、ポイントの説明を含む)</p> <p>○ロールプレイ (2回目) の実施 (5分)</p> <p>○問題点・改善方法の検討 (10分)</p> <p>(同僚役や観察した学生の感想、ポイントの説明を含む)</p> <p>○まとめ (2分)</p>	<p>スライドでポイントを提示し説明する。</p>
指導教材資料	<p>・「職場での困難」進行用スライド</p>	

## 指導教材・資料

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

### 研修④就職に備える 「職場での困難(ロールプレイ)」



講師:長野留美子

1

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

### ある聴覚障害者の例

- 入社したばかりの聴覚障害社員Aは、販売代理店で、HPのリクエストフォームで申し込みのあった顧客に対して、商品のパンフレットや見積書を作成して送付する業務があった。  
前日にも、1件資料を送付していた。

2

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

### ロールプレイの場面

- 資料を送った翌日、顧客から電話で詳細内容について問い合わせがあった。
- 聴者の同僚Bが電話を受け、「Aが担当した顧客から電話で問い合わせが入っているが、どうしますか？」とAに尋ねる。
- さて、Aは、Bに対し、また顧客に対し、どう対応すればいいのでしょうか。

3

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

### 注意点！


後からできる対策もあるが...  
(資料を送る時に聴覚障害があることを伝えるべきだった、これからは部署内でルールを決めておけばいい、など)

「その時その場ですべきことは何か？」に  
的を絞って考えること

4

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

### 作戦タイム！(5分間)



社員A役でロールプレイに出る担当者も決めて下さい。

5

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク


### ポイント -1

- 電話口の顧客を長く待たせないように、短時間で対応しなければならない。
- 聴覚障害者についてよく知らない同僚のBに、何をどうお願いすればよいか？

6

# empowerment


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

 **ポイント -2**

- 電話を切る前にしなければならないことと、切った後にBに伝えればよいこと、を切り分けて考える。
- 学校の教員にも似たようなケースが発生することが多々ありうる。

7


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

**作戦タイム！（5分間）** 

社員A役でロールプレイに出る担当者も決めて下さい。

8


empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

 **まとめ -1**

- 企業では（教育の現場でも）、顧客や取引先からの問い合わせには「即レス（すぐに応答する）＝応答能力」が基本。その場で伝える情報を整理して相手に伝える。
- 同僚は通訳者ではない。  
⇒同僚は同僚でそれぞれの仕事がある。仕事をしてみんな職場に来ているので、自分の担当業務の中で困ったことがあれば、同僚にサポートをお願いする。

9

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

 **まとめ -2**

- 自分にできることと、障害ゆえにできないことを見極めて、周囲に伝えておく。  
⇒サポートを頼まなかったことで、逆にトラブルに発展することもあり、仕事やチームワークが成り立たなくなる。バランス感覚が大切。
- 大事なのは、「自分は、どうすれば自分に課せられた業務をこなして、組織に貢献できるか？」と考えて動くこと。  
⇒自分が属する組織から給料をもらって生活しているため、給料をくれる組織のためになるように仕事をすることが、社会人の『勤め（＝勤務）』。

10

## 実施報告

本企画では、提示されたロールプレイの場面について、5名の聴覚障害学生で対応方法を協議し、聴覚障害社員役の学生が実際にロールプレイの中で対応を実践した。学生にとっては、自分の担当業務において電話を介したやりとりが必要になった時の対応という、切実な現実にもどのように向き合うかを考える貴重な機会となった。

	氏名	背景
講師兼司会	長野留美子 (関東聴覚障害学生 サポートセンター)	企業での就労経験および障害者の雇用をサポートする業務経験のある聴覚障害者。
同僚役	蓮池通子氏 (筑波技術大学)	PEPNet-Japan 事務補佐員。コーディネーターとして聴覚障害者の職場でのトラブル対応の経験有り。

## 【ロールプレイの様子】

ロールプレイに臨んだ学生たちは、一見何気ない同僚との会話に苦しい表情で臨んでいた。以下で紹介する例は、2回目のロールプレイにあたる。1回目では、聴者の同僚 (B) との会話がうまく通じなかったため、聴覚障害者側 (A) は状況がつかめず、B側もどうすればいいのかAの意向がわからず苦慮する結果となった。講師からは、「電話口で相手を待たせない」「同僚に頼むべき事を整理する」とのポイントが示され、それを踏まえて行ったのが以下のやりとりである。( ( ) は動作や様子、【 】内は筆談で伝えた内容)

同 僚／(電話をとって) はい筑波スタイル社です。はい、毎度ありがとうございます。  
 サンプル株式会社さんですね。はい、・・・はい、少々お待ち下さいませ。  
 (電話を保留、職場の同僚たちに向かって) すみません、誰か、サンプル株式会社さんに見積もり送った人いますか？  
 (少し待って、誰も送った様子がないのでAの顔を見て) ねえ、サンプル株式会社さんに見積もり送った？  
 聴障者／(筆談で) 【すみません、書いてください。】  
 同 僚／(筆談と口話で) 【サンプル株式会社】さんに、【見積もり】送った？  
 聴障者／(うなずく)  
 同 僚／送った？間違っているみたいですごく怒ってるんだけど。どうする？電話なんだけど。  
 聴障者／(筆談で) 【耳が聞こえないので代わりに謝ってもらえますか？】  
 (ジェスチャーでお願いする仕草)

# empowerment

同僚／え！私が謝るの？だって私知らないよ。何を送ったかわかんないもん。どうしたらいいの？私、何の内容かわかんないんだけど…。何を送ったの？ねえ、待たせてるよ。とりあえずどうする？

聴障者／（「何を送ったの？」まで口話を読み取ってから筆談で）

【見積もり、サンプル、資料】

同僚／うん。…怒ってるよ。とりあえずどうする？

聴障者／（ジェスチャーで、手を合わせて謝る仕草）

同僚／謝るだけでいいの？

聴障者／（筆談で）【後ですぐ連絡します。いったん切ってください。】

同僚／後で連絡するって言えばいいのね？わかりました。

（電話口で）もしもし、大変お待たせしました。後ほど担当者から折り返しご連絡いたしますので。はい、申し訳ありません。失礼いたします。（電話を切る）

聴障者／（筆談で）【相手は何て？】

同僚／いやとりあえず、連絡待ってるって。すごく怒ってるよ。

聴障者／（筆談を続けようと、何かを書きかける）

同僚／ごめん、私これから会議に出ないといけないうんだ。ごめんね、ごめん時間なくて。

聴障者／（しぶしぶうなづく）

（ロールプレイここまで、約3分間）

このロールプレイでは、前半は、顧客からの電話に対して、見積の内容がどんなものだったかわからない上、必要な回答を手短かに伝えなければならない同僚 B の状況が聴覚障害社員 A に上手く伝わらず、意識のずれが生じたまま時間が過ぎてしまっていた。

A 役を担当した学生は、自分では電話対応ができないので何らかの代替手段を取らなければならないと考えていた様子が見られる。改善のポイントとしては、「後ほどメールで連絡すると伝えて下さい」という判断をもっと早く B に伝えることであつたと言える。

また、「見積書」とは商談を進める際に取引の金額を提示する重要な役割があり、間違いがあると仕事に大きな影響を及ぼしてしまうこと、「電話」はメールと違い、迅速・簡潔な

対応が求められるコミュニケーションのツールであるということなどは、学生生活ではあまり縁がないが社会生活の中では大切な知識である。ここで取り上げた例に限らずどの学生の場合も、そういったことを念頭に置いておけば、同僚 B の状況をかなり理解した上で対応することができるようになると思われた。



長野氏

### 【ロールプレイ後のコメントとまとめ】

聴覚障害者役の学生のコメント：

全然ダメだった。相手にすぐ返事をしなければならないのは難しい。

観察していた学生の感想：

すごく時間がかかってしまっていた。相手は怒っているのに。

同僚役の感想とアドバイス：

「あとで連絡します」と言ってくれたから、やっと電話を切ることができたけど、そこにたどり着くまでが長かった。それから、最初に「聞こえないから代わりに謝って」と筆談で言われたけれど、本当にこう言ったとしたら同僚の人はかなり腹が立つと思う。

「仕事の内容もよくわからないのにどうして代わりに謝らなければいけないの??」と。

講師からのアドバイス：

ロールプレイではやはり、相手を待たせないで対応するのに苦労していましたね。私自身も、電話の状況が把握できず困った経験はたびたびある。自分で対応するためには、まず相手の名前、内容（クレームの主旨）を確認しておいてもらって、後で改めて自分から連絡して謝罪する。具体的な対応方法も、電話を切ってから上司や同僚に相談すればよい。



ロールプレイの様子

### 【まとめ】

ロールプレイによる研修は、同日午前の「支援の依頼」で既に経験していたものの、大学の授業場面と職場で顧客に対応する場面とでは、求められる振る舞い方も人間関係も環境も異なり、学生はそれぞれ想像しながらロールプレイに臨む姿が見られた。自分の担当する仕事に関して電話を介したやりとりが必要になった、じっくり筆談する間もなく対応しなければならないという状況は、あまりに辛すぎると感じた学生もいたようだ。しかし、本来大切なのは、そうした環境を自分に不利なものと捉えるのではなく、電話で連絡を受けた場合はどのような段取りを取るのがよいか考えたり、同僚に何をどこまで頼めばあとは自分の責任で対処できるのかを見極めたりすることである。

今回の研修では時間が短かったこともあり、ロールプレイの後のフォローアップの時間が十分取れなかったが、研修時間を少し長めにとり、ロールプレイ中のやり取りの記録（パソコンノートテイクのログ）を本人が読み返して、実際には同僚が何を話していてどのような状況であったのかをきちんと振り返る機会があれば、より具体的に改善策を考えるきっかけを作ることができたのではないかと思われた。

また、健聴者の場合、業務中も常に周囲の仕事上のインフォーマルな会話から聴覚情報

# empowerment

を仕入れて、状況を把握し判断しているが、聴覚障害者の場合、こうした情報が入らず、前後の状況把握もできない状態で、突然の事態に対応を求められると戸惑うということを、あらかじめ周囲に説明しておくことも大切である。

職場の中で、自分ができることとできないことを見極め、どうすれば自分の担当する業務を遂行できるようになるのかをきちんと整理し、自分から周囲に働きかけて伝えていくことは欠かせない。今回の研修を機に、そのように自分から発信することの大切さに気づき、就職に備えてもらいたいと思う。



作戦タイム



ロールプレイ後のフィードバック

## コラム「仕事の中の電話とは？」 ～ろう者の場合～

長野 留美子

ろう者にとって、電話はどこの誰とどのようなやりとりをしているかが目に見えないため、実体が掴めないものである反面、「ダイヤルを押せばどこにでも自由につながる便利な機器」、いわばドラえものの「どこでもドア」のようなイメージを抱き、それを駆使できない自分には仕事上の決定的なハンディとなると捉えがちです。

実際、仕事においては、社内でのやりとりをはじめ、取引先や顧客とのやりとりなど様々な場面で電話を介したコミュニケーションが頻繁に行われます。

もちろん、電話を使用できない場合、代替手段として、EメールやFAXを駆使するという方法がありますが、やはり仕事上においてはケースバイケースではあるものの、直接相手と顔を合わせて話をしたり、電話でタイムリーにやりとりする方がスムーズに話が進むということが往々にしてあります。

しかしながら、場合によっては、電話だと相手の顔が見えない分、言い方がきつくなってしまったり、相手のペースを乱してしまったりすることもあると聞きます。

聴者は、日頃、そうした経験を積み重ねていくうちに、必然的に電話の勘どころを掴んでいくものと思われれます。しかし、ろう者にとっては、そうではありません。当事者として対応したことがないので、その勘どころが掴めないのです。

「門前の小僧 習わぬ経を読む」ということわざがあります。お寺に弟子入りした小僧が、門前の掃き掃除などをしながら、毎日お坊さんの唱える経を聞いているうちに、いつのまにか習わなくても経を読めるようになるということから、普段見聞きしていると知らず知らずのうちにその環境のことを身につけてしまうことのたとえです。

つまり聴者の場合、入社後、上司や先輩による電話口での対応を聞いていることで、電話の相手方に関する情報を知らず知らずのうちに学んでいる面があると思います。こうした情報は、業務を遂行する上で大切ではないでしょうか？

また、上司や先輩による電話での営業やクレーム対応を見聞きすることは、格好のOJTとなっている面もあります。これは、まさに「門前の小僧」の状態ですね。聴者は、こうした周囲の仕事上のインフォーマルな会話を耳にしていくうちに、自然と言葉遣いから電話の勘どころ、社内のルールや顧客との接し方などを身につけてゆくものと思われれます。





# empowerment

しかし、ろう者の場合、こうした目に見えない聴覚情報は獲得できませんので、いわゆる「**門前の小僧 見えぬ経は読めぬ**」状況に置かれがちです。そのことに本人も周囲も気づいていないため、小さな行き違いや誤解が積み重なり、様々なトラブルに発展してしまうということが残念ながらあります。私自身もそうした失敗の経験が何度かありますし、そのたびに同僚や上司とのやりとりを通して、仕事上のコミュニケーションにおいては、電話は便利な機器というだけでなく、意思疎通が湾曲して伝わってしまう難しい面もあることを知ったという経験があります。

ろう者は、自分がそうした状況に置かれているということを自覚し、ランチタイムなどを使って、同僚や上司に自分の状況を説明して、周囲でどのようなやりとりが行われているかを教えてもらえるようにするとよいでしょう。

また、業務における電話を介したコミュニケーションの中に、ろう者が介在することで、周囲の業務に混乱を来すこともあり得るため、ろう者自身も自分にできることとできないことを見極めて、自分にできる業務を作り出し、その職場に必要とされる人間になっていく努力が必要になってくると思います。

そのためにも、自分から筆談なりメールなり様々な手段を使って、周囲とのコミュニケーションを積極的にとっていく姿勢が何よりも大切になってくると思います。

## 研修④【就職に備える】メール報告

### 企画概要

#### 1. 内容

聴覚障害者に限らず、どのような職業についてとしても業務を遂行する上でメールでのやり取りは必須であるが、特にコミュニケーション面、電話や会議などの場面で何らかの配慮が必要となる聴覚障害者にとって、視覚的にやり取りできる「メール」は仕事をする上で重要なツールになる。ビジネスメールの基礎を、実践練習を通して学ぶ。

#### 2. ねらい

業務を遂行する上で欠かすことのできないビジネスメールの基礎を、実践練習を通して学ぶ。

#### 3. 時間

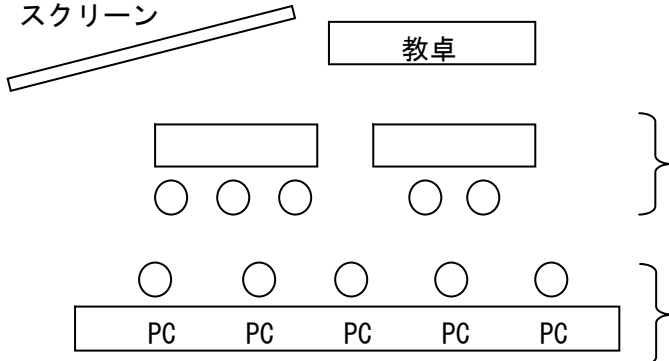
40分

#### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	1名	聴覚障害学生に伝わるように企画趣旨を確実に説明すること。学生同士のディスカッションをうまく促せる人が望ましい。
講師	1名	聴覚障害者の日本語文の特徴、指導に精通している人がよい。
受講者	4～5名	受講生の人数が多ければグループごと実施。

# empowerment

## 指導計画

	内容	留意事項
<p>教室配置</p>	 <p>The diagram illustrates the classroom arrangement. At the top left is a 'スクリーン' (Screen). To its right is the '教卓' (Teacher's desk). Below the teacher's desk are two student desks, each with two chairs. At the bottom is a long table with five 'PC' labels, each with a chair in front of it. Brackets on the right side group the two student desks and the row of PCs.</p>	<p>メール作成時 以外</p> <p>メール作成時</p>
<p>情報保障</p>	<p>なし（聴覚障害学生全員がわかるような方法で進行する）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>趣旨説明・方法は紙で当日資料として配付し、パワーポイントでも提示する。説明するときは、該当箇所を指し示しながら。</li> <li>声のみで話す場合は、顔を受講生の方へ向けて口はできるだけ大きくはっきりと。</li> <li>手話通訳、パソコンノートテイクといった情報保障がないためにわからない部分があれば、学生の方から確認する、というスタンスを徹底する。</li> </ul>	
<p>進行・展開</p>	<p>○趣旨・方法説明（5分）</p> <p>（1）趣旨・本日の流れ お題を提示してメール作成 →学生同士でフィードバック →講師からフィードバック の流れで進める。</p> <p>（2）方法説明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスメールと友達とのメールとの違いについて説明</li> <li>聴覚障害者にとってのメールとは？</li> </ul> <p>〈メールの内容〉お礼と依頼 立場：講演会の主催者 宛先：〇〇△△氏 沖縄在住（仮定）。</p>	<p>本企画ではより具体性を持たせるため、宛先を1日目「ロールモデルに学ぶ（1）」の講師の方という設定にした。</p>

	<p>今回は往復航空機を利用した。</p> <p>内容：以下の 2 点を伝えるメールを作成する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演に対するお礼</li> <li>・往復に使った飛行機の半券を事務局に送ってほしい (ただし、事務局の住所は先日お伝え済み)。</li> </ul> <p>送信日：本日</p> <p>制限時間：15 分 (完成した人から印刷する。印刷の方法はあらかじめ講師から説明する)</p> <p>○メール作成 (15 分)</p> <p>パソコン (メモ帳) でメールを作成する。 完成後保存、印刷する。</p> <p>○フィードバック (15 分)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①グループ全員でお互いの書いた物を見て意見交換 (5 分)</li> <li>②講師より学生のメールを数例取り上げ、フィードバック、解説する (5 分)</li> <li>③講師の模範例を提示する (5 分)</li> </ol> <p>○印刷したメールを回収する (グループ名、名前が記載されているか確認すること)</p> <p>===終了===</p> <p>○ 回収したメールの添削</p> <p>学生のメールを添削し、研修会のクールダウン時に学生に返却する。(メールは一字一句を添削するのではなくメールの文章全体についてコメントすることとし、メール模範例、今回のとりあげたビジネスメールの背景についての説明文と一緒に返却。)</p> <p>主な添削のポイントは 3 点ある。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① ビジネスメールで必要となるポイントが書かれているか (模範例参照)</li> <li>② 相手との仕事上の関係 (仕事を依頼する、される等) が把握できた上でメール作成できているか (添削コメント</li> </ol>	
--	---	--



# empowerment

	<p>参照)</p> <p>③ 日本語文（尊敬語、謙譲語等）</p> <p><b>【進め方のポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ビジネスメールと友達とのフランクなメールのやり取りの違いについて最初にはっきり説明しておく。</li><li>➤ 就職後、仕事でやりとりするメールの文章が他者にどのような印象を与え、どう評価されるのかについて学生に意識づけできるような説明をする。</li><li>➤ 本企画は情報保障をつけないで進行するが、学生が「わからない時は自分から必ず確認すること」を徹底し、その考え方をスタッフ間でも共有すること。わからないときは学生は進行を止めて質問をしてよい。（社会に出てからは本人が何もアクションを起こさずに、自動的に本人が望む配慮のある環境になることは考えにくい。本人が自ら周囲に働きかける姿勢が重要になるため。）</li><li>➤ 本企画での学生同士での意見交換は、「他者の意見を知る」「知らなかったことに気づく」という意味で非常に重要な機会として位置付けている。様子を見て、必要があれば、司会が学生同士のコミュニケーションをうまく促す役割を担うこと。特に、抽象的な意見交換にとどまってしまう場合には、具体的な意見交換につながるように声かけをする。</li></ul>	
指導教材 資料	<ul style="list-style-type: none"><li>・説明用スライド</li><li>・講師の模範例</li><li>・学生の作成したメールの添削コメント例</li></ul>	

## 指導教材・資料

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

研修④就職に備える  
「メール報告」



司会: 河野(こうの) 恵美(立教大学)  
講師: 河野(かわの) 純大(筑波技術大学)

1

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

この時間のねらい

仕事をする上で  
欠かせない  
ビジネスメールの  
基礎を学ぶ!

2

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

企画の流れ

STEP1 メールを書いてみよう! (15分)  
お題に沿ったビジネスメールを書いてみる

STEP2: 班の仲間と見せ合おう! (5分)  
ビジネスメールに必要な項目は何か、友だちのメールから考える

STEP3: 講師からコメントをもらおう! (5分)  
みんなが書いたメールを借りてコメントします!

3

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

メールを書いてみよう! STEP 1!

この説明が終わった後、後ろのパソコンに移動する。  
↓  
指定の席に座る(席は最後に提示します)。  
↓  
デスクトップに保存されている、自分の名前前のメモ帳を開ける。  
↓  
書き終わったら上書き保存。  
↓  
印刷(2部印刷すること)。  
↓  
メールを持って元の席に移動。

4

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

石野・メモ帳

グループ名: 班  
氏名: \_\_\_\_\_

送信者: ○×△@aaaa.ac.jp (自分のアドレス)  
宛先: □▽◆@bbbb.ac.jp (李東虎さんのアドレス)

件名:  
(本文)

・グループ名  
・氏名  
を書く

・件名  
・本文  
を書く

5

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

メールを書いてみよう! STEP 1!

〈メールの内容〉お礼と依頼

立場: 講演会の主催者(PEPNet-Japan事務局員として講演を依頼した人)

宛先: ○×△△氏 (ロールモデルに学ぶ1 講師)  
沖縄在住。今回は往復航空機を利用した。

内容: 以下の2点を伝えるメールを作成する

- 講演に対するお礼
- 往復に使った飛行機の半券を事務局に送付依頼  
(返信用封筒は先日渡してあり、そこに事務局住所も記載済み)。

送信日: 本日

制限時間: 15分! (メール完成→上書き保存→印刷まで15分)

# empowerment

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

## パソコン座席配置

スクリーン(ワイヤレス・DHC表示) 講師 司会 教員用  
JTBPC 教卓

メール作成時以外  
メール作成時

7

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

## STEP 2!

### 2~3人でメールを見せ合おう!

- ・ビジネスメールに必要な項目はなんだろう?
- ・友だちのメールのどこが良かった?
- ・何が足りないかな?

8

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

## STEP 3!

### 講師からのコメント

9

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

## 模範例!

<件名>【エンパワーメント研修会】交通費・飛行機半券の郵送のお誘い  
<本文>

◇◇株式会社  
〇〇△△様

いつもお世話になっております。PEPNet-Japan事務局の山田です。

先日はお忙しい中、エンパワーメント研修会「ロールモデル」に学ぶ1:若手社会人と参加者とのクロストークにてご講演いただき、ありがとうございました。冲撃からつづばまでご足労いただき、大変感謝しております。

おかげさまで、研修会に参加した学生からも今までは不安だったが働くことについてイメージがもてた、もっとお話を聞きたかった等の感想が寄せられております。

さて、本日は研修会の交通費の件でお誘い、ございまして、ご連絡し上げました。

【お帰りの際の航空券の半券】をPEPNet-Japan事務局まで郵送いただきたくお願ひ致します。返送の際には、先日お渡し致しました【返信用封筒】をご使用くださいませ。事務処理の関係で、【〇月●日まで】に郵送いただけますと大変助かります。

お手数をかけ致しますが、よろしくお願ひ致します。

まだまだ暑い日が続きますが、ご自愛くださいませ。今後ともどうぞよろしくお願ひ致します。

PEPNet-Japan事務局  
山田 花子  
TEL. 00-0000-0000  
Mail ●×△@□ ac.jp

10

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

<件名>【エンパワーメント研修会】交通費・飛行機半券の郵送のお誘い  
<本文>

◇◇株式会社  
〇〇△△様

いつもお世話になっております。PEPNet-Japan事務局の山田です。

先日はお忙しい中、エンパワーメント研修会「ロールモデル」に学ぶ1:若手社会人と参加者とのクロストークにてご講演いただき、ありがとうございました。冲撃からつづばまでご足労いただき、大変感謝しております。

おかげさまで、研修会に参加した学生からも今までは不安だったが働くことについてイメージがもてた、もっとお話を聞きたかった等の感想が寄せられております。

さて、本日は研修会の交通費の件でお誘い、ございまして、ご連絡し上げました。

【お帰りの際の航空券の半券】をPEPNet-Japan事務局まで郵送いただきたくお願ひ致します。返送の際には、先日お渡し致しました【返信用封筒】をご使用くださいませ。事務処理の関係で、【〇月●日まで】に郵送いただけますと大変助かります。

お手数をかけ致しますが、よろしくお願ひ致します。

まだまだ暑い日が続きますが、ご自愛くださいませ。今後ともどうぞよろしくお願ひ致します。

PEPNet-Japan事務局  
山田 花子  
TEL. 00-0000-0000  
Mail ●×△@□ ac.jp

必ず【件名】を書くこと！  
わかりやすい件名が必要！

必ず【差出人】を示すこと！  
所属も記載すること！  
署名があるからといって省略してはいけない

【用件①】を書く！

模範例!

11

empowerment PEPNet-Japan  
日本聴覚障害者学生高等教育支援ネットワーク

<件名>【エンパワーメント研修会】交通費・飛行機半券の郵送のお誘い  
<本文>

◇◇株式会社  
〇〇△△様

いつもお世話になっております。PEPNet-Japan事務局の山田です。

先日はお忙しい中、エンパワーメント研修会「ロールモデル」に学ぶ1:若手社会人と参加者とのクロストークにてご講演いただき、ありがとうございました。冲撃からつづばまでご足労いただき、大変感謝しております。

おかげさまで、研修会に参加した学生からも今までは不安だったが働くことについてイメージがもてた、もっとお話を聞きたかった等の感想が寄せられております。

さて、本日は研修会の交通費の件でお誘い、ございまして、ご連絡し上げました。

【お帰りの際の航空券の半券】をPEPNet-Japan事務局まで郵送いただきたくお願ひ致します。返送の際には、先日お渡し致しました【返信用封筒】をご使用くださいませ。事務処理の関係で、【〇月●日まで】に郵送いただけますと大変助かります。

お手数をかけ致しますが、よろしくお願ひ致します。

まだまだ暑い日が続きますが、ご自愛くださいませ。今後ともどうぞよろしくお願ひ致します。

PEPNet-Japan事務局  
山田 花子  
TEL. 00-0000-0000  
Mail ●×△@□ ac.jp

【用件②】を書く！

【終わりの挨拶】を書く！

【署名】をつける！

模範例!

12

**件名**

**宛名**

**差出人**

**挨拶**

**署名**

<件名>【エンパワメント研修会】交通費・飛行機半券の郵送のお礼、  
<本文>

〇〇株式会社  
〇〇△△様

いつもお世話になっております。PEPNet-Japan事務局の山田です。

先日はお忙しい中、エンパワメント研修会「ロールモデルに学ぶ①：若手社会人と参加者とのクロストーク」にてご講演いただき、ありがとうございました。  
沖縄からつばまでご足労いただき、大変感謝しております。

おかげさまで、研修会に参加した学生からも今までは不安だったが働くことについてイメージがもてた、もっとお話を聞きたかった等、の感想が寄せられています。

さて、本日は研修会の交通費の件でお礼、かごさしまして、ご連絡差し上げました。

【お帰りの際の航空券の半券】をPEPNetJapan事務局まで郵送いただきたくよろしくお願い致します。  
返送の際は、先日お渡ししました【返信用封筒】をご使用くださいませ。  
事務処理の関係で、【〇月●日まで】に郵送いただけますと大変助かります。

お手数をかけますが、よろしくお願、致します。

まだまだ暑い日が続きますが、ご自愛くださいませ。  
今後ともどうぞよろしくお願、致します。


PEPNet-Japan事務局  
山田 花子  
TEL 00-0000-0000  
Mail ●△@□ ac.jp

模範例！

講演お礼

半券送付  
依頼

13



empowerment

**PEPNet-Japan**  
日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク

お疲れ様でした！

メールを印刷した紙は回収します。  
司会に渡してください。  
添削して、明日のご帰宅までにお返します。

14





# empowerment

## 【講師の模範例】

<件名> 【エンパワメント研修会】交通費：飛行機半券の郵送のお願い

<本文>

◇◇株式会社

〇〇△△様

いつもお世話になっております、PEPNet-Japan 事務局の山田です。

先日はお忙しい中、エンパワメント研修会「ロールモデルに学ぶ（1）若手社会人と参加者とのクロストーク」にてご講演くださりまして、ありがとうございました。

沖縄からつくばまでご足労いただき、大変感謝致しております。

おかげさまで、

研修会に参加した学生からも今までは不安だったが働くことについてイメージがもてた、もっとお話を聞きたかった等、の感想が寄せられております。

さて、本日は研修会の交通費の件でお願いがございまして、ご連絡差し上げました。

【お帰りの際の航空券の半券】を

PEPNetJapan 事務局まで郵送いただきたくよろしくお願い致します。

返送の際には、

先日お渡し致しました【返信用封筒】をご使用くださいませ。

事務処理の関係で、【〇月●日まで】に郵送いただけますと大変助かります。

お手数をおかけ致しますが、よろしくお願い致します。

まだまだ暑い日が続きますが、ご自愛くださいませ。

今後ともどうぞよろしくお願い致します。

-----  
PEPNet-Japan 事務局

山田 花子

TEL&FAX: 00-0000-0000

Mail: ●×△@□.ac.jp  
-----

## 実施報告

本企画では、ビジネスメールとしてよくある「お礼と事務手続きの依頼」を取り上げた。まず、司会が企画趣旨と実践練習をするビジネスメールのテーマと内容を説明し、受講生が個別にメールを作成、お互いにそれを見せ合い意見交換を行った。その後、講師が模範例を見せながら「ビジネスメール」の基本となるフォーマットについて説明をした。短い時間ながら、実際に自分でメール作成をし、他の人のものをみて比較することで、多くの学生が自分自身の現状や課題に気づいたようであった。

### 【役割】

	氏名	背景
司会	このの 河野 恵美 (立教大学)	本事業 WG 委員。立教大学しょうがい学生支援室でしょうがい学生支援コーディネーターとして勤務。
講師	かわの 河野 純大氏 (筑波技術大学)	筑波技術大学で日常的に聴覚障害学生の指導を行っている。

### 【メール作成】



メールを作成する学生

司会による企画説明の際「仕事を始めたから“聴覚障害者は、耳は聞こえない、聞こえにくいが目は見える。だから、きちんとした文章が書けるはず”というように周囲からみられている。その中で、本当にメールがきちんと書けるかどうかは非常に大事になる」という説明を加えた。この説明は、多くの聴覚障害学生に響いたようである。

メール作成は長めに時間を取り 15 分とした。書き終わらない学生も多いのではと予想していたが、実際には時間内に書き終

えている学生がほとんどであった。また、かなり早く書き終わる学生もいる中で、制限時間内に書き終わらない学生も数人おり、個人差があった。しかし、一見問題なく書けているようにみえる学生のメールも、よく確認すると添削すべき箇所があった。

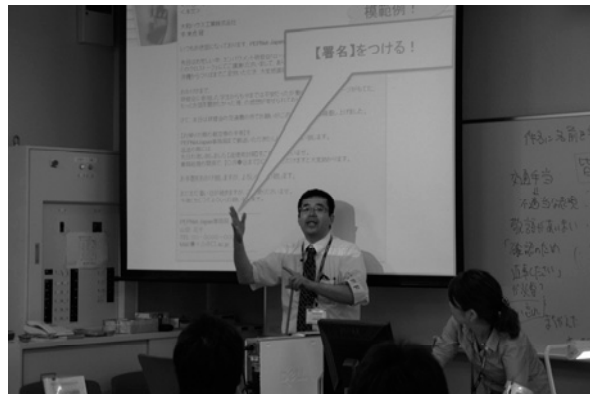
例えば、携帯のメールに慣れているからか、自分の名前を書いていない、必要以上の改行（常に 3 行改行している）をしている、文末は「です」「ます」調になっているものの話し言葉で書いている、などである。これは多くの学生にみられた。

対外的な言葉遣いとその使い分けについて非常に印象に残ったので、事例をいくつか紹

介したい。

「〇日までに必要書類を郵送してほしい」という主旨の文章を、「〇日厳守」と書いている学生がいた。これはおそらくいつも自分が教職員等からもらっているメールを模倣しているものと思われる。また、実践練習のテーマと内容は「こちら（受講生）からメールの送信相手に仕事をお願いしている」という設定なのだが、仕事を依頼した相手の交通費について「後日、立て替えさせていただきます」と表現している学生が複数いた（実際には、こちらが相手に仕事をお願いしているので、立て替えているのは相手である）。これは、仕事の仕組み（依頼する・される）、関係性を知らないことに起因しているのでは、と推測し、添削のコメントに今回のテーマ設定の背景について簡単に説明を付記することとした。

もうひとつは、自分の肩書、署名の書き方である。今回、説明用スライドにかなり詳細に設定を書き、設定では受講生の「立場：講演会の主催者」と記載した。メール文頭に「こんにちは、講演会の主催者 〇〇と申します」というもの、署名に「講演会主催者 〇〇 \*\*\*@\*\*\*ac.jp」と書いている学生が数人いた。この場合は、「講演会の担当 〇〇です」などと書くべきだが、ビジネスメール以前にこのような対外的な言葉遣いが身につけていないと思われる学生もいた。



解説をする講師の河野氏

一方、「いつもお世話になっております」等の枕詞、「時節柄、ご自愛ください」といった結びの挨拶まできちんと書くことができている学生もいた。短時間でほぼ添削が不要なメールを作成する学生もおり、これは、学年のみならず、大学内外の活動等を通して、対外的なメールを書き慣れているかどうか、メールを含めた対外的なやり取りの経験がどの程度あるかに大きく関わっているようであった。

実践練習の要、「お礼」については、話し言葉であったとしても自分で考えた感謝の気持ちやエピソードを書いている学生が何人かいた。ビジネスメールにはある一定のフォーマットはあるが、マニュアルのない内容のビジネスメールを書くこともある。その際、自分で考えて書く、というチカラが非常に大切になるので荒削りではあっても具体的なエピソード等を書くことができることは大切であると感じた。

### 【学生同士／講師からのフィードバック】



解説を聞く学生

学生がグループ全員でお互いの書いたものを見て意見交換する時間は5分と短く、きちんと学生同士で意見交換できるかやや心配していたが、すでにくつかのプログラムを一緒にこなしていた後でもあり、司会が促さなくてもどのグループも自発的に話し合っていた。ただ、「ここはいいと思う」「ここはよくないと思う」という発言はあっても、具体的に何がよく、何がよくないのかについての言及は少なく、その点についてだけ司会が介入することがあった。

実際に、模範例をみせながらの講師のフィードバックは非常にわかりやすかったようである。自分でメモを取っている学生も複数いた。

### 【まとめ】

今回の受講生である聴覚障害学生は、物心ついた頃から当たり前の物として携帯電話が存在しており、携帯電話で日常的にメールをやり取りすることも特別なことではない世代である。しかし、聴覚障害学生が日常メールをやり取りするのは非常に限定的な交友関係の中だけであり、「今まで通りのメールでは仕事を始めてからは通用しない」ということを学生に自覚してもらうことが重要である。大学までは、他者に送るメールとして多少そぐわない文章を書いている、意味さえ通じれば対応してもらえることが多いが、社会に出てからはそうはいかない。この当たり前のことをしっかり説明することにより、受講生が問題意識を持つようなきっかけを作ることが大切であると感じた。

ビジネスメールとしてこなれているかどうかとは別に、「日本語文」の問題を感じた学生が若干名いた。これと関連して、受講生のメール添削は、グループごとにブラザー・シスターが添削することになっていたが、どのレベルまで添削するのかについては、ブラザー・シスターの間でもかなり意見が分かれるところだった。聴覚障害学生の中には、自分の日本語の文章に不自然さがあることを自覚している人もいるので、不自然な箇所は全て添削してよい、という意見や、違和感がある部分全てを添削することで逆に自信を喪失してしまうのではないかと、場合によっては日本語そのものについての指導になるが研修会という1回きりの限られた時間の中でどこまでやるのが適切であるか、など様々な意見交換がなされた。今回の研修会はスケジュールがタイトだったこともあり、ブラザー・シスターの間で、共通した添削基準をもって添削することが困難だったため、本企画講師の<sup>かわの</sup>河野氏がコメント添付する形で返却した。返却時にすぐにコメントに目を通す学生が多く、時間が許せば添削まで企画スケジュールに含めてもよいかもしれない。今後、同様の企画を行う際

# empowerment

も添削基準はとても重要なものになるだろう。しっかり議論したうえで企画を実施することが望ましい。

また、本企画では進行の手順としてまず何も知識がないところで書かせ、ビジネスメールの基本を説明し、添削するというプロセスを採用した。しかし実施してみたところ、逆に、ビジネスメールの書き方の基本をまず説明し、その後で実際に書いてみるというプロセスの方がより効果的な学習になったのではないかという点が反省点として挙げられた。

学生のアンケートからは「ビジネスメールに限らず、事務的な連絡などのメールの書き方を教わる機会が今までなかったので、学生のうちに学べて良かった。」「実際の仕事上、耳が聞こえないのでメールはとても重要になる。そこをきちんと押さえていたし、私のメールの作り方の問題点をあぶりだしてくれたので良かった。」などの記述があった。教職員の方からは、聴覚障害学生に限らず「大学生」として必要になるスキルなので、自分の大学の学生にぜひ受けてほしいと思うような企画だった、との感想をいただいた。



熱心に解説を聞く学生

## 【学生の例（改善の余地があるメール）】

※学生が書いたメールに多く見られた例を抜粋して事務局が編集・作成

件名	講演会の主催者 ○○○○です。 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">件名がわかりにくい</span>
本文	<p>先日は、わざわざ沖縄からつくばへ来てくださって、 ありがとうございました。</p> <p>とても学生にとっても見学者にとっても有意義になりました。 また機会があれば、ぜひとも講演しに来てください。</p>
接続詞が間違っている	<p>さておき、筑波技術大学に来られた時の交通手当がつきます。</p> <p>敬語が使われていない <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">敬語が使われていない</span></p>
ひとつの単語が2行にまたがっている	<p>そこで貴殿にお願いがあります。今回の講演のために使った旅費の中に、飛行機の半券を事務局に送っていただきたいのです。</p> <p>後日、立て替えさせていただきます。 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">話し言葉で書かれている</span></p>
	<p>なお、返信用封筒には事務局の住所が記載しておりますのでそのままご用意ください。 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">語彙の選択が間違っている</span></p> <p>期限は今月30日厳守です。</p> <p>PEPNet-Japan 事務局 □□□□ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">署名がない</span></p>
講師コメント	<p>×班 □□さん</p> <p>あまり経験のないパターンのメールの作成で大変だったと思います。しかし、<u>将来必要となるスキル</u>ですので、これからも努力を積み重ねましょう。「模範例」をよく読んで、件名・宛名・差出人・挨拶・用件・署名など、基本的な形(かたち)を身につけましょう。</p>

# empowerment

## 【学生の例（講師の評価が高かったメール）】

※以下は実際に学生が書いたメールを編集せずに掲載した

件名	講演会のお礼と郵送の依頼
本文	<p>〇〇△△ 様</p> <p>めっきり涼しくなり秋も深まりつつある季節柄ですが、いかがお過ごしでしょうか？</p> <p>いつもお世話になっております。</p> <p>PEPNet-Japan 事務局の□□□□です。</p> <p>先日は「ロールモデルに学ぶ1」の講師として講演していただき誠にありがとうございました。</p> <p>ユニークな喻えも交えながらわかりやすくお話ししていただき、参加者からも好評の声をいただきました。</p> <p>充実した内容の講演で私も大変勉強になりました。</p> <p>おかげさまで講演会も成功のうちに閉会し、私どもも嬉しく思っております。</p> <p>改めて、〇〇様には深くお礼を申し上げます。</p> <p>さて、〇〇様をお願いしたい事がございます。</p> <p>〇〇様が会場までの往復に利用しました飛行機の半券を当事務局まで郵送していただく存じます。</p> <p>先日お渡しいたしました返信用封筒に上記の半券を入れて当事務局まで郵送していただくようお願い申し上げます。</p> <p>なお、当事務局の住所は返信用封筒に記載してありますのでそのままお送りください。</p> <p>お忙しい中お手数おかけいたしますが、何卒よろしく願いいたします。</p> <p>それでは体調など崩されませぬようご留意くださいませ。</p> <p>=====</p> <p>平成23年9月19日</p> <p>PEPNet-Japan □□</p> <p>連絡先 □×△@aaaaa.ac.jp</p> <p>=====</p>

講師	×班 □□さん
コメント	<p>おおよそ上手に書けていると思います。</p> <p>参加者からの好意的な感想を添えているところなどは評価できます。</p> <p>「模範例」を読んで、基本的な形(フォーマット)(署名など)を確認しておいて下さい。</p>

### 【講師コメントのパターン】

講師から学生には、学生が書いたメールの内容に合わせて、大きく分けて4パターンから1つのコメントを添付して返却された。

(1) あまり経験のないパターンのメールの作成で大変だったと思います。しかし、将来必要となるスキルですので、これからも努力を積み重ねましょう。

「模範例」をよく読んで、件名・宛名・差出人・挨拶・用件・署名など、基本的な形(かたち)を身につけましょう。

(2) 「模範例」をよく読んで、件名・宛名・差出人・挨拶・用件・署名など、基本的な形(かたち)を身につけましょう。

講師の先生へのメールなので、正しい「敬語」や失礼の無い表現を使う必要があります。敬語は練習を積んで身につけましょう。

(3) おおよそ上手に書けていると思います。

参加者からの好意的な感想を添えているところなどは評価できます。

「模範例」を読んで、基本的な形(フォーマット)(件名など)を確認しておいて下さい。

(4) コメントすることが無いくらいよくできています。

あえて追加した方が良いことをあげるとするならば、「参加者からの好意的な感想」を添えることくらいでしょうか。

### ※全員共通の補足

講演会に講師をお呼びする手順例(事務局のお仕事)

- ①メールなどで講師本人に依頼し、内諾を得る。
- ②講師と調整し、所属長宛てなどに講師派遣依頼状を送付し、許諾書を返送いただく。
- ③講師と内容等の調整を行う。

※必要に応じて、交通費をお支払いしての打ち合わせにもご参加いただく。



# empowerment

- ④配布資料、情報保障のための資料作成を依頼する。
- ⑤必要に応じて、航空機・宿泊の手配をする。
- ⑥(講師に立て替えをしていただき)会場にお越しいただく。
- ⑦振込依頼書、旅行伺書など、必要書類への記入・押印などをお願いします。
- ⑧主催者側の組織内の会計の決済の処理に必要なため、航空券の半券と、航空券の領収書を後日郵送いただく。
- ⑨主催者側の会計や事務上の処理・決済などを行い、決済後講師へ謝金の振り込み。

## 集合写真



研修④【就職に備える】終了後、筑波技術大学内にある「ゆずり葉」のもとで集合写真を撮影しました。ゆずり葉は、全日本ろうあ連盟 前理事長 安藤 豊喜氏より寄贈されたものです。同連盟創立 60 周年記念映画の題名にも用いられているこの樹木は、上の世代から下の世代へ大事なものをゆずり伝えていくことを象徴しています。木の由来と本研修の趣旨、そしてまぶしい参加学生の笑顔があいまって、印象的な一枚となりました。

## 研修⑤【ロールモデルに学ぶ(2)】

### 導 入

p.11

### 支 援 の 活 用

p.63

### 交 流

p.53  
p.145

### 就 職 へ の 備 え

p.25  
p.103  
p.139

### キャリアデザイン

p.151

若手聴覚障害者を講師とする【ロールモデルに学ぶ(1)】に対して、本プログラムでは現在50～60歳で会社に長く勤務し、管理職も経験されているろう者・難聴者数名を講師に招く。

【就職に備える】プログラムで「模擬面接」「職場での困難」「メール報告」と疑似体験を重ねたあとに用意される本プログラムで、経験の豊富な講師より会社で働く上での知恵、ろう者・難聴者としての振る舞い方などの話を伺うことにより、将来働く自分の自己像と必要な課題を具体化させるのが本プログラムの目的である。

### 企画概要

#### 1. 内容

ロールモデルに学ぶ(1)よりも更に就労経験豊富な、会社で長く経験した方(50歳～60歳)のお話を聞くことで、会社で働く上での知恵などを学ぶ。またバックグラウンドの異なる二人の対談から、一つの物事に対する多角的な見方や、立場が違っても共通して重要なこととは何かを学ぶ。

#### 2. ねらい

- ・お二人の会社での経験の話を通して、「エンパワメント」のイメージをつかむ。具体的には、今までどのようにして「問題を解決してきたのか」を先輩から学ぶ。
- ・1日目「ロールモデルに学ぶ(1)」は25-35歳の先輩方をお招きしたが、この企画ではそれと対比させて50歳～60歳のお二人のお話を伺う。

#### 3. 時間

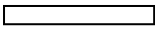
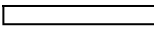




150分

# empowerment

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	2名	講師の対談を誘導したり、受講者が求めていることを引き出す。
講師	2名	若手の方にロールモデルに学ぶ（1）でお話しいただいたので、本企画ではさらに経験豊富な方をお招きする。出来れば異なるバックグラウンドを有する方が望ましい。（インテグレーション経験者とうろう学校育ちなど）
受講者	18名	

### 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>情報保障用   スライド用</p> <p>久松氏   日下部氏</p> <p>司会   司会</p>	情報保障用とスライド用のスクリーンを並列に置いて、対談を進行させる。
進行・展開	<p>基本的には司会からの質問を挟みながら対談形式で進行。 更に参加者との質疑応答も行う。</p> <p>①自己紹介（30分） ②パネルディスカッション(90分) ③参加者との質疑応答（20分）</p> <p>※休憩はパネルディスカッション中に10分ほど取る ※質疑応答の前に参加者が質問を考える時間を5分ほど取る</p>	司会からの質問内容は「司会からの質問候補リスト」を参照。
用意する教材等	司会からの質問候補リスト 進行用スライド	

## 指導教材・資料

**司会からの質問候補リスト****①イントロ用の質問**

- 生い立ち、経歴について簡単に自己紹介
- 仕事内容（専門分野など）について
- 大学/職場でのコミュニケーション方法について
- 大学/職場での支援方法について
- どんなスキルを身につけたか
- どんな人脈（リソース）があった/を作ったか

**②突っ込んだ質問**

- 会社に入る前と入った後のイメージの違いについて
- 大学や職場でどんな工夫をしている/していたか？
- 周りの理解を得るためにどんな活動をしたか？また、どういう行動を通して、聴者との距離が縮まったと感じたことはあるか？
- 今までで印象に残っている、聴覚障害に関して聴者に言われたこと
- （聴覚障害者は昇進が難しいという話をよく耳にしますが）それについてどう考えるか？特に聴者の部下を持った時、どう信頼関係を築いていったのか？
- 今の学生はメールやFAX、携帯など支援環境が整っているが、それが無かった時代の人から見るとどう感じるか？（どの時代であっても大事なことは？）
- （今の社会人の転職に触れて）一つの会社に長く働いて思ったこと
- 結婚のなれそめ
- 今だから言える失敗談

**③まとめ用の質問**

- ロールモデルの方にどんな影響を受けましたか？また、どんなところを参考にしましたか？
- 先輩からのメッセージ「大学時代にやっておくべきこと」（特に大学生に身につけてほしいスキル）
- 振り返ってみて、これがエンパワメントだと感じたことは？

## 実施報告

## 【役割】

	氏名	背景
司会	児玉英之 (慶應義塾大学大学院) 管野奈津美氏 (筑波大学大学院)	本事業 WG 委員。児玉氏はインテグレーション経験者で、管野氏はろう学校経験者。
講師	日下部隆則氏 (富士ゼロックス株式会社) 久松三二氏 (全日本ろうあ連盟)	二名とも一つの会社に長く在籍した経験があり、管理職も経験されている。また、久松氏は会社を退職後にろう団体で活躍されている。

## 【講師の生い立ち】

まずはお二人のことを参加者に知ってもらうために、生い立ちを約 15 分ずつお話ししていただいた。その経歴を簡単にまとめると二人とも大学を出てから会社に就業している点では同じだが、高校までの経歴においては、久松氏はろう学校で 8 年間在籍してその後地域の中学校に転校した経験を持ち、日下部氏は一般校で育ち、ろう学校の経験は無いという違いがある。

そして久松氏は大学時代からろう団体の活動にも関わっており、その際に行政に対して働きかけるための交渉というものを学ばれたとのことだった。このろう団体での活動が今でも交渉術などといった形で自分にとって大きな経験になっているとのこともお話もいただいた。一方、日下部氏はろう団体には所属しておらず、周りに手話を使う人がいなかったため手話も習得していなかった。また大学や入社当初の会社でもコミュニケーションから阻害さ



久松氏

れる環境があり、それをどうやって改善しようか悩まれたそう。当時は逃げ出したくなることもあったが、それでも逃げなかったのは少ないながらも周りの人の理解があったからこそだったという。そのような環境にいる時には、どうしても人に支えてもらう必要もあると、今になって思うと振り返られていた。

**【対談】**

対談の流れは、司会があらかじめ用意した質問を講師にお聞きする形で進行した。講師同士の活発なやりとりが行われることを期待していたが、実際は時間の制約などもあり上手く進まなかった。なお、あらかじめ司会が用意した質問リストは別紙に掲載したので、今後の参考にされたい。

この対談では、「問題を解決する力」をキーワードにお二人が会社内でどのように聴こえに関する問題を解決していったのか、また周りとの関係をどのように構築していったのか、を中心にお話いただいた。

久松氏は会社で特許に関わる仕事をしており、またその部では上司も聴覚障害について勉強してくれたそうだ。氏自身も改善案をたくさん提出されたそうだが、通るのは100の内1つか2つだけだったそうだ。ただしそれをネガティブに捉えるのではなく、10や100の内1つか2つ通れば御の字ぐらいに考えていた方が前向きになれるとのアドバイスもいただいた。一方日下部氏は、情報保障の改善の例として社内放送にまつわるお話をしていただいた。この時は、広報宣伝部をお願いしてそれまで音声でしか提供されなかった情報に字幕をつけてもらったそうだが、この願いを通して社内の理解を得ることが出来たのでその後もDVDや社長メッセージなどには全て字幕が付くようになったそうだ。きちんとしたルートで情報保障をお願いすればそれなりの対応はしてもらえるとということを学んだとのことだった。加えて、社内の障害者の待遇改善に対しても色々動かれたそうだが、この時に重要なのは「運動」ではなく、会社内では対立ではなく「提案」という形で理解者を増やしながら伝えていくとのことだった。会社を敵とみなすのではなく、一緒に働く仲間として見て提案するという形は、非常に参考になった。

**【学生の感想】**

企画終了後、学生からは「社会に出た先輩からじかに話をお聞きするよい機会となった。社会に出る前の心構えができたように思う」「普段から意識すべき事とは何か考えさせられた」「聾の人生の大先輩からいい話聞けて良い参考になった。自分でも頑張れると実感した」「日下部さんの生き立ちが自分と似ていたことが（大変個人的な理由ですが）気になった。一方で久松さんの生き方も日下部さん、自分自身と比較でき、非常に多様性（同じ聴覚障害者であっても違う生き方を選ぶということ）の感じられる場面であったと思う」などの感想が聞かれた。



日下部氏

# empowerment

## 【まとめ】

ロールモデルに学ぶ（1）では若手の方のお話だったが、今回は社会人の大先輩のお話だったので、学生たちも会社に入った後に管理職といった層の人の考えを知る良い機会になったのではないかと思う。また、話の中にはお二人が今まで会社で働いてきて得た哲学のようなものも含まれており、ロールモデルに学ぶ（1）のフランクな雰囲気とは異なった緊張感が得られたと思われる。

また、久松氏と日下部氏では、会社内での聴こえの問題に対するアプローチ方法や聴覚障害に対する考え方が違っていた。どちらか一方の話聞くだけでなく異なるバックグラウンドを持つお二人の話聞くことで、様々な違いを超えた共通点や自分がこれから社会に出る上で重要な何かを見つけることが出来たと思う。



対談の様子

## 交流②【筆談飲み会】

### 導 入

p.11

支  
援  
の  
活  
用

p.63

交  
流

p.53  
p.145

就  
職  
へ  
の  
備  
え

p.25  
p.103  
p.139

キャリアデザイン

p.151

交流企画の一つとして第2日目の夜に企画される本プログラムは学生、教職員、講師、スタッフ全員が飲食をかねて交流を深める内容である。

就職先での交流会でろう者・難聴者がコミュニケーションの問題から疎外感を味わう例は至る所にあふれている。その状況の中でできる方法として、発話や手話に頼らずに、筆談のみでコミュニケーションを図る「筆談飲み会」を実際に経験させることも本プログラムの主要な目的である。

あわせて、研修会に参加しての感想や意見をフランクに話し合う機会とする。

### 企画概要

#### 1. 内容

本企画は2日間別々のプログラムにわかれて研修を受けてきた学生と教職員の合同交流企画であり、学生同士だけではなく、講師や教職員との交流も深める事を目的としている。また、交流を通して聴覚障害学生エンパワメント研修会の感想や意見を交換することも狙いの一つである。

#### 2. ねらい

- ・参加学生・教職員間の交流
- ・大学間のネットワーク作り
- ・学生生活や就職活動、キャリアにおける情報交換
- ・エンパワメント研修会の感想・意見交換

#### 3. 時間

120分



# empowerment

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	1名	全体の司会・進行を担当。聴覚障害学生の学生生活に精通している人が望ましい。
アドバイザー	1名	筆談飲み会についてアドバイスを担当する。一般企業等に勤めており、経験豊富な社会人・聴覚障害当事者が望ましい。
アシスタント	1名	受付や会計の補助を担当。
参加者	約 50名	各テーブルに5～6人程度

### 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>奥の部屋にモバイル型遠隔情報保障システム用のパソコンを配置</p> <p>スピーカー</p> <p>手話通訳者 (読み取り)</p> <p>司会</p>	一番奥の部屋に通訳用のパソコンを配置し、各テーブルに iPod touch とブギーボード、書きポンを配布する。
情報保障	手話通訳 iPod touch を使ったモバイル型遠隔情報保障システム (パソコンノートテイク)	
進行・展開	<p>○初めの挨拶・乾杯・・・(5分) —歓談—</p> <p>○筆談飲み会を体験・・・(10分) —歓談—</p> <p>○教職員の方からコメント・・・(5分)</p> <p>○学生からコメント・・・(5分)</p> <p>○終わりの挨拶</p> <p>【進め方のポイント】</p> <p>➤ 中には手話を知らない学生や教職員がいることを留意し、全員が意思疎通を図れるよう、様々なコミュニケー</p>	座るときに学生達で固まってしまうないように、配置に気をつける。  何人か選んで参加した感想を話して頂く

	<p>ションツールを用意しておき、交流会の冒頭で説明しておく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 学生や教職員がお互いに円滑にコミュニケーションが図れているかどうか、常に確認しておく。何かあれば、ブラザーやシスターにヘルプをお願いする。</li> <li>▶ 参加者に未成年者がいる場合は飲酒することがないよう十分留意する。</li> </ul>	
--	---	--

## 実施報告

学生達だけで固まってしまわないよう、各テーブルに学生、講師、教職員をバランス良く振り分けて座って頂いた。普段から交流することのない学生と教職員同士、初めはお互い緊張したと思うが懇親会という場ということもあり、お酒の力も借りつつ(?)、少しずつ緊張が和らいでいった。

### 【役割】

	氏名	背景
司会	管野奈津美 (筑波大学大学院)	本事業 WG 委員/交流会企画担当。聴覚障害者として大学生活を経験している。
アドバイザー	日下部隆則氏 (富士ゼロックス株式会社)	本事業 WG 委員。長く一般企業に勤めており、職場で筆談飲み会を積極的に開いている。

### 【筆談飲み会を体験してみよう！】

以前日下部氏が自分の職場で「筆談飲み会」を開いていると話して下さったのをヒントに、懇親会の中で筆談飲み会を皆で体験してみようということで筆談飲み会の時間を設けた。まず日下部氏に筆談飲み会のコツを簡単に説明して頂き、「10分間手話禁止、声禁止」というルールを設けた上で、ブギーボードや書きポンによる筆談のみの会話をを行った。初めは少し戸惑いもあったようで、つい手話を出してしまう人がいると、他の人が「手話禁止だよー」と書いてみせて笑いが起きるなど、和気あいあいと笑顔で筆談したブギーボードや書きポンを見せ合ったりしていた。筆談でコミュニケーションするのはどんな感じが実際に体験してみて、特に手話がわからない教職員からは「すごく新鮮!」「また、周りの手話がわからず会話についていけなかったので、筆談してくれてほっとした。逆に聴者の中で音声による会話についていけず取り残される聴覚障害者の気持ちが理解できた」という声があり、印象的だった。

# empowerment

## 【学生の感想】

終了後学生からは「様々な年齢層、職業の方と楽しくおしゃべりできてとても楽しかった」「企画した筆談だけのやりとりは教職員にとっても一体感を感じ、お互いに知る機会になったと思う」などの感想が聞かれた。



筆談飲み会の様子

## 【まとめ】

聴覚障害学生にとって、大学卒業後、職場でどのようにコミュニケーションをとっていいのかという不安は大きいと思うが、懇親会で実際に社会人の先輩が筆談飲み会のコツを伝授したりと、耳が聞こえないなりに飲み会を楽しむ、また積極的に人と関わっていかうという姿勢から、それぞれ何らかを学びとったのではないだろうか。それも職場における仕事のスキルアップだけではなく、職場の人々と関わるスキルを磨くのも重要だと思わせてくれる、まさにエンパワメントにふさわしい懇親会企画であったと思う。



筆談飲み会の様子

## 特別インタビュー：筆談飲み会のプロ・日下部さんに聞く！！

学生、教職員共に大好評であった「筆談飲み会」。今回の企画を通して「筆談飲み会」に興味を持った方も多くおられると思います。そこで日下部さんに「筆談飲み会」について詳しくお話を伺ってみました。

Q. 2日目の筆談飲み会は大成功でしたね。有難うございました。職場で筆談飲み会を開かれているとお聞きしましたが、そもそも筆談飲み会を開くようになったきっかけや経緯を詳しく話して頂けますか？



画：大杉豊

**日下部：**常に私の周りは筆談だから、それが当たり前と言えば当たり前の環境だったのだけど、改まった筆談飲み会としての直接のきっかけは、社内の親しい友人が声をかけてくれたことです。

「私の周りの人たちがかべさんと一緒に飲みたいから紹介してよと言ってるねんけど、どう？」「どうもこうも全然知らない間柄やないんやし、そんなん直接声かけてくれたらいいやん」「私は慣れてるからいいけど、やっぱりどうやって声かけて仲良くなればいいのかわからない人はいるねん。ってか、そっちの方が普通やと思う」「あ、そんなもん？（そりゃ確かにそうだ。怖そうだし。どうやってコミュニケーションすればいいかわかんないんやろうし）。じゃセッティングよろしく」

そんなわけで、その友人がノートと筆記具持参&コミュニケーションから疎外しないことを条件にした「かべさんを囲む会」を開いてくれたのが始まりです。はじめはかべ会っていったけど、会を重ねるうちにいつの間にか筆談飲み会になりました。

Q. 日下部さんにとって筆談飲み会はどのような位置づけになっていますか。



**日下部：**安心して参加できるから、楽しいし、支えてもらってるなあとあらためて実感する場です。

# empowerment

Q. 筆談飲み会で印象に残ったエピソードがありましたらお聞かせ下さい。



目下部：笑えるのが、いつの間にか聞こえるもの同士がひたすら筆談はじめて笑い声あげたりすること。聞こえない人抜きで盛り上がることに筆談が持つ魅力があるように思います。また、その会話に参加してなかった人もノートを見て遡って話の文脈をたどれるのもメリットかな。ブギーボードじゃできなくなったけど。あとは字の乱れ具合で酔いの度合いがわかるのも面白いことのひとつ。書いてくれてるのはありがたいだけに、字がアラビア語になってもつきあいます(笑)まあ、そこまでひどいのはレアケースだけど。一方、読み手の私は酔いません。コミュニケーションから阻害されたら眠くなったりするかもしれないけど、筆談飲み会は酔わないし、眠くもならないね。

Q. 学生達から「職場でのイベントや飲み会に参加した方がいいのか？会話に入れなかったらどうしよう？」という声をよく聞きます。これから社会人になる学生達に向けて何かアドバイスがあればお願いします。



目下部：その不安はものすごくよくわかるし、私も疎外されてた経験があるから、そんな心配ないよなんて安易にいうことはできません。筆談してくれない人はたくさんいます。でもね、筆談してくれてる人もまたたくさんいるわけです。だったら、不安がるよりも筆談してくれてる人に感謝して大切にすればいい。そんな人に出会えるチャンスがある以上、できれば参加した方がいいよ。筆談飲み会のきっかけを作ってくれた友人のような人に、社会に出たら出会えると思うし、ぜひ出会って欲しい。また、自分からブギーボード出して「筆談をお願いします」って仕掛けるコミュニケーションだって有効でしょう。ブギーボードを初めて見る人は必ず興味示してくれますし。そこからどんどん広げていけばよいんじゃないかな。少しだけアドバイスさせてもらえるなら、他人に健全な興味をもつこと。そして言葉は増やしてねっていうこと。その為にはやっぱり本を読んだ方がいいし、人間関係を広げたかったら、それなりの準備は必要だと思います。

目下部さん、ありがとうございました！！

## 研修⑥【キャリアをデザインする】

### 導 入

p.11

### 支 援 の 活 用

p.63

### 交 流

p.53  
p.145

### 就 職 へ の 備 え

p.25  
p.103  
p.139

### キャリアデザイン

p.151

本研修会の総まとめと位置づけられる本プログラムでは、【支援の活用】、【就職への備え】、【交流】の各プログラムで学んだ知識や、具体的なイメージを整理し、キャリアをデザインすることを主な目的とする。

ろう者コミュニティのリーダーとして活躍されているろう者・難聴者数名の経験談を伺った上で、10年後の自分がどんな姿であるかのビジョンを立てて、それを実現するために必要な事柄をゴールとアクションの形で紙上に整理し、プレゼンではほかの学生のコメントを受け入れる流れとする。

## 研修⑥キャリアをデザインする（講演）

### 企画概要

#### 1. 内容

10年後の働いている自分をイメージして、確かなビジョンを持ち、ゴールを設定して、アクションプランを詰める作業に入る前に、教育や就労の問題を熟知しているろう者コミュニティのリーダーより講話をいただいて、教育・就労において聴覚障害者が直面している社会の問題を再認識することを目的とする。

#### 2. ねらい

聴覚障害者の教育や就労の専門家の話を聞き、現状の課題や、今準備すべきことについて整理するきっかけを与える

#### 3. 時間

35分

## 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
司会	1名	キャリアデザインを担当する人が適任である。
講師	2～3名	教育・就労の問題に熟知するろう者コミュニティのリーダー。研修会を最初の日から見学していることが望ましい。
受講者	18名	

### 全日本ろうあ連盟とは

今回講師としてお招きしたのは、財団法人 全日本ろうあ連盟の理事のお二方です。

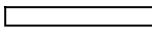
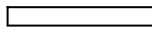





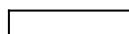
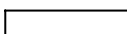
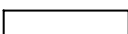






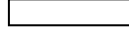
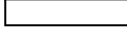
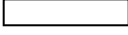






全日本ろうあ連盟は、全国47都道府県に傘下団体を擁する全国唯一のろう者の当事者団体です。その目的は、ろう者の人権を尊重し文化水準の向上を図り、その福祉を増進することです。基本的な取り組みは次の通りです。

1. 手話通訳の認知・手話通訳事業の制度化
2. 聴覚障害を理由とする差別的な処遇の撤廃
3. 聴覚障害者の社会参加と自立の推進

財団法人 全日本ろうあ連盟ホームページより抜粋

URL : <http://www.jfd.or.jp/>

## 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>情報保障用   スライド用</p> <p>司会  </p> <p>講師   </p> <p>  </p> <p>     </p> <p>  </p> <p>     </p>	<p>パソコンノート トテイク用と スライド用の スクリーンを 置いて、講演を 進める。</p>
情報保障	<p>手話通訳 + パソコンノートテイク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講師のコミュニケーション方法に留意する（手話・音声・文字通訳等）事前に講師とよく打ち合わせをすると良い。</li> <li>・講師と学生から見やすい位置に手話通訳を配置する。</li> <li>・講師の手話と字幕モニターを見るときに、視線の移動ができるだけ少なくて済むよう配慮する。</li> </ul>	
進行・展開	<p>講演の主旨説明および講師紹介（5分）</p> <p>講演（15分×2人）</p>	
指導教材 資料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講演用スライド</li> </ul>	



# empowerment

指導教材・資料

西滝氏スライド

豊かな表現力と  
自由な想像力と  
行動力、そして高  
い志を君たちに

大学生の間にやってほしいこと

1

この夏のうた

子を持つ母の気持ちを詠った  
歌2首

1首目は三浦槇子

2首目は俵万智

皆さんは心の中でどんな想  
いを感じたでしょうか

2

子連れ

西へ西へと

逃げてゆく

愚かな母と

言うならば言え

4

この雨に

毒はないかと

母に問ふ

小学生よ

濡れずに歩け

3

言葉のいのちは愛である(岡本太郎)



5

ぼくの最初のエンパワメント

【小学校で】

- 55人のクラス、話しのできる友だちがいない。
- 先生の授業の話しがわからない

3年生の時、担任の先生に図書室に連れて行  
かれ、『にしたきくん、先生と約束してね。こ  
こにある本をいっぱい読んで、感想文を書いて  
ね』⇒むさぼるように本を読む毎日。

6

## それからは本だけがともだち

### ●生きる力をつける児童文学

わくわくするような冒険、勇気や正義を学ぶ  
「最後に正しいものが必ず勝つ」

家族や兄弟・友人たちの気持ちを本から学ぶ  
人との接し方、思いやり、生き方など

言葉をたくさん覚えました  
聞こえなくても活字で学べる自信がついた

7

## ろう者として生きる

・中学1年生の時、校長先生に届いた手紙  
「耳の聞こえない生徒さんがいましたら、読書の勉強を一緒にしたいので呼びかけてください」

・母に連れられて会場の大阪市立ろう学校に行き、生まれて初めて手話で話す先輩たちや同年齢の人たちに会いました。

・勉強会を開いていたのは大学に通う先輩の皆さんでした

8

## きこえない仲間ができてから

・毎週土曜日の仲間との貴重な時間  
手話でコミュニケーションができる喜び  
勉強などのアドバイスを受け、一緒に遊び  
真剣に将来のことを考えるようになった

・先輩からの大きな影響  
今も彼らの後を追いかけている

9

## 行動しつつエンパワメント

ぼくの学生時代＝『現場に行こう』  
セツルメント活動(子ども会など)  
各地に手話教室をつくり、手話指導  
当時はテキストやカリキュラムもなく手探り  
運転免許裁判、蛇の目寿司裁判、  
高野連差別事件、ろうあ者の生活相談所  
自治体交渉、青年部活動、手話通訳制度

10

## 自分の進む道を開いていく

自分に向いてる仕事はこれしかない！  
ろうあ者福祉向上のための取り組み  
ケースワーク  
手話普及啓発

大阪府ろうあ者福祉指導員制度開始  
当初、ろうあ者は対象外  
大阪府に自分を採用するよう説得

11

## 新しい時代

障害者権利条約を自分のものに  
・われわれには宝物  
・生きる力・勇気をあたえてくれる

権利条約をベースにした障害者基本法  
・初めて手話を言語として認める  
・最適のコミュニケーションを選択

12

# empowerment

## 教育(学校と勉強)

障害のある子どもが障害のない子どもと一緒に勉強する(インクルーシブ教育)ための基本的な考え方について平成23年(2011年)3月末までに結論を出すこと。

手話や点字を使う勉強や、発達障害や知的障害などのある子どもに合った勉強ができるように、手話ができるろう者の先生や、点字が使える視覚障害の先生を雇ったり、発達障害や知的障害などのことを先生に良く分かってもらうための方法などについての基本的な考え方について、平成24年(2012年)の終わりまでに結論を出すこと。

13



司会の大杉氏

## 中橋氏スライド

## ストレスなく長く働く為に

～日本の聴覚障害者の労働環境に関する研究より～

財団法人 全日本ろうあ連盟  
労働対策部長 中橋道紀

1

## 聴覚障害者の職業の変遷

- 1963～1965年  
身体障害者雇用促進法制定  
聴覚障害者の雇用が増える。
- 1970年以降  
手話への理解が広がりにつれて  
職域も広がった。

2

## 近年の聴覚障害者雇用の現状

- 手話協力員制度
- 障害者介助等助成金
- ジョブコーチ支援事業

職場でのコミュニケーション保障、  
情報保障に取り組む  
少しずつだが成果があがる

3

しかし・・・

- 就職率は高いが、定着率が低い

大企業では40%の人が  
5年以内に辞めていく

4

離職率の第1位は・・・

職場の雰囲気と人間関係

2位が賃金・労働条件！

5

情報の取得やコミュニケーションが  
うまくいかず、人間関係がこじれる

ストレスを抱える聴覚障害者が多い！

6

# empowerment

たとえば・・・

7



健聴者は仕事をしながら雑談・・・



9

目の前にスパナが投げられる・・・



10

全日本ろうあ連盟は・・・

2003年～2005年の3年間  
聴覚障害者の職域開発に関する研究を行った



※あくまでもイメージです。

聴覚障害者がよりストレスの少ない職場環境とは・・・?

11

調査研究で明らかになったこと

12

## 職場での「手話」の必要性

「コミュニケーション環境が良い」とは？

働きやすい職場とは？

13

## 調査研究はマニュアル等に反映

聴覚障害者と働く  
ともに働く喜びを感じる職場づくりのために



聴覚障害者の  
職場定着推進マニュアル



14

**相談しやすい職場環境**

**聴覚障害者のためのマニュアル作成**

**障害者権利条約に踏まえた諸制度の改正**

15

## 実施報告

### 【役割】

	氏名	背景
司会	大杉 豊 (筑波技術大学)	「キャリアをデザインする」の担当
講師	西滝憲彦氏 (全日本ろうあ連盟)	教育対策部長 テーマ『大学生の間にやってほしいこと』
	中橋道紀氏 (全日本ろうあ連盟)	労働対策部長 テーマ『聴覚障害者の職場での問題』

### 【講演要旨】

西滝憲彦氏：学生の皆さんは手話でも口話でもよいので、豊かな表現力を身につけていただきたい。自分にとって今までにエンパワメントと言える経験は3つある。ひとつは、小学校の先生に言われて図書館の本をむさぼるように読んでリテラシーを身につけ、人の様々な生き方を学んだこと。二回目は中学生のときに耳の聞こえない大学生と会って交流から手話や生き方を学んで力をつけたこと。三回目は大学時代に様々な運動や活動に参加して、ろう者の生活相談も引き受けるなど幅広い行動を起こす中で、自分の進む道を決められたこと。まとめると、大学生でいる間にたくさんの本を読んで表現力を高めるとともに、様々な取り組みに参加して行動力を身につけ、自分の生き方を探していただきたいと言うことである。

中橋道紀氏：手話が普及していくのと同時に、ろう者の職業分野も広がってきた。今は「手話協力員制度」があって、聴覚障害者介助等助成金として手話通訳の謝金が払われるようになってきている。しかし、聴覚障害者の離職率が非常に高いことが一つの課題。大企業になると聴覚障害者の40%が5年以内に辞めていることが明らかになっている。その大きな理由は職場の雰囲気と人間関係。やはり聴覚障害があると職場でのコミュニケーションがなかなかうまくいかず、職場の雰囲気や人間関係についてストレスを抱えやすくなる。例えば、何か作業をする職場であれば、聞こえる人たちは作業しながら雑談ができるが、ろう者は手で話さないといけなくて雑談ができない。調査結果から聴覚障害者にとってストレスがない職場環境はやはり手話を使う環境であることが言える。職場で感じる不満の相談も含めて自分の意思を表示することで、働きやすい環境へと変えていくことができるだろう。全日本ろうあ連盟が監修した「聴覚障害者職場定着推進マニュアル」等を企業に配布している。聴覚障害者自身が読むマニュアルの作成が急がれ、障害者権利条約を踏まえた諸制度の改善も必要である。



西滝氏



中橋氏

### 【質疑応答】

学生：高校の時にろう学校に通っていましたが、先輩からストレスがあつて仕事を辞めるのではなく、仕事がつまらないから辞めるという話を聞いたことがある。そういうデータがあるかどうか。

中橋：離職の理由の1位、2位を挙げましたが、その中でも仕事がつまらない、というのもあつたと思う。報告書はウェブサイトダウンロード可能。

参考 URL 職域拡大等研究調査報告書リスト（聴覚・言語障害）

[http://www.jeed.or.jp/data/disability/ex\\_ls/ex\\_ls02-1.html](http://www.jeed.or.jp/data/disability/ex_ls/ex_ls02-1.html)

学生：（研修 2 日目の）面接やロールプレイの時、言葉に詰まる場面が多かったのですが、それを磨く訓練は、読書以外にどんな方法があるか、教えていただきたい。

西滝：一昨日、大杉先生の指導のもと、（まとめセッションで）黒板に枠を作りましたよね。真ん中に一番言いたいことをまとめましたね。そういう力が面接で生きると思う。模擬面接では石原先生からもっと自分が自信を持ってできることをアピールしたほうが良いというアドバイスがあつたと思う。自分の売り、アピールする力、自分が何をできるのかをきちんと見て、自分のいいところをアピールしていくようにしてほしい。本を読むことは一つの方法だが、いつも話の大事な所、ポイントをつかむ力が必要と考える。

中橋：講演で話したかったが、本当は聴覚障害者を取り巻く社会背景をもっと考えないといけない。例えば、子どもが病気の時に、医師が母親に子供の病状を聞いて、お母さんが答えるのが一般的である。聴覚障害児の場合、それが聞こえていなければ、いつかは自分でキチンと答えなくてはならないという概念を持たずに育ってしまう。その結果、面接もうまくいかなくなってしまうのではないか。大事なのはまず質問を予測しておくこと。前もっての準備をしないでその場で考えるようではうまくいかない。普段からのやり取りの積み重ねが大変重要。

学生：「職場で自分の意見をハッキリ言える場が大切」とのお話があつたが、聞こえる人に対してキツイ言葉で言うと、逆に関係が壊れてしまうこともあるかなと思う。言い方のポイントについて教えていただきたい。



# empowerment

中橋：私の経験から言うと、自分が話をする時に自分の話を相手が聞いたらどんな気持ちになるか、聞く側の立場になって考えることが大切。でも、聞こえる人と聞こえない人には受け止め方などにズレがあるので、こちらにその気持ちがなくても、相手が不快に思うことがあるだろう。その時には相手に聞いてみること。「聞こえる人ならこういう言い方をします」と相手に言われることがある。そういう経験の積み重ね、繰り返しが大事だと思う。

## 【まとめ】

西滝氏も中橋氏も研修会の最初から参加して学生が研修を受ける様子を見学し、研修会の主旨やねらいを十分に咀嚼してそれぞれ 15 分間の講話にまとめてくださった。また、ろう者コミュニティを代表する全日本ろうあ連盟の理事として、幅広い会員との対話を持ちつつ行政交渉では先頭に立ってろう者の声を政府に伝える活動をされているために、聴覚障害を持つ学生に何かを伝えたいという気持ちが強く感じられる講演でもあった。

コミュニケーションを苦手とする聴覚障害学生は非常に多い。単に耳が聞こえないという物理的な原因のみならず、耳が聞こえないために周りの健聴者による音声コミュニケーションの内容が見えないまま育ってきたことで、話のやり取りの方法を身につけられないまま大学生となる例がほとんどである。

就労においてもコミュニケーションが大きな壁となるだろうことに対して大きな不安を抱えている学生に対して、西滝氏と中橋氏の講話は今からでも遅くないからコミュニケーション力を伸ばすための自己開発に取り組むよう促す内容となった。そしてキャリアデザインワークを始めるための準備運動としても位置づけられた。



真剣に聞く参加者

## 研修⑥キャリアをデザインする（ワーク・まとめ）

### 企画概要

#### 1. 内容

キャリアデザインワークを通して、現在の到達点としての自分の「できることとできないこと」を把握し、大学における情報保障や、就職レディネス開発の面で、今後の目標や課題を整理する。

#### 2. ねらい

- ・ キャリアデザインの手法を学ぶ
- ・ 将来の自分の姿をイメージするトレーニングを行う
- ・ 一般的な課題と聴覚障害ゆえの課題を分けて分析する力を養う
- ・ 研修会で学んだ知識や得た経験を振り返って整理する
- ・ 自分がまとめた内容を他の学生にわかるようにプレゼンする
- ・ 他の学生の発表内容に肯定的なコメントを出す練習をする

#### 3. 時間

180分

#### 4. 役割及び人数

役割	人数	留意点
ファシリテーター	2名	10名ずつの2グループにわかれ、それぞれ1名のファシリテーターを置く。タイムキーパーも兼ねる。
アシスタント	2-3名	ワーク時、受講生をサポートするブラザー・シスターの役割を兼ねる。
受講者	18名	9名×2グループ

# empowerment

## 指導計画

	内容	留意事項
教室配置	<p>The diagram shows a classroom layout. At the top center is a rectangular box labeled 'スクリーン' (Screen). Below it is a circle with a triangle pointing down, labeled '講師' (Lecturer). To the right of the lecturer is another circle with a triangle pointing down, labeled 'アシスタント' (Assistant). Below these are four circles with triangles pointing down, representing '受講者' (Students), arranged in a semi-circle. A curved line at the bottom represents the front of the classroom.</p>	ホワイトボードとスクリーン、OHCを準備する。
人員及び受講者数	<p>1 グループにつき            進行役（ファシリテーター） 1人            アシスタント 2～3人            受講者 10人程度</p>	進行役は、コーチングの手法を理解している聴覚障害当事者が担当する。
情報保障	概要説明のみ手話通訳及びパソコンノートテイクを行う。グループワークでは、進行役及び学生同士で手話、筆談を交え直接相手に伝わる方法を工夫してコミュニケーションを取る	
進行・展開	<p>○グループワーク及びワークシートの概要説明（15分）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークシートの記入例をスクリーンに投影して、キャリアデザインの目的、進め方、記入方法を説明する</li> </ul> <p>○ワークシート作成作業（100分）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「30歳のわたし(ビジョン)」の記入</li> <li>「ビジョンにむけてのゴール」の記入</li> <li>「ろう・難聴であるゆえに必要なゴール」の記入</li> <li>「ゴールにむけたアクション」の記入</li> <li>「今日から実行できるアクション」の記入</li> </ul> <p>・ファシリテーターが発問して学生に答えさせる方法で、学生それぞれの考えを引き出しながら進める。アシスタントはそれを補助する。</p> <p>・ワークシートは下書きと清書の二枚を用意する。下書き用はファシリテーターやアシスタントがコメントを書き込んでも良い。清書は黒色のサインペンで書く。</p>	

	<p>○発表&amp;フィードバック (60分)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・学生が1人ずつワークシートをスクリーンに投影して、内容を発表する。</li><li>・発表後、学生同士による自主的な質疑応答、コメント発表を促す。</li></ul>	
指導教材 資料	<ul style="list-style-type: none"><li>・ビジョン達成シート</li><li>・「ビジョンに向けてのゴール」の記入に参考となる項目リスト</li><li>・キャリアデザイン(ワーク)発問リスト</li></ul>	

# empowerment

指導教材・資料

ビジョン達成シート

※カラーのものは最終ページを参照のこと

				氏名	
30歳のわたし(ビジョン)					
ビジョンに向けてのゴール					
知識・経験・資格・スキル			リソース(人・組織・機関)		
ろう・難聴であるゆえに必要なゴール					
ゴールに向けたアクション					
今日から実行できるアクション					

## 「ビジョンに向けてのゴール」の記入に参考となる項目リスト

氏名

**「ビジョンに向けてのゴール」の記入に参考となる項目リスト**

以下のキーワードを参考に、ビジョンを達成するために自分にとって必要な知識やリソース（＝ゴール）は何か、考えてみよう。  
余白はメモに使って下さい。

■3日間の研修内容と関連する項目

研修テーマ	研修で学んだ知識・スキル・リソースの例
【お互いを知る】	自己表現力 自己紹介のスキル チームワーク 積極性 コミュニケーション能力
【ロールモデルに学ぶ①②】	ロールモデルの発見 具体的な目標や課題の発見 その他ロールモデルの経験から学んだスキル
【支援の活用を学ぶ】	手話通訳の評価と活用方法 IPtalk の活用方法 モバイル型遠隔情報保障の活用方法 補聴器の基礎知識 補聴器の活用方法 依頼や交渉のスキル
【就職に備える】	面接スキル メールによる連絡スキル 問題解決スキル 状況判断スキル 適応力
その他研修全般	言語力 手話のスキル 日本語力

■社会人基礎力として挙げられている項目（経済産業省 産業人材施策より）

### 「社会人基礎力」とは

経済産業省  
Ministry of Economy, Trade and Industry

▶ 平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会(座長: 徳島大学大学院教授)にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を下記3つの能力(12の能力要素)から成る「社会人基礎力」として定義づけ。

#### ＜3つの能力／12の能力要素＞

**前に踏み出す力（アクション）**

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組み続ける力～

- 主体性 物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力 他人に働きかけを促す力
- 実行力 目的を設定し、確実に行動する力

**粘り強く力（シンキング）**

～疑問を持ち、考え抜く力～

- 課題発見力 現状を分析し、目的や課題を明らかにする力
- 計画力 目標達成のために方法を検討し、計画する力
- 創造力 新しい価値を生み出す力

**チームで働く力（チームワーク）**

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～

- 連携力 自分自身の役割を十分に果たす力
- 協働力 相手の意見を尊重し、協力する力
- 柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する力
- 状況把握力 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
- 規律性 社会のルールや人々の約束を守る力
- 3.11以降の発生災害に対する対応力

## キャリアデザイン(ワーク) 発問リスト

### 【自己表現力】

1	「あなたが思い描く、“自己表現力のある人”とはどのような人(または誰)ですか？」
2	「その人の持つ自己表現力とは、どのような力を言いますか？3つ挙げてください」
3	「いま、挙げた3つの表現力について、各表現力を100点で採点した際、現状のあなたは、何点くらいつけられますか？」
4	「上記を100点に近づけるために、どんなアクションを起こす必要がありますか？」
5	「では、上記を踏まえ、まず今週から出来る事にはどんなことがありますか？」

### 【自己紹介のスキル】

(※自己分析がある程度で来ているという前提)

1	「あなたは周囲の人に、どんな風に見られたいですか？」
2	「その理想の状態を100点として、現状は何点くらいつけられますか？」
3	「これまで、自己紹介が上手くいってその後のコミュニケーションがうまくいった経験とはどのようなものですか？」
4	「それができた背景には、どのような理由、環境、心情などがあったと思いますか？」
5	「では逆に、どんな風に見られるのがいやですか？その理由はなぜですか？」
6	「これまで、自己紹介が上手くいかなくて、その後のコミュニケーションがぎくしゃくした経験はどのようなものですか？」
7	「そうなってしまった背景には、どのような理由、環境、心情などがあったと思いますか？」
8	「上記を踏まえ、最初に相手とのコミュニケーションの土台を作るうえで、絶対に心掛けないといけないこととはどのようなものですか？」
9	「また、どんなツールがあれば助けになりますか？」
10	「これまで話して、今すぐにでも改善出来る事、1カ月かけて改善出来る事をそれぞれ3つずつ挙げてください。」

## 【チームワーク】

1	「あなたの思い描く、理想のチーム（スポーツチーム、仲間、他なんでも）とはどのようなチームですか？」
2	「その理想のチームと、そうでないチームとを比べた場合、理想のチームにはなにがあるのでしょうか。3つ挙げてください。」
3	「上記を思い浮かべながら、あなたが組織に対して貢献できることはどのようなことですか？」
4	「それができた背景には、どのような理由、環境、心情などがあったと思いますか？」
5	「では逆に、どんな風に見られるのがいやですか？その理由はなぜですか？」
6	「これまで、自己紹介が上手くいかなくて、その後のコミュニケーションがぎくしゃくした経験はどのようなものですか？」
7	「あなたは就活の面接で、学生時代に、“チームに貢献した”または、“チームを引っ張った”という物語を語って、面接官が前のめりになって聞いています。それはどんな物語ですか？」
8	「上記を踏まえ、明日から物語創りの第一歩を踏み出すために、何をする必要がありますか？」

## 【コミュニケーション能力】

1	「あなたにとって、コミュニケーション能力のある人とはどのような人（または誰）を言いますか？」
2	「その人の持つコミュニケーション能力を3つを挙げてください。」
3	「いま挙げた3つの表現力について、各表現力を100点で採点した際、現状のあなたは、何点くらいつけられますか？」
4	「上記を100点に近づけるために、どんなアクションを起こす必要がありますか？」
5	「では、上記を踏まえ、まず今週から出来る事にはどんなことがありますか？」





# empowerment

## 【ロールモデルの発見】

1	「あなたにとって、理想の生き方をしている人はどんな人ですか？聴覚障害の有無にかかわらず二人挙げてください。マンガや小説に出てくる架空の人物でも OK です。」
2	「その人のどんなところに憧れますか？」
3	「その人がある日突然、聴覚に障害を持つことになりました。そして、その憧れの人物は、障害を抱えながらも以前と同じような生き方を継続しています。その人を支えているものはどんなものだと想像しますか？」
4	「逆にその人は、聴覚障害を持った人生の先輩であるあなたと会って、“貴方と会えて、一つの生き方を学ぶことができました”と言っています。その憧れの人物は、あなたのどんな生き方に学んでいるのでしょうか。」 「上記を踏まえ、気づいたこと、感じたこと、疑問に思ったことは何ですか？」
5	「ロールモデルに近づく、または、自分だけの生き方モデルを完成させるために、今週から一歩踏み出すことができるとしたら、どんなことですか？」

## 【手話通訳の活用】

1	「この企画に参加して、学んだことは何ですか？」
2	「では、今後、どのような場でそれを生かしていきたいですか？」
3	「手話通訳者がいたら電話がきちんとできると思いますか？」
4	「できるのを 100 点とすると、あなたはどのくらいですか？」
5	「上記を 100 点に近づけるためにどんなアクションを起こす必要ありますか？」
6	「講演会で手話通訳の手話表現が下手であった時にどうしますか？」
7	「手話通訳とパソコン要約筆記のどちらかにしてくださいと言われたらどうしますか？」
8	「職場で会議の時間になっても手話通訳者が来ない場合はどうしますか？」
9	「あなたは何人の手話通訳者を知っていますか。あなたは手話通訳者を目指している学生を何人知っていますか。」

## 【支援機器の活用方法】

1	「この企画に参加して、使用してみたい支援機器はありましたか？それはなんですか？」
2	「では、今後、どのような場面で使っていきたいですか？そのためには、自分はどうすればよいと思いますか？」
3	「あなた自身に聴覚障害がなかったとして、別の聴覚障害者が同僚となった時にこれらの機器を使ってきちんと支援できることを100点とすると、今のあなたは何点ですか？」
4	「上記を100点に近づけるためにどんなアクションを起こす必要ありますか？」
5	「字幕付きと案内があったにもかかわらず映画の上映が始まって字幕が付いていなかったとしたら、どんなアクションを取りますか？となりには人がいっぱい座っています。」

## 【補聴器の基礎知識と活用方法】

1	「この企画に参加して、学んだことは何ですか？」
2	「では、今後、どのような場でそれを生かしていきたいと思いますか？」
3	「補聴器の基礎知識を同じ聴覚障害を持つ子どもにきちんと説明できることを100点とすればあなたは何点ですか？」
4	「100点に近づくためにどんなアクションを起こす必要がありますか？」

## 【交渉スキル】

1	「この企画に参加して、学んだことは何ですか？」
2	「では、今後、どのような場でそれを生かしていきたいと思いますか？」
3	「社会に出た後も、様々な困難な場面が出てくるのが予想されますが、どのような場면을想像しますか？そんなとき、あなたはどのようにしますか？」
4	「あなた自身に聴覚障害がなかった場合、聴覚障害を持つ新人を迎えるにあたってどういう配慮が必要か、周りにどのように説明しますか。」
5	「どういうスキルを持っている聴覚障害者が強いと思いますか。」



# empowerment

## 【就職に備える】

1	「聴覚に障害がなければ、どんな業界で働きたいですか？ 3 業界挙げてください」
2	「聴覚に障害がなければ、どんな会社で働きたいですか？ 3 社挙げてください」
3	「聴覚に障害があっても、上記の業界や会社で採用される学生がいるとすれば、その学生は、どんな知識のある学生だと想像できますか？」
4	「では、どんな経験を持っている学生でしょうか？」
5	「では、どんなスキル、または資格を持っている学生でしょうか？」
6	「どんな人脈を持っている学生でしょうか？」
7	「通訳や支援機器をどのように使いこなしている学生でしょうか？」
8	「その学生を勇気づけている考えや環境とはどのようなものだと想像しますか？」
9	「今後、あなたがそのような学生に近づくとして、行動にブレーキをかけるものがあるとしたらどんなものですか？」
10	「それを取り除くには、何が必要ですか？」
11	「今述べたような学生生活を送り、第一志望群の会社に就職できた学生と、通常の学生生活を継続し、とりあえず“就職できる会社”に就職している学生とでは、30 才の時点でどんな差異があるとイメージしますか？または、大きな差はないと思いますか？」
12	「上記を踏まえ、今週から何かを始めるか、何かをやめるか、何かを変えなければならぬものがあるとしたら、どんなものですか？」

**【キャリアデザイン時におけるフィードバックの質問事例】**

例えば、下記のようなルールを設ける。

1. 一人の発表者に対し、グループ内から 3 人のフィードバックが出てくるまで次へは進まない。（“君たちはイケテルから、君たちの自発性に期待します“とっておく）
2. フィードバックは、感じたこと、疑問に思ったこと、気づいたことなどなんでも OK。
3. 発表者に対し、聞いている学生は、自身が持っているリソースを提供しあう。  
（経験、人脈、ツール、他）
4. 発表者に対し、「こうしたらどう？」という提案をしあう。
5. 発表に対し、批判は一切禁止とする。キャリアデザインに優劣はない。
6. 最後に、「この日集まった学生たちが、これからの日本の聴覚障害者の生き方のモデルになるのだ」ということを共有する。
7. 目標宣言をしあい、その後も互いにこの 10 人が、それぞれの目標の進展具合がどうなったのかを共有できるサイト、またはMLを立ち上げる

※本リストは、佐々木宏氏（学習コーチアカデミー主席研究員）提供の資料「学習コーチング質問リスト」に、一部加筆・修正して作成したものである。

## 実施報告

本企画では、10名ずつ2グループにわかれて、それぞれのグループでファシリテーターの進行およびブラザー・シスター役のアシスタントのサポートのもと、キャリアデザインを描くグループワークを実施した。ワークでは、受講生自らが約10年後の自分の姿「30歳のわたし（ビジョン）」を設定し、そのために今後取り組むべき課題を整理し、最後のまとめとして発表する場を設けた。ビジョン設定の段階から考え込み、自分に必要なことは何か模索する様子が見られたが、ワークや発表を通して、今後の自分のキャリアデザインについて一考する良い機会となったという声が多く聞かれた。

### 【役割】

	氏名	背景
ファシリテーター	大杉 豊 (筑波技術大学) 長野留美子 (関東聴覚障害学生 サポートセンター)	本事業 WG 委員。筑波技術大学で実際に聴覚障害学生を指導している立場でもある。 本事業 WG 委員。企業就職の経験あり。 二人とも事前にコーチングの専門家から手法の指導を受けている。
アシスタント	河野恵美氏 (立教大学) 児玉英之氏 (慶応大学大学院生) 管野奈津美氏 (筑波大学大学院生)	3名とも本事業 WG 委員。ブラザー・シスターの役割を兼ねる。

### 【キャリアデザイングループワーク】

2グループに分かれて、ファシリテーターの進行のもと、以下の手順でワークを行った。ワークシート作成作業において、必要に応じてブラザー・シスター役のアシスタントが適切な助言を行った。

## ① ビジョン（大目標）「30歳のわたし」の設定

「30歳になったとき、どんな自分になっていたか」（※別紙参照 P166）

- ・学生にとっては「〇年後」よりも具体的に「〇才」としたほうがイメージしやすいので、上記のように設定。
- ・ビジョンは、「キャリア」に的を絞って設定。



ビジョンを設定すること自体が困難であるので、発問や例示を多く出して学生が様々なイメージを持てるよう支援した。アシスタントの助言を受けている様子

例えば、「30歳になったらマイホームを持って

ているかな。」「あなたは建築士の資格を取れていたとしても、会社から独立して自分の事務所を持つにはまだ早いと思うよ。」「教員として保護者からの注文や意見にうまく対応できているといいね。」「結婚している、子どもも3人いる、それは早い!」「今の30歳の先輩はどんな感じだろうか。」などである。そうすると、学生は自分が取得を目指している資格があること、あこがれている先輩がいること、小さい頃からの夢を持っていることなどを思い出して、30歳になったときの自分の具体的なイメージを描くことができた。なかなか決まらない学生に対しては、「今日は練習と思って、仮定で書いてみよう。」と促す必要があった。

## ② 「ビジョンに向けてのゴール」「ろう・難聴であるゆえに必要なゴール」「ゴールにむけたアクション」「今日から実行できるアクション」の記入

各々が設定したビジョンを実現するためにはどのような必要な知識やリソースが必要になるかを考え、それらを得る手段を30歳までの10年以内で実現可能と思われるゴール（具体的な目標）の形で具体化し、最後に一つひとつのゴールを達成するために必要なアクション（行動）を整理する作業を、ワークシートを使って行った。この作業を支援するために、ファシリテーター及びアシスタントが発問の方法で受講生の支援に入った。

- ・参考に提示した項目リスト（※別紙参照 P167）は、3日間の研修プログラムの内容から、研修テーマ毎に受講生にとって必要な知識やスキル・リソースの例やキーワードを抽出し列記したものである。
- ・特筆すべきことは、一般的に学生・社会人として必要とされるスキルやリソースを記入する欄に加えて、聴覚障害ゆえに（聴覚障害者である自分に）必要な知識・経験・スキル・資格や人脈等のリソースを記入する欄も設けた。そうしたことで、今回の聴覚障害学生エンパワメント研修会に参加した意義を再確認できる機会になったと思われる。

【学生の例1】(P178 参照) で流れを説明する。この学生は「30歳のわたし」として、特別支援学校で聴覚障害を持つ当事者として児童・生徒のロールモデルになるというビジョンを設定した。ファシリテーターが「あなたはろう者や難聴者のことをどこまで知っているつもりかな?」「聴覚障害を持つ児童や生徒の前で、他の耳の聞こえる先生とどんな方法で話していると思う?」などと発問したところ、本研修で自分に不足していると感じた「問題解決能力」と「状況判断力」を一般的なスキルとしてあげた。ここで、ファシリテーターによる「その二つができている学生がいたとしたら、その学生に比べて自分は何パーセントぐらいかな?」「具体的にどんなところが不足していると感じるだろうか?」「耳が聞こえないことで特に練習する必要があるかな?」というような発問で、学生はろう・難聴であるゆえに必要なゴールとして、「耳が聞こえないからこそ耳の聞こえる人の立場になって考えて行動する力の習得」と明確化した。続いて、必要なアクションの一つとして「職場の人と聴覚障害に関して問題共有する」ことをあげ、さらに今日から実行できるアクションとして「耳の聞こえるクラスメートに支援で困っていること、思っていることを一つでも聞いてみる」と記入した。これは本研修で学んだ知識や得た経験が凝縮された好例である。程度の差はあるが、全員がビジョン、ゴール、アクションと順番に分析することで、現在の到達点としての自分の「できることとできないこと」を把握し、大学における情報保障や、就職レディネス開発の面で、今後の目標や課題を整理することに成功していた。

### ③ 発表&フィードバック

最後に、ビジョンの設定や自己分析ワークを通して描いた自分のキャリアデザインや課題を発表するセッションを設けた。自分の強みを他人にアウトプットし、また、他者からの質問や情報・意見を受けることで、「自分だけでなく他の人の将来の見通しを知る事は自分の将来を考える上で視野を広げる助けになった。」「改めて人生設計をする中で見つめ直せる貴重な時間となった。」「自分自身の今後やるべきこと、段取りがうっすらと見えてきた。この企画だけで、この研修会に参加した価値があった。」といった声が聞かれ、よりいっそう自己理解を深めていく機会となった参加者が多かった。



シートに書き込む学生

また、他の学生の発表を見てよかったと思うところを述べてさらに良くするための意見をコメントしあうことで、全体的に盛り上がり学生それぞれが前向きな気持ちで発表を終えられたのも特筆すべきことである。例えば、「今日から実行できるアクションの決意が見事です。地元のろう学校に行くんだったら、〇〇先生をよく知っているから facebook で連絡を取るといいですよ。」というような感じであった。

## 【まとめ】

本企画では、キャリア形成の一環として、キャリア形成を考えるための講演会、キャリアデザインと自己分析ワークを実施した。

講演会では、社会人聴覚障害者をゲストに迎えて、聴覚障害者の職場定着度に関する調査でわかったことのお話や、聴覚障害を持つ学生として学生の間でやっておいたほうが良いことのお話などを、社会人経験者の立場から語っていただいたことで、受講生は就労後のイメージをより掴むことができたようであった。

ワークでは、「自分はどんな仕事に就きたいか?」「自分は将来どんな夢があるのか?」といった自分を見つめる作業を通して自己理解を深め、発表でアウトプットし他者と意見交換することで、自分の課題をより整理する機会となったという声が多く聞かれた。

本格的な就活対策の前の段階という位置づけで実施した企画であったが、普段、一般の学生と学ぶ機会が多く、ともすれば同障の立場の学生たちと一堂に会してキャリアについて考えたり、ディスカッションしたりする機会の少ない聴覚障害学生にとっては貴重な場となり、ビジョン形成の第一歩を踏み出す機会となったと思われる。

今回用いたビジョン達成シートは、まずは一般的なコーチングの手法を学ぶため、学習コーチアカデミーの佐々木宏氏からコーチングの手法について事業 WG 委員がレクチャーを受け、これをもとにろう・難聴者向けシートとしてアレンジした。ビジョン達成シートが一般的なゴール（目標）の中に「ろう・難聴であるゆえに必要なゴール」の欄を設けているのも、一般として必要なものと、聴覚に障害があるからこそ必要なものを分けて考えるきっかけを提供する仕掛けとして機能していた。

一般学生にとっても就職活動や卒業後の就労環境が厳しい昨今、聴覚に障害を持つというハンディを抱える聴覚障害学生がキャリア形成に取り組むためのカリキュラムないしプログラムを準備し、早い段階から聴覚障害学生のキャリア意識・職業観を育成していくことが求められる。



発表の様子



# empowerment

## 【学生の例1】



## 【学生の例 2】



## 教職員プログラム

### 1. 概要

学生を対象とした研修会本編と並行して、支援を担当する教職員を対象とした教職員プログラムを実施した。研修に参加した学生の所属大学の教職員、PEPNet-Japan 関係者、研修会講師など、約 20 名が参加した。

内容としては、エンパワメント研修会の主要なプログラムを見学したほか、参加教職員どうしの意見交換やグループディスカッション、筑波技術大学内の見学や学生との交流会などを盛り込み、研修会の概要を把握してもらうとともに、教職員一人ひとりに、今後各大学で取り組むべきエンパワメントの課題について考えていただけるような内容を構成した。

### 2. 日程

【1日目】9月18日（日）

12:30	受付開始
13:00	オリエンテーション
13:30 ～14:30	自己紹介 ・研修会参加の目的及び研修プログラムの説明 ・各大学の状況やエンパワメントに関わる課題
14:30 ～16:00	研修①【お互いを知る】見学 他己紹介ゲーム／写真撮影／救命ボート
	休憩及び移動
16:30～ 18:30	研修② 【ロールモデルに学ぶ（1）若手社会人とのクロストーク】見学
(30分間)	休憩及び移動
19:00～ 20:00	交流① ・中橋氏、西滝氏（全日本ろうあ連盟）との意見交換・質疑応答 ・研修見学を終えての感想発表

【2日目】9月19日（月）

9:00～9:10	日程説明
9:15 ～10:00	研修③【支援の活用を学ぶ】見学
10:10 ～11:20	情報交換 筑波技術大学の紹介／学内見学／支援機器体験
11:20 ～12:00	研修③全体見学 (グループごとにまとめを報告)
(60分間)	昼食休憩
13:00～ 14:00	研修④【就職に備える】見学
14:00 ～15:30	Deaf Studies に関する意見交換
15:40 ～16:00	記念撮影
(30分間)	休憩及び移動
16:30～ 18:30	研修⑤【ロールモデルに学ぶ(2)対談】見学
(30分間)	休憩及び移動
19:00 ～21:00	交流②筆談飲み会 教職員合同交流会

【3日目】9月20日（火）

学生研修プログラム	
10:00 ～10:30	研修⑥【キャリアデザイン(講演)】見学
10:30 ～12:00	情報交換【将来に向けたエンパワメントの取り組み】
	休憩及び移動(60分)
13:00 ～14:00	研修⑥【キャリアデザイン(まとめ)】見学 3日間のまとめを発表
14:00 ～15:00	閉会式・アンケート記入

※ 部分は教職員のための独自プログラム。

その他は学生の研修見学および学生との合同プログラム。

### 3. 当日の様子

教職員プログラムの参加者の中には、エンパワメントに関わる活動に初めて触れる教職員も少なくなかったが、自身の大学の近況を報告したり他大学の取り組みに熱心に耳を傾けたりと、大変積極的に参加されていた。

ここでは、全日程のうち教職員のみで実施されたプログラムの一部について、紹介する。

#### 【1日目 エンパワメントに関わる課題とは】

1日目、学生と合同でオリエンテーションに参加した後の、教職員プログラム冒頭の時間では、参加者一人ひとりから自己紹介と、各大学の近況報告に絡めてエンパワメントに関わる課題と感じていることを一言ずつ発表いただいた。

参加者は、障害学生が多く在籍し専門部署を設置して支援にあたっている大学から、初めて聴覚障害学生を受け入れたばかりでこれから体制構築に着手しようとする大学まで実に様々な状況下にあったが、聴覚障害学生と日常的に接する中で感じている課題の中には共通点が見られた。

具体的には、「聴覚障害学生本人は手書きノートテイクがあれば大丈夫と満足しているが、本当にそれで十分な支援と言えるか」「支援現場での課題がいつも支援学生から挙げられて、聴覚障害学生からは意見や要望が出てこない」「就職活動が始める頃になって初めて、支援の必要性を申し出てくる学生がいる」など、学生本人の持つニーズをどう引き出せばよいのかと戸惑うケースが複数例挙げられた。

こうした意見交換を通して、「エンパワメントには段階があり、徐々に成長を経て最終的には自分に必要な支援を自分で選択し組み立てていく力を目指していくものではないか」という課題意識が共有された。

研修初日のこうしたディスカッションを踏まえ、それ以降の研修見学や交流に臨むこととなった。



各大学の課題について意見交換



学生の研修の様子を見学（2日目）

### 【3日目 将来に向けたエンパワメントの取り組みについて】

最終日には3日間のまとめとして、研修プログラムの中で参考になった事項を振り返りつつ、今後どういった取り組みによってエンパワメント育成を目指していけばよいか、またそのために各大学、各教職員が今すぐに取り組めることは何かについて、2つのグループに分かれてじっくりと意見を交わしあった。

グループワークは、付箋紙に「具体的にできること」「やるべきこと・必要なこと」等を書き出し、カテゴリーに分けたり時系列に整理したりしてまとめを行った。

今すぐ具体的に取り組めることとしては、今回の研修プログラムを大学に持ち帰って学内でエンパワメント研修会を開催する、キャリアセンターに呼びかけて障害学生向けの就職支援について検討する、学生との関わり方をより丁寧にするよう心がける、などが挙げられた。

更に、将来目指したい取り組みとして、高等学校との連携や近隣大学との共同開催など、ネットワークを活かしたより広範囲の活動につなげていけると良いのではないかとビジョンが提起された。

今回、学生対象の研修プログラムと並行して教職員対象プログラムを設けたことにより、大学や地域を超えた教職員同士の交流とネットワーク形成が図られ、今後大学が取り組むべきエンパワメントの課題について、一つの方向性を共有することができたと思われる。



グループワークのまとめを報告

### 【参加者の声】

3日間のプログラムのあいだ、教職員プログラムの参加者の方々からは、真剣な面持ちで研修に臨む学生の様子を見たり成人聴覚障害者の話を聞いたりする中で、エンパワメントの重要性を痛感したとの感想が多く聞かれた。

最終日に行ったアンケートで印象に残ったプログラムを尋ねたところ、最も多く挙げられたのが2日目に行われた「交流②筆談飲み会（学生と合同）」で、次いで3日目の「キャリアデザイン（まとめ）」が挙げられた。交流②筆談飲み会では、参加者の過半数が聴覚障害者で、司会進行や挨拶も聴覚障害者が手話で行うという環境であった。教職員側が通訳を受けたり手話の会話に囲まれたり、複数人での会話を筆談だけで行ったりする場になったことが、初めての経験として深く刻まれた様子だった。また、日頃大学内で接している学生が、聴覚障害者集



# empowerment

団の中では普段と異なる表情や態度を見せていることに、強い印象を受けたという主旨の感想も多く見られた。

教職員の方々が、研修を通して聴覚障害学生支援のあり方を改めて見直されたり、今後各大学の中で取り組むべき事柄に言及されたりする様子から、今回学生の研修に併せて教職員プログラムを設けたことの意義が裏付けられたと感じた。今後も、聴覚障害学生のエンパワメントを支える大学側の体制が発展していくよう、教職員との連携を深めていきたい。

以下、アンケート自由記述の中から、企画ごとに主なものを掲載する。

## ○学生の研修を見学しての感想

### 【研修③情報保障を学ぶ 支援の依頼】

- ・コミュニケーションツールが異なるために字幕付きビデオが必要だと伝えることが、あんなにも難しいものだとは思いませんでした。このことは一人一人と丁寧に向き合って問題を解決することの大切さを知らされました。(職員)

### 【研修③情報保障を学ぶ 手話通訳の活用】

- ・大学の授業の情報保障として手話通訳を利用できるほとんどの場合、いわゆる地域の通訳者が殆どでしょう。研修会の大きなテーマであるエンパワメントを考慮した対応ができる通訳者であることが望ましいのですが、残念なことに手話通訳者の関わり方にも聴覚障害者の自立を阻害する要因があることは身近に見る例で明らかです。これは通訳者の養成に話が及ぶことで根が深いところですし、大学の職員やコーディネーターの中には手話通訳者に対しては「お任せ」にならざるを得ない関係だと推測します。教育機関に関わる通訳者には通訳技術だけでなく「教育」を今後行うことも必要ではないでしょうか。(学外専門家)

### 【研修④就職に備える 模擬面接】

- ・学生にとって模擬面接は大変重要だと思います。中でも聴覚障害学生対象の面接は必須です。万全な準備がとてもリアルで良かったです。(教員)
- ・仕事に入る前のリアリティある面接はとても良いプログラムでした。学生も大きな壁に当たった時に少しでも今回の経験を生かしてほしいと思います。(職員)
- ・自己分析、アドボカシー、論理性、態度、言葉遣いなど、改めてキャリア支援の必要性を感じさせられた。(職員)

### 【研修④就職に備える 職場での困難】

- ・体験的作業の中で自分が気付いていないことを実感できる。また、グループワークという形が相互の学び合いを可能にしていた。自分の立ち位置、他者との関係を再認識し自ら課題を明確にできる場にもなっていた。今回の体験学習を授業の中に取り入れてみたいと考えている。(教員)

## 【研修⑥キャリアをデザインする（まとめ）】

- ・将来のビジョンがはっきりしていることで何事にも積極的に打ち込める。自分に何が欠けているのか？今何をすべきなのか？はっきり自覚した上で取り組むための仕掛けとしては、とても重要性が高いと思いました。（教員）
- ・若手社会人とのクロストーク、模擬面接、職場での困難、講演などどのプログラムも印象的でした。それぞれの積み重ねが最後のまとめにつながっていると思います。（職員）

## ○交流会の感想

- ・健聴者が少数派であるという環境に身を置くことができた。これによりその逆の状態を間接的ではあるが理解（想像）することができた。手話は知らなければ目前でも理解できないがわかれば遠方でも伝わる不思議なコミュニケーション手段であることが実感できた。（教員）
- ・手話が理解できず多人数の中で疎外感を感じるという、ふだん聴覚障害学生が置かれている状況を体験したことは非常に貴重な経験でした。忘れることのないようにしたいと思います。（職員）
- ・学生とリラックスした雰囲気の中、筆談で普段聞けない本音がきけた。今後の学生指導に生かしたいと考えます。（職員）
- ・筆談タイムで学生たちや教職員と筆談で交流したのは面白かった。筆談器を使って短文で伝えるコツ覚えることができた。今後職場での飲み会に使いたいと思う。（聴覚障害者講師）

## ○その他自由記述

- ・今回の様なプログラムは学生にとっても教職員にとっても大変有意義であると思います。また、一般学生へのキャリア教育にも取り入れられるものばかりです。勉強させていただきました。今後是非続けていただきたいと思います。（職員）
- ・今後、障害の有無にかかわらずエンパワメントの方法として活用していきたいです。他大の教職員の方々との情報交換を密に行っていききたいと思います。（職員）
- ・きこえる自分が、初めてきこえない人々の中に入り長い時間をすごした経験でした。障害学生支援について、本で読んだり、講演をきいたりするチャンスはあったのですが、今回は、障学生支援に必要なものは何かを、実地で肌で感じることができました。（職員）
- ・学生にとっては、もう少し時間があればゆっくりと課題に向かい、発表後の反省や課題の確認なども出来たかなという印象を持ちました。しかし学生達が学びを進める入口の、ショック療法としては効果的だと思いました。（教員）
- ・今の事を考えるためには、一歩先のことがイメージできないと考えられないものなのだという事をプログラムの随所で感じた。そこまでの関わりが大学としてはできていなかったと思う。（職員）





# 働く先輩たちの プチ工夫集

研修会を企画したエンパワメント事業ワーキンググループは、会議を重ねる中で、聴覚障害のある社会人一人一人が小さな工夫を積み重ねながら働いていることに気付いた。そこで、今後社会に羽ばたく聴覚障害学生の参考にしてもらうため、働く先輩たちの小さな工夫＝プチ工夫を収集し、ここに掲載することとした。

自己紹介	189
「連絡はメールをお願いします」	191
コミュニケーション	193
「見える」化	197
会議	199
飲み会	201
理解啓発	202
職場の配置	203



## 自己紹介

情報提供者	情報産業機器メーカー勤務
使用場面	自己紹介の場(口頭)
プチ工夫の内容	自己紹介の場で、健常者に聞こえないことを説明した後にシリアスな空気が流れることがあります。その時は、「聞こえないけど、顔でカバーしてるので大丈夫です」と笑いをとります。みんながそこで笑ってくれると「どうして笑うんですか？」と突っ込んでもう一度笑ってもらいます。
想定される／認められた効果	初対面のアイスブレイク

## 自己紹介

情報提供者	情報産業機器メーカー勤務
使用場面	聞こえないことの説明
プチ工夫の内容	初対面の人とのコミュニケーションの場における説明の1例 「補聴器を使っている、音声情報であることは理解できるけど、言葉として理解できてはいないので、申し訳ないですが書いて(視覚情報にして)伝えていただけませんか？」とお願いするとともに「視覚情報にさえしていただければどんな言葉でも理解しますので」と伝える。
想定される／認められた効果	書いてもらうことがコミュニケーションのきっかけとなり、書かれたことを読みとる力でコミュニケーションや人間関係が深まる。



# empowerment

## 自己紹介

情報提供者	会社員
使用場面	初対面の自己紹介
プチ工夫の内容	「私は【補聴器】をしているので、後ろから声をかけていただいたときは気がつかないことが多いです。前から話しかけていただくと助かりますので、よろしくお願いします」という。必ず笑顔で♪
想定される／ 認められた効果	耳が聞こえにくい、といっても、そのイメージは人それぞれである。経験上、補聴器をしている、という表現の方がその後の人間関係やコミュニケーションがうまくいくような気がしている。 「耳が悪い」と自己紹介しても、よかれと思って「大きな声で話すようにしますね！」と言ってくれる方もいる。実際には大きな声だから聞こえるということはないので、始めから自分がどういうとき/どうして欲しいのか、を具体的に伝えておくと、万が一自分が呼ばれているのに気がつかない、などのことがあっても、無視しているわけではないと思ってもらえる。

## 自己紹介

情報提供者	福祉施設職員
使用場面	利用者の方への対応場面
プチ工夫の内容	「私も【補聴器】をしているんですよ。声をかけていただいたときに気がつかないことがあるかもしれないけど、そういうことがあったらごめんなさい。よろしくお願いします」といっておく。
想定される／ 認められた効果	福祉施設というと、健常者が障害者や弱者にサービスするところというイメージが暗黙のうちにある。しかし、対応する職員も障害があることを自分から利用者の方に言うておくことで、信頼関係が崩れるのを防ぐことができた。 これをいうことで、デメリットはあまり感じない。むしろ、そういう事情をいつてくれた！ということで好意的に受け入れられているように感じた。

## 自己紹介

情報提供者	企業 OL(事務職)
使用場面	就職活動時の面接
プチ工夫の内容	「電話はできません」とはっきりと伝える。「慣れた人となら多少の会話はできます」といった、期待を持たせるような話はしない。
想定される／認められた効果	着任時、こちらから言わなくても「電話は取らなくても大丈夫だからね」と周りが言ってくれた。電話が取れないことにさほど窮屈な思いはしなかった。

## 「連絡はメールで お願いします」

情報提供者	ろう者
使用場面	職場のメール
プチ工夫の内容	<p>.....</p> <p>山田 太郎(ヤマダ タロウ) ユニバーサル電気株式会社 人事課 第1セクション - (^ x ^) -</p> <p>私はろう者(聴覚障がい)です。Eメールでお願いします。 あいさつのときは表情が見えるように配慮いただければ幸いです。</p> <p>.....</p> <p>(氏名および社名などは仮のものです。)</p>

# empowerment

「連絡はメールで  
お願いします」

情報提供者	企業OL
使用場面	メールの時
プチ工夫の内容	元々内線はついていないので通常のメールでは特に記載しないが、社内のシステムなどに連絡する時は連絡事項に「耳は不自由ですので連絡はメールでお願いします」と記載している。 もしも、向こうから「〇〇部にきたら、電話で呼び出してください」と言って来た場合は、電話ができない旨を伝え、行く時間を知らせてドアの前で待ってもらうようにしている。
想定される／認められた効果	メールしてくれるので電話かかってくるこない。 電話で呼ばなくても、ドアの外で待ち合わせするなど、他の方法がある。

「連絡はメールで  
お願いします」

情報提供者	企業 OL												
使用場面	社内 HP 内の従業員電話帳												
プチ工夫の内容	<table border="1"> <thead> <tr> <th>氏名</th> <th>所属</th> <th>内線</th> <th>外線</th> <th>FAX</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>●●●●</td> <td>〇〇事業部 ■ ■ G</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>03-XXXX -XXXX</td> <td>聴覚障がいを持っています。ご連絡はメールまたは FAX でお願いいたします。</td> </tr> </tbody> </table>	氏名	所属	内線	外線	FAX	備考	●●●●	〇〇事業部 ■ ■ G	-	-	03-XXXX -XXXX	聴覚障がいを持っています。ご連絡はメールまたは FAX でお願いいたします。
氏名	所属	内線	外線	FAX	備考								
●●●●	〇〇事業部 ■ ■ G	-	-	03-XXXX -XXXX	聴覚障がいを持っています。ご連絡はメールまたは FAX でお願いいたします。								
想定される／認められた効果	<p>■聴覚障がいであった自分には内線がないので、電話番号を記載しない代わりに備考欄に障害情報を記載することで、ご理解を得ている。(自社では内線での連絡が多い)</p> <p>■電話帳で、聴覚障がい従業員がいることが把握できるため、自社での全国の聴覚障がい社員コミュニティができています。交流及び情報交換の機会として、年に1回、全国版の懇親会が行われている。(障害情報も個人情報の1つであるため、人事部に聴覚障がいの社員情報を頂くようお願いすることはできない)</p>												

## コミュニケーション

情報提供者	企業 OL(事務職)
使用場面	私宛の電話が来たとき。
プチ工夫の内容	先輩が電話を取り、「〇〇は怎么样了??」と私に聞いてくれる。先輩が言っていることが1回で読み取れれば答えられるが、1回で読み取れなかった時は、「今話が読み取れないので、折り返し電話しますと伝えてください」と言う。いったん電話を切ってもらった後、先輩から聞き、また折り返し電話をしてもらうか、こちらからメールする。
想定される／認められた効果	読み取れないと余計に慌ててしまうので、1回切ってもらった方がお互い落ち着いて話が出来、話もまとめやすい。また、繋がったまま相手を待たせすぎることもない。

## コミュニケーション

情報提供者	元企業 OL
使用場面	社内での円滑なコミュニケーション
プチ工夫の内容	聴覚障害者についてよく知らない人たちと共に働くにあたって、社内での円滑なコミュニケーションを図る一歩として、基本的な挨拶(お早う・ありがとう・すみません・お疲れ様でした等)や仕事に関する簡単な手話(コピー・会議・ファイル等)を教えた。(会議の初めやランチタイムを使つての手話講座等で)
想定される／認められた効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同僚が簡単ながらも手話を交えるようになってきて、少し距離が縮まった。</li> <li>・社内に手話で挨拶をする雰囲気が広がっていった。</li> </ul>



# empowerment

## コミュニケーション

情報提供者	会社員
使用場面	どうしても自分が来客等の対応をしなければならない場面で(1) (自分と直接やりとりしている仕事上の相手等) <ul style="list-style-type: none"><li>相手の言っていることがかなり聞き取れなかったとき</li><li>相手の声がかかなり聞き取りにくい場合</li></ul>
プチ工夫の内容	ちょっと会話をしてみて、これは厳しいという印象を持ったら、会話の途中で「いやー、最近、補聴器の調子が悪いのか？聞き取りが悪い気がしていますよね。(または、最近、聴力が下がっているようなんです) 何回も聞き直してしまってすみません。」などという。できればそれは大事な内容になる前が望ましい。会話の後、必ずお礼をいう。
想定される／認められた効果	相手の言っていることがわからないのは仕方ないが、会話が成り立たないほどわからないのでは仕事に支障がある。無関心だから何回も聞き返している訳ではなく、個人的な事情だと伝えることで誤解はなくなる。

## コミュニケーション

情報提供者	会社員
使用場面	どうしても自分が来客等の対応をしなければならない場面で(2) (自分と直接やりとりしている仕事上の相手等) <ul style="list-style-type: none"><li>相手の言っていることがかなり聞き取れなかったとき</li><li>相手の声がかかなり聞き取りにくい場合</li></ul>
プチ工夫の内容	期日や場所、お名前等を聞き間違える、勘違いする、というのは仕事上ありえない。そこで、重要なポイントについては、メモを取りながら会話をする。必ず相手にそれを見せながら、確認をする。
想定される／認められた効果	メモをすれば、あとで聞き間違えたかも…とわからなくなることもないし、それを相手と共有して確認することで、間違いを防ぐことができる。

## コミュニケーション

情報提供者	企業 OL(事務職)
使用場面	先輩とおしゃべり時。
プチ工夫の内容	話が中途半端にしか読み取れなかった時、「もう一回言ってもらえますか」と言うよりは、「もしかして〇〇ですか〜？」と聞いてみる。
想定される／認められた効果	聞いた内容が合っていればスムーズだし、間違っていたとしても、「あ、違ったんですか、口の形が似てたもので…たはっ」といった感じで言えば、気まずい雰囲気にはならない。逆に、先輩から「確かに口の形似てるかも！へえ～、そういうこともあるんだね、気がつかなかったわ」と言ってくれることもよくある。

## コミュニケーション

情報提供者	25歳 女性 会社員 事務
使用場面	業務依頼
プチ工夫の内容	デスクに、常にメモ帳(裏紙)を置いておく。 業務について話すときは、メモを使用していただく。もしくは、PCのメールを活用していただく。
想定される／認められた効果	自身の読み取りは誤った情報で認識する恐れがある。視覚的に見て理解できることと、後日、意見の相違(指示間違い)などが起きてもメモを見ながら内容を確認することができる。

# empowerment

## コミュニケーション

情報提供者	教員
使用場面	あらゆる場面「Twitterや facebook で発信・交流」
プチ工夫の内容	職場の人々とリストやグループを作り、日常の様子を伝えることで私がどのように生活しているのかを理解してもらう。そのために自分の身元を明るみに出さざるをえない。 また職場の人々の投稿にコメントをなるべく入れて仲よくなるようにする。
想定される／認められた効果	挨拶する時の雰囲気柔らかくなったり、Twitterなどの内容を会話の話題に活かすことができた。

## コミュニケーション

情報提供者	教員
使用場面	あらゆる場面「接触の少ない同僚の方に行く」
プチ工夫の内容	普段接触している同僚に確認できる事項であっても、あえて接触の少ない同僚に仕事関係の相談や話し合いを行うようにする。若干仕事の内容がわかる場合でも確認等を行うようにする。
想定される／認められた効果	お互いにずっと違和感なくコミュニケーションを図る関係ができる人が増えた。

## コミュニケーション

情報提供者	情報産業機器メーカー勤務
使用場面	音声での会話を学ぶ
プチ工夫の内容	ジャンルを問わず対談集は意識して買う(読む)
想定される／ 認められた効果	音声情報での会話(対話)の流れなどを学ぶことができる

## 「見える」化

情報提供者	コーディネーター
使用場面	予定の共有
プチ工夫の内容	課内の会議や予定を把握するため、予定及び各自の予定を Google Calendar に登録を行う。情報は常に最新の内容を保つように依頼している。また、室内全体のカレンダーも作成し、各種会議や書類の締め切り等の情報も入力し、全員が同じスケジュールを常に見られるようにしている。その他、Google Talk も併用し、どのパソコンの前で作業を行っても文字やビデオチャットを利用し、コミュニケーションができるようにしている。
想定される／ 認められた効果	必要な情報伝達及び報告が比較的簡潔に行えるのがこの方法の特徴である。また、休んだ場合もその他の課員が行った会話がログとして記録されているため、備忘録としての活用することができる。これらを活用することによって、音声情報の視覚情報化を促進することが可能である。



# empowerment

## 「見える」化

情報提供者	コーディネーター
使用場面	作業スケジュール・内容の共有
プチ工夫の内容	課員が協力して行う作業の日程等を正確に把握するため、オンラインガントチャートを活用している。 <a href="http://brabio.jp/">http://brabio.jp/</a>
想定される／認められた効果	工程を視覚化することで、コミュニケーションで聞き逃しを確認できるほか、仕事の役割を明確に理解し大きなミスを防ぐことが可能である。

## 「見える」化

情報提供者	企業 OL(事務職)
使用場面	朝礼前
プチ工夫の内容	朝礼前、社内便(社内のチャットみたいなもの)で一日の予定を書き込む。
想定される／認められた効果	朝礼時に口頭で言われてもわからなかった事が事前に理解でき、情報が共有できた。また、記録にも残るので、後で読み返すことも出来る。

## 会議

情報提供者	元企業 OL
使用場面	部内の会議の情報保障
プチ工夫の内容	部内での会議の時は、同僚に交代でPC要約筆記を行ってもらい、会議後に議事録版(要約)をまとめてもらえるように依頼した。(段取りとしては、最初に上司に相談し、上司から同僚に指示してもらう形をとった)
想定される／認められた効果	・紙とペンを使った手書きのノートテイクより、PC要約筆記の方が情報量が多く、会議後の議事録と合わせて、会議内容をより把握できるようになった。

## 会議

情報提供者	情報産業機器メーカー勤務
使用場面	マッピングコミュニケーションによる打合せ
プチ工夫の内容	打合せ内容を、健聴者・聴覚障がい者が白紙(ノート)と一緒に書きあげて行く。 マッピングコミュニケーションについては以下のサイトなどを参照 「齋藤孝の人間関係力養成講座」 <a href="http://www.hitachi-system.co.jp/relation/feature/02/p2.html">http://www.hitachi-system.co.jp/relation/feature/02/p2.html</a>
想定される／認められた効果	打合せ内容が見える化される。 お互いの距離が近づく。 信頼関係の醸成。

# empowerment

## 会議

情報提供者	情報産業機器メーカー勤務
使用場面	PC 通訳してもらう時の注意(会社での利用時)
プチ工夫の内容	常に自分が PC (IPTalk) をセッティングする PC を読む際に、意識してうなづきを入れる
想定される/ 認められた効果	通訳者(会社の同僚)も、真剣に読んでいることをわかってもらう

## 会議

情報提供者	教員
使用場面	会議場面「会議に関する協力依頼」
プチ工夫の内容	会議等で手話通訳の確保ができないことが確認された場合、前々日までに必ず 会議進行担当の事務に 「①会議の進行口頭メモを送付 ②作成される出席者の発言記録を隣で見る ③決議にかかわる発言や検討が必要と思われる発言を中心に詳しく書く ・・・」 などの先方が動けそうなメニューを呈示し、協力依頼する。
想定される/ 認められた効果	初回はぎこちないが 2 回以降もあると自然にそうしてくれるようになった。

## 会議

情報提供者	企業 OL(事務職)
使用場面	部内のミーティング前
プチ工夫の内容	部内でのミーティング(4時間あります!)の前に、ミーティングで各々が話す予定の議題を社内便(社内のチャットみたいなもの)に書き込む。また、議題にまつわる資料があれば、事前に回覧しておく。
想定される/ 認められた効果	事前に大まかな内容を把握することで、ミーティング時も話が予測できる。また、自分で話そうと思う意見をまとめることもできる。

## 飲み会

情報提供者	会社員
使用場面	職場での飲み会場面
プチ工夫の内容	職場での飲み会では、食べられないもの、食べたいものがあるかどうか、を事前に希望を聞かれることがあるが、そのときに、できればBGMがないお店、または個室がよい旨、幹事にあらかじめ伝えておく。居酒屋のような場では、ほとんど聞き取れず会話に入れないから、という理由も伝える。
想定される/ 認められた効果	あらかじめ幹事に伝えておくことで、自分の状況を伝えつつその場に参加したいと思っていることも伝えられる。事前に伝えておくと、幹事の手間を最小限に抑えることもできる。もし、希望のお店の予約ができなかったとしても、すでに自分の事情は伝えてあるので、幹事の方は「どうする？」などと聞いてくれる。職場の飲み会当日に勇気を振り絞って自分の事情をみんなにカミングアウトする必要もなくなる(笑)





# empowerment

## 飲み会

情報提供者	企業 サラリーマン
使用場面	飲み会
プチ工夫の内容	飲み会でデジタルメモ「ポメラ」を持っていき、飲み会の会話をタイプしてもらう。
想定される／ 認められた効果	筆談よりは、タイプする方が早い。 飲み会の会話が分かるようになる。乾杯の挨拶、上司の挨拶、異動者の挨拶などが分かるようになる。 会話に参加できることで、私のことを知ってもらう機会が増える。(〜〜〜だけどう思う?と話を振られても、ちゃんと答えられるようになる。⇒話を振る側も振りやすい)

## 理解啓発

情報提供者	元企業 OL
使用場面	社内外への障害理解の啓発
プチ工夫の内容	手話や聴覚障害者についての理解の啓発を目的としたHPを作成し、子会社である自社のみならず、親会社やグループ会社にも理解を広めるため、グループ会社全体の社内報に掲載してもらって発信した。
想定される／ 認められた効果	・グループ会社全体の社内報に掲載されたことで、他のグループ会社に属する健聴社員から、「励まされた」「今まで聴覚障害者のことをよく知らなかったので知ることができた」「手話を勉強してみたい」などという声が寄せられた。

## 理解啓発

情報提供者	教員
使用場面	あらゆる場面「プチ疑似体験」
プチ工夫の内容	スマートフォンにローパスフィルタ処理した音声ファイルと話者が話す様子を収録した読話映像ファイルを保存して視聴させる。 (実はまだ検討中の段階だが有効かも。)
想定される／認められた効果	手軽に難聴の基本的なイメージをつかんでもらえる。 筆談への必要性や動機付けが増すと思う。

## 職場の配置

情報提供者	大学教員
使用場面	職場のレイアウト
プチ工夫の内容	自分が気持ちよく仕事できるための環境作り。 1. 壁または本棚、仕切りなどを背にする。 2. 人、とくに来客、同僚、直接の上司などの動きが自然にわかるよう、最大の視野を確保する。 3. 窓ガラスから入る、あるいは反射してくる光線による支障が出ないようにする。 4. 電話機は自分の机には置かない。
想定される／認められた効果	周りの動きが自然にわかりにくいことからくる不要な不安感の解消

# empowerment

## 職場の配置

情報提供者	会社員
使用場面	部署の座席位置について
プチ工夫の内容	あらかじめ、部署の座席レイアウトを見た上で、自分にとって来客等が視覚的に分かりやすい位置、かつ上司や同僚の顔が見えてコミュニケーションがとりやすい座席はどこかを考えて、座席の位置を考慮してもらう。必ず、その理由を一緒に働いている人間に伝える。
想定される／認められた効果	窓口に自分が背を向けているという理由で来客に気がつかないというようなことはなくなった。また、座席位置を考慮してもらったことで、部署の中で誰よりも早く来客に気がつくことができるようになった。

## 職場のバリアフリー ろう者・難聴者の視点

### 視 線

例 座るところは人の動き・仕事の流れを把握できるよう、できるだけ広い視野を得られるところに。

### 光 線

例 外からの光はブラインドやカーテンなどで調整。スクリーン投影時も人の顔と手が見える明るさを。

### 動 線

例 気付いたらすぐに動けるよう席のまわりを整理整頓。ブギーボードもすぐに手に取れるように。

視線・光線・動線は、ろう者・難聴者が職場で自分のコミュニケーション能力を最大限に発揮するための3つの生命線。常に意識してエンパワメントしよう。

筑波技術大学 大杉 豊

[エンパワメント事業ワーキンググループ] カッコ内は執筆担当

代表 大杉 豊 (筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 准教授)

「お互いを知る」「キャリアをデザインする」

管野奈津美 (筑波大学大学院)

「ロールモデルに学ぶ(2)」「交流」

日下部隆則 (富士ゼロックス株式会社・同志社大学 学生支援機構 キャリアセンター)

障がい学生支援アドバイザー・同志社大学 全学共通教養教育センター 講師)

「就職に備える」「交流」

河野恵美 (立教大学 しょうがい学生支援室 しょうがい学生支援コーディネーター)

「ロールモデルに学ぶ(1)」「就職に備える」

児玉英之 (慶應義塾大学大学院)

「ロールモデルに学ぶ(2)」

長野留美子 (関東聴覚障害学生サポートセンター)

「就職に備える」「キャリアをデザインする」

石野麻衣子 (筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 特任研究員)

「支援の活用を学ぶ」「就職に備える」

中島亜紀子 (筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 特任助手)

「支援の活用を学ぶ」「教職員プログラム」

[アドバイザー (意見交換会出席者)] 肩書きは平成 23 年 2 月 21 日時点のもの

太田琢磨氏 (愛媛大学 学生支援部バリアフリー推進室)

岡田孝和氏 (日本社会事業大学 聴覚障害学生支援プロジェクト室)

河野恵美氏 (立命館大学 障害学生支援室) ※事業 WG 委員を兼ねる

中野聡子氏 (東京大学 先端科学技術研究センター)

長野留美子氏 (関東聴覚障害学生サポートセンター) ※事業 WG 委員を兼ねる

松崎丈氏 (宮城教育大学 特別支援教育講座)

吉川あゆみ氏 (関東聴覚障害学生サポートセンター)

大杉 豊 (筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター) ※事業 WG 委員を兼ねる

## 聴覚障害学生のエンパワメント —モデル研修会報告書—

発行日：2012年3月31日

発行：筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター  
〒305-8520 茨城県つくば市天久保 4-3-15

執筆者：日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク  
エンパワメント事業ワーキンググループ

編者：大杉豊・石野麻衣子・中島亜紀子・白澤麻弓

※本事業は、文部科学省特別教育研究経費による拠点形成プロジェクト  
(筑波技術大学)の一部です。

