

卒業生の就職先評価の分析

電子情報学科 情報工学専攻 小池 将 貴

要旨：短大の就職委員会聴覚部分科会は、聴覚障害卒業生が勤務する会社の直属上司から彼らおよび彼女らの就労に関する率直な意見を聞き出すことができた。ここでは、その貴重な意見を86項目に集約し、それに対して在校生と教官とがどのように反応するかを調べた。その結果、「在校生は、聴覚障害者だけでは対応できない職域の環境条件に対して敏感に反応し、逆に健聴教官は、職域が学生に要請する自助努力に肯定的に反応する。ただし、聴障教官は、教官としての立場にあると共に聴障学生の立場も分かるので両サイドに分かれる。」という知見が得られた。また、在校生・聴障教官・健聴教官毎にインパクトの多い意見のベスト10を列挙して、それぞれの特徴を引き出した。

キーワード：聴覚障害者の就労 職域意見 分割表による検定 質的データ解析法

1. 聴覚障害卒業生の就労

筑波技術短期大学の聴覚部（以降、短大と略称）は、平成2年に第1期生を迎えて以来、聴覚障害（以降、聴障と略称）をもつ学生の高等教育を行ってきた。その間、学業を修了した多くの聴障学生が企業に就職していった。彼等が職域でどのように受け入れられているのか、在校生は強い関心を抱いている。

そこで短大の就職委員会聴覚部分科会は、平成7年3月までの卒業生（第1～3期生）131名について、彼等の仕事振りがどのようなものか、職域の直属上司にアンケート調査を行い、回答の詳細及び分析結果を報告書¹⁾として公表した。

2. 就労上の注意事項の全容

職域の直属上司へのアンケート調査では、「就労中の卒業生の仕事振りを日ごろ御覧になっていて、彼等に気を付けて欲しいと要請する点は何か。」と質問した。質問に対する多数の直属上司の回答は、報告書¹⁾では細大漏らさず記録された。聴覚部分科会長から引用の了承を得て、それらの回答を86項目の意見に集約整理した。こうして得られた「職域意見集」には、貴重な指摘が満ちているので、全容を以下に表1として掲載する。

表1. 職域意見集

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 自分の意見を持ち、前向きであってほしい。 2 コソコソと仕事に取り組み、少々のことにくじけないでほしい。 3 朝礼・会議では話のスピードについていけない。誰かに要点メモを取ってくれるよう頼むようにする。 4 最初に仕事の説明を受けたならば、後は工夫して自力で仕上げるようにしてほしい。調べれば簡単にわかることまですぐに聞くようなことはしないこと。 | <ol style="list-style-type: none"> 5 責任感をもって、仕事の期限は守ってほしい。 6 専門的な内容を確認するのに、もっと筆談ができるようになってほしい。 7 「健聴者とのコミュニケーションは、すべて話し言葉ですべきである。」と思いたまわないでほしい。筆談や身振りを交えてもかまわないから、早く深く相手に理解してもらえればよいのである。 8 入社して2年にもなるのに、会社業務についての知識が不足しているようでは困る。 9 プログラミングの力が不足している。 10 休日や定時後の活動は活発だが、その熱心さを昼間の仕事にも回してほしい。 11 熱心ではあるが、それが長続きしない。 12 勤務中に、聴障者仲間と電子メールを交換したり、行き先不明の長時間離席が目立つ。これでは、急ぎの仕事を任せられない。公私混同はしないこと。 13 仕事上のコミュニケーションでは、聴障者の方こそ筆談も活用するように心がけてほしい。 14 入社してしばらくすると、情報が不足して仕事がかどらなくなる。「聴障者だから仕方がない。」と周りがあきらめ始める。 15 入社前に、卒業生と懇談などして会社生活や健聴者とのつきあい方について予備知識を持っておくとよい。 16 発表が上手とは言えない。プレゼンテーションソフトを活用するなどの工夫をせよ。 17 講演会や技術講座などに出席してもらったところ、なにも聞き取れなかったと言う。各種の社内講習会や社外の技術研修会には、いちいち手話通訳が付かないので、今後は参加させるのをためらっている。 18 他の人々との連絡に、電子メールを活用するとよい。 19 ハキハキと自分を表現せよ。 |
|--|--|

- 20 未習得の新技术は説明してもうまく伝わらず、教える健聴者も教わる聴障者もイライラすることが多い。そんなときに、反発的な態度をとらないこと。
- 21 聞こえないというハンディキャップはあっても、前向きに努力する態度が大事である。
- 22 礼儀作法や気配りについては健聴者に比べると気づかないことが多い。その点を特に意識して気を配り、身につけるように心がけてほしい。
- 23 一人でやる仕事は無難にこなすけれども、対外的に連絡しあって進めていく仕事は確認がおろそかになる。
- 24 文章を簡潔に書く力を身につけてほしい。
- 25 周りの状況が把握できないと発言が少なくなりがちだが、そこは勇気を出して、ピントはずれでも気にしないで発言してほしい。
- 26 会社では手話に関心を持つ人が多い。手話講習会を自分から開くようにするとよい。
- 27 文章を書くとき、話し言葉と書き言葉の使い分けを心がけてほしい。報告書に話し言葉が入り込むと変に思われる。
- 28 仕事は上役から与えられるものと勘違いして、言われたことだけやっている。もっと他の人に働きかける積極性がほしい。
- 29 自分は周りの重荷になっているという意識は捨ててほしい。周りは、それを受け入れた上で一緒にやっいてこうとしている。
- 30 自分で分かっている仕事はテキパキやるが、分からない仕事は抱え込んで遅れてしまう。早め早めに周りに聞いてほしい。
- 31 仕事をその場限りでとりつくろって、うまくやり過ぎたと思うのは甘い。どうせ先に行っていられる。やがて、あいつは駄目だというレッテルを貼られてしまう。
- 32 文章のなかで、助詞の「て、に、を、は」の使い方や、「主語 - 述語」の関係がおかしいことが多い。
- 33 一対一の会話は筆談で補えるが、集団研修や会議では情報補償が困難のようである。
- 34 自分のグループの人々とのコミュニケーションがとれていないのに、まるで他人事のように平気な態度でいてほしくない。
- 35 自分が十分に理解できなければ、納得いくまで尋ねてほしい。
- 36 自己アピールも必要である。積極的に行動してほしい。
- 37 健聴者でも、上に要求して却下されることが多いのである。自分の思い通りにならないと言って、聴障者への差別であると考えてほしくない。
- 38 仕事を依頼されたとき、そんなことをなぜ私がするのでかという態度をとらない。
- 39 負けず嫌いはいい。しかし、気が強く自己主張ばかりでは、周りの人は離れていく。
- 40 コンピュータの基礎はこれからはどんな仕事にも必要になる。そこで、第2種情報処理技術者試験は、卒業までには合格しておいてほしい。
- 41 口話読みとりはぜひとも熟達しておいてほしい。
- 42 発声訓練はしっかりとやってほしい。発声が不明瞭なため、周りの人に自分の意志が伝わらないで苦労する者が多い。
- 43 電子メールによる文章作成はしっかり練習しておいてほしい。
- 44 文献・雑誌・新聞などの文字情報をおくくがらずに読むクセを身につけてほしい。聴障者は、文字情報から離れたら技術から置き去りにされてしまう。
- 45 聴障者以外の人と積極的に交流するよう心がけてほしい。自分の殻に閉じこもるのを防ぐ一番良い方法は人との交流である。
- 46 与えられた仕事だけはキチンとこなすが、それ以上は知らん顔では会社では伸びない。
- 47 不注意ミスが多い。お金をもらって働いているという意識が希薄である。企業活動の厳しさを一日も早く体得してほしい。
- 48 仕事のやり方で思いこみが激しいと、効率が上がらない。助言を素直に受け入れるように心がけてほしい。
- 49 へ理屈を言って相手を困らせることが多い。
- 50 会社では、マイペースは通用しない。仲間のペースに気を配り、限られた時間内に仕事を片づけるよう気をつけてほしい。
- 51 オフコン・パソコンの取り扱いに慣れてほしい。
- 52 分担を決める時に自分が不利になりそうになると、自分を守るための発言や行動が目立つ。身勝手な自己防衛は相手の失笑を買う。
- 53 健聴者との筆談の仕方をも身につけておこう。特に、仕事に必要な用語を筆談で自由に使いこなせるよう勉強しておきたい。
- 54 基礎学力（数学・物理・化学等）をしっかりと身につけておいてほしい。
- 55 これはという得意な分野がなく、すべてがまあまあというような平均的な人になってほしくない。専門の分野でこれだけは私に任せてくれと言うものを身につけよ。
- 56 英文マニュアルの読解力と日本語の文章作成力を身

- につけるようにしてほしい。
- 57 会社常識(時間厳守。仕事納期厳守。チームワーク。他社との競争。愛社精神。)を早く身につけてほしい。
- 58 新しい技術が次々と要求される。企業は学校ではないから、自分でマスターする必要がある。受け身の態度では生き延びられない。
- 59 「わかりました。」と返事はいいが、仕事の結果が全く違うことがある。仕事を受けたときには再度確認し、途中では中間報告するよう心がけてほしい。
- 60 来客時に声をかけられたなら、モジモジせずに「お待ちください。」と言って、誰か他の人に代わってもらうような一般的マナーを知っておいてほしい。
- 61 打合せを重ねるにつれて、本当にわかっているのか相手は不安に思う。「これでいいのですね。」と簡単なメモでいいからこちらから確認する努力を惜しまないこと。
- 62 集合時間の間違い、コピー部数の間違い、要望事項と異なる報告など、ちょっとした行き違いが多い。
- 63 同年代の社員に頼りすぎ、その社員も迷惑がっていた。甘えずに、まず、自分で勉強する姿勢を持ってほしい。
- 64 C A D作図時に、内蔵データをすべて消してしまうことがあった。小さなボカミスが大きな迷惑となる。不注意ミスを極力無くすように意識して努力する必要がある。
- 65 記載された学歴を見て、プログラミング教育はやらなくともプログラムが書けると思った。しかし、配属後に開発業務のレベルに達していないことが判明した。
- 66 指示書を渡したにも関わらず、よく読まずに間違っただけの仕事をする。
- 67 入社から1年間、毎週のように頭痛・眠気等による欠勤があった。
- 68 突発的に休むことが多い。
- 69 仕事に臨む姿勢について指導したところ、「おろそかにならない程度には仕事しています。これ以上、私のことは放っておいてください。」とメールしてきた。
- 70 病気で休む時の連絡方法を予め確立しておく必要がある。
- 71 もう一人同じレベルの聴障者がそばに居るといいなと思っているらしい。
- 72 会議やグループミーティングなど、一対一以外の場面での情報はつい聴障者への伝達がおざりになる。
- 73 専門的な内容を一つ一つ聴障者に説明するだけの時間がとれない。
- 74 朝礼等で同時通訳を付ける余裕がないので、本人は仲間に入りきれない寂しさを感じているのではないか。
- 75 会社や技術を説明する様々なV T Rを見なければならぬが、いちいち字幕がついていないので情報伝達が心配だ。
- 76 ミーティングで議論が活発になると、聴障者はついていけなくなる。
- 77 他の部署との折衝が必要な仕事を任せてよいものかどうか不安を感じている。
- 78 コミュニケーションに時間がかかると、緊急を要しない仕事だけを頼むことになる。
- 79 情報の吸収量が少ないので、同期入社の人に比べて技術の向上が遅れがちになる。
- 80 注意したり叱責をした方が本人のためとわかっていても、コミュニケーションがおっくうなので、目をつぶって見過ごす。
- 81 聴障者の社員には十分なフォローができず、つい放りっぱなしである。
- 82 障害以外のことでは健聴者と同等に扱おうと思っているのに、聴障者自身が「どうせ健聴者がやってくれるだろう。」と依存しきった気持ちでいる。
- 83 利益を追求する企業に居ると、障害者が健聴者(例えば顧客)の考え方に歩み寄る必要が残念ながらあるということをわかってほしい。
- 84 健聴者は、先輩・同僚が上役から叱られたり、指導されたりしているのを横で聞きながら間接的に学ぶことが多い。聴障者は当事者にならない限り学べない。周りに働きかけて、情報を集めるようにしよう。
- 85 仕事に必要な英文マニュアルが読めるようになってほしい
- 86 仕事の相手は、聴障者が理解できたかいつもハラハラしている。きめ細かく報告するようにしてほしい。

3. インパクト調査

上掲の表1に列挙した86項目の「職域意見集」を学生と教官に配布し、いずれの項目から強い衝撃(インパクト)を受け、いずれの項目はさほどでもなかったか回答してもらった。回答を依頼するに際し、在校生とともに教官も含めた。その理由は、在校生の「聴障」属性に対して「健聴」(教官)を対照させ、「学生」属性に対して「教官」(聴障・健聴を含む)を対照させたかったからで

ある。

4. インパクト調査の回答者

インパクト調査の回答者は90名である。内訳は、聴障学生が52名、聴障教官が14名、健聴教官が24名である。

回答者には、「職域意見集」の86項目の各々について「インパクトを受けた」と思った項目には 印を付け、それほどでもない場合には無理に 印を付けないでもらった。

5. データ行列

こうして、90行86列のデータ行列が得られた。データ行列の表側の標本は、前段52行が学生、中間14行が聴障教官、後段24行が健聴教官である。表頭の変量は、「職域意見集」の意見86列からなる。その交差した位置に、標本（インパクト調査回答者）の変量（職域意見）への反応が 印かあるいは無印かに応じて、それぞれ1または0を入力するようにした。

6. 外部情報

主データ（データ行列）の分析を行うに先立って、付加的情報（外部情報）も用意した。すなわち、学生・聴障教官・健聴教官という回答者の属性を標本外部情報として取上げた。また、努力項目・環境項目という職域意見の属性を変量外部情報として取上げた。

実はインパクト調査において一部教官から「86項目の職域意見は二大別される。ひとつは、就労卒業生が努力によって克服できる項目であり、他は、企業側が環境条件を整えない限り聴障者としてはどうにもならない項目である。」というコメントが提示された。例えば、努力項目としては、「理解できなければ、納得いくまで尋ねてほしい。」「発声訓練はしっかりやってほしい。」などである。環境項目としては、「一対一の会話は筆談で補えるが、集団研修や会議では情報補償が困難である」、「会社や技術を説明するVTRに字幕が付いていないので情報伝達が心配だ。」などである。

7. データ行列の解析

7.1 回答者と職域意見の分割表

インパクト調査回答者の職域意見に対するインパクト反応延べ件数の分割表をデータ行列に基づいて作成した。

表2. 回答者と意見の分割表

回答者/職域意見	努力項目	環境項目
学生	1423	267
聴障教官	276	44
健聴教官	790	87

表2の分割表に両項目の独立性の検定を施したところ、検定統計量が16.78839であった。他方、自由度2のカイ二乗分布の5%有意水準値が5.99146なので回答者と職域意見とが独立であるという帰無仮説は棄却された。もしも独立ならば、表3ようになるはずである。

表3. 独立な場合の理論データ

回答者/職域意見	努力項目	環境項目
学生	1457	233
聴障教官	276	44
健聴教官	756	121

7.2 インパクトの大きかった職域意見抽出

学生・聴障教官・健聴教官別に職域意見のインパクト頻度の分布を作成し、頻度の多かった職域意見のベスト10を抽出した。なお、以下に示す番号リストは、表1の職域意見につけた番号から成り、頻度の多い順に並べた。

(1) 学生

84,65,26,40,55,44,25,30,80,61

(2) 聴障教官

84,44,76,25,18,12,57,55,45,30

(3) 健聴教官

27,32,44,43,85,56,37,5,4,58

8. 考察

前節の7章のデータ解析結果から次のような考察が得られた。

(1) 分割表の独立性の検定の結果、「在校生は、聴覚障害者としてはどうにもならない職域の環境項目に対して敏感に反応し、健聴教官は努力項目に敏感に反応する。聴障教官は、教官としての立場と共に聴障学生の立場も分かるので間にはさまれて中間的な態度をとる。」という知見が得られた。

(2) インパクトの大きい順に職域意見を抽出した結果によると、3つの群（学生・聴障教官・健聴教官）に共通してインパクトを多く与えた意見は

44 文献・雑誌・新聞などの文字情報をおっくう

がらずに読むクセを身につけてほしい。聴障者は、文字情報から離れたら技術から置き去りにされてしまう。

である。文字情報の重要性に対して3つの群のすべてが敏感であることが明確に示されている。特に、学生がそのことを認識しているのが心強い。

(3) 2つの群(学生・聴障教官)に共通して大きなインパクトを与えた意見は、次の4つである。

84 健聴者は、先輩・同僚が上役から叱られたり、指導されたりしているのを横で聞きながら間接的に学ぶことが多い。聴障者は当事者にならない限り学べない。周りに働きかけて、情報を集めるようにしよう。

55 これはという得意な分野がなく、すべてがまあまあというような平均的な人になってほしくない。専門の分野でこれだけは私に任せてくれと言うものを身につけよ。

25 周りの状況が把握できないと発言が少なくなりがちだが、そこは勇気を出してピントはずれでも気にしないで発言してほしい。

30 自分で分かっている仕事はテキパキやるが、分からない仕事は抱え込んで遅れてしまう。早め早めに周りに聞いてほしい。

聴障者の立場が厳しいとはどういうことなのかを明示している。

(4) 健聴教官がインパクトを多く受けた意見は、44番以外は他の2つの群(学生・聴障教官)と共通するものがまったくない。このことは、健聴教官が聴覚障害者に関する現況認識を見直すようにと訴えかけているように思われる。

9. 参考文献

- 1) 川口博：「聴覚部卒業者の就労状況 職域の指導者に対するアンケート調査結果」, 筑波技術短期大学就職委員会聴覚部分科会(1996).

Statistical Analysis of the Shock of College Students by the Fields Critical Opinions of the Graduates

Masayoshi Koike

Department of Information Science, Tsukuba College of Technology

Summary:

The Tsukuba College of Technology (TCT) employment committee asked the bosses to evaluate their subordinates who graduated from TCT. The bosses' various opinions were presented to the students of TCT. The aim of the present study was to analyze how those opinions had impact on them. Statistical analysis was carried on by the contingency table and categorical data analysis.

Key word:

employment of the hearing impaired ; fields opinions ; contingency table ; categorical data analysis