

# 聴覚障害者

## 職場改善マニュアル ver.2.0

～ 数合わせの障害者雇用から組織の戦力へ ～



**注意：いきいき働きたいデフ、その職場の関係者限定！**

聴覚障害者の理解をしたい・合理的配慮を進めたいだけという方は、インターネット上にも他の資料が豊富にありますのでそちらをご覧ください。

### Contents

---

1. はじめに（本書について）
2. なぜ聴覚障害者の働きづらさは改善されないのか？
3. 「今の時代」だからこそ、次のステージへ
4. 次のステージへ行くために必要な「意識」
5. デフの働く現場を変えた「5ツール」
6. あなたの会社のレベルはいくつ？  
デフ雇用レベル診断（EARTHモデル診断）
7. デフの働く現場を変える「7ルール」
8. バックアップサービス
9. お問い合わせ先
10. 別紙「7ルール実践シート」



# はじめに

私たちSilent Voice (サイレントボイス) は「聴覚障害者を両親に持つ聴者」「聴覚障害者」「聴覚障害者と出会ったことのない聴者」の3名で「聴覚障害者の活躍の場を増やす」というビジョンを掲げ立ち上げた会社です。

当初は、聴覚障害者を雇用する企業向けにコンサルティングを行うことは考えておりませんでした。企業様からのご要望が多く、実際に改善されたケースも出てきました。そこで事業化すると共に、本書ではそれらのノウハウをまとめ、それぞれの企業様のよりよい職場環境作りが活発になることを目的として制作致しました。

本書がデフと聴者とのコミュニケーションが少しでも円滑に、そしてデフが活躍できる場が少しでも増えるきっかけとなることを願っています。

私たちがナビゲートします!



聴覚障害者を両親に持つ聴者



聴覚障害者と無縁の聴者



生まれつきのろう者



雑談がなく会社へ行くのがつまらない

会議や会話の内容が分からない

会社の聴覚障害者への理解が浅い

聞こえない・聞こえにくい人  
(本書では主に「ろう者」を想定)



どこまで配慮したら良いかわからない

受け身で自分から話しかけてくれない

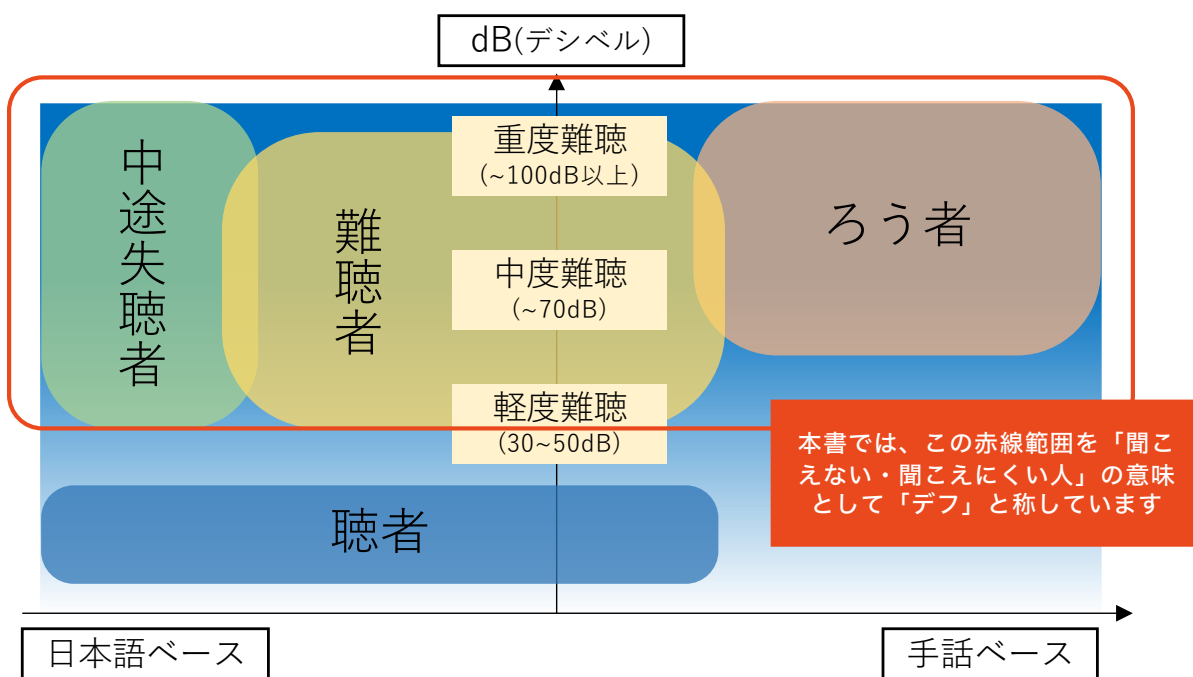
手話を覚えなきゃと思うが時間がない

聴者  
(聞こえる人)

## なぜ聴覚障害者の働きづらは改善されないのか？ ——

- ✓ 聴者は、聞こえない体験が「できない」
- ✓ 同じ悩みを持つ人が職場に少ない
- 最大の課題
- ✓ コミュニケーションの壁で悩み事が完全にヒアリングできない  
⇒原因分析と改善のための連携がしにくい

## 難聴の多様性 ～同じ聴力でも必要な職場改善は違う～



- ✓ 人は「決めつけられる」と不快に感じる (本書内容もその危険性がある)
- ✓ まず個別に相手の背景を知る努力&信頼関係が大切

### 特に知るべき内容

聞こえ方 (聴力) / 失聴のタイミング / 手話への得意・苦手意識  
発音・口話への得意・苦手意識 / 日本語への得意・苦手意識  
最も良いコミュニケーション手段 / ろう学校 or 一般学校卒 など

# 「今の時代」だからこそ、次のステージへ

## ✓ 時代は変わりました。

「聞こえないと不便なこと」が多かった

テクノロジーが進み「代わり」が見つげやすく



電話ができない



情報が  
得られない



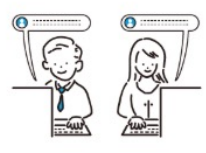
仕事で人と  
連携しづらい



メールも  
テレビ電話もある

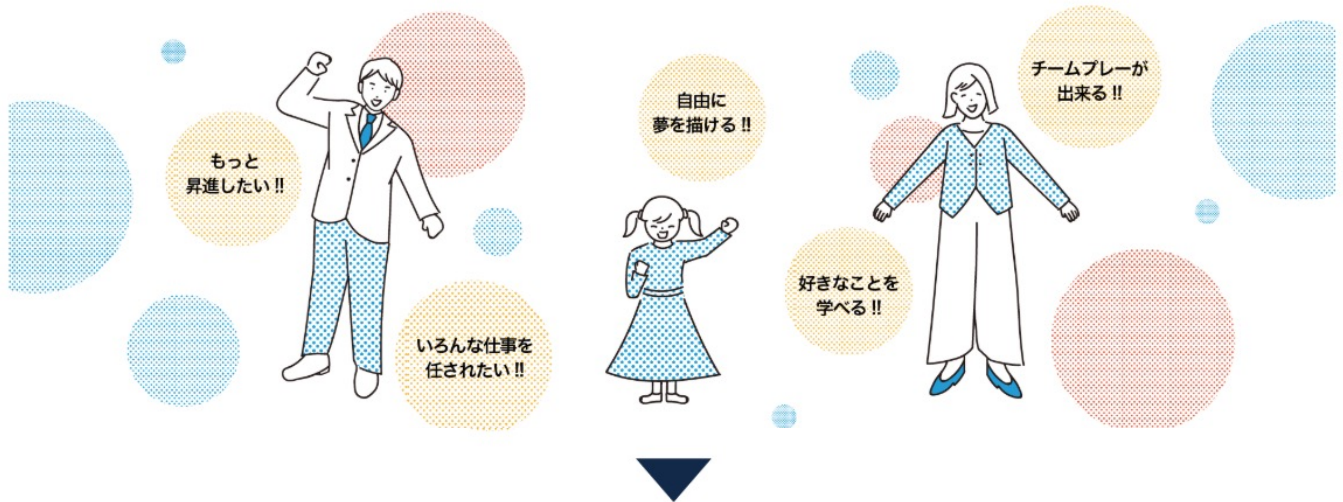


何でも検索で  
調べられる



音声会話不要の  
働き方も増えた

## あふれる「できる！」



## 広がる活動のフィールド



医者



企業の管理職



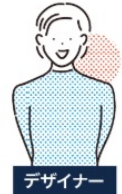
政治家



ITエンジニア



プロスポーツ選手



デザイナー

▼▼▼ その活躍を支える ▼▼▼

5ツール

P5から解説



7ルール

P8から解説



# 次のステージへ行くために必要な「意識」

## Navigator

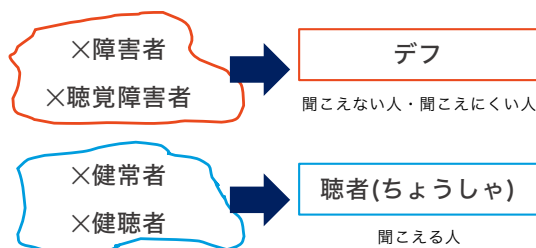


「聴覚障害者を両親に持つ聴者」の視点

尾中さん

家庭では手話、学校では声、聞こえる世界と聞こえない世界を常に行き来して育ってきた。

### ✓ 「障害者」という言葉を捨てる



「障害者」という言葉は「グループ名」です。知的障害・精神障害・身体障害、身体障害の中でも視覚・聴覚・肢体など、様々なニーズを抱えた人たちが「障害者」という言葉に内包されています。

また場面によっては「障害者」という言葉だけでマイナスイメージを持ったり、できない部分だけに集中してしまう人がいます。仕事での活躍を考える上では、個別のニーズ、個人のできることや得意なことを知る必要があります。

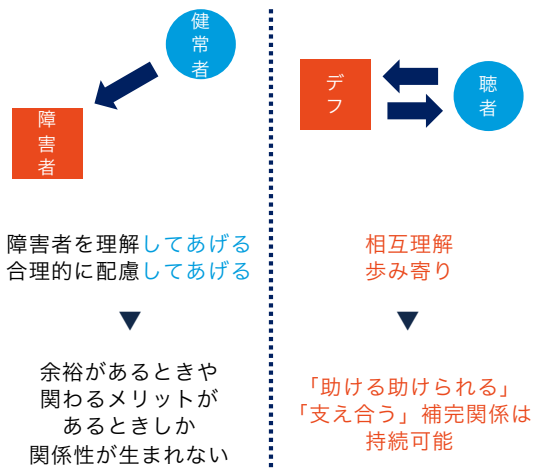
私たちの場合「ろう者」と「難聴者」の違いはあると知った上で、聞こえない・聞こえにくい人を「デフ」と呼んでいます。また一方で聴覚障害のない人を「聴者(ちょうしゃ)」と呼び、無意識的に優越感や劣等感が生まれぬ呼称を積極的に使用しています。本書でも以降、デフ・聴者という呼称を使用します。

### ✓ 会社の中に 助けてもらうだけの人は居ない

「障害者」だから「助けられる人」ではありません。「健常者」だから「助ける人」ではありません。同じ人間だから、同じ職場で働く仲間だから「助けることもあるし、助けられることもある」という関係性作りを重んじます。

×陥りがちな関係性

○理想的な関係性





音声認識アプリ



ふせん



電話リレーサービス



チャット



指差し・ジェスチャー

### Navigator



「生まれつきのろう者」の視点

田中さん

大手証券会社を退職後、さらなる活躍の場を求めSilent Voiceの起業時から経営に関わる。ITを駆使した働きやすさ向上を日々研究中。



#### 音声認識アプリ

「音声認識アプリ」は、スマホやタブレットにインストール可能で、音声を自動変換して文字で表示してくれます。指向性マイクと組み合わせて精度向上をすれば、デフ向けだけではなく議事録作成の簡便化にも応用できます。ただし、変換精度が100%ではないため、これがあればOKではないので注意が必要。一人ひとり話す、話し方や滑舌も工夫するとなお良しです。



#### チャット

メールよりも気軽にやり取りしあえることと、記録に残せることから、双方向性コミュニケーションの見える化になります。プロジェクトごとにチャットグループを作成するなどの工夫で、コミュニケーションのノーハンデ領域を作れます。ただし文字のみのやり取りになるため、発信者の「温度感」が受信者の受け取り方次第になる等、チャットだけのコミュニケーションの完結は危険です。

## デフの働く現場を変えた 5 ツール



### ふせん

デフと聴者の分かり合える手段は「見える化」に全てあり！特に会議のシーンでは参加者の意見をサインペンでふせんに書いて意見の見える化をしたり「図化」「表化」してホワイトボードに表現していくと、会議の質が上がると共にお互いに見える情報が増えます。



### 指差し・ジェスチャー

ただのジェスチャーと侮るなかれ！ツールに頼り切るのではなく、例え手話が分からなくとも、相手の目を見て身体を向けてコミュニケーションに取り組むことで、信頼関係や共通言語を増やしていくことができます。



### 電話リレーサービス

デフが手話通訳者へテレビ電話を接続することによって、通訳を介して聴覚障害者が電話ができるようになりました。これにより、電話の必要な部分を人に依頼しなくて済み、独立して行える仕事の幅が広がりました。

**近年、ITの発達によりデフができることが増えていると感じます。**

Twitter等のSNSでリアルタイムの情報を知ることや敬語表現などを調べたいときも、情報の記載されているウェブサイトが豊富にあり、近年、情報収集がより簡単になっています。また、UberやAmazonなどのサービスの出現も、「注文」を他人に頼らずに自己完結できる方法になりました。目覚ましく変わっていくITサービスは、ディスプレイで「見える」情報が主だからこそ、デフの新しい可能性と繋がっています。このあたりの情報に関して常にアンテナを張ってみることも、仕事の幅の広がりを生み出す補助になると思います！



# あなたの会社のレベルはいくつ？

## デフ雇用レベル診断（EARTHモデル解析）

各項目のレベルを下記の [ ] に書き込みましょう！

	レベル① Enemy (敵)	レベル② Alien (宇宙人)	レベル③ Refugee (難民)	レベル④ Talent (特殊な才能)	レベル⑤ Human (人間)
聴者とデフの関係	相互に不安と不満を感じている	お互いに何を考えているかわからない	支援者によって援助されている	特別扱いされながらも光るものがある	関係性の中に協調し協働している
雇用状況	法律を守るための雇用	“健常者”と関わらない区別雇用	役割としての雇用	必要な人材としての雇用	活躍を生む雇用
企業文化 [ ]	お荷物になっても仕方ない座っているだけでOK	社内不和が起きないように制限“障害者”だけで固める	障害の「できないこと」を考慮した配置	障害の「できること」を考慮した配置	「障害者」ではなく「人」性格などの特性も含めた適材適所
設備 [ ]	“障害者”の課題・悩みを知ろうと思わない	“障害者”が働きやすいように考えているがデフが働きやすいかどうかはわからない	デフの課題・悩みを知り聴者が職場で対応できるよう頑張っている	デフが自ら課題・悩みの改善に取り組み聴者を巻き込んで頑張っている	障害に限らず様々な立場を理解しあいみんな頑張っている
教育 [ ]	なし	情報保障がないので受けられない	最低限の教育が受けられるが聴者よりも機会が少ない	情報保障が整備され教育機会が保障されている	教えることもあれば教えられることもある
関係性 [ ]	関わりなし	居ることは知っているが未知の存在	支援すべき存在仕事に必要な最低限の会話のみ	協働できるが負担が大きいパートナー頑張っている姿に勇気をもらう	相互補完関係雑談がある
評価 [ ]	評価制度はない	“障害者”と“健常者”で異なる雇用形態や評価制度	聴者と同じ評価制度デフは評価が低いことが多い	デフが不利にならないように評価制度が考慮されている	適材適所が実現しておりパフォーマンスに応じた評価ができています
デフの能力 [ ]	会社に貢献しようという気持ちを持ってない	単純作業の繰り返し	デフの仕事の成果より負担が目立つ	強み・役割を発揮チームに支えられる存在	チームを支え/支えられる存在何かの責任者、管理者、リーダー
デフのモチベーション [ ]	どこか就職しないといけないから就職した	こんなもんだらうと諦めている	助けはありがたいが申し訳なく思う本当はもっとできるのに	仕事にやりがいがあるが人間関係はこれから	チームや仕事をより良くしていきたい

# デフの働く現場を変えた 7ルール

前ページのEARTHモデル診断の結果はいかがでしたか？

レベルが1～3だった場合は、それぞれのレベルに対応するルールを実行してみてください！詳しい説明はルール右側にあるページを読んでみてください。



## Navigator

「聴覚障害者と無縁の聴者」の視点

なつきさん

ダイバーシティ都市シンガポール育ち。縁があってそれまで縁がなかったデフと働くことに。

レベルが1～3だったら  
数合わせの障害者雇用



レベルが4～5だったら  
活躍を生む雇用

企業文化 ルール	感謝した分、感謝されろ！	P.9
設備 ルール	職場改善はデフが行え！	P.10
教育 ルール	会話を双方向にしろ！	P.11
関係性 ルール	3人以下のランチに誘え！	P.12
評価 ルール	仕事の良し悪しを伝えろ！	P.13
デフの能力 向上のためのルール	一年後のデフの仕事を言語化しろ！	P.14
デフのモチベーション向 上のためのルール	手話は5つだけ覚えろ！	P.15
別紙	7ルール実践シート	巻末

## ✓ よくある職場課題と原因

### ■ 会社内のダイバーシティ・インクルージョンへの理解が浅い

人がそれぞれ違うことはむしろ自然であり「他者への寛容性」の極端な低さは障害者雇用に限らず、没个性的な組織、ギスギスした組織、人材不足などの経営課題に繋がっています。あらゆる違いを持つ人材をコストではなく人的資源として向き合うことが必要となります。

### ■ 部署が受け入れてくれない

これまでの障害者雇用のイメージから「サポートする手間がかかる」と思う人が多いです。また、デフに「助けてもらう」イメージを持てる人が少ないです。採用の段階から「できること」メインで考え、配属先に貢献できる存在という関係者間の合意形成が必要です。

## ✓ アプローチ

### ■ 「お！やるじゃないか！」を繰り返していく

偏見を乗り越えるためには、偏見による低い期待値を超えること、それを当たり前にしていくことが必要です。「お！やるじゃないか！」を生む、人の配置と業務の設計が必要です。

### ■ 「ありがとう」と言った分、「ありがとう」と言われることを理想とする

聴者の作ったシステムでは、デフは平等性を感じにくいこともあります。しかしながら、助けてもらったなら助けられないか？という意識が職場の前向きな変化に繋がっていきます。

## ✓ ルール実現アクション



デフの方の正直な気持ちとして「なんで自分だけ」という気持ちがあるかもしれません。それは、職場の関係性ができてくれば「自分だけ」の課題ではなく「チームの課題」になります。そして今「自分だけ」と思っていることは、自分だからこそその新しい働き方や活躍が生まれる可能性に満ちています。たくさんのサポートを受け「ありがとう」を言い、たくさんの「ありがとう」を言われることで関係性を深めていきましょう。ひとつでも感謝の交換を増やすことがゴールです。

### <実現のヒント>

別紙「7ルール実践シート」の①～⑤の項目を記入した後に⑥と⑦を考えてみましょう。

聴者とデフと一緒に話しながら「職場で求められている動き」について背景も含めて理解を深めていきましょう。

## 職場改善はデフが行え！

## ✓ よくある職場課題と原因

■ どこまで配慮したら良いかわからない

例えば、会議でどのような配慮があればデフにとっての改善なのか？という様に、デフ本人には分かっていても聴者にとっては効果の想像がしにくいことが多いです。

■ それって、わがまま？それとも本当に必要？

上記の理由とろう・難聴の多様性から「なぜ必要か？」を理解し合うには、聴者とデフの丁寧な対話が必要です。そこから合意が生まれていくことで職場改善が生まれます。

## ✓ アプローチ

■ 5ツール(P5記載)を駆使して対話する時間を早め取る

聴者とデフの対話に立ちあがるのは「コミュニケーションの壁」です。これに時間がかかることは相互に覚悟が必要です。それを早期に行うことで問題の広がりを防止できます。

■ デフの職場改善のゴールを決めるのはデフ

デフは困りごとに一番に出会い、改善が一番に感じる存在です。デフを主体に職場改善を進め、周囲の聴者は良き理解者としてバックアップを行うことが大切です。

## ✓ ルール実現アクション



デフが職場改善のリーダーシップを取り、聴者の理解者が増えてくると劇的に職場改善が進んでいきます。重要なのは職場全員が「取り組むべき！」と思える「合意形成」の力です。まずはデフ自身が自分の聴覚障害の業務への影響を短く分かりやすく伝えることがゴールです。それを聴者に共有する中で「職場全員にもメリットがある」ことを見つけ出していけるかが重要です。

## &lt;実現のヒント&gt;

別紙「7ルール実践シート」の①②をデフ自身で書いて聴者に共有してみましょう。

## &lt;デフの職場改善が、職場全員にとってもメリットがある実践例&gt;

- ・ 伝えた後には伝わったか確認する ⇒ 職場全体のコミュニケーション精度向上
- ・ 営業活動の情報を見える化する ⇒ 職場全体の情報共有度アップ
- ・ 会議では進行役を決めて一人ずつ話す ⇒ 議事進行がスムーズになった

## 会話を双方向にしろ！

### ✓ よくある職場課題と原因

#### ■ どこまで伝わっているかわからない

そう思った時点で「全ては伝わっていない」と考えてください。口の形を読む口話法（読唇術のようなもの）は推測で理解していることが多く、集中力を酷使する負担も大きいです。

#### ■ 社会人としてどうなの？という行動が見られる

困ったときに相談ができる相手がいないなど、孤立による精神的不安定に起因する労務問題発生ケースが多いです。また、プロセス（背景情報）がなく結果・結論だけを知る状況が多く「なぜこのルールを守る必要があるのか？」と聞いても知らないというケースが多いです。

### ✓ アプローチ

#### ■ 復唱確認などのデフからのアウトプットを増やす

一方向的なコミュニケーションでは適切な伝達はできません。双方向にするために、復唱が効果的です。復唱では、要点を絞ったり自分の考えを加えると理解度を示すことができます。

#### ■ 重要情報を直接伝えられる1on1（1対1）の場をつくる

内容は理解しても声の抑揚が音で入らないなどで、重要度などのニュアンスがデフに伝わらないことがあります。重要情報については1on1ミーティングの場を作るといいでしょう。

### ✓ ルール実現アクション



「伝える」という一方向的な行為を「伝わる」という双方向な行為に変えていきましょう。そのための具体的な変化として「確認」という社会人の基本動作を重んじることができればゴールです。

#### <実現のヒント>

別紙「7ルール実践シート」を1on1で行い、リアクションや復唱確認を実践しましょう。



じゃあ、営業の数字確認の会議は、共有がメインなので思い切って無くしましょう！その代わりに、エクセルの表にしっかり記録をすることと分からないことはその場で聞くという形にしましょう！

週に一回の営業会議は会議室に集まらずに、表の確認に変わるということですね？質問は、同じ表に書き込む、担当者が解答欄に答えるという形はどうですか？

要点を確認

自分の考えをプラス



## 3人以下のランチに誘え！

## ✓ よくある職場課題と原因

## ■ チームの飲み会にデフメンバーが来ない

関係性を深める場も音声会話中心であれば、デフにとってはハードルが高く感じられます。また、誰かに筆談などの負担をかけることに対して申し訳ない思いで欠席をする場合もあります。不参加といって人間関係を軽視しているとは限らないことを理解する必要があります。

## ■ 雑談がなく孤立している

デフの主な情報源は目であり業務中の声での雑談はデフには入りにくいです。また相互にコミュニケーションの方法が明確でない場合も、少しの遠慮から雑談の機会は失われます。関係性の孤立から、教育が受けにくい・仕事楽しくないなどの諸問題へ広がります。

## ✓ アプローチ

## ■ デフが情報の発信源になる役割・機会を作る

朝礼1分手話講座、会議での発言機会といった役割など会話の主導権を握れる場を共に作る発想が必要です。デフ本人や職場の状況を見て取り組みやすいものから行ってください。

## ■ 相性の良さそうな立場（職種、役職）に近いメンバーとの場を作る

職場でのデフを中心とした関係性発達に意識を向け「あくまで自然に」職場に打ち解ける方法を共に考える必要があります。特に直接的に業務に関係ない情報を交わすことが関係構築上は貴重であり、会話の分断が起きにくい3人以下の人数でランチがオススメです。

## ✓ ルール実現アクション



組織の関係性やコミュニケーションは風土づくりも大切です。デフのみに限らず、職場の一人ひとりが関係性を高める意識を持ち「その人らしさ」を出せる場がひとつでも増えればゴールです。

## &lt;実現のヒント&gt;

人と人の繋がり「共通点」から生まれてきます。別紙「7ルール実践シート」で③の答えを自分の頭の中でイメージして、ランチの場などで同僚との共通点を実際に探してみてください。

聴者（特に上司）の方はコーディネーターや仲人になったつもりで最も楽なコミュニケーション手段の準備を進めてみてください。



デフ



上司



同僚

## 仕事の良し悪しを伝えろ！

### ✓ よくある職場課題と原因

#### ■ 新しい仕事を任せてもらえない/任せてもいいの？

デフ本人は「できる」と感じていても、周囲が「できる」と思っていないケースが多いです。業務の中で「聞こえないからできない」ことの範囲を正しく知ることや、デフ本人から上司へのアピールといった相互の歩み寄りが必要です。

#### ■ キャリアの見通しがない

管理職への昇格の前例が少なく・同じことの繰り返しの仕事となっている場合、このようなケースに陥りモチベーションの急激な低下を招きます。また、そのような状況では成長意欲のある人ほど限界を早く感じてしまい、退職してしまうリスクがあります。

### ✓ アプローチ

#### ■ 遠慮をなくすために相互理解を深める

「これを言ったら失礼ではないか？」という気持ちが現場での指導を減らしてまい、その結果、課題が放置され評価が下がることがあります。遠慮をなくすための相互理解が大切です。

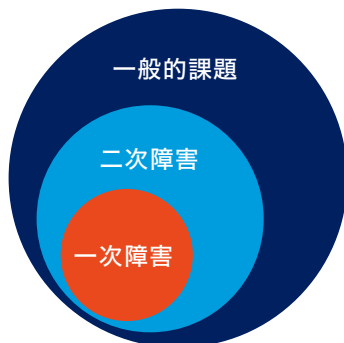
#### ■ 「良い」ことも「悪い」ことも「それが何故なのか」わざわざ言う/聞く

デフには「小言」のような周囲の反応の声も入らないことが多いです。周囲の反応は仕事のヒントになることが多く、補えば次が見えてきます。慣れてくれば「どんな情報が入っていないのか」聴者もデフも分かってきますので、その補填も効率が良くなっていきます。

### ✓ ルール実現アクション



誰も車椅子の人に「自分の足で歩け！」とは言いません。デフも同じで「障害」がどの程度業務に影響するのかを知り、遠慮なく適切な指導ができる/受けられる関係性を作るのがゴールです。



#### <実現のヒント>

別紙「7ルール実践シート」の⑤の項目をデフと聴者で対話を通じて分類してみてください。決めつけないことが大切です。

【一次障害】音が聞こえないからできないこと

⇒(例)電話に出る、機械のエラー音を聞く、声での雑談に参加など

【二次障害】一次障害の影響の蓄積によってできなくなること（差が開くこと）

⇒(例)職場知識が少なく状況判断が難しい、孤立し報連相できないなど

【一般的課題】聞こえる聞こえないが関係のない誰にでも起きる課題

⇒(例)時間を守れない、再発防止を考えないなど

## 一年後のデフの仕事を言語化しろ！

### ✓ よくある職場課題と原因

#### ■ 会議がどうしても難しい

断言しますと「聞こえない人」が「聴者と同じ様」に「完全に」声の情報を取得できるツールはありません。継続的に相手への想像力を働かせて「伝わる」を実現する姿勢が必要です。

#### ■ デフの向いている仕事がかかわからない

聴者にも得意・不得意に個人差があるようにデフも同じです。よく「デフは集中力がある」という声も聞きますが、それも個人差があります。他の社員と同じ様に、観察・洞察からデフ本人の強みを発見し、動機付けを行って伸ばす必要があります。

### ✓ アプローチ

#### ■ 圧倒的に「チャット」「表(エクセルなど)」を活用する

プロジェクトごとにチャットルームを作り積極的に質問などのやり取りを行う。直接デフ本人の関わらないやり取りも見れる状態にする。情報共有だけの会議は無くし、記入済の表を見れるように。職場全体の情報・動きを知る習慣をつける。在宅・テレワークにも効果大。

#### ■ 「ノーハンデ領域」で「できること」を縦横無尽に発揮

電話はできないかもしれませんが「できないこと」がハッキリしている分、ハンデがない仕事領域や本人の「できること」をハッキリさせていくことがキャリア形成の基本になります。

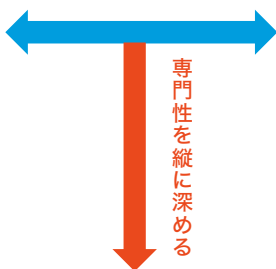
### ✓ ルール実現アクション



一年後のデフの仕事を一緒に考えることで、逆算的に今何が優先順位が高いのかを共有できます。それによって、入念に確認すべきこと・不要な会議など取捨選択がより明確になればゴールです。

#### デフキャリアT字展開理論

関係性を横に広げる



#### <実現のヒント>

左のT字の横線(青)は「人の関係性を横に広げる」といった営業職などに必須な能力です。一方、縦線(赤)は「専門性を深める」といった職人などに必須な能力です。デフはその特性から、早い年次から縦線を伸ばしていくのが得策です。自分の業務における専門性を深めていくと、どんな仕事ができるのか？深めていくためには何をすれば良いのか？考えてみましょう。

## 手話は5つだけ覚えろ！

## ✓ よくある職場課題と原因

■ 聴者が手話を覚えなきゃと思うが時間がない

日本手話も一つの言語として、日常会話レベルの手話技能検定3級では1000語程度の単語力が必要とされています。英語を学ぶために何らかの動機が必要であるように、押し付けるのではなく「もっと手話で話したい！」といった動機をどう育てるか考える必要があります。

■ デフのやる気が低い、積極的ではない

想像してみてください。日本からフランスに働きに出て日本人は自分ひとり。言葉も通じないし、文化も違う。ここに生じる「孤立」を抱え精神的に不安定な状態で本来の姿を出せる人はそもそも少ないのです。フランスに行けば、挨拶などのフランス語は最低限覚えることと同じで、手話を使うデフに対してはいくつか手話を知ることによって心理的距離が縮まります。

## ✓ アプローチ

■ 挨拶の手話はデフが率先して、挨拶の時にやってみせる

「おはようございます/お疲れさまです/ありがとうございます/失礼します/すみません」といった挨拶はデフ本人が言う時に、手話をやって見せましょう。

■ 手話を覚えなきゃ！と気負いせず、気づけば手話をいくつも知っていた！が理想

実際に手話を覚える！と意気込んでも、その道のりは楽ではありません。それほど気張らずに、職場にあると便利な手話やサインをゆっくり増やすイメージで目に触れる回数を増やしていけると自然に使える人が増えていきます。手話をやるのが恥ずかしくない雰囲気作りも大切。手話単語の由来なども添えると覚える楽しみが加わるのでGOOD！

## ✓ ルール実現アクション



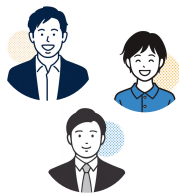
僕は1年で50種類の手話を自然獲得して意思疎通は大幅に改善しました。「この単語よく出てくるな～」と思ったら、すぐに意味と由来を聞き、自分も使うことを習慣化するのがゴールです。

## &lt;実現のヒント&gt;

別紙「7ルール実践シート」の話し合いを進める上で必要になりそうな5種類の手話を記載しました。その他にも話し合いの中でよく出てくる単語は随時手話を教えてもらってすぐに使ってみてください。また、挨拶の手話は日常的にデフが職場に見せていきましょう。

## バックアップサービス

- ✓ さらに自社の状況に合った話を聞きたい
- ✓ 第三者の視点で問題点を考えてみたい
- ✓ 自社にリソースがないので外部と協力して実行したい



デフの働く職場に特化したコンサルティングサービス  
デフ Biz  
「DEAF Biz」をご活用ください！

詳しくは次のページへ →

## DEAF Biz 導入企業の声



### オムロン株式会社 ダイバーシティ推進部門

障がい者雇用の現場では一方的支援ではなく相互理解や双方工夫することが必要ということを知り、参加者が主体的に職場改善に取り組める内容でした。



### MOTEX株式会社 総務本部経営管理部

デフが抱える悩みだけでなく、受入側の悩みも経験や事例を交えたアドバイスが貰えました。



### 株式会社アイシン

これまで100名以上のデフ社員が、上司と共に研修を受けました。参加者から「職場からの一方的支援ではなく、相互理解や双方の工夫の必要性を学ぶことができた。」など、気づきの声を頂きました。この研修により、日頃のコミュニケーションの改善や、デフに対する業務拡大、さらに定着に繋がっています。



### 自動車部品メーカー 人事部

聴覚障害者とその上司に対する業務上発生する問題を解決できました。聴覚障害者のプロの知識や経験と、当社の現状を踏まえた企画が回を重ねるごとにレベルアップしていきました。聴覚障害者を採用する企業は、導入から定着活用まですべてトータルコーディネートしてくれるのでおすすめです。

# DEAF Biz のサービス紹介

- ✓ デフの活躍を増やしたい
- ✓ 多様性のある職場風土の醸成を図りたい

## ①調査

### アンケート調査およびヒアリングを実施

コミュニケーションの壁によってブラックボックスになりやすいデフの働きづらさや共に働く聴者の困りごとについて専門家が紐解きます。



## ②課題整理

### 「現場で解決」「会社で解決」を見極める

これまでの課題解決の実績から課題を分類し、解決へのアプローチを組み立てます。



## ③研修実施

### コミュニケーションの壁への対応と課題への取り組みを研修によって構築

当事者であるデフとその上司の聴者を対象に①コミュニケーション研修②相互理解研修③実践計立案を行い、相互の改善の働きかけを生み出します。



## ④実践 フォロー

### デフの活躍を生む課題解決・問題発生の未然防止策をフォローアップ

定期面談などによる現場のバックアップ、採用・教育支援など課題に合わせたフォローアップを行い、デフの活躍できる職場づくりを推進します。



DEAF Biz 導入に向けたご相談・お見積りは

[info@silentvoice.org](mailto:info@silentvoice.org)

## 提供企業 NPO法人Silent Voice の紹介

- ✓ デフの活躍の場を増やすことが私たちのビジョンです
- ✓ 聴者10名・デフ10名で働いている会社です
- ✓ ジョブコーチ資格を取得しています
- ✓ 大阪から全国へ展開しています



厚生労働省指定 国家資格キャリアコンサルタント更新講習の「聴覚障害者へのキャリアコンサルティング講座」でSilent Voiceが講師を務めています

安倍首相から「1億総活躍社会」の実現に資するとして  
内閣総理大臣奨励賞を頂きました



DEAF Biz 導入に向けたご相談・お見積りは

[info@silentvoice.org](mailto:info@silentvoice.org)

Silent Voice を詳しく知りたい方はWEBサイトへ

<https://silentvoice.org/>



### NPO法人Silent Voice (サイレントボイス)

[設立]	2016年12月26日
[所在地]	大阪府大阪府中央区安堂寺町1丁目3-12 大阪谷町ビル4F
[代表者名]	理事長 尾中 友哉
[事業内容]	職場支援事業、教育事業
[取引先]	オムロン、村田製作所、アイシン、MOTEXなど