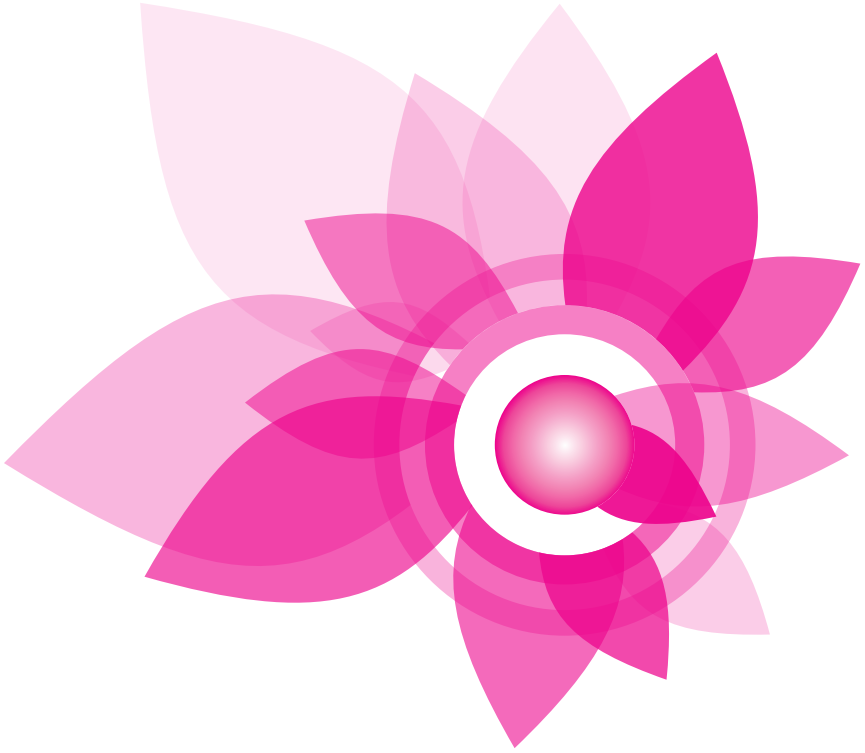
厚生労働省
令和２年度障害者総合福祉推進事業

雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態に関する調査研究報告書

2020年８月調査



令和３年３月

一般社団法人 全国手話通訳問題研究会

報告書を取りまとめるにあたって

第７回目の「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態に関する調査研究」報告書を発行することができました。今回の調査は、全国手話通訳問題研究会（以下、全通研という）、全日本ろうあ連盟、日本手話通訳士協会、全国聴覚障害者情報提供施設協議会と専門家が調査委員会を立ち上げ、厚生労働省の補助事業として実施したものです。調査にご協力いただいた全国の手話通訳者をはじめ皆様にお礼申し上げます。

わが国で公的な手話通訳制度が、手話奉仕員養成事業として始まったのは1970年のことです。「聴覚障害者福祉に理解と熱意を有する主婦等」で、手話サークルで手話を学んだ者を「手話奉仕員」として養成することから始まりました。1973年からは手話通訳設置事業が、1976年からは手話奉仕員派遣事業が開始され、現在の手話通訳制度の原型が完成します。また、同時期に、一部の自治体では聴覚障害者の要請を受けて、より高度な内容の手話通訳を担当する専任の手話通訳者の配置も始まりました。一方、手話通訳者の健康問題の歴史をふり返ると、1979年には札幌市に雇用された専任手話通訳者に頸肩腕障害患者が発生しています。この事例は、公務災害として申請されましたが、業務負担との因果関係が認められないと判断され、患者の救済も予防のための対策も実施されませんでした。手話通訳業務負担と頸肩腕障害発生との因果関係が明示され予防のための取り組みが開始されたのは、1987年に滋賀県の手話通訳者が頸肩腕障害を発症したことがきっかけでした。手話通訳という行為が、手話言語と音声言語間を同時通訳する行為であり、高度な言語能力に加えて中枢神経レベルでは視覚や聴覚や運動能力を駆使する高度な作業であることが解明されました。

専任手話通訳者に重症頸肩腕障害が多発した時期は、「国連・障害者の10年」（1983年～1992年）として世界的に障害者の社会参加や人権保障への取り組みが行われた期間の後半期に一致します。「国連・障害者の10年」では日本でも聴覚障害者をはじめとして障害者の社会参加が進展し、手話通訳を必要とする場面が拡大していきました。しかし、手話通訳者の養成制度や手話通訳保障制度が未熟であったため、需要に供給が追いつかず、手話通訳者に過重な負担が生じ、頸肩腕障害に象徴される健康問題が発生したと考えられます。全日本ろうあ連盟と全国手話通訳問題研究会は、手話通訳者の頸肩腕障害の多発を手話通訳保障の危機と捉え、協力して手話通訳者の健康を守るためのガイドライン「みんなでめざそうよりよい手話通訳（よりパン）」を制定し、その実践に取り組んできました。1990年からは５年ごとに、手話通訳者の健康が守られ、よりよい手話通訳制度実現のための課題を明らかにするために「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査」を実施しています。各地域や職場から見れば、手話通訳者は少数で希な職種であるため、生じている健康問題が「手話通訳者個人の問題」として処理されたり少数職種の処遇の改善が議論されにくかったりします。しかし、全国規模で見れば、手話通訳者の健康問題や処遇問題を手話通訳制度の課題として捉えることができ、よりよい手話通訳制度の実現のための改善すべき課題が見えてきます。本調査結果が、各地で、各職場で、各団体で活用されることを願っています。

「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態に関する調査研究」調査委員会を代表して
びわこリハビリテーション専門職大学教授　垰田　和史

報告書もくじ

報告書を取りまとめるにあたって …… 1

調査の概要 …… 8
１．調査の目的 …… 8
２．調査の実施体制 …… 8
３．調査内容 …… 9
４．調査の対象者 …… 9
５．調査の実施方法 …… 10
６．調査期間 …… 10
７．調査対象者数と調査票の回収 …… 10
８．集計と分析 …… 10

表２．都道府県別調査対象者数の変化 …… 11
表３．2020年都道府県別調査対象者数 …… 12

調査結果のまとめ …… 13

第１章　手話通訳者の雇用形態と業務実態 …… 17
（１）社会福祉･医療機関等に雇用されている手話通訳者の動向 …… 17
①福祉･医療･教育分野で雇用されている手話通訳者 …… 17
②手話通訳者の身分の構成比 …… 19
③手話通訳者の年齢構成と在職年数 …… 21
④勤務時間内で依頼に応じられない時の手話通訳の対応 …… 22
⑤手話通訳者の労働条件･賃金 …… 22
⑥手話通訳者の労働条件･賃金以外の労働条件 …… 23
⑦同一職場での手話通訳業務 …… 26
⑧手話通訳業務の実施状況 …… 27
（２）手話通訳者の雇用形態と業務実態 …… 28
１）雇用先と採用時の資格条件等 …… 28
２）職名と業務内容 …… 31
３）手話通訳派遣事業のコーディネート …… 33
４）業務量･業務環境 …… 34
５）業務上の相談 …… 37
６）業務の打ち合わせ･会議 …… 37
７）研修 …… 38
８）雇用された手話通訳者としての業務の継続 …… 39
９）社会活動への参加 …… 40
10）手話通訳業務に関する困りごとや悩み …… 40
（３）まとめ …… 43

第２章　公共職業安定所の手話通訳者（手話協力員・職業相談員）の動向……44
（１）手話協力員・職業相談員の動向……44
①数と性別……44
②年齢構成……44
③在職年数……45
④手話通訳士資格・手話通訳者資格の取得状況……45
⑤１カ月あたりの勤務時間と月額賃金……45
⑥１カ月あたりの手話通訳件数……47
⑦勤務時間外の手話通訳対応……47
⑧労働条件の問題……47
（２）まとめ・今後の課題……48

第３章　健康状態の現状と健康を守るための課題……49
（１）はじめに……49
（２）調査結果の概要……50
①有効回答者の男女比及び年齢構成……50
②身体部位別の自覚症状について……51
③手話通訳者に特徴的な症状……62
④健康障害の予防活動（学習会、ストレッチ体操、検診等）について……63
⑤月経関連の症状・更年期障害様症状……67
⑥治療中の病気……68
⑦ストレスに関して……70
⑧電話リレー業務従事者について……73
（３）まとめ・今後の課題……76

第４章　現在の手話通訳制度に対する意見……78
（１）手話通訳者の養成制度について……78
（２）手話通訳者の設置制度について……87
（３）手話通訳者の派遣制度について……93
（４）手話通訳士・手話通訳者の資格制度について……98
（５）手話通訳業務について……105
（６）社会的に解決すべき問題……108
（７）緊急時の対応について……112
（８）手話協力員・職業相談員に関して……116
（９）新型コロナウイルス感染症に関して……119

資　　料　　１　基礎調査項目に関する調査集計……126
２　手話通訳業務に関する調査集計……131
３　手話通訳制度に関する調査集計……156
４　公共職業安定所に関する調査集計……158
５　2020年度雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査票……161
６　ポスター……172
おわりに……173

図表もくじ

調査の概要……8
表１．調査対象者数の変化……10
表２．都道府県別調査対象者数の変化……11
表３．2020年都道府県別調査対象者数……12

第１章……17
表１－１　社会福祉･医療機関･教育機関に雇用されている手話通訳者……17
表１－２　自治体正規職員……17
表１－３　自治体非正規職員……17
表１－４　団体正規職員……18
表１－５　団体非正規職員……18
表１－６　教育機関正規職員……18
表１－７　教育機関非正規職員……18
表１－８　医療機関正規職員……19
表１－９　医療機関非正規職員……19
表１－10　正規職員と非正規職員の構成比……19
表１－11　雇用先別の正規職員と非正規職員の構成比……20
表１－12　自治体に雇用されている非正規職員の雇用形態……20
表１－13　手話通訳者の年齢構成（公共職業安定所を除く）……21
表１－14　手話通訳者の在籍年数……21
表１－15　在籍年数５年以下の手話通訳者の年齢構成……21
表１－16　勤務時間内で依頼に応じられないときの対応……22
表１－17　手話通訳者の月収分布〈2015年〉……22
表１－18　手話通訳者の月収分布〈2020年〉……23
表１－19　月収の平均値……23
表１－20　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　全体〈2020年〉……23
表１－21　週５日以上勤務する非正規職員の数……23
表１－22　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分
５日以上勤務者〈2015年〉……24
表１－23　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分
５日以上勤務者〈2020年〉……24
表１－24　労働条件について……25
表１－25　同一職場での手話通訳担当者数……26
表１－26　同一職場での手話通訳担当者数（人口規模別）2015年……27
表１－27　同一職場での手話通訳担当者数（人口規模別）2020年……27
表１－28　手話通訳実施件数（１カ月あたり）……27
表１－29　手話通訳士資格……28
表１－30　手話通訳者資格……28
表１－31　手話通訳士資格･手話通訳者資格の「あり」「なし」〈2015年〉……28
表１－32　手話通訳士資格･手話通訳者資格の「あり」「なし」〈2020年〉……28

表１－33　主として雇用されている事務所……29
表１－34　採用にあたって試験･資格･条件等あったか……30
表１－35　採用にあたって試験･資格･条件等あったか「あり」と答えた内容……30
表１－36　職名……31
表１－37　手話通訳を行う場所……31
表１－38　雇用された手話通訳者として手話通訳を行う場所……32
表１－39　業務内容……33
表１－40　業務内容　正規職員･非正規職員別……33
表１－41　手話通訳派遣事業コーディネート業務……34
表１－42　コーディネートを担当している場合……34
表１－43　介護保険事業に関する手話通訳業務……34
表１－44　通訳件数の割合……34
表１－45　介護保険事業に対して思うこと……35
表１－46　障害者総合支援法:意思疎通支援事業に関する手話通訳業務……35
表１－47　通訳件数の割合……35
表１－48　障害者総合支援法:意思疎通支援事業に関して思うこと……36
表１－49　雇用された手話通訳者について……36
表１－50　登録手話通訳者について……37
表１－51　職場での業務の悩みの相談……37
表１－52　悩みの相談ができる場合の相手……37
表１－53　職場での業務の打ち合わせ･会議……38
表１－54　打ち合わせがある場合……38
表１－55　研修の実施状況……38
表１－56　職場が行う年間研修回数……38
表１－57　職場外の研修参加保障あり･上限回数……39
表１－58　職場外の研修参加保障あり･上限金額……39
表１－59　雇用された手話通訳者としての業務の継続……39
表１－60　続けられないかもしれない、またはやめたい理由……40
表１－61　社会活動への参加……40
表１－62　手話通訳業務に関する困りごとや悩み……41
表１－63　手話通訳業務に関する困りごとや悩み（正規･非正規別）……42

第２章……44
表２－１　手話協力員･職業相談員の男女構成……44
表２－２　手話協力員･職業相談員の年齢構成……45
表２－３　手話協力員･職業相談員の在職数……45
表２－４　手話協力員･職業相談員の資格取得状況……45
表２－５　手話協力員･職業相談員の１カ月あたりの勤務時間……46
表２－６　手話協力員･職業相談員の１カ月あたりの賃金……46
表２－７　手話協力員と職業相談員の１カ月あたりの賃金……46
表２－８　手話協力員･職業相談員の平均手話通訳件数……47
表２－９　勤務時間外の手話通訳対応……47
表２－10　手話協力員･職業相談員の労働条件:「なし」と回答した分……48

第３章……49
図３－１　調査年度別の年齢構成……50
表３－１　性別の調査年度別年齢構成……50
表３－２　部位別自覚症状訴え率……52
表３－３　調査年度別の目･耳症状訴え率……53
表３－４　調査年度別　頸･肩･腕の痛み訴え率……53
図３－２　調査年度別　頸肩腕部の痛み訴え率……54
表３－５　雇用先別の人数……55
図３－３　雇用形態別にみた頸･肩･腕部の痛み訴え率（女性）……56
図３－４　雇用形態別にみた頸･肩･腕部の痛み訴え率の推移
―2005～2020年（女性）……57
表３－６　雇用形態別平均年齢……59
表３－７　調査年度別の危険自覚症状者数……59
表３－８　調査年度別の危険自覚症状者率……59
図３－５　危険自覚症状者率の推移……60
図３－６　雇用形態別の危険自覚症状者率（女性）……60
表３－９　雇用形態別の危険自覚症状者率　2005～2020年の推移（女性）……61
図３－７　団体種別の危険自覚症状者率
（女性の団体･正規職員、人数の多い４団体について）……61
表３－10　団体種別の危険自覚症状者率
2005～2020年の推移（女性の団体･正規職員）……61
表３－11　調査年度別のブロック別危険自覚症状者数･率
2000～2020年の推移……62
表３－12　調査年度別の手話通訳者に特徴的な症状訴え率……63
表３－13　調査年度別の学習会参加状況……63
表３－14　調査年度別のストレッチ体操実施状況……64
表３－15　定期健康診断及び頸肩腕障害特殊検診の実施･受診状況……65
表３－16　調査年度別の手話通訳事業所による頸肩腕障害特殊検診実施･受診状況…65
表３－17　手話通訳事業所以外で実施されている頸肩腕障害特殊検診の受診状況…65
表３－18　雇用形態別の予防活動実施状況……66
表３－19　長時間の手話通訳における交替の有無及び交替しない理由……67
表３－20　電話通訳におけるヘッドフォン･イヤフォン等の使用状況……67
表３－21　調査年度別　月経周期、生理痛、更年期障害様の症状について……68
表３－22　調査年度別過去1年間に受診した疾患の内訳……69
表３－23　支えられていると感じる人及び人間関係に悩みがある人……71
表３－24　「高ストレス者」について……72
表３－25　雇用形態別の「高ストレス者」該当率及び
仕事のストレス要因平均スコア（女性）……72
表３－26　電話リレー業務従事者の年齢、資格有無及び主たる雇用先と雇用形態……73
図３－８　電話リレー業務従事者における頸･肩･腕･背の痛み訴え率（右側）……74
図３－９　目の症状の訴え率……74
図３－10　手話通訳者に特徴的な症状の訴え率……75
表３－27　電話リレー業務従事者の予防活動実施状況……76

第４章……78
表４－１　現在の手話通訳者養成制度･事業は十分であると思いますか……79
表４－２　どういう点が十分でないと思いますか……79
表４－３　現在の手話通訳者設置制度は十分であると思いますか……87
表４－４　どういう点が十分でないと思いますか……87
表４－５　現在の手話通訳者派遣制度は十分であると思いますか……93
表４－６　どういう点が十分でないと思いますか……93
表４－７　手話通訳士･手話通訳者の資格制度は現在のままで良いと思いますか……98
表４－８　あなたの職場の手話通訳業務は現状のままで良いと思いますか……106
表４－９　緊急時の手話通訳対応はどのようにしていますか……112

全国手話通訳問題研究会（全通研）とは：

聴覚障害者福祉と手話通訳者の社会的地位の向上を目指して、手話や手話通訳、聴覚障害者問題についての研究･運動を行う全国組織です。47都道府県全てに支部を置き、聴障害者団体と共に地域の福祉向上のための活動や学習を行っています。

また、機関誌として『手話通訳問題研究』（研究誌）の発行、研究図書等の出版を行い、聴覚障害者問題の啓発に努めています。会員には手話通訳を職業とする人から手話を学ぶ人まで幅広くいます。

調査の概要

１．調査の目的

「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査」は、1990年から５年ごとに行い今回で７回目となり、同様の調査は他に類を見ない調査である。本調査は、厚生労働省「令和２年度障害者総合福祉推進事業」の「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態に関する調査研究」事業として実施したものである。

本調査は下記の目的をもって実施した。

１）全国の聴覚障害者に関わって働く雇用された手話通訳者の労働実態及び健康状態を調査する

２）手話通訳に関わる都道府県・市町村の事業の実施状況について把握する

３）手話通訳者が抱える諸課題を明らかにし、必要な法制度を提言する

４）1990年・1995年・2000年・2005年・2010年・2015年の調査結果との比較から、手話通訳者の働く条件、手話通訳制度の変化を見ることによって、今後の手話通訳制度等の確立に向けた基礎調査とする

２．調査の実施体制

本調査は、1990年の１回目から共同している垰田和史教授（びわこリハビリテーション専門職大学）や北原照代講師（滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門）、重田博正顧問（大阪社会医学研究所）の専門家と、聴覚障害者関係機関である一般財団法人全日本ろうあ連盟、一般社団法人日本手話通訳士協会、全国聴覚障害者情報提供施設協議会と本会の委員で「調査委員会」を構成し、また実務を担当する本会の事務局と健康対策部の委員を中心として「調査担当者」を設置して、調査研究事業を進めた。

調査委員会

委員長	垰田和史（びわこリハビリテーション専門職大学教授）
調査委員	北原照代（国立大学法人滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門講師）
調査委員	重田博正（大阪社会医学研究所顧問）
調査委員	中西久美子（一般財団法人全日本ろうあ連盟理事）
調査委員	鈴木唯美（一般社団法人日本手話通訳士協会理事）
調査委員	井澤昭夫（全国聴覚障害者情報提供施設協議会副会長）
調査委員	近藤幸一（一般社団法人全国手話通訳問題研究会副会長）
調査担当者	伊藤　正（一般社団法人全国手話通訳問題研究会事務局長）
調査担当者	浅井貞子（一般社団法人全国手話通訳問題研究会理事）
調査担当者	伊藤利明（一般社団法人全国手話通訳問題研究会理事）
調査担当者	桐原サキ（一般社団法人全国手話通訳問題研究会理事）
調査担当者	米野規子（一般社団法人全国手話通訳問題研究会理事）
調査担当者	髙田浩次（一般社団法人全国手話通訳問題研究会理事）
調査担当者	高田智子（一般社団法人全国手話通訳問題研究会健康対策部員）
調査担当者	渡辺久美（一般社団法人全国手話通訳問題研究会職員）
経理担当者	橋本博行（一般社団法人全国手話通訳問題研究会副会長兼財政部長）

これまでの調査は、調査日を10月１日付としていたが、報告書の完成が年度内にできないことが続いたため、2020年度の調査にあたっては前年度から準備委員会とし、２回は滋賀医科大学と本会委員で、３回目は調査委員対象者にも出席を求め開催した。また今回は調査日を７月１日と早めることとした

が、実際は新型コロナウイルス感染症拡大の中作業が遅れ、2020年８月１日を調査日とした。

本調査委員会は４回開催し、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、すべての委員会をオンラインでの開催とした。

日付	委員会名	出席者	備考
2019/6/8	第１回準備委員会	委員10人、職員１人	
2019/9/23	第２回準備委員会	委員10人、職員１人	
2020/2/8	第３回準備委員会	委員13人、職員１人	
2020/6/6	第１回調査委員会	委員11人、職員１人	オンライン
2020/11/28	第２回調査委員会	委員11人、職員１人	オンライン
2021/1/23	第３回調査委員会	委員９人、職員１人	オンライン
2021/2/20	第４回調査委員会	委員10人、職員１人	オンライン

３．調査内容

本調査は、「手話通訳を日常業務とし、福祉・医療・教育・労働の分野で自治体や公共機関ならびに各種団体等に雇用されている者」を対象に全数調査を行った。調査の内容は、１）基礎調査（所属や属性等）２）健康調査　３）手話通訳業務に関する調査（①業務内容・労働条件等、②手話通訳事業・手話通訳業務に関する意識、③手話通訳制度に関しての政策提言について）、全56設問の98項目にわたって、調査項目を設定した。

４．調査の対象者

調査の対象者は、手話通訳を日常業務とし、福祉・医療・教育・労働の分野で自治体や公共機関ならびに各種団体等に雇用されている者（正職員、嘱託職員、臨時職員など雇用契約を結んでいること）とし、本会支部の協力を得て対象者名簿を整理した。

下記のとおり調査の対象となる者、対象に含まない者の判断基準を提示して、支部に名簿整理の依頼をした。

■調査対象となる者

＊都道府県・市町村に雇用されて業務として手話通訳を行う者

＊聴覚障害者情報提供施設や手話通訳派遣事業所、聴覚障害者団体、都道府県・市町村社会福祉協議会、身体障害者団体等に雇用された職員で、業務として手話通訳を行う者

＊ろうあ者相談員の職名で業務として手話通訳を行う者

＊公共職業安定所の手話協力員および職業相談員で業務として手話通訳を行う者

＊公立、私立の医療機関で、手話通訳者として雇用されている者（手話通訳が可能な職員・看護師などは含まない）

＊ろう学校等の特別支援学校及び一般の小・中・高校、大学等高等教育機関に雇用され、児童・生徒・学生に対して手話通訳を行う者

■調査対象に含まない者

＊ろう重複障害者施設（作業所含む）、老人施設、および宗教団体に雇用され手話通訳を行う者

＊学校等教育機関の職員などで、聴覚障害者教職員に対する手話通訳を行う者

＊企業、個人の事業所等、民間事業所に雇用され手話通訳を行う者

＊手話通訳派遣事業を活用し、市役所等に定期的に配置されている者
（特別職として市役所等に所属していても、雇用契約を結んでいない場合は対象にならない）

５．調査の実施方法

対象者の調査は、本会（健康対策部）が毎年、支部を通して調査している「手話通訳者の動態調査」票に基づき、支部に2020年４月１日時点の在籍状況で再調査を依頼し、提出されたものを対象者名簿とした。

事業所に所属する手話通訳者を対象としており、調査票は事業所宛に送付し、手話通訳者本人と所属長宛に、調査票記入の依頼をした。記入が済んだ「調査票」は返信用封筒にて、宛先を「滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門」として回収した。

調査の周知については、本会支部の機関紙等での周知依頼や全国調査実施ポスターを作製し、会員が所属する事業所等に貼ってもらうよう依頼して、意識を高める働きかけをした。また、手話を広める知事の会や全国手話言語市区長会にも協力依頼した。

６．調査期間

調査票は、2020年７月20日に事業所宛の対象者個々に調査票を発送。８月１日時点の記入を求め、回収期限を８月20日とした。20日を過ぎた時点で遅れて到着した調査票について、調査票クリーニングにかかった期日までに届いたものは有効とし、回答数に加えた。

７．調査対象者数と調査票の回収率

今回の調査対象者数は1,989人となった。対象者名簿として整理した時点では2,072人だったが、手話通訳者が複数事業所に所属している場合は調査票を一通とし、調査項目に複数事業所所属の把握ができるようにした。支部に対象者調査を依頼した段階で雇用主の分類不可があったが、所属事務所宛に調査票を送り回答を得たものは、回収率に含まれている（表３．2020年度都道府県別調査対象者数「雇用主不明」参照）。また、調査票を送った時点で現状との相違が判明するなど、修正を加えて最終的な対象者数とした。

有効回答数は1,537人（女性1,455人、男性81人、性別不明１人）で、回収率は77.3％となり、前回調査の回収率70％から若干上昇した。今回の調査は８月に行っており、新型コロナウイルス感染症の影響で通常の業務ができない状況であることが推測される中での調査であったが、調査実施の周知の徹底もあり増加したものと考えられる。

対象者数は、2015年から５年間で188人が増加している（表１）。

表１．調査対象者数の変化

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
対象者数（人）	598人	844人	1,147人	1,376人	1,535人	1,801人	1,989人
前回増比（人）	—	246人	303人	229人	159人	266人	188人
回答数	542人	803人	985人	1,214人	1,413人	1,261人	1,537人
回収率	90.6％	95.1％	85.9％	88.2％	92.1％	70.0％	77.3％

８．集計と分析

回収された1,537人の調査票は、すべて入力されデータ化した。調査委員会で集計し、分析を行った。調査内容の、１）基礎調査（所属や属性等）　３）手話通訳業務に関する調査（①労働条件・業務内容等、②手話通訳事業・手話通訳業務に関する意識、③手話通訳制度に関しての政策提言について）は、調査委員会が、２）健康調査については、滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門が分析を担当した。

表２．都道府県別調査対象者数の変化

（人）

都道府県		2020年調査対象者数	2015年調査対象者数	2010年調査対象者数	2005年調査対象者数	2000年調査対象者数	1995年調査対象者数	1990年調査対象者数
1	北海道	77	80	79	72	67	45	43
2	青　森	26	26	27	25	24	17	12
3	岩　手	28	34	32	31	28	22	20
4	宮　城	41	34	31	29	27	16	9
5	秋　田	14	19	16	16	9	9	6
6	山　形	18	18	18	17	14	7	4
7	福　島	26	20	21	20	16	16	16
8	茨　城	32	25	25	7	7	4	3
9	栃　木	22	18	18	10	10	8	5
10	群　馬	37	33	30	21	16	15	14
11	埼　玉	120	130	93	68	55	33	13
12	千　葉	66	63	58	47	28	30	19
13	東　京	150	110	87	75	48	69	62
14	神奈川	110	109	77	76	78	70	47
15	山　梨	17	16	18	9	6	3	2
16	新　潟	27	26	19	22	23	12	7
17	長　野	32	34	32	25	18	11	8
18	富　山	11	8	7	7	6	5	6
19	石　川	42	34	27	27	23	16	6
20	福　井	15	14	11	10	10	3	2
21	岐　阜	29	22	14	14	13	10	9
22	静　岡	47	52	46	31	27	24	10
23	愛　知	76	63	54	42	21	12	13
24	三　重	30	34	33	41	37	24	8
25	滋　賀	35	35	38	27	23	15	5
26	京　都	79	87	43	78	78	61	39
27	大　阪	156	115	74	60	63	45	38
28	兵　庫	110	94	80	88	52	35	20
29	奈　良	35	30	50	22	24	9	9
30	和歌山	31	28	30	37	25	23	13
31	鳥　取	16	12	11	3	9	10	6
32	島　根	27	26	24	20	16	10	6
33	岡　山	36	30	24	19	14	12	10
34	広　島	47	46	42	32	45	19	20
35	山　口	23	22	18	16	12	11	6
36	徳　島	15	14	14	12	12	9	5
37	香　川	13	11	16	18	13	9	5
38	愛　媛	33	30	28	23	21	3	6
39	高　知	8	5	4	5	6	6	5
40	福　岡	69	67	50	58	29	21	20
41	佐　賀	16	6	5	5	5	1	3
42	長　崎	29	26	24	18	15	12	10
43	熊　本	20	16	14	13	11	9	6
44	大　分	27	19	17	14	16	14	12
45	宮　崎	9	7	8	10	9	7	5
46	鹿児島	26	25	23	28	15	6	3
47	沖　縄	36	28	25	28	23	16	2
合　計		1,989	1,801	1,535	1,376	1,147	844	598

表３．2020年都道府県別調査対象者数

（人）

都道府県	雇用主	自治体			団体			労働関係			教育関係		医療関係		雇用主不明
	調査対象者数	正規職員	非正規職員	不明	正規職員	非正規職員	不明その他	手話協力員	手話相談員他	職安正規	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	
北海道	77	1	28		5	28		12	0		0	0	0	0	3
青　森	26	0	16		2	3		3	1		0	0	0	1	
岩　手	28	0	20		2	2		4	0		0	0	0	0	
宮　城	41	0	24		3	10		3	1		0	0	0	0	
秋　田	14	0	9		2	1		1	0		0	0	0	0	1
山　形	18	0	5		3	7		3	0		0	0	0	0	
福　島	26	3	12		5	0		6	0		0	0	0	0	
茨　城	32	0	16		1	3		5	0		7	0	0	0	
栃　木	22	0	6		5	5		5	0		0	0	0	0	1
群　馬	37	3	8		9	7		8	1		0	0	0	0	1
埼　玉	120	5	35		38	35		7	0		0	0	0	0	
千　葉	66	3	35		6	13		9	0		0	0	0	0	
東　京	150	0	41		19	51		0	0		0	0	0	0	39
神奈川	110	1	34		15	40		11	0		0	3	0	0	6
山　梨	17	1	7		2	2		5	0		0	0	0	0	
新　潟	27	0	13		1	5		6	0		0	0	0	0	2
長　野	32	1	21		4	1		5	0		0	0	0	0	
富　山	11	1	1		4	1		4	0		0	0	0	0	
石　川	42	16	8		6	7		3	1		0	0	0	1	
福　井	15	2	7		2	2		2	0		0	0	0	0	
岐　阜	29	0	17		3	1		3	2		0	0	0	1	2
静　岡	47	0	34		1	5		7	0		0	0	0	0	
愛　知	76	0	52		2	6		9	0		0	0	0	0	7
三　重	30	0	20		2	2		5	0		0	0	0	0	1
滋　賀	35	1	22		7	3		2	0		0	0	0	0	
京　都	79	18	23		17	13		5	0		0	0	0	2	1
大　阪	156	21	53		15	11		20	1	2	0	6	0	9	18
兵　庫	110	6	35		9	16		12	2		0	0	0	1	29
奈　良	35	0	20		2	9		3	1		0	0	0	0	
和歌山	31	8	14		4	2		3	0		0	0	0	0	
鳥　取	16	0	2		6	4		3	0		0	0	0	1	
島　根	27	0	10		2	6		4	0		0	0	0	5	
岡　山	36	1	20		4	2		5	0		0	0	0	0	4
広　島	47	1	35		0	3		7	1		0	0	0	0	
山　口	23	0	5		5	9		4	0		0	0	0	0	
徳　島	15	0	9		1	1		2	0		0	0	0	0	2
香　川	13	0	6		3	3		1	0		0	0	0	0	
愛　媛	33	1	13		2	9		6	0		0	0	0	0	2
高　知	8	0	1		4	3		0	0		0	0	0	0	
福　岡	69	0	40		4	7		14	0		0	0	0	0	4
佐　賀	16	0	4		1	4		4	0		0	0	0	0	3
長　崎	29	0	12		2	7		8	0		0	0	0	0	
熊　本	20	0	6		0	9		4	0		0	0	0	0	1
大　分	27	0	11		0	9		6	1		0	0	0	0	
宮　崎	9	0	2		3	3		1	0		0	0	0	0	
鹿児島	26	0	15		0	3		4	1		0	0	0	0	3
沖　縄	36	0	23		3	6		3	0		1	0	0	0	
	1,989	94	850	0	236	379	0	247	13	2	8	9	0	21	130

※調査対象者数：全通研の各支部の協力を得て作成した「調査対象者名簿」をもとに集計した数。

※「不明」は、対象者が正規か非正規か確認できない数。「雇用主不明」は、対象者の雇用先が確認できない数。

調査結果のまとめ

１．手話を取り巻く情勢の変化と手話通訳者

わが国で最初の公的な手話通訳制度（事業）である手話奉仕員養成事業（1970年）がスタートした51年前と比べると、また、前回調査時と比べても、現在の手話や手話通訳に関わる状況は大きく変化している。

法制度上位置付けのなかった手話は、障害者権利条約及び障害者基本法により言語として認知された。以前メニュー事業だった手話通訳派遣事業や手話通訳設置事業は市町村必須事業として、手話通訳養成事業は都道府県必須事業として、それぞれ位置付けが強化されている。

また、すべての都道府県知事が加入して「手話を広める知事の会」や市区長が加入して「全国手話言語市区長会」が設立され、手話言語法の制定の要望や手話の普及に努めている。

さらに、気象庁の緊急記者会見や2020年に始まった新型コロナウイルス感染症対策の中で、首相や厚生労働大臣等政府の会見をはじめすべての都道府県知事の会見等に手話通訳が配置されるようになるなど、手話通訳の必要性についての社会的認知も確実に向上してきている。

その一方、手話通訳の担い手である手話通訳者を巡る状況は大きく変わっていない。障害者総合支援法における意思疎通支援事業の重視や2016年４月からの障害者差別解消法施行はあったが、近々の調査では手話通訳設置事業の実施自治体は全自治体の４割以下に減少しており（注１）、手話通訳業務を担う中核が登録手話通訳者（労働契約のない働き方）という状況が続いている。

２．調査結果の概要と課題

〈雇用された手話通訳者の増加〉

今回の調査の結果、上記のような社会情勢の変化を受けて手話通訳者の状況も少なからず変化していることが明らかになった。まず、雇用された手話通訳者総数が増えた。また、雇用形態についても、正規職員としての雇用が若干増えている（p. 17表１－２参照）。ただし、非正規職員の構成比率の高止まりは変わっていない。

〈手話通訳者の高齢化〉

今回の調査の結果、雇用されている手話通訳者の平均年齢は54.4歳となった（福祉・医療・教育の平均年齢は53.6歳）。1990年の調査開始時は37歳だったが、調査を重ねるたびに平均年齢は上昇を続けている。

５年ごとに平均年齢が上昇することは、世代交代が進んでいないこと、すなわち若年層の参加が少ないことを意味していると考えられ、正規雇用が退職をむかえ条件を満たす後任がない等の担い手不足が現実に起こっている。

若年層の調査対象者（雇用された手話通訳者）が少ない背景としては、①現行の公的養成システムの中心がボランティア養成であり若年層が少ないこと、②その一方、正規職員の応募要件が若年層対象になることが多いこと、③さらに、微増したとはいえ正規職員募集がそもそも少ないことから大学や専門学校が専門性の高い養成課程を設置するインセンティブが乏しいこと、④結果として募集に踏み切った自治体内に対象者が乏しいこと、等が考えられる。これらの要因は相互に関連しており解決は容易ではないが、正規職員採用（の増加）がすべてに関連すると考えられることから、若年層の養成は基本的な方向性として重要と考えられる。

〈手話通訳業務の社会的評価〉

資格のない者の雇用や有資格者の非正規職員としての雇用が減っていないことなど、手話通訳事業が社会的に必要な事業として評価されていない状況が継続している（p. 19、p. 28参照）。

この状況は、1980年代に明らかになった手話通訳者の健康問題が今もなお解消していない現状とリンクしている。十分な訓練を受けないまま業務に従事する手話通訳者が現場で求められる高度な業務水準に対応するための、あるいはすぐれた技術や知識を有する数少ない手話通訳者が、それゆえに集中する業務に対応せざるを得ない状況におかれ、過度な心身の負担に曝された結果として健康破壊が生じている。こうした健康破壊は、人材養成過程の不十分さ及び手話通訳者の身分保障の弱さに起因していると考えられる。なお、技術向上の必要性を感じている自由意見が（p. 110参照）認められたことから、雇用された後も雇用主によって研修機会が保障されるべきと考える。

〈全通研会員の減少〉

雇用された手話通訳者の中で全通研会員の占める割合が減少傾向にあることが明らかになった（p. 40参照）。全通研は、手話通訳者の社会的地位の向上を目的の一つとする公益性のある一般社団法人である（p. 7参照）。手話通訳者の労働環境の改善や手話通訳制度の発展のためには、集団的・組織的な取り組みが必要である。個々の力を結集するためにも、雇用された手話通訳者の全通研加入率の上昇は有力な対応策の一つであると考えられる。

〈健康問題〉

雇用された手話通訳者は高齢化しており、年齢や健康状態が原因で継続できないかもしれないとの不安を持っていた。腕の痛みの訴え率については、この30年間一貫した改善傾向が認められるが、頸や肩の痛みは３人に１人が自覚する状況が続いている（p. 53参照）。特に自治体正規職員、医療機関の手話通訳者、電話リレー業務従事者においては、さらなる業務・環境管理と健康管理が必要である。また、手話通訳に加え多様化している業務が「高ストレス」に影響しており、ストレス対策も重要である。健康障害の予防活動として、ストレッチ体操や特殊検診の実施は定着してきたが、学習会への参加状況は依然改善していない。学習会への参加を個人任せにせず、雇用主の責任で、職場での研修会の開催や、地域で開催される研修会への参加を保障させる取り組みを強める必要がある。

３．課題を踏まえての考察

（１）手話通訳制度の抜本的改善の必要性

今回の調査により明らかになった諸課題（「非正規雇用の高止まり」「高齢化」「低い社会的評価」「解消しない健康問題」など）の解決には、非正規雇用が大半となっている手話通訳者の労働環境を抜本的に見なおし、正規職員を中心とするしくみに切り替え、身分保障を確立することが必要と考えられる。

このことは、近年頻発する災害対応や感染症に関わる医療場面対応などの場面での聴覚障害者の情報コミュニケーション保障にも寄与する。

そのためには、下記の点が論点になると考えられる。

①公的な手話通訳制度の強化

身分保障の確立のためには、現在の手話通訳制度（事業）の根本にある「手話通訳＝ボランティア」の考え方の払拭がまず必要と考えられる。特に、派遣事業は労働者性が認められていないため、健康障害や事故に対してもボランティア保険の範囲でしか対応されない。専門職としての処遇を求めるべきである。

現在の手話通訳制度（設置・派遣・養成等）は、障害者総合支援法の地域生活支援事業に位置づけられ

ている。地域生活支援事業は、制度が始まった当初に比べ予算は微増にとどまり脆弱である[注2]。

また、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、遠隔手話サービスの環境の整備が都道府県・市町村ではじまった。遠隔手話サービスは、電話リレーサービスとの関連から今後の民間事業者の参入の可能性は否定できず、手話通訳者の健康管理の観点からも今後の動向を注視する必要がある。

②養成課程における専門性の確立

手話通訳が専門職として確立されるためには、若年層が養成の対象者の中心になる必要があり、そのためには欧米ではすでに実施されているように、大学や専門的な教育機関で手話通訳者を養成するしくみに切り替えていく必要がある。

今後の聴覚障害者の社会参加の進展や「地域共生社会」の進展にともない、専門的知識と熟練したスキルやノウハウが必要な手話通訳場面(例:司法、高等教育、複雑な相談)の増加が想定される。この点からも養成課程の内容を専門職としての内容とすることが必要となると考えられる。

③正規職員雇用の確立

正規職員としての雇用の増加が進まない(微増にとどまっている)理由を考察する。

まず考えられるのは、自治体内の手話通訳業務に対する評価が高くない(正規職員が対応する必要がある業務という認識が乏しい)ことである。

全通研が以前から指摘するように、手話通訳事業は単にコミュニケーションを媒介するだけの仕事ではなく、ろう者の暮らしを支える生活支援を含む自治体としての基本的業務と位置付ける必要がある。このような認識が社会に広がれば、手話通訳事業の実施に際して、専門性の高いスキルを持つ人材＝有資格者の正規職員としての採用が進むと考えられる。

ただし、その前提として、養成課程における専門性の確立をあわせて進めることが必要と考えられる。

なお、今回の調査で明らかになった正規職員の健康問題の悪化傾向(p.60参照)についてもあわせて留意する必要がある。

近年、地方自治体で職員数削減が進む一方で、複雑化多様化する住民ニーズへの対応として業務が増大することにより、権限や責任を持つ正規職員のストレスの増大が見られる[注3]。

特に手話通訳業務は健康管理が重要であることから、雇用側の健康及び安全の管理義務の履行や手話通訳者の健康管理対策の実施など、法制度の的確な運用および個人レベルの適切な健康管理の取り組みが一体となった正規職員としての適切な働き方の検討が必要な状況になっている。

4．まとめ

上述のとおり、今回明らかになった課題の解決を目指し、手話通訳者が生き生きと働き続けられる状況を作り出すためには、現在の手話と手話通訳をめぐる状況の変化や今後の手話通訳需要の増加を踏まえると、雇用された手話通訳者の健康問題の改善を図る取り組みに加えて、手話通訳者の高齢化に対する対応が必要な状況になっているといえる。

今回の実態調査は、全通研および全日本ろうあ連盟、日本手話通訳士協会とも共同して実施された。今回の調査結果と課題を三団体で共有し、今後、正規職員を増やす取り組みとあわせて、雇用主への積極的な働きかけなど雇用された手話通訳者の健康問題の改善のための取り組みを具体化し、三団体共同で実行することが求められている。

注１：手話通訳者設置事業の実施体制整備状況

「実施体制を有する市区町村」とは、事業の実施要綱を整備しており、かつ、障害者等からのサービス利用の申し出があった際に直ちに対応が可能と回答した市区町村をいう。

（資料出所）厚生労働省ホームページ

年度	実施日	設置市区町村数	全市区町村数	実施割合（％）
平成20（2008）年度	21.3.31	498	1,800	27.6
平成21（2009）年度	22.3.31	510	1,750	29.1
平成22（2010）年度	23.3.31	512	1,750	29.3
平成23（2011）年度	24.3.31	521	1,742	29.9
平成24（2012）年度	25.3.31	537	1,741	30.8
平成25（2013）年度	26.3.31	656	1,741	37.7
平成26（2014）年度	27.3.31	668	1,741	38.4
平成27（2015）年度	28.3.31	686	1,741	39.4
平成28（2016）年度	29.3.31	696	1,741	40.0
平成29（2017）年度	30.3.31	710	1,741	40.8
平成30（2018）年度	31.3.31	692	1,741	39.7

注２：地域生活支援事業と自立支援給付の予算　　単位：億円

	平成19年度（2007年度）	令和２年度（2020年度）	主な事業
地域生活事業（裁量的経費）	400	505	手話通訳者設置・派遣・養成、移動支援、日常生活用具の給付、自発的活動支援等
自立支援給付（義務的経費）	4,473	15,842	居宅介護、同行援護、短期入所、施設入所支援、就労継続支援、共同生活援助等

注３：地方公務員の長期病気休職者数は近年増加傾向にある。2019年は21,084人であり、前年より1,700人以上増えた（一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会ホームページより）。休職の理由として「精神及び行動の障害」が約６割を占めている。

第１章　手話通訳者の雇用形態と実務実態

（１）社会福祉・医療機関等に雇用されている手話通訳者の動向

この項では、公共職業安定所に雇用されるものを除いた、福祉・医療・教育の分野で働く手話通訳者の雇用の動向をみる。

①福祉・医療・教育分野で雇用されている手話通訳者

福祉・医療・教育分野で雇用されている手話通訳者の数は、調査開始時の1990年から30年間で大幅に増えている。また、回収率については2010年調査までは90％代だったが、2015年の回収率は70.0％で1,099人と減少した。今回の回収率は若干増え77.3％で1,349人からの回答を得た（表１－１）。

男女比率でみると、調査開始から男性については一貫して減り続けているが、５年前の調査と比較すると、若干増加している（表１－１）。

後述する結果で明らかになる雇用条件や給与面の状況をみると、男性の手話通訳者は増えにくい環境にあるといえる。女性については、今回の調査では、94.4％で1,273人と女性が中心の職業である。

表１－１　社会福祉・医療機関・教育機関に雇用されている手話通訳者

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	68	75	84	75	80	55	75
（％）	14.9	11.3	10.2	7.1	6.7	5.0	5.6
女性（人）	389	586	739	985	1,109	1,044	1,273
（％）	85.1	88.7	89.8	92.9	93.3	95.0	94.4
合計（人）	457	661	823	1,060	1,189	1,099	1,348

不明１

男女比率をみると、自治体（都道府県、政令指定都市、市町村）に雇用されている手話通訳者の正規職員87人中男性は15人で17.2％、非正規職員800人中19人で2.4％となっている。一方女性の正規職員は82.8％、非正規職員は97.6％となっている（表１－２、表１－３）。

表１－２　自治体正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	
男性（人）	25	17	19	9	13	9	15	
（％）	41.0	30.9	30.6	20.0	27.1	20.0	17.2	
女性（人）	36	38	43	36	35	36	72	
（％）	59.0	69.1	69.4	80.0	72.9	80.0	82.8	
合計（人）	61	55	62	45	48	45	87	不明　1

表１－３　自治体非正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	8	10	14	9	17	17	19
（％）	3.8	3.1	3.4	1.7	2.6	2.5	2.4
女性（人）	201	317	395	507	630	675	781
（％）	96.2	96.9	96.6	98.3	97.4	97.5	97.6
合計（人）	209	327	409	516	647	692	800

団体（社会福祉協議会、聴覚障害者団体、聴覚障害者情報提供施設、障害者団体、その他社会福祉法人等）に雇用されている手話通訳者についても、男女の比率は同様であるが、男性の団体正規職員・非正規職員は2015年度調査と比べると増加傾向にある（表１－４、表１－５）。

表１－４　団体正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	30	42	42	27	38	21	31
（%）	27.5	28.4	26.3	21.3	22.5	15.1	18.1
女性（人）	79	106	118	100	131	118	140
（%）	72.5	71.6	73.8	78.7	77.5	84.9	81.9
合計（人）	109	148	160	127	169	139	171

表１－５　団体非正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	5	6	8	10	8	6	9
（%）	6.4	4.6	4.3	5.0	3.2	3.6	3.9
女性（人）	73	125	177	189	240	161	219
（%）	93.6	95.4	95.7	95.0	96.8	96.4	96.1
合計（人）	78	131	185	199	248	167	228

教育機関に雇用されている手話通訳者については、2005年度からの調査であるが、今回の調査で回答した11人が全員女性で、このうち正規職員は３人、非正規職員は８人であった（表１－６、表１－７）。

表１－６　教育機関正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	1	0	0	0
（%）	100.0	0.0	0.0	0.0
女性（人）	0	1	1	3
（%）	0.0	100.0	100.0	100.0
合計（人）	1	1	1	3

表１－７　教育機関非正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	0	1	0	0
（%）	0.0	6.7	0.0	0.0
女性（人）	14	14	6	8
（%）	100.0	93.3	100.0	100.0
合計（人）	14	15	6	8

2010年調査から医療機関に雇用されている手話通訳者についても調査しているが、正規・非正規職員あわせて24人全員が女性であった（表１－８、表１－９）。

表１－８　医療機関正規職員

	2010年	2015年	2020年
男性（人）	0	0	0
（%）	0.0	－	0.0
女性（人）	1	0	3
（%）	100.0	－	100.0
合計（人）	1	0	3

表１－９　医療機関非正規職員

	2010年	2015年	2020年
男性（人）	0	0	0
（%）	0.0	0.0	0.0
女性（人）	16	25	21
（%）	100.0	100.0	100.0
合計（人）	16	25	21

②手話通訳者の身分の構成比

手話通訳者の身分について、正規職員と非正規職員の構成比をみると、正規職員の割合が2010年調査から減少傾向にあったが、2020年調査では20.1％となり正規職員が増加した。しかし、非正規職員の占める割合は79.6％であり、手話通訳者の身分は非正規職員が多い（表１－10）。

表1－10　正規職員と非正規職員の構成比

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
正規職員　（人）	170	203	223	206	233	192	271
（%）	37.2	30.7	27.1	19.4	19.6	17.5	20.1
非正規職員（人）	287	458	600	835	945	902	1,074
（%）	62.8	69.3	72.9	78.8	79.5	82.1	79.6
無回答（人）	－	－	－	19	11	5	4
合計	457	661	823	1,060	1,189	1,099	1,349

雇用先別に身分の構成比をみると、自治体雇用において、正規職員の占める割合は年々減っており、2020年調査ではやや増えて9.9％だったものの、非正規職員が90.1％を占めている。団体雇用においても正規職員の占める割合は2005年調査まで減少傾向にあったが、やや持ち直し、2020年調査では42.9％であった。教育機関および医療機関の正規職員はそれぞれ27.3％、12.5％であった（表１－11）。

表１－11　雇用先別の正規職員と非正規職員の構成比

	1990年		1995年		2000年		2005年		2010年		2015年		2020年	
	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）
自治体														
正規	61	22.6	55	14.4	62	13.2	45	8.0	48	6.9	45	6.1	88	9.9
非正規	209	77.4	327	85.6	409	86.8	516	92.0	647	93.1	692	93.9	800	90.1
団体														
正規	109	58.3	148	53.0	160	46.4	127	39.0	169	40.5	139	45.4	171	42.9
非正規	78	41.7	131	47.0	185	53.6	199	61.0	248	59.5	167	54.6	228	57.1
教育														
正規	—	—	—	—	—	—	1	6.7	1	6.3	1	14.3	3	27.3
非正規	—	—	—	—	—	—	14	93.3	15	93.8	6	85.7	8	72.7
医療														
正規	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5.9	0	0.0	3	12.5
非正規	—	—	—	—	—	—	—	—	16	94.1	25	100.0	21	87.5
その他														
正規	—	—	—	—	1	14.3	18	36.0	14	42.4	7	41.2	6	28.6
非正規	—	—	—	—	6	85.7	32	64.0	19	57.6	10	58.8	15	71.4

自治体に雇用されている非正規職員の雇用形態

自治体に雇用されている非正規職員の雇用形態をみると、2015年度調査では、「臨時職員」「一般職非常勤職員」「特別職非常勤職員」「任期付短時間勤務職員」などさまざまな形態があったが、2020年度調査では、2020年4月に新設された「会計年度任用職員」が81.0％を占めていた（表１－12）。

表１－12　自治体に雇用されている非正規職員の雇用形態

	2015年　n＝692		2020年　n＝800	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
臨時職員	136	19.7	29	3.6
一般職非常勤職員	168	24.3	18	2.3
特別職非常勤職員	203	29.3	17	2.1
任期付短時間勤務職員	27	3.9	16	2.0
会計年度任用職員			648	81.0

③手話通訳者の年齢構成と在職年数

手話通訳者の平均年齢は53.6歳で、調査ごとに2～3歳上昇している。年齢構成でみると、50代の割合が多く39.44％ 60歳以上が28.0％となった。一方20代･30代をみると調査ごとに減少傾向にある（表１－13）。

表１－13　手話通訳者の年齢構成（公共職業安定所を除く）

	1990年 n＝457		1995年 n＝661		2000年 n＝823		2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）
～29歳	78	17.1	73	11.0	71	8.6	47	4.4	38	3.2	11	1.0	17	1.3
30～39歳	181	39.6	208	31.5	185	22.5	163	15.4	148	12.4	103	9.4	72	5.3
40～49歳	139	30.4	254	38.4	345	41.9	425	40.1	387	32.5	287	26.1	336	24.9
50～59歳	47	10.3	99	15.0	194	23.6	371	35.0	462	38.9	510	46.4	531	39.4
60歳以上	12	2.6	21	3.2	28	3.4	46	4.3	134	11.3	185	16.8	378	28.0
無回答	0	0.0	6	0.9	0	0.0	8	0.8	20	1.7	3	0.3	15	1.1
平均年齢	37.0歳		40.8歳		43.6歳		46.2歳		48.8歳		51.3歳		53.6歳	

在職年数をみると、３年未満は23.8％と緩やかに減少しているが、12年以上の経験者は26.4％と増加している（表１－14）。

在籍年数５年以下の手話通訳者の年齢構成をみると、40代、50代の人数が多く、29歳以下の人数が劇的に少ない。これは、40代、50代で新規採用される状況が多いと想定され、今後10年を考えると「手話通訳者の養成」が課題である（表１－15）。

表１－14　手話通訳者の在籍年数

	1990年 n＝457		1995年 n＝661		2000年 n＝823		2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）
３年未満	149	32.6	220	33.3	231	28.1	308	29.1	282	23.7	304	27.7	321	23.8
３～５年	79	17.3	148	22.4	233	28.3	227	21.4	254	21.4	204	18.6	269	19.9
６～８年	63	13.8	99	15.0	129	15.7	167	15.8	161	13.5	140	12.7	160	11.9
９～11年	59	12.9	53	8.0	79	9.6	96	9.1	138	11.6	130	11.8	133	9.9
12年以上	82	17.9	140	21.2	137	16.6	195	18.4	243	20.4	242	22.0	357	26.4
無回答	25	5.5	1	0.2	14	1.7	67	6.3	111	9.3	79	7.2	109	8.1

表１－15　在籍年数５年以下の手話通訳者の年齢構成

	2015年 n＝508		2020年 n＝590	
	（人）	（％）	（人）	（％）
～29歳	9	1.8	15	2.5
30～39歳	51	10.0	51	8.6
40～49歳	154	30.3	166	28.1
50～59歳	174	34.3	228	38.6
60歳以上	54	10.6	126	21.4
無回答	66	13.0	4	0.7

④勤務時間内で依頼に応じられない時の手話通訳の対応

2015年度調査と比較すると、残業して応じられる割合は53.3％と増加している。一方で、登録手話通訳者として自ら応じるが24.5％と増加している（表１－16）。

勤務時間外であっても、何らかの方法で半分以上は応じている。職場内での環境なのか、手話通訳者としての働きかたの意識の問題なのか、「時間外対応に応じている」「時間外の依頼があれば、登録手話通訳者として自ら応じる」人の割合はこの10年間あまり変化していない（表１－16）。

表１－16　勤務時間内で依頼に応じられないときの対応（重複回答あり）

	1990年 n＝457		1995年 n＝661	
	（人）	（％）	（人）	（％）
応じられている	303	66.3	411	62.2
登録手話通訳に依頼	175	38.3	227	34.3
日時を調整する	107	23.4	141	21.3
断る	23	5.0	37	5.6

	2000年 n＝823		2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）
残業して応じる	382	46.4	534	50.4	557	46.8	544	49.5	719	53.3
登録手話通訳者に依頼	423	51.4	592	55.8	685	57.6	599	54.5	755	56.0
依頼日時の変更依頼	247	30.0	362	34.2	336	28.3	319	29.0	379	28.1
断る	62	7.5	9	0.8	100	8.4	81	7.4	106	7.9
他の機関に依頼する	159	19.3	191	18.0	170	14.3	177	16.1	190	14.1
登録手話通訳者として自ら応じる	102	12.4	304	28.7	305	25.7	246	22.4	331	24.5
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	106	7.9

⑤手話通訳者の労働条件・賃金

自治体正規職員・非正規職員の月収については大きな変化はない。団体非正規職員については、10万円以下の割合は49.7％と半数近くになっている（表１－17、表１－18）。

自治体の非正規職員でも10万以下の割合が24.6％であり、生計を維持するには厳しい収入である。

表１－17　手話通訳者の月収分布〈2015年〉

月収（万円）		～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40～	無回答
自治体正規職員	人	0	0	6	10	10	6	4	1	8
n＝45	％	0.0	0.0	13.3	22.2	22.2	13.3	8.9	2.2	17.8
自治体非正規職員	人	175	127	262	77	7	3	1	0	40
n＝692	％	25.3	18.4	37.9	11.1	1.0	0.4	0.1	0.0	5.8
団体正規職員	人	0	3	41	36	22	19	2	4	12
n＝139	％	0.0	2.2	29.5	25.9	15.8	13.7	1.4	2.9	8.6
団体非正規職員	人	56	35	51	13	0	0	0	0	12
n＝167	％	33.5	21.0	30.5	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2

表１－18　手話通訳者の月収分布〈2020年〉

月収（万円）		～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40～	無回答
自治体正規職員	人	0	0	4	22	21	16	13	4	7
n＝87	%	0.0	0.0	8.9	48.9	46.7	35.6	28.9	8.9	15.6
自治体非正規職員	人	170	122	329	105	11	0	0	0	61
n＝798	%	24.6	17.6	47.5	15.2	1.6	0.0	0.0	0.0	8.8
団体正規職員	人	0	4	32	51	37	17	7	5	18
n＝171	%	0.0	2.9	23.0	36.7	26.6	12.2	5.0	3.6	12.9
団体非正規職員	人	83	39	59	20	3	1	0	1	20
n＝226	%	49.7	23.4	35.3	12.0	1.8	0.6	0.0	0.6	12.0

厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査（産業別）」の調査では、「医療・福祉」部門で50歳～54歳の年額平均は、473万円となっていて単純計算で月収39万円となる。手話通訳者の自治体正規職員は約28万円（表１－19）で、10万円以上の差がある。専門職といわれながら、この金額が妥当であるかは疑問である。

表１－19　月収の平均値（万円）

	2015年	2020年
自治体正規職員	26.1	28.2
自治体非正規職員	16.9	17.1
団体正規職員	23.4	24.0
団体非正規職員	16.2	17.8

⑥手話通訳者の労働条件・賃金以外の労働条件

ボーナスや時間外手当等、賃金に関する条件においては正規職員と非正規職員の差が大きい。自治体・団体とも正規職員に比べて非正規職員の労働条件の不十分さが示され、引き続き課題であり改善されていない（表１－20）。

表１－20　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　　全体（2020年）　（%）

		ボーナス	定期昇給	退職金	通勤手当	時間外手当	職場の健康保険	職場の研修	他の研修保障
自治体正規職員	n＝87	100.0	93.1	94.3	95.4	96.6	92.0	72.4	58.6
自治体非正規職員	n＝800	72.8	33.5	10.9	88.1	62.0	67.5	43.0	48.1
団体正規職員	n＝171	99.4	87.1	95.3	97.7	88.3	87.7	60.2	73.7
団体非正規職員	n＝229	44.5	29.7	23.6	78.6	63.8	49.8	57.2	44.1

週あたりの勤務時間に制限がある場合もあるので非正規職員の５日以上の勤務者の分析をした（表１－21）。

表１－21　週5日以上勤務する非正規職員の数

		自治体非正規職員				団体非正規職員			
		2005年 n＝516	2010年 n＝647	2015年 n＝692	2020年 n＝800	2005年 n＝199	2010年 n＝248	2015年 n＝167	2020年 n＝229
週５日以上勤務の非正規職員	（人）	202	270	368	383	89	115	88	95
	（%）	39.1	41.7	53.2	47.9	44.7	46.4	52.7	41.5

自治体非正規職員の労働条件では、ボーナス18.1％→91.9％　職場の健康保険47.0％→91.1％　有給休暇50.6％→99.5％と増えている。

正規職員と非正規職員の週５日以上の勤務者でみてみると、2015年調査では自治体正規職員と非正規職員の労働条件の差が際立っていたが、2020年度調査では、時間外手当以外については、労働条件は改善されている（表１－22、表１－23）。

表１－22　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　５日以上勤務者（2015年）　（％）

		ボーナス	職場の健康保険	有給休暇	時間外手当
自治体正規職員	n＝45	93.3	88.9	100.0	93.3
自治体非正規職員	n＝692	18.1	47.0	50.6	24.0
団体正規職員	n＝139	98.6	90.6	99.3	84.9
団体非正規職員	n＝167	32.3	43.7	50.3	35.3

表１－23　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　５日以上勤務者（2020年）　（％）

		ボーナス	職場の健康保険	有給休暇	時間外手当
自治体正規職員	n＝87	100.0	92.0	98.9	96.6
自治体非正規職員	n＝383	91.9	91.1	99.5	71.8
団体正規職員	n＝171	99.4	87.7	100.0	88.3
団体非正規職員	n＝95	65.3	89.5	96.8	75.8

こうした現状について、労働条件について思うことを質問したところ「専門職としてふさわしい待遇とすべき」が44.3％ともっとも多く、次いで「給料が安い」28.3％、「正職員化を希望する」が27.9％となっている。また、全体を2015年調査と比較すると「残業手当がほしい」12.4％→5.9％、「業務量が多い」17.6％→14.1％と減少している。

正規職員・非正規職員に分けてみると、「雇用条件の限定は不安だ」「正職員化を希望する」などが正規職員と非正規職員で割合に差がある。給与面での差は特に大きい。2015年調査でもこの差は大きくあり、非正規職員の労働条件を改善していかなければ、次の担い手を獲得することができない。

表１－24　労働条件について（重複回答あり）

2020年	全体　n＝1,349		正規　n＝271		非正規　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
専門職としてふさわしい待遇とすべき	598	44.3	106	39.1	492	45.8
労働条件が悪い	138	10.2	23	8.5	115	10.7
雇用条件の限定は不安だ	286	21.2	5	1.8	281	26.2
正職員化を希望する	377	27.9	6	2.2	371	34.5
労働条件に見合う賃金を保障すべき	283	21.0	48	17.7	235	21.9
残業手当がほしい	80	5.9	15	5.5	65	6.1
給料が安い	382	28.3	71	26.2	311	29.0
給料が減額された	62	4.6	0	0.0	62	5.8
昇給がない	268	19.9	18	6.6	249	23.2
ボーナスがほしい	91	6.7	5	1.8	86	8.0
通勤手当がほしい	45	3.3	4	1.5	41	3.8
業務にかかる旅費を確保すべき	44	3.3	4	1.5	40	3.7
代休を取れるようにしたい	41	3.0	14	5.2	27	2.5
研修機会を保障してほしい	231	17.1	28	10.3	203	18.9
退職金制度があるべき	326	24.1	7	2.6	319	29.7
定期健康診断があるべき	73	5.4	2	0.7	71	6.6
必要な事業予算を確保すべき	164	12.1	47	17.3	117	10.9
産休･育休を確保すべき	23	1.7	3	1.1	20	1.9
業務量が多い	191	14.1	94	34.7	97	9.0
有給休暇がとりづらい	137	10.1	38	14.0	99	9.2
勤務時間が短い	69	5.1	0	0.0	69	6.4
勤務時間が長い	30	2.2	17	6.3	13	1.2
その他	148	11.0	39	14.4	109	10.1

2015年	全体 n＝1,099		正規　n＝192		非正規 n＝903		
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	
専門職としてふさわしい待遇とすべき	492	44.8	88	45.8	403	44.6	不明１
労働条件が悪い	154	14.0	27	14.1	127	14.1	
雇用条件の限定は不安だ	236	21.5	3	1.6	233	25.8	
正職員化を希望する	402	36.6	3	1.6	399	44.2	
労働条件に見合う賃金を保障すべき	265	24.1	49	25.5	216	23.9	
残業手当がほしい	136	12.4	13	6.8	123	13.6	
給料が安い	334	30.4	59	30.7	275	30.5	
給料が減額された	20	1.8	9	4.7	11	1.2	
昇給がない	292	26.6	21	10.9	271	30.0	
ボーナスがほしい	250	22.7	6	3.1	244	27.0	
通勤手当がほしい	130	11.8	2	1.0	128	14.2	
業務にかかる旅費を確保すべき	66	6.0	6	3.1	60	6.6	
代休を取れるようにしたい	66	6.0	31	16.1	35	3.9	
研修機会を保障してほしい	251	22.8	25	13.0	226	25.0	
退職金制度があるべき	244	22.2	4	2.1	240	26.6	
定期健康診断があるべき	66	6.0	3	1.6	63	7.0	
必要な事業予算を確保すべき	173	15.7	37	19.3	135	15.0	不明１
産休･育休を確保すべき	39	3.5	1	0.5	38	4.2	
業務量が多い	193	17.6	93	48.4	100	11.1	
有給休暇がとりづらい	147	13.4	43	22.4	104	11.5	
勤務時間が短い	59	5.4	1	0.5	58	6.4	
勤務時間が長い	39	3.5	27	14.1	12	1.3	
その他	85	7.7	21	10.9	63	7.0	不明１

⑦同一職場での手話通訳業務

同一職場での手話通訳担当者数では、調査開始から増加傾向にあり、2020年度調査では２人以上設置は67.9％と増加した。

手話通訳者の複数設置は、拡大する手話通訳依頼に応えるとともに、手話通訳者の精神的･身体的健康を守ること、打ち合わせ相談を通じて手話通訳業務をより安定的、効果的に行うという観点から、複数設置は手話通訳業務の充実させる取り組みとして、全通研は運動してきたが、今後も複数設置要求運動が必要である。

表１－25　同一職場での手話通訳担当者数　（％）

	1990年 n＝457	1995年 n＝661	2000年 n＝823	2005年 n＝1,060	2010年 n＝1,189	2015年 n＝1,099	2020年 n＝1,349
１人	57.5	49.9	33.7	31.8	30.0	32.0	28.2
２人以上	38.7	46.3	55.0	59.8	65.5	64.7	67.9
無解答	3.7	3.8	11.3	8.4	4.5	3.2	3.9

人口規模別でみると、人口10万人以上の地域では手話通訳者の１人のみ設置の割合が低かった。人口５万人以下の地域では１人のみ設置の割合が65.3％である。

30万人以上の地域であっても、１人のみ設置の割合は10.3％あり、業務量の負担が生じていると考えられる。人口が少なくても複数設置であれば負担軽減や情報共有することで市民全体の利益になる。すべての地域での複数設置を要求していく取り組みが必要である（表１－27）。

表１－26　同一職場での手話通訳担当者数（人口規模別）2015年

	１人のみ設置（人）	全体に占める割合（％）	全体（人）
人口５万人以下	99	68.3	145
５万人～10万人	109	49.3	221
10万人～30万人	81	27.3	297
30万人以上	57	14.8	386

表１－27　同一職場での手話通訳担当者数（人口規模別）2020年

	１人のみ設置（人）	全体に占める割合（％）	全体（人）
人口５万人以下	126	65.3	193
５万人～10万人	109	45.0	242
10万人～30万人	94	24.4	385
30万人以上	48	10.3	467
不明	3	4.8	62

⑧手話通訳業務の実施状況

手話通訳業務の実施件数については、2015年調査と比較すると10件未満39.9％、10～19件未満23.4％と割合が多くなっている。20件以上の割合は減っている。

表１－28　手話通訳実施件数（１カ月あたり）　（％）

	1995年 n＝661	2000年 n＝823	2005年 n＝1,036	2010年 n＝1,189	2015年 n＝1,099	2020年 n＝1,349
10件未満	22.2	27.9	23.5	33.4	36.9	39.9
10～19	24.0	19.1	22.2	21.7	22.6	23.4
20～29	13.3	10.9	12.9	11.8	13.4	12.0
30～39	8.3	7.7	8.3	7.8	5.5	4.7
40件以上	15.3	14.2	17.6	13.7	9.6	8.7
無回答	16.6	20.3	15.6	11.6	10.0	11.3

（２）手話通訳者の雇用形態と業務実態

１）雇用先と採用時の資格条件等

①手話通訳士資格・手話通訳者資格

福祉・医療・教育関係分野で働く手話通訳者で「手話通訳士」資格を有するものは834人（54.3％）、都道府県・政令指定都市等の認定する「手話通訳者」資格を有するものは1,176人（76.5％）である。前回調査結果と比較すると、「手話通訳士」資格とも保有率は大きな増減はない（表１－29、表１－30）。

なお、「手話通訳者」「手話通訳士」のいずれの資格も持たない者は137人（10.2％）である。前回調査ではいずれのも資格を持たない人は126人（11.5％）で、大きな変化はない（表１－31、表１－32）。

表１－29　手話通訳士資格

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
あり	376	35.5	583	49.0	664	52.6	834	54.3
なし	677	63.9	597	50.2	591	46.8	682	44.4
無解答	7	0.7	9	0.8	7	0.6	21	1.4

表１－30　手話通訳者資格

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
あり	731	69.0	850	71.5	984	78.0	1,176	76.5
なし	300	28.3	295	24.8	243	19.3	298	19.4
無解答	29	2.7	44	3.7	35	2.8	63	4.1

表１－31　手話通訳士資格・手話通訳者資格の「あり」「なし」〈2015年〉　（人）

		手話通訳士			合計
		あり	なし	無回答	
手話通訳者	あり	480	364	5	849
	なし	92	126	0	218
	無回答	18	13	1	32
合計		590	503	6	1,099

表１－32　手話通訳士資格・手話通訳者資格の「あり」「なし」〈2020年〉　（人）

		手話通訳士			合計
		あり	なし	無回答	
手話通訳者	あり	576	425	12	1,013
	なし	140	137	0	277
	無回答	36	19	4	59
合計		752	581	16	1,349

②雇用先と身分

手話通訳者が正規職員として雇用されている主な機関は、市町村30％、聴覚障害者情報提供施設26％、市町村社会福祉協議会14％の順に多い。

一方、非正規職員として雇用されている主な機関は、市町村57％、政令指定都市９％、都道府県８％、市町村社会福祉協議会7％、聴覚障害者情報提供施設６％、聴覚障害者団体５％で、市町村が半数を超えている。

今回調査で、雇用された手話通訳者が不安定な身分で働いていることがわかる（表１－33）。非正規職員が多いものの、聴覚障害者が自分の住んでいる地域で、手話通訳者が身近な支援体制になってきていると思われる。地域での聴覚障害者の身近なところでのサポート体制が向上している点は評価できる。同時に聴覚障害者の生活要求に依拠した支援という意味で、手話通訳者の専門性の向上など働き方の質の向上も今後の課題である。

表１－33　主として雇用されている事業所

	2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）
都道府県	103	9.7	93	7.8	93	8.5	89	6.6
政令指定都市	62	5.8	80	6.7	93	8.5	100	7.4
市町村	396	37.4	522	43.9	553	50.3	698	51.7
都道府県社協	9	0.8	8	0.7	6	0.5	11	0.8
市町村社協	86	8.1	124	10.4	92	8.4	110	8.2
聴覚障害者団体	100	9.4	116	9.8	65	5.9	71	5.3
聴覚障害者情報提供施設	93	8.8	93	7.8	91	8.3	133	9.9
障害者団体（聴覚障害者団体を除く）	31	2.9	25	2.1	18	1.6	13	1.0
病院・医療機関	8	0.8	17	1.4	26	2.4	24	1.8
教育機関	15	1.4	16	1.3	7	0.6	11	0.8
その他（上記以外法人、NPO、その他）	50	4.7	84	7.1	52	4.7	83	6.2
不明	107	10.1	11	0.9	3	0.3	6	0.4

	2015年				2020年			
	正規職員 n＝192		非正規職員 n＝907		正規職員 n＝273		非正規職員 n＝1,076	
	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）	（人）	（%）
都道府県	3	1.6	90	9.9	2	0.7	87	8.1
政令指定都市	4	2.1	89	9.8	2	0.7	98	9.1
市町村	38	19.8	515	56.8	83	30.4	615	57.2
都道府県社協	4	2.1	2	0.2	4	1.5	7	0.7
市町村社協	33	17.2	59	6.5	39	14.3	71	6.6
聴覚障害者団体	24	12.5	41	4.5	22	8.1	49	4.6
聴覚障害者情報提供施設	54	28.1	37	4.1	72	26.4	61	5.7
障害者団体（聴覚障害者団体を除く）	8	4.2	10	1.1	11	4.0	2	0.2
病院・医療機関	0	0.0	26	2.9	3	1.1	21	2.0
教育機関	1	0.5	6	0.7	3	1.1	8	0.7
その他（上記以外法人、NPO、その他）	23	12.0	29	3.2	32	11.7	51	4.7
不明	0	0.0	3	0.3	0	0.0	6	0.6

③採用時の資格要件等

手話通訳者として採用時に、試験・資格・条件等があったと回答したのは81.3％である。一方、割合は減ったものの17.4％、235人が採用試験や資格等がないと回答している（表１－34）。

資格条件があると回答（重複回答あり）した者のうち、手話通訳士資格を条件としているのは31.4％、都道府県等の認定資格を条件としているのは47.2％である。

表１－34　採用にあたって試験・資格・条件等あったか

	2005年　n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
なし	368	34.7	214	18.0	179	16.3	235	17.4
あり	675	63.7	935	78.6	908	82.6	1,097	81.3
無回答	17	1.6	40	3.4	12	1.1	17	1.3

表１－35　採用にあたって試験・資格・条件等あったか「あり」と答えた内容（重複回答あり）

	2015年　n＝908		2020年　n＝1,097	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
公募採用試験	314	34.6	509	46.4
推薦採用試験	142	15.6	134	12.2
通訳士資格	212	23.3	345	31.4
県・市認定資格	395	43.5	518	47.2
前任者推薦	89	9.8	102	9.3
行政打診	76	8.4	103	9.4
前所属指示	31	3.4	21	1.9
その他	181	19.9	173	15.8

手話通訳に係る仕事をする職員採用であるにも関わらず、資格が問われていないところが2010年、2015年調査から大きな差は見られない。このことから福祉・医療・教育関係分野における手話通訳の専門性や、「手話通訳士」「手話通訳者」資格の必要性の認識が関係者間で十分に広がっていないことが考えられる。あるいは、「手話通訳士」「手話通訳者」資格の必要性は認識されているものの、地域の中に「手話通訳者」「手話通訳士」などの有資格者がいないことも考えられる。どちらの場合も、採用後、個人の努力で、苦労をしながら日々の業務を担っていることが推測される。

2)職名と業務内容

①職名

手話通訳業務を行う人の職名は「手話通訳者」が65％、「一般事務職」が15.1％、「コーディネート担当者」が7.9％など、さまざまな職名が回答された。職名の割合について過去の調査と比較すると若干の増減はあるが大きな変化はない（表１－36）。

「手話通訳者」「手話通訳士」は、看護師や保育士など他の専門職のように、専門職としての仕事が確立されておらず、必置資格になっていないため、さまざまな職名になっていることが考えられる。

表１－36　職名（重複回答あり）

	2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
一般事務員	158	14.9	163	13.7	113	10.3	204	15.1
手話通訳者	648	61.1	760	63.9	645	58.7	877	65.0
ろうあ者相談員	36	3.4	36	3.0	33	3.0	43	3.2
コーディネート担当	35	3.3	97	8.2	75	6.8	106	7.9
手話協力員	21	2.0	16	1.3	146	13.3	17	1.3
職業相談員	7	0.7	6	0.5	11	1.0	3	0.2
その他	156	14.7	190	16.0	153	13.9	231	17.1

②業務の実施場所

手話通訳を行う場所については、「設置場所以外」が78.9％と、前回より若干増加している（表１－37）。

表１－37　手話通訳を行う場所

	2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
設置場所	168	15.8	194	16.3	205	18.7	234	17.3
設置場所以外可	802	75.7	885	74.4	852	77.5	1,064	78.9
無回答	90	8.5	110	9.3	42	3.8	51	3.8

手話通訳者が手話通訳を行う場所として多いものから見ると、役場・役所75.2％、病院65％、個人宅38.3％、幼稚園・小中高等学校28.1％、社会福祉協議会16.6％、障害者福祉施設14.8％などとなっている。役場・役所が6％、個人宅が４％の増加が見られる。病院は半数を超え、高い割合を占めている（表１－38）。

個人宅での通訳の増加は、訪問看護、障害区分認定調査など、専門機関が手話通訳を必要としている場面の増加によるものと考えられるが、本調査だけでは詳細は不明であり、今後精査が必要である。

表１－38　雇用された手話通訳者として手話通訳を行う場所（重複回答あり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
役場・役所	820	74.6	1,015	75.2
病院	738	67.2	877	65.0
幼稚園・小中高等学校	306	27.8	379	28.1
大学・短大・専門学校等高等教育機関	34	3.1	45	3.3
社会福祉協議会	185	16.8	224	16.6
保健所	56	5.1	62	4.6
銀行等金融機関	97	8.8	131	9.7
障害者福祉施設	126	11.5	199	14.8
老人福祉施設	83	7.6	153	11.3
保育所等児童福祉施設	31	2.8	41	3.0
会社	131	11.9	164	12.2
個人宅	377	34.3	517	38.3
郵便局	44	4.0	61	4.5
町内の集会所・公民館等	111	10.1	123	9.1
裁判所	53	4.8	39	2.9
警察署	106	9.6	122	9.0
その他	157	14.3	206	15.3

③業務内容

今回の調査から、電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務が項目に追加された。

手話通訳者が行っている業務（重複回答あり）は、手話通訳業務94.9％、手話通訳派遣事業49.4％、聴覚障害者関連業務42.8％、事務全般38.9％、ろうあ者相談業務33.8％、手話通訳者養成業務20.8％、電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務15.6％などとなっている。前回調査結果と比較して、事務全般が6.1％、聴覚障害者関連業務が4.2％増加した。

正規職員と非正規職員の業務内容の割合を比較すると全ての項目で正規職員の行っている割合が高い。

手話通訳者は手話通訳業務を基本としながら、さまざまな業務を行っているが、正規職員の業務が相対的に増えている。

手話通訳者は専門職ではなく事務職としての位置づけで雇用されているため、職場全体の人員の減少により事務が増加していることも推測できる。

聴覚障害者関連業務については半数近い手話通訳者が行っており、若干であるが増加している。これは手話言語条例制定後に条例関連業務によることが考えられる（表１－39、表１－40）。

表１－39　業務内容（重複回答あり）

業務内容	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
手話通訳業務	971	91.6	1,106	93.0	1,044	95.0	1,280	94.9
ろうあ者相談業務	495	46.7	565	47.5	349	31.8	456	33.8
聴覚障害者関連業務	391	36.9	514	43.2	424	38.6	578	42.8
身体障害者関連業務	490	46.2	400	33.6	204	18.6	247	18.3
手話通訳者派遣業務	250	23.6	370	31.1	546	49.7	667	49.4
手話通訳者養成業務	195	18.4	229	19.3	204	18.6	281	20.8
養成事業の講師	195	18.4	214	18.0	166	15.1	216	16.0
電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務							210	15.6
事務全般	143	13.5	176	14.8	361	32.8	525	38.9
その他	128	12.1	231	19.4	183	16.7	219	16.2

表１－40　業務内容　正規職員・非正規職員別（重複回答あり）

業務内容	2015年				2020年			
	正規　n＝193		非正規　n＝902		正規　n＝271		非正規　n＝1,074	
	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）	（人）	（％）
手話通訳業務	173	89.6	867	96.1	252	93.0	1027	95.6
ろうあ者相談業務	60	31.1	290	32.2	95	35.1	361	33.6
聴覚障害者関連業務	98	50.8	327	36.3	149	55.0	429	39.9
身体障害者関連業務	36	18.7	168	18.6	62	22.9	185	17.2
手話通訳者派遣業務	121	62.7	430	47.7	168	62.0	499	46.5
手話通訳者養成業務	63	32.6	143	15.9	101	37.3	180	16.8
養成事業の講師	37	19.2	133	14.7	62	22.9	154	14.3
電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務					67	24.7	143	13.3
事務全般	116	60.1	352	39.0	172	63.5	352	32.8
その他	50	25.9	158	17.5	61	22.5	158	14.7

３）手話通訳派遣事業のコーディネート

手話通訳派遣コーディネートを行うものは全体の46.8％となっている。コーディネートを担当している場合、それが主な業務であるのは65.7％である。

一人のコーディネート担当者が、一日平均3.5件、１か月当たり40.7件の手話通訳派遣コーディネートを行っている（表１－41、表１－42）。

前年度調査と比較すると、コーディネート件数は、１日平均で１件、１カ月平均で14件減少している。

表１－41　手話通訳派遣事業のコーディネート業務

		2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
		人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
担当している		439	41.4	530	44.6	511	46.5	632	46.8
担当していない		571	53.9	611	51.4	508	46.2	480	35.6
無回答		50	4.7	48	4.0	80	7.3	237	17.6
担当している場合	１日あたり平均件数	3.4件		3.7件		4.5件		3.5件	
	１カ月あたり平均件数	44.0件		42.9件		54.7件		40.7件	

表１－42　コーディネートを担当している場合

	2020年　n＝632	
	人数（人）	割合（%）
主な業務である	415	65.7
主な業務でない	195	30.9
無回答	22	3.5

4）業務量・業務環境

①介護保険に関する手話通訳業務

介護保険事業に関する手話通訳は38.5％が経験しており、前回調査より23.9%減少している。手話通訳件数全体に占める割合は8.2%ではあるが前回より3.3%減少している（表１－43）。

介護保険について、手話のできるヘルパーが必要（35.8％）、関係機関・担当者の理解が必要（33.8％）、制度がろう者に十分理解されていない（33.2％）、聴覚障害を正しく判定する基準が必要（26.2％）、手話のできるケアマネージャーが必要（22.0％）の順に問題点があげられた。

介護保険事業に関する手話通訳は、認定調査、サービス担当者会議、介護予防教室などが考えられるが、割合が減少しているのは、登録通訳者への依頼の増加で、雇用された手話通訳者が担当する割合が減少したことが考えられる。

表１－43　介護保険事業に関する手話通訳業務

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
介護保険事業の通訳担当あり	604	57.0	650	54.7	686	62.4	519	38.5
介護保険事業の通訳担当なし	434	40.9	484	40.7	373	33.9	797	59.1
無回答	22	2.1	55	4.6	40	3.6	33	2.4

表１－44　通訳件数の割合

	2005年	2010年	2015年	2020年
担当ありの場合：全体の通訳件数に占める割合の平均（%）	6.8	8.1	11.5	8.2

表１－45　介護保険事業に対して思うこと（重複回答あり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝797	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
制度利用ができるよう利用者の立場に立った手話通訳を行う	272	24.7	195	24.5
制度がろう者に十分理解されていない	504	45.9	265	33.2
制度に関する手話通訳者への研修が必要	340	30.9	158	19.8
介護保険事業に関する手話通訳依頼がない・少ない	224	20.4	87	10.9
ろう者が利用できる資源がない・少ない	337	30.7	193	24.2
手話のできるヘルパーが必要	496	45.1	285	35.8
手話で相談できる相談員が必要	307	27.9	153	19.2
介護保険事業に関する手話通訳は技術的に難しい	63	5.7	42	5.3
関係機関・担当者との打ち合わせが必要	238	21.7	147	18.4
聴覚障害をただしく判定する基準が必要	348	31.7	209	26.2
手話通訳費用が制度に組み込まれるべき	115	10.5	59	7.4
手話のできるケアマネージャーが必要	287	26.1	175	22.0
利用者の費用負担軽減が必要	20	1.8	7	0.9
通訳時間が長くかかる	54	4.9	55	6.9
専門性の高い手話通訳が求められる	221	20.1	128	16.1
関係機関・担当者の理解が必要	454	41.3	269	33.8
その他	24	2.2	13	1.6

②障害者総合支援法に関する手話通訳業務

障害者総合支援法の意思疎通支援事業に関する手話通訳は53.1％が経験しており（表１－46）、前回調査より8.5%増えている。担当ありの場合、手話通訳件数全体に占める割合は、前回調査よりも4.1％減少しているものの、56.3％と高い（表１－47）。

意思疎通支援事業に関して思うこととして、手話通訳者の不足（53.8％）、地域ごとの制度実施格差（52.5％）、制度の周知が十分でない（44.6％）の意見が多い。また、利用者が少ない・利用者が多くて大変は前回調査より9.1%と増加率が高い（表１－48）。

表１－46　障害者総合支援法：意思疎通支援事業に関する手話通訳業務

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
意思疎通支援事業の通訳担当なし	453	41.2	556	41.2
意思疎通支援事業の通訳担当あり	490	44.6	716	53.1
無回答	156	14.2	77	5.7

表１－47　通訳件数の割合

	2015年	2020年
担当ありの場合の全体の通訳件数に占める割合の平均（％）	60.4	56.3

表１－48　障害者総合支援法：意思疎通支援事業に関して思うこと（重複回答あり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝716	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
制度の周知が十分でない	442	40.2	319	44.6
利用者が少ない・利用者が多くて大変	141	12.8	157	21.9
応益負担は必要なものだ	10	0.9	12	1.7
今後も応益負担は無くすべきだ	377	34.3	214	29.9
広域派遣ができない問題がある	122	11.1	82	11.5
手話通訳者の業務量が増えた	89	8.1	58	8.1
手話通訳者の業務量が減った	6	0.5	12	1.7
登録手話通訳者の派遣に制限がある	166	15.1	129	18.0
雇用された手話通訳者の派遣に制限がある	113	10.3	81	11.3
手話通訳派遣要綱が未整備・ない	83	7.6	27	3.8
上司・同僚に手話通訳派遣事業についての理解がない	125	11.4	97	13.5
事業の実施において手話通訳者が不足している	488	44.4	385	53.8
地域ごとに制度実施に格差がある	490	44.6	376	52.5
その他	40	3.6	45	6.3

③手話通訳者の数と技術について

雇用された手話通訳者の数は54.7％、技術は62.3％と半数を超える人が不十分・不足と回答している（表１－49）。

登録手話通訳者の数や技術については、どちらも70％を超える人が不十分・不足していると回答している（表１－50）。

本調査では登録手話通訳者の通訳実施場所はわからないが、手話通訳者の数や技術について不十分であると回答している背景には、手話通訳者数の不足に加え、聴覚障害者の社会参加の広がりにともなう通訳分野の広がりや、生活問題の複雑化に知識や技術がともなっている通訳者が少ないことなどが推測できる。

表１－49　雇用された手話通訳者について

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
【数】	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
十分な状況	226	21.3	415	34.9	394	35.9	496	36.8
不十分・不足	686	64.7	619	52.1	621	56.5	738	54.7
無回答	148	14.0	155	13.0	84	7.6	115	8.5
【技術】	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
十分な状況	193	18.2	282	23.7	264	24.0	351	26.0
不十分・不足	712	67.2	703	59.1	728	66.2	841	62.3
無回答	155	14.6	204	17.2	107	9.7	157	11.6

表１－50　登録手話通訳者について

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
【数】	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
十分な状況	121	11.4	171	14.4	137	12.5	209	15.5
不十分・不足	850	80.2	834	70.1	856	77.9	989	73.3
無回答	89	8.4	184	15.5	106	9.6	151	11.2
【技術】	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
十分な状況	90	8.5	119	10.0	117	10.6	187	13.9
不十分・不足	831	78.4	847	71.2	851	77.4	979	72.6
無回答	139	13.1	223	18.8	131	11.9	183	13.6

５）業務上の相談

職場での業務に関する相談については、「できない」と回答した人が11.5％で、前回調査とほぼ同数である（表１－51）。悩みの相談ができる場合の相手（重複回答あり）は上司が65.7％、同僚が78％である。前回調査と比較し、悩みの相談できる場合の相手は、上司が14.2％、同僚が10.8％増加している。

職場での業務の悩みが相談できる割合は前回比と同じであるが、その中で、上司、同僚の割合が増えている（表１－52）。

表１－51　職場での業務の悩みの相談

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
相談できる	897	84.6	939	79.0	939	85.4	1152	85.4
相談できない	121	11.4	158	13.3	139	12.6	155	11.5
無回答	42	4.0	92	7.7	21	1.9	42	3.1

表１－52　悩みの相談ができる場合の相手（重複回答あり）

	2005　n＝897		2010年　n＝939		2015年　n＝939		2020年　n＝1,152	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
上司	472	52.6	606	64.5	484	51.5	757	65.7
同僚	445	49.6	711	75.7	715	67.2	898	78.0
組合員	63	7.0	49	5.2	29	2.7	25	2.2
その他	72	8.0	81	8.6	91	8.6	120	10.4

*割合は、相談できると回答した人数に対する割合

６）業務の打ち合わせ・会議

業務の打ち合わせ・会議が「ない」と回答した人が29.4％であり、前回調査から大きな改善は見られない。

打ち合わせ・会議が「ある」場合、業務会議は72.3％、ケース会議が37.8％である。登録手話通訳者との合同会議が実施されているのは34.9％である。前回調査結果より、業務会議は6.5％増えている。

業務の打ち合わせや会議の場が増えてきていることは、手話通訳者の抱える問題が職場や関係者と共有する機会が増えてきているといえる（表１－53、表１－54）。

表１－53　職場での業務の打ち合わせ・会議

	2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
あり	673	63.5	728	61.2	723	65.8	896	66.4
なし	342	32.3	368	31.0	354	28.1	397	29.4
無回答	45	4.2	93	7.8	22	1.7	56	4.2

表１－54　打ち合わせがある場合（重複回答あり）

	2015年　n＝723		2020年　n＝896	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
業務会議	476	65.8	648	72.3
ケース会議	264	36.5	339	37.8
登録通訳者との合同会議	240	33.2	313	34.9

７）研修

研修機会について、職場で行う研修があると回答したものは49.7％、職場以外の研修に参加が保障されていると回答したものは50.7％である。前回調査結果と比較して、研修機会の保障は若干増加している。ただし、研修機会が保障されているのは半数にとどまっている。職場で行われる研修の回数については、年１～２回が全体の約半数を占めており、これも十分とはいえない（表１－55、表１－56）。

研修機会の保障の増加は、現場の通訳者の努力や職場の理解の広がりによるものだと考えられる。

職場外の研修参加保障がある場合も、年間上限回数の平均は2.0回、上限金額の平均は2.7万円であり、専門性を高める研修保障としては十分とはいえない（表１－57、表１－58）。

表１－55　研修の実施状況

	2005年 n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
職場の行う研修あり	468	44.2	496	41.7	517	47.0	671	49.7
職場外の研修参加保障あり	513	48.4	566	47.6	481	43.8	685	50.7

表１－56　職場が行う年間研修回数

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１～1.5回	155	33.1	129	26.0	165	31.9	223	33.2
２～2.5回	83	17.7	115	23.2	130	25.1	141	21.0
３～3.5回	63	13.5	53	10.7	54	10.4	83	12.4
４～4.5回	52	11.1	45	9.1	22	4.3	34	5.1
５～5.5回	20	4.3	36	7.3	25	4.8	20	3.0
６～6.5回	12	2.6	14	2.8	20	3.9	22	3.3
７～7.5回	1	0.2	0	0.0	3	0.6	5	0.7
８回以上	2	0.4	46	9.3	35	6.8	52	7.7
無回答	80	17.1	58	11.7	63	12.2	91	13.6
平均回数					3.0回		3.0回	

表１－57　職場外の研修参加保障あり・上限回数

	2015年 n＝481		2020年 n＝685	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
1回未満	1	0.2	18	2.6
１～1.5回	173	36.0	244	35.6
２～2.5回	40	8.3	75	10.9
３～4.5回	60	12.5	66	9.6
５～９回	24	5.0	34	5.0
10回以上	6	1.2	1	0.1
無回答	177	36.8	247	36.1
平均回数	2.2回		2.0回	

表１－58　職場外の研修参加保障あり・上限金額

	2015年　n＝481		2020年　n＝685	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１万円未満	18	3.7	39	5.7
１～２万円未満	21	4.4	35	5.1
２～３万円未満	13	2.7	15	2.2
３～５万円未満	13	2.7	19	2.8
５～10万円未満	9	1.9	25	3.6
10万円以上	8	1.7	7	1.0
無回答	399	83.0	545	79.6
平均上限金額	3.1万円		2.7万円	

８）雇用された手話通訳者としての業務の継続

「将来も続ける」が対前回調査比で6.2％、2010年調査比で12.1％改善している。一方、「続けられないかもしれない」「やめたいと思っている」が55％で半数を超えている（表１－59）。

「続けられないかもしれない」「やめたいと思っている」理由は、「雇用期間の終了」と「年齢」をあわせると69.6％に上り、2005年以来増加傾向にある。特に、「年齢」を理由として上げる者の増加率は8.4％増加し、半数近く（44.3％）になった。「健康上の理由」は依然高止まりしていて44.8％となっている。「年齢」を理由とする者は10年間で倍増し、「健康上の理由」と同レベルになっている。「雇用期間の終了」とあわせ、今後の供給体制が大きな課題と思われる（表１－60）。

表１－59　雇用された手話通訳者としての業務の継続

	2005年　n＝1,050		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
将来も続ける	350	33.0	358	30.1	395	35.9	569	42.1
続けたいが、続けられないかもしれない	527	49.7	588	49.5	483	43.9	547	40.5
やめたいと思っている	144	13.6	188	15.8	194	17.7	196	14.5
無回答	39	3.7	55	4.6	27	2.5	38	2.8

表１－60　続けられないかもしれない、またはやめたい理由

	2005年　n＝671		2010年　n＝776		2015年　n＝677		2020年　n＝743	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
経済的理由	97	14.5	111	14.3	92	13.6	86	11.6
体力や健康上の理由	249	37.1	260	33.5	302	44.6	333	44.8
家族の理解が得られない	17	2.5	19	2.4	16	2.4	20	2.7
家族の介護や育児	96	14.3	126	16.2	142	21.0	154	20.7
雇用期間の終了	54	8.0	170	21.9	186	27.5	188	25.3
年齢	38	5.7	189	24.4	243	35.9	329	44.3
その他	166	24.7	152	19.6	175	25.8	198	26.6

９）社会活動への参加

社会活動では、「手話サークル活動」が大きなウエイト（70.0％）を占めている。依然として多くの手話通訳者は手話サークル活動に参加している。一方、聴覚障害者関連施設以外でのボランティア参加は減少（5.3％）している。また、全通研活動への参加者の比率（50.5％）もやや減少傾向にある（表１－61）。

表１－61　社会活動への参加（重複回答あり）

	2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
特に行っていない	99	8.3	96	8.7	135	10.0
手話サークル活動	803	67.5	753	68.5	944	70.0
全通研活動	664	55.8	600	54.6	681	50.5
手話通訳士協会活動	182	15.3	196	17.8	259	19.2
聴覚障害者関連施設でのボランティア	102	8.6	106	9.6	95	7.0
聴覚障害者関連施設以外でのボランティア	137	11.5	152	13.8	114	8.5
手話通訳士協会以外の専門職団体	48	4.0	42	3.8	65	4.8
全通研以外の研究団体や学術団体の活動	77	6.5	28	2.5	47	3.5
町内会活動	172	14.5	209	19.0	213	15.8
スポーツ活動	132	11.1	140	12.7	134	9.9
文化的活動	141	11.9	136	12.4	137	10.2
その他	98	8.2	87	7.9	99	7.3

10）手話通訳業務に関する困りごとや悩み

「手話通訳業務に関する困りごとや悩み」について、指摘率の高い順に示した（表１－62）。上位３番目までの「手話通訳技術の向上が進まない」「手話通訳の社会的評価があがらない」「手話通訳者が足りない」はいずれも40％を超えていた。「給与・賃金が安い」「家に帰っても仕事のことが気になる」「休憩や休養する部屋がない」が30％、20％台で続いていた。これらの項目が上位を占めることは、過去の調査でも同様だったが、「家に帰っても仕事のことが気になる」は、今回の調査で上位にあがったもので、仕事のオン・オフの切り替えができにくい状況が増えていることがうかがえた。2015年度に比べて改善されていた項目に「有休や代休がとりにくい」「日曜・休日に休めない」「残業しても手当がつかない」「通勤手当が支払われない・十分でない」があり、労働条件の改善が進んだと評価できた。ただし、「残業しても手当がつかない」という違法状況下で仕事をしている手話通訳者が6.5％いたことは、減少したとはいえ、労働条件の改善が課題であることを示している。

表１－63では、正規・非正規雇用別に「手話通訳業務に関する困りごとや悩み」を分析した。指摘率の高かった上位３項目は同じだったが、「家に帰っても仕事のことが気になる」「年々仕事が難しくなってきている」「年々業務量が増えている」「休憩時間が十分とれない」「仕事が思うように進まない」など、業務の困難化や業務負担の増加を反映する項目は、正規雇用者の指摘率が非正規雇用者に比べて、明らかに大きくなっていた。一方、雇用条件に関わる「給与・賃金が安い」「通勤手当が支払われない・十分でない」の項目は非正規雇者の指摘率が正規雇用者に比べて５％以上高かった。「手話通訳士の資格を取得したいが取れない」の項目も、正規・非正規間で５％以上の差があった。

表１－62　手話通訳業務に関する困りごとや悩み

内容	2005年　n＝1.060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
手話通訳技術の向上が進まない	575	54.2	529	44.5	471	42.9	603	44.7
手話通訳の社会的評価があがらない	432	40.8	428	36.0	483	43.9	603	44.7
手話通訳者が足りない	295	27.8	238	20.0	515	46.9	584	43.3
給与・賃金が安い	433	40.8	387	32.5	362	32.9	416	30.8
家に帰っても仕事のことが気になる	237	22.4	204	17.2	214	19.5	321	23.8
休憩や休養する部屋がない	275	25.9	258	21.7	242	22.0	290	21.5
常勤職員の配置が少ない	223	21.0	180	15.1	185	16.8	211	15.6
上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足	249	23.5	186	15.6	155	14.1	208	15.4
地域での人間関係、団体との関係で悩むことがある	294	27.7	189	15.9	211	19.2	208	15.4
年々業務量が増えている	218	20.6	193	16.2	209	19.0	206	15.3
年々仕事が難しくなってきている	214	20.2	157	13.2	174	15.8	199	14.8
研修や学習活動に参加できない	237	22.4	205	17.2	157	14.3	180	13.3
手話通訳を利用する人々とのコミュニケーションが難しい	157	14.8	124	10.4	108	9.8	173	12.8
休憩時間が十分とれない	209	19.7	175	14.7	166	15.1	164	12.2
有休や代休がとりにくい	233	22.0	179	15.1	184	16.7	154	11.4
仕事が難しい	150	14.2	103	8.7	110	10.0	151	11.2
手話通訳士の資格を取得したいが取れない	231	21.8	104	8.7	87	7.9	132	9.8
仕事が思うように進まない	181	17.1	133	11.2	129	11.7	128	9.5
手話通訳の派遣依頼に十分応じられない	165	15.6	151	12.7	154	14.0	120	8.9
仕事のことで相談できる人がいない	105	9.9	120	10.1	93	8.5	115	8.5
仕事が自分にあっていないように思う	130	12.3	101	8.5	88	8.0	113	8.4
日曜・休日に休めない	212	20.0	167	14.0	183	16.7	106	7.9
職場の人間関係が良くない	79	7.5	62	5.2	89	8.1	90	6.7
残業しても手当がつかない	246	23.2	165	13.9	158	14.4	88	6.5
家に仕事を持ち帰らなければならない	111	10.5	64	5.4	66	6.0	82	6.1
通勤費が支払われない・十分でない	211	19.9	167	14.0	151	13.7	78	5.8
労働時間が短い	90	8.5	60	5.0	54	4.9	65	4.8
家族の手話通訳業務に対する理解不足	61	5.8	39	3.3	47	4.3	47	3.5
残業が多い	107	10.1	70	5.9	80	7.3	47	3.5
労働時間が長い	79	7.5	63	5.3	51	4.6	34	2.5
利用できる保育所・幼稚園が近くにない	5	0.5	2	0.2	2	0.2	4	0.3
その他			99	8.3	73	6.6	103	7.6

表１－63　手話通訳業務に関する困りごとや悩み（正規・非正規別）

	2015年				2020年			
	正規職員　n＝193		非正規職員　n＝902		正規職員　n＝271		非正規職員　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
手話通訳者が足りない	110	57.0	405	44.9	136	50.2	447	41.6
手話通訳技術の向上が進まない	78	40.4	392	43.5	119	43.9	483	45.0
手話通訳の社会的評価があがらない	84	43.5	398	44.1	119	43.9	484	45.1
家に帰っても仕事のことが気になる	44	22.8	170	18.8	85	31.4	236	22.0
年々仕事が難しくなってきている	49	25.4	125	13.9	72	26.6	127	11.8
休憩や休養する部屋がない	62	32.1	180	20.0	67	24.7	223	20.8
年々業務量が増えている	71	36.8	137	15.2	63	23.2	143	13.3
給与・賃金が安い	57	29.5	304	33.7	54	19.9	362	33.7
地域での人間関係、団体との関係で悩むことがある	35	18.1	176	19.5	54	19.9	154	14.3
休憩時間が十分とれない	58	30.1	108	12.0	53	19.6	111	10.3
仕事が思うように進まない	55	28.5	74	8.2	53	19.6	75	7.0
常勤職員の配置が少ない	44	22.8	141	15.6	50	18.5	161	15.0
研修や学習活動に参加できない	31	16.1	125	13.9	44	16.2	136	12.7
仕事が難しい	37	19.2	73	8.1	43	15.9	108	10.1
有休や代休がとりにくい	52	26.9	131	14.5	41	15.1	113	10.5
上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足	25	13.0	130	14.4	36	13.3	172	16.0
手話通訳を利用する人々とのコミュニケーションが難しい	19	9.8	89	9.9	34	12.5	139	12.9
職場の人間関係が良くない	36	18.7	53	5.9	32	11.8	58	5.4
日曜・休日に休めない	51	26.4	132	14.6	30	11.1	76	7.1
家に仕事を持ち帰らなければならない	18	9.3	48	5.3	29	10.7	53	4.9
仕事が自分にあっていないように思う	17	8.8	71	7.9	28	10.3	85	7.9
手話通訳の派遣依頼に十分応じられない	31	16.1	123	13.6	26	9.6	94	8.8
残業が多い	48	24.9	32	3.5	25	9.2	22	2.0
残業しても手当がつかない	18	9.3	140	15.5	18	6.6	70	6.5
労働時間が長い	32	16.6	19	2.1	17	6.3	17	1.6
仕事のことで相談できる人がいない	18	9.3	74	8.2	16	5.9	99	9.2
手話通訳士の資格を取得したいが取れない	10	5.2	77	8.5	15	5.5	117	10.9
家族の手話通訳業務に対する理解不足	11	5.7	36	4.0	10	3.7	37	3.4
通勤費が支払われない・十分でない	3	1.6	148	16.4	4	1.5	73	6.8
利用できる保育所・幼稚園が近くにない	1	0.5	1	0.1	1	0.4	3	0.3
労働時間が短い	2	1.0	52	5.8	0	0.0	65	6.1
その他	6	3.1	65	7.2	27	10.0	76	7.1

（３）まとめ

①差別解消法の成立、各自治体での差別解消条例の整備、手話言語条例の制定などとの関連性は本調査だけでは明確でないが、正規職員の増加に若干の改善が見られる。また、全体の数の増加にともなって民間団体での非正規職員の増加が特徴的である。

非正規職員が多いが、一部研修や会議参加などの改善が見られる。しかし、全体的に担い手の主体的条件は依然として改善されていない。制度の維持発展の観点からみると引き続き大きな課題である。

②市町村への雇用が一定増加している。聴覚障害者の身近な自治体で雇用されている手話通訳者の増加は評価される反面、その業務の専門性向上が重要であり、OJTなどの研修の充実が喫緊の課題である。

③手話通訳者の平均年齢は５年前と同程度の割合で高齢化している。一方、在籍年数５年未満の手話通訳者は全体の半数近くに及んでいて、若年層が減少している。今後の制度の安定運用という観点から大きな課題である。

④自治体に雇用されている手話通訳者に一部労働条件等の改善が見られる。会計年度任用職員制度の導入との関連など今後さらなる精査が必要と思われる。

⑤コーディネート業務についての精査が必要である。登録手話通訳者の不足や生活問題の深刻化に加え、感染症などの状況が担当者業務を荷重にしていることが推測される。応えきれない通訳を登録手話通訳者に依頼する件数が減少し、残業で行っている状況があるが、これらも同様の視点から分析する必要があると思われる。

⑥障害福祉サービスに関する手話通訳の増加が見られる。契約制度の広がりによる通訳機会の増加も予測されるが、介護保険サービスと合わせその増加に見合った供給体制が確保できていない中で、今後の動向を注視する必要がある。

⑦全通研への結集率が低下している。集団的な取り組みの低下傾向は手話通訳実践の発展や個々の手話通訳者の働きがい、健康を守る意味でも大きな問題である。契約制度や自己責任論等の影響による「孤立化」は確実に組織の弱体化に影響があると思われ、今後の運動課題である。

第２章　公共職業安定所の手話通訳者（手話協力員・職業相談員）の動向

公共職業安定所は全国に544カ所（2020年現在）あり、全通研支部の2019年動態調査では337人が職業安定所関係へ勤務している。手話協力員は1973年より「手話協力員設置要綱」に基づき雇用され、来所する聴覚障害者への求職相談や転職相談、職業指導、各種手続きにおける手話通訳を行っている。さらに、聴覚障害者へのコミュニケーション支援だけでなく、公共職業安定所職員の聴覚障害者理解を促すと同時に、職場定着指導においても企業に理解を求め、聴覚障害者の雇用、職場定着を支援している。

しかし、2006年から設置時間数が月８時間から７時間に減らされ、あわせて１時間あたりの報酬も減額されるという措置がとられた。全日本ろうあ連盟は、これに対して「手話協力員制度の予算を増やし、稼働時間の増加を図る」ことを毎年厚生労働省に対して要望しているが、今日まで改善されていない。

また、手話協力員とは別に公共職業安定所には職業相談員が雇用されている。週４日の勤務で、職業相談や就労後のアフターケアを業務とするが、なかには手話通訳を主要業務として雇用されるケースがある。

2020年の調査では、公共職業安定所が主な勤務場所であると188人が回答した。身分について正規職員と回答のあったものは０人であり、100％非正規職員である。

（１）手話協力員・職業相談員の動向

①数と性別

全体の回答者の数は、1995年142人、2000年162人、2005年154人、2010年180人、2015年163人、2020年188人であった。男女別にみると、大半が女性となっている（表２－１）。

表２－１　手話協力員・職業相談員の男女構成

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	10	6	2	6	7	6
（％）	7.0	3.7	1.3	3.3	4.3	3.2
女性（人）	132	156	152	174	156	182
（％）	93.0	96.3	98.7	96.7	95.7	96.8
合計（人）	142	162	154	180	163	188

②年齢構成

年齢構成は、20代0％、30代1.1％、40代13.8％、50代30.9％、60代以上54.3％で、平均年齢は2015年の56.7歳と比べて3.1歳高くなり、59.8歳となっている。

過去５回の調査を比較すると、平均年齢がほぼ３歳ずつ上がってきている状況がみられる。20代はいなくなり、年齢層が持ち上がる形で、60歳以上が大きく増加している（表２－２）。

表２－２　手話協力員・職業相談員の年齢構成　（%）

	1995年 n＝142	2000年 n＝162	2005年 n＝154	2010年 n＝180	2015年 n＝163	2020年 n＝188
20代	2.1	0.6	1.3	0.6	0.6	0.0
30代	18.3	10.5	5.2	6.7	4.3	1.1
40代	40.8	34.6	36.4	22.8	12.3	13.8
50代	23.2	37.0	40.3	43.9	39.3	30.9
60歳以上	12.8	17.3	14.9	21.1	42.9	54.3
無回答	2.8	14.9	1.9	5.0	0.6	0.0
平均年齢	47.4歳	50.1歳	50.3歳	53.0歳	56.7歳	59.8歳

③在職年数

在職年数をみると、３年未満が27.1％、３～５年が19.1％、６～８年が12.2％、９～11年が8.5％、12年以上が23.9％、無回答9.0％だった。在職数が短い３年未満の人が27.1％で、全体の３割近く占めている。これは過去５回の調査でも３～４割程度で、割合としては変わっていない。

５年未満の人は、2015年の57.1％から2020年が46.2％と、減少している。また、在職年数が長い６年以上の人は2015年の38.0％から2020年が44.6％と増加傾向にある（表２－３）。

表２－３　手話協力員・職業相談員の在職数　（%）

	1995年 n＝142	2000年 n＝162	2005年 n＝154	2010年 n＝180	2015年 n＝163	2020年 n＝188
３年未満	47.3	27.9	40.9	33.3	39.9	27.1
３～５年	19.7	33.1	23.4	21.7	17.2	19.1
６～８年	13.4	11.8	14.9	17.2	15.3	12.2
９～11年	6.3	6.6	5.2	4.4	12.3	8.5
12年以上	16.9	14.0	9.7	14.4	10.4	23.9
無回答	0.0	6.6	5.8	8.9	4.9	9.0

④手話通訳士資格・手話通訳者資格の取得状況

手話協力員・職業相談員で「手話通訳士資格あり」は43.6％、「手話通訳者資格あり」は86.7％であった。今回の調査回答者全体では、「手話通訳士資格あり」が54.2％、「手話通訳者資格あり」が76.5％であり、手話協力員・職業相談員で手話通訳者の資格がある人の割合と大きな差はなかった（表２－４）。

表２－４　手話協力員・職業相談員の資格取得状況

	手話通訳士資格あり		手話通訳者資格あり	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
手話協力員・職業相談員　（n＝188）	82	43.6	163	86.7
調査全体　（n＝1,538）	834	54.2	1,176	76.5

⑤１カ月あたりの勤務時間と月額賃金

手話協力員・職業相談員の１カ月あたりの勤務時間は10時間未満が28.7％で、不明が66.5％となっている（表２－５）。2015年の調査ではそれぞれ52.1％、25.8％であった。前回調査との比較から、不明のうちほとんどが10時間以下であると考えられる。

表２－５　手話協力員・職業相談員の１カ月あたりの勤務時間

	2015年　n＝163		2020年　n＝188	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
５時間以下	7	4.3	12	6.4
５～10時間以下	78	47.9	42	22.3
10～15時間以下	17	10.4	2	1.1
15～20時間以下	2	1.2	1	0.5
20～40時間以下	3	1.8	2	1.1
40～80時間以下	0	0.0	1	0.5
80～120時間以下	0	0.0	1	0.5
120時間以上	14	8.6	2	1.1
不明	42	25.8	125	66.5

手話協力員・職業相談員の１カ月あたりの賃金は、平均4.6万円であり、2015年調査から比べると0.5万円の微増となっている（表２－６）。

表２－６　手話協力員・職業相談員の１カ月あたりの賃金　（％）

	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
２万円未満	2.9	4.5	12.8	9.8	9.6
２～４万円	58.8	60.4	54.4	65.0	59.0
４～６万円	5.1	5.2	3.3	3.7	6.4
６～８万円	2.2	1.3	0.0	0.6	3.2
８～10万円	11.8	8.4	0.6	0.0	0.5
10万円以上	5.1	13.6	14.4	6.7	6.9
不　明				14.1	14.4
平　均	4.2万円	4.5万円	5.0万円	4.5万円	4.6万円

職名別にみると、手話協力員の平均賃金は2.8万円で2015年調査とほぼ変わらない。手話協力員の88.1％が４万円未満である。職業相談員の平均賃金は30.2万円であるが、回答人数が少ないため、2015年調査との比較は困難である（表２－７）。

表２－７　手話協力員と職業相談員の１カ月あたりの賃金　（％）

	手話協力員				職業相談員			
	2005年	2010年	2015年	2020年	2005年	2010年	2015年	2020年
２万円未満	5.7	17.8	10.3	12.6	0.0	0.0	11.1	0.0
２～４万円	73.2	76.0	72.6	75.5	0.0	0.0	0.0	0.0
４～６万円	6.5	4.7	4.1	8.4	0.0	0.0	0.0	0.0
６～８万円	1.6	0.8	0.7	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0
８～10万円	0.0	0.0	0.0	0.0	56.5	0.0	0.0	0.0
10万円以上	7.3	1.6	2.1	1.4	39.1	100.0	88.9	100.0
平　均（円）	3.4万	2.3万	2.6万	2.8万	10.3万	19.0万	19.4万	30.2万
回答数（人）	123	130	146	143	23	15	9	5

※無回答があるため合計が100％にはならない

⑥１カ月あたりの手話通訳件数

手話協力員･職業相談員の平均手話通訳件数は、１カ月あたり4.6件、年間で49.7件、１カ月あたりの手話通訳時間は7.8時間となっており、2015年調査から30％以上減少している（表２－８）。

表２－８　手話協力員･職業相談員の平均手話通訳件数

	2015年			2020年		
	月件数	月時間	年間件数	月件数	月時間	年間件数
手話協力員･職業相談員	7.1	10.5	74.0	4.6	7.8	49.7
調査全体	19.0	17.9	210.6	15.7	13.2	172.0

⑦勤務時間外の手話通訳対応

手話協力員･職業相談員とも非正規職員であり、「手話協力員設置要綱」により時間外の勤務は原則認められていない。しかし、求職相談や職業指導において、時間外に手話通訳業務を行う必要に迫られることもある。そのような場合、「残業して応じる」が31.9％、「断る」が6.4％であった。他の対応方法としてしては、「依頼日時を変更してもらう（日時調整）」が25.0％、「登録手話通訳者として自ら応じる」が15.4％、「登録手話通訳者に依頼する」が20.7％、「他の機関に依頼する」が9.6％であった（表２－９）。

表２－９　勤務時間外の手話通訳対応　（％）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
残業して応じる	—	31.6	28.6	13.6	35.6	31.9
登録手話通訳者として自ら応じる	—	19.1	22.1	7.7	18.4	15.4
登録手話通訳者に依頼する	13.4	19.1	20.8	12.7	16.6	20.7
他の機関に依頼する	—	11.0	18.2	15.5	13.5	9.6
依頼日時を変更してもらう（日時調整）	35.9	28.7	27.4	15.5	19.0	25.0
断る	0.7	4.4	7.8	8.3	6.1	6.4

⑧労働条件の問題

手話協力員は短時間労働の非正規職員として位置づけられている。職業相談員の場合も、月150 時間の労働時間が設定されており、非正規職員の身分である。このことから、本来正規職員に保障される諸条件が、大多数において保障されていない。

「退職金制度」「昇給」「賞与･ボーナス」の「なし」が98.4％～90.4％で、「旅費･交通費」の「なし」は78.2％と、2015 年調査と比べて0.3％増加している。「通勤手当」が「なし」との回答は77.1％と15.5％減少しているが、労働条件の改善の必要性を認めた（表２－10）。

表２－10　手話協力員・職業相談員の労働条件：「なし」と回答した分（%）

	2005年	2010年	2015年	2020年
賞与・ボーナス	100.0	92.2	99.4	90.4
昇給	98.7	91.1	99.4	93.1
退職金制度	100.0	92.2	100.0	98.4
有給休暇	74.7	65.0	69.3	68.1
通勤手当	96.1	77.2	92.6	77.1
旅費・交通費	55.8	61.7	77.9	78.2
時間外手当	—	—	95.7	83.5
人事異動	92.9	89.4	96.9	97.3
産休	99.4	86.7	95.7	92.6
育児休暇	100.0	87.8	95.7	92.6
定期健康診断	77.9	71.7	89.6	89.9
職場健康保険	96.1	72.8	90.8	93.1
厚生年金等	—	72.2	90.8	91.5
雇用保険	—	70.6	89.6	92.0
労働組合	—	—	82.2	78.7

（２）まとめ・今後の課題

公共職業安定所の手話協力員・職業相談員の96.8％は女性で、調査を開始した1995年から女性の比率は90％を超える状況で推移している。

手話協力員・職業相談員の100％が非正規職員の身分であり、手話協力員の１カ月の平均賃金は４万円以下である。公共職業安定所で専門性を必要とされる手話協力員・職業相談員は短時間労働に抑えられており、低賃金と不安定な身分は依然として重大な問題である。

年齢構成では、調査ごとにおおよそ３歳ずつ平均年齢が上がり、今回は59.8歳だった。また、50歳以上の占める割合は85.2％となっている。

手話協力員・職業相談員の１カ月の勤務時間は10時間以下が28.7％で、不明が66.5％となっている。不明のうちほとんどは10時間未満であると考えられる。

聴覚障害者の働く権利、人間らしく暮らす権利を実現するために、コミュニケーションに配慮した公共職業安定所での相談・指導、雇用機会の開拓、企業への助言等の機能を担っている手話協力員・職業相談員の果たす役割は大きい。

2006年から手話協力員の稼働時間が１カ月８時間から７時間に縮小されたために、国の障害者就労目標は「雇用と同時に職場定着」とされているものの、聴覚障害者への支援は、窓口での手話通訳が中心となり、職場定着支援の時間確保が難しい状況がある。

2016年４月から「改正障害者雇用促進法」（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律）が施行され、障害者の雇用・労働については「雇用主の合理的配慮」が義務となり、職場環境の改善について積極的な取り組みが求められる。

聴覚障害者の就労支援は、聴覚障害者の求職や職業相談、職場適応指導、面接場面や採用後の職場定着を見据えた就職指導など多様化していることから、未設置の公共職業安定所に手話協力員を配置するとともに、聴覚障害者の来所が多い公共職業安定所を中心に、手話協力員の常勤化、もしくは１カ月の稼働時間を増やす、手話協力員を増やす等の対策も不可欠である。

第３章　健康状態の現状と健康を守るための課題

（１）はじめに

今回の健康調査は、1990年に初めて実施してから30年目、数えて７回目となる。過去６回の調査では、それぞれの前回調査と結果を比較しながら、改善点及び課題を指摘してきた。過去の調査に継承されている4つの視点を以下に挙げる。

〈過去の調査に継承されている４視点〉

①雇用されている手話通訳者（以下、本項では専任手話通訳者）の頸肩腕障害に関連する健康状態を把握するとともに、1990年以降の推移を検討する。
②専任手話通訳者の所属地域や雇用事業所、働き方などの社会的要因と健康状態の関係を検討する。
③専任手話通訳者の職場におけるストレス要因について検討する。
④健康対策の実施状況を把握し、検討する。

2020年調査の健康上問題に関連する調査結果を分析するにあたって、これらの４視点に加えて、以下に挙げる2015年調査で指摘された課題も重要な視点とした。

〈2015年調査で示された課題〉

1）専任手話通訳者集団は高齢化しており、がんや生活習慣病、ケガといった中高年の健康問題がますます顕在化している。障害者差別解消法や手話言語条例が制定され、今後ますます手話通訳の需要は高まることが予想される中、手話通訳者の高齢化が社会的機能に及ぼす影響を考えると、もはや放置できない状況にある。手話通訳者の養成には一定の期間が必要であり、需給計画を踏まえて、関係団体が共同して養成に関する課題に取り組むことが急務である。
2）腕の痛みの訴え率については、この25年で一定の改善傾向が認められた。手話通訳件数のコントロールや、交代しての通訳実施などによる成果かもしれない。一方で、頸や肩の痛み訴え率はとくに、自治体の正規職員や団体の非正規職員で高くなっており、健康状態の悪化が懸念される。VDT作業、相談業務、養成・派遣業務など専任通訳者の業務が多様化していることが影響している可能性がある。教育機関に所属する手話通訳者の健康問題は、特別な検討が必要である。
3）ブロックによる健康問題の格差も見受けられるものの、多くのブロックで危険自覚症状者率が低下しているなか、四国ブロックのみ上昇しつつある。引き続き、経験交流を深めながら、各地域で取り組みが進められることが期待される。
4）四半世紀にわたって予防の取り組みが行われ、ストレッチ体操の実施や、特殊検診の実施はできつつあるが、学習会・研修会への参加状況が依然として悪く、予防対策としては極めて不十分である。特に、自治体正規職員の学習会参加状況やストレッチ体操実施状況は、他の雇用形態よりも悪かったので、改善に取り組む必要がある。前回も指摘したが、学習会への参加を個人任せにしていては解決しない。健康を守るための研修は雇用主の責任で行われるべきものであり、職場での研修会実施や、地域で開催される研修会への参加を職場として保障させる取り組みが急務である。また、「みんなでめざそうよりよい手話通訳（よりパン）」の再学習が強く求められる。
5）雇用形態別では、以前から指摘されている団体に所属する手話通訳者の健康問題が未解決であり、加えて今回は自治体正規職員の健康状態悪化が目立った。また、常勤の団体職員と自治体正規職員では、ストレス調査の結果でも「高ストレス者」率が高かった。仕事量の多さや手話通訳にとどまらない多様な業務内容が、ストレス要因として大きいことが示唆された。

（２）調査結果の概要

①有効回答者の男女比及び年齢構成

本調査の対象者数は1,989人。うち、有効回答者数は1,537人（回答率77.3%）で、女性1,455人、男性81人であった。女性比率は94.7%で、前回2015年（95.1%）と比べて同等だった。手話通訳者総数はこの30年間で増加しているが（1990年598人、1995年844人、2000年1,147人、2005年1,376人、2010年1,535人、2020年1,989人）、男性の手話通訳者は増えていない。

全体の平均年齢は54.4歳と、30年前（37歳）と比べて17歳上昇し、2015年と比べても２歳上昇した。調査年度別の年齢構成は（図３－１）、30歳未満、30代及び40代の年齢層が漸減する一方で、60歳以上の年齢層が漸増し、しかも増加幅が最も大きかった。性別に、調査年度別年齢構成（表３－１）を見ると、女性では40歳未満の占める割合が5.1%と、「若手」の減少傾向が顕著となっていた。

図３－１　調査年度別の年齢構成（全回答者）

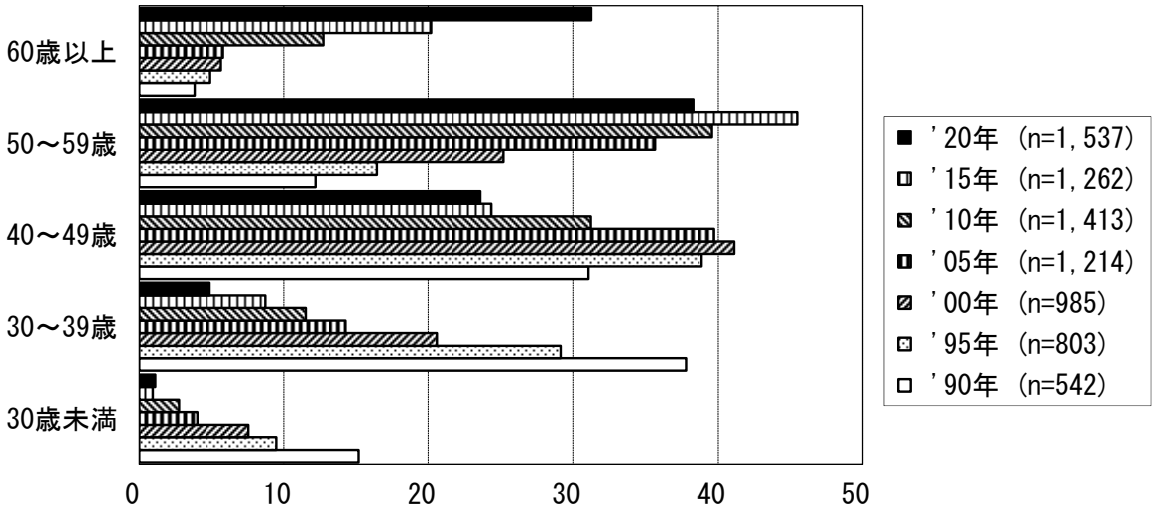


表３－１　性別の調査年度別年齢構成　（%）

女性							
	1990年 n＝465	1995年 n＝718	2000年 n＝895	2005年 n＝1,137	2010年 n＝1,324	2015年 n＝1,200	2020年 n＝1,455
30歳未満	15.3	9.2	7.5	3.8	2.1	0.9	1.1
30～39歳	35.5	28.6	20.1	13.4	10.6	7.8	4.0
40～49歳	32.3	38.7	40.1	40.2	32.1	24.8	23.5
50～59歳	14.0	17.7	26.8	36.2	40.0	46.5	39.3
60歳以上	3.0	4.5	5.5	5.8	12.8	19.7	31.1

男性							
	1990年 n＝77	1995年 n＝85	2000年 n＝90	2005年 n＝77	2010年 n＝89	2015年 n＝62	2020年 n＝81
30歳未満	14.3	11.8	7.8	7.8	12.4	1.6	1.2
30～39歳	51.9	34.1	25.6	27.3	24.7	27.4	19.8
40～49歳	23.4	40.0	51.1	32.5	18.0	14.5	24.7
50～59歳	1.3	5.9	8.9	27.3	33.7	25.8	21.0
60歳以上	9.1	8.2	6.7	5.2	11.2	30.6	33.3

②身体部位別の自覚症状について

１)身体部位別の自覚症状訴え率

有効回答者全員及び性別の身体部位別自覚症状訴え率を示した(表３－２)。

男女ともに訴えの多い頸肩腕部の症状は、肩及び頸の「こる･だるい」で、「いつも」と「時々」をあわせると、男性で６～７割、女性で７～８割が自覚している。次いで、腕、背の「だるさ」訴え率が高かった。こうした「こり」や「だるさ」の訴え率は、過去の調査と比べて女性では著変がなかった。一般に、肩こりについては、自覚のない、いわゆる「肩こり知らずの肩こり」が2割程度存在することを考えると、手話通訳者における「肩こり」は、当たり前にあるのかもしれない。

目の症状は、全体の約８割が「目が疲れる」と訴え、また「目がかすむ」、「視力が落ちた気がする」の訴えも半数を超えていた。「耳鳴り」「聞こえにくい」は、約３割が訴えていた。性別に調査年別の訴え率を見ると(表３－３)、1995年に比べて、「目がいたい」の訴えは男女とも低下し、「目が疲れる」は女性で低下していた。目や耳の症状は加齢の影響を受けやすいことから、1995年当時の「目がいたい」や「目が疲れる」の訴え率の高さは、手話通訳にともなう目への負担の大きさを反映していたものと考えることができる。

表３－２　部位別自覚症状訴え率

(%)

			女性　n＝1,455			男性　n＝81			全員　n＝1,537		
			いつも	時々	いつも＋時々	いつも	時々	いつも＋時々	いつも	時々	いつも＋時々
肩	こる、だるい	左	35.7	40.5	76.2	34.6	25.9	60.5	35.6	39.7	75.3
		右	38.4	41.6	79.9	32.1	29.6	61.7	38.0	40.9	78.9
	いたい	左	6.6	24.7	31.3	3.7	19.8	23.5	6.4	24.5	30.9
		右	7.1	24.6	31.8	6.2	19.8	25.9	7.1	24.3	31.4
頸	こる、だるい	左	26.5	40.9	67.4	23.5	30.9	54.3	26.3	40.3	66.6
		右	27.2	41.2	68.5	25.9	33.3	59.3	27.1	40.8	67.9
	いたい	左	6.0	21.9	27.8	4.9	14.8	19.8	5.9	21.5	27.4
		右	6.0	22.2	28.2	6.2	16.0	22.2	6.1	21.9	27.9
背	だるい	左	6.2	26.4	32.6	6.2	24.7	30.9	6.2	26.3	32.5
		右	6.9	26.7	33.7	7.4	24.7	32.1	7.0	26.6	33.6
	いたい	左	2.6	15.7	18.3	4.9	9.9	14.8	2.7	15.4	18.1
		右	3.0	16.5	19.5	2.5	12.3	14.8	2.9	16.3	19.2
腕	だるい	左	5.7	27.8	33.5	6.2	27.2	33.3	5.7	27.8	33.5
		右	6.5	31.5	38.1	7.4	25.9	33.3	6.6	31.2	37.8
	いたい	左	2.3	12.5	14.8	0.0	7.4	7.4	2.1	12.2	14.4
		右	3.2	14.0	17.2	1.2	8.6	9.9	3.1	13.7	16.8
	しびれる	左	1.3	10.2	11.5	0.0	6.2	6.2	1.2	10.0	11.3
		右	1.7	11.1	12.8	0.0	6.2	6.2	1.6	10.8	12.4
手・指	だるい	左	2.1	14.6	16.6	2.5	17.3	19.8	2.1	14.7	16.8
		右	3.2	16.8	20.0	2.5	17.3	19.8	3.1	16.9	20.0
	いたい	左	2.1	12.4	14.5	1.2	3.7	4.9	2.0	12.0	14.0
		右	3.0	13.9	16.9	0.0	4.9	4.9	2.9	13.4	16.3
	しびれる	左	1.9	11.4	13.3	1.2	8.6	9.9	1.9	11.3	13.1
		右	1.9	12.6	14.5	0.0	8.6	8.6	1.8	12.4	14.2
	ふるえる	左	0.3	6.2	6.5	0.0	6.2	6.2	0.3	6.2	6.5
		右	0.5	6.7	7.3	0.0	7.4	7.4	0.5	6.8	7.3
	ひえる	左	2.9	14.8	17.7	1.2	6.2	7.4	2.8	14.3	17.1
		右	3.0	14.9	17.9	2.5	3.7	6.2	2.9	14.3	17.2
	動きがわるい	左	2.2	18.7	20.9	0.0	16.0	16.0	2.1	18.5	20.6
		右	2.7	19.5	22.1	1.2	16.0	17.3	2.6	19.3	21.9
目	目が疲れる		29.3	49.3	78.6	35.8	38.3	74.1	29.6	48.7	78.3
	目がかすむ		13.1	41.0	54.2	14.8	40.7	55.6	13.2	41.0	54.2
	視力がおちた気がする		26.9	39.9	66.8	23.5	32.1	55.6	26.7	39.4	66.2
	目がいたい		2.7	23.4	26.1	1.2	19.8	21.0	2.6	23.2	25.8
耳	耳鳴りがする		7.6	28.1	35.7	3.7	24.7	28.4	7.4	27.9	35.3
	聞こえにくい		5.8	29.7	35.5	3.7	32.1	35.8	5.7	29.8	35.5

表３－３　調査年度別の目・耳症状訴え率（いつも＋時々、性別）　（%）

女性						
	1995年 n＝718	2000年 n＝895	2005年 n＝1,137	2010年 n＝1,324	2015年 n＝1,200	2020年 n＝1,455
目が疲れる	82.1	81.1	81.4	78.8	78.8	78.6
目がいたい	36.0	30.7	30.5	28.2	27.0	26.1
目がかすむ	49.1	51.8	53.3	52.9	53.3	54.2
視力がおちた気がする	56.6	56.6	62.7	60.9	63.2	66.8
耳鳴りがする	31.4	30.3	26.8	29.5	32.5	35.7
聞こえにくい	35.5	37.2	32.7	32.8	33.0	35.5

男性						
	1995年 n＝85	2000年 n＝90	2005年 n＝77	2010年 n＝89	2015年 n＝62	2020年 n＝81
目が疲れる	72.6	73.3	68.8	64.0	74.2	74.1
目がいたい	25.0	26.7	18.2	15.7	19.4	21.0
目がかすむ	26.2	41.1	45.5	44.9	43.5	55.6
視力がおちた気がする	50.0	57.8	61.0	48.3	54.8	55.6
耳鳴りがする	16.7	25.6	16.9	24.7	21.0	28.4
聞こえにくい	20.2	27.8	27.3	23.6	29.0	35.8

２）頸・肩・腕の痛みの訴え

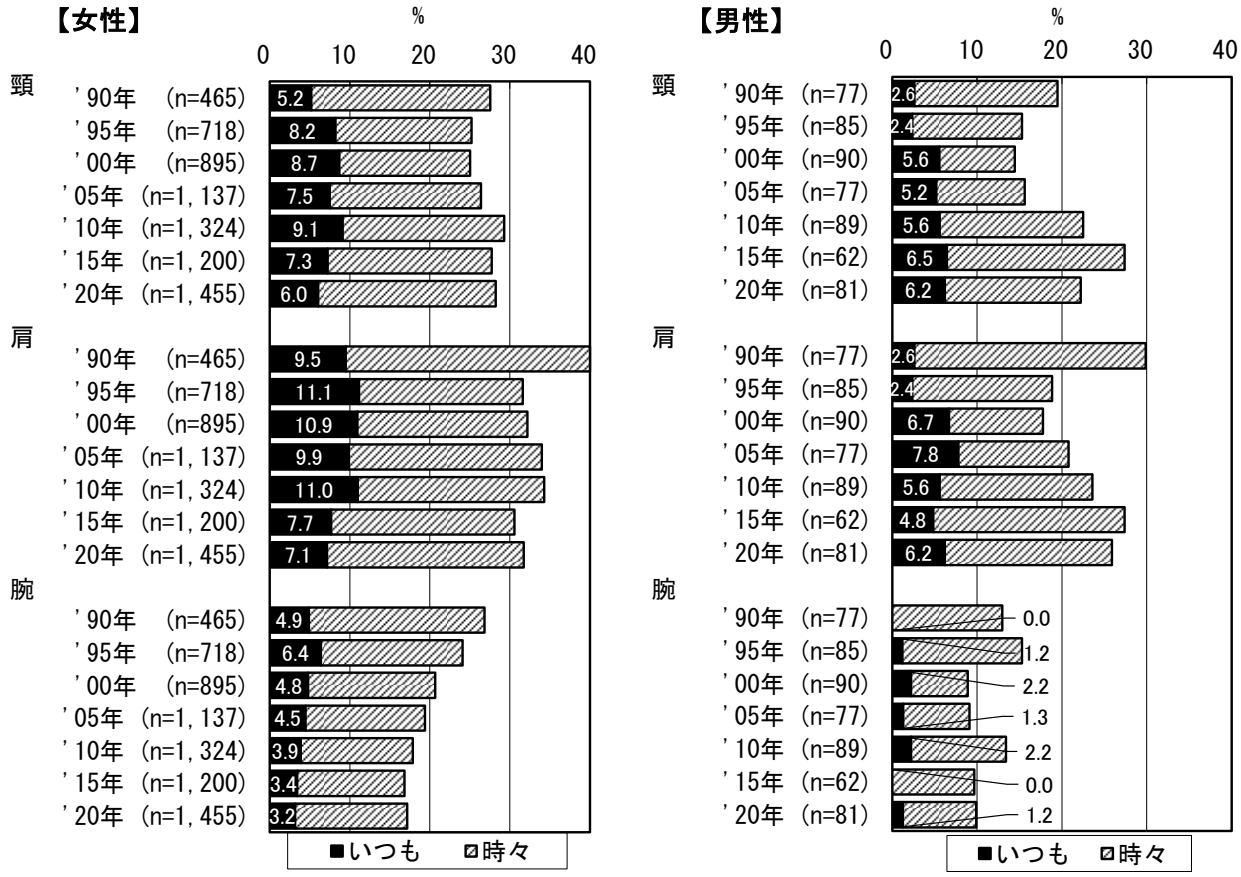
１．有効回答者全員及び性別の検討

有効回答者全員及び性別に、右側の頸肩腕部の痛み訴え率を過去6回の調査と比較する形で示した（表３－４、図３－２）。

表３－４　調査年度別　頸・肩・腕の痛み訴え率（右側）　（%）

		1990年 n＝542	1995年 n＝803	2000年 n＝985	2005年 n＝1,214	2010年 n＝1,413	2015年 n＝1,262	2020年 n＝1,537
頸	いつも	4.8	7.6	8.4	7.4	8.9	7.2	6.1
	時々	21.6	16.6	15.6	18.3	20.0	20.5	21.9
	いつも＋時々	26.4	24.2	24.1	25.7	28.9	27.7	27.9
肩	いつも	8.5	10.2	10.6	9.7	10.7	7.5	7.1
	時々	30.1	20.0	20.3	23.4	23.0	22.9	24.3
	いつも＋時々	38.6	30.3	30.9	33.1	33.7	30.4	31.4
腕	いつも	4.2	5.9	4.6	4.2	3.8	3.2	3.1
	時々	20.7	17.3	15.0	14.5	13.9	13.2	13.7
	いつも＋時々	24.9	23.2	19.6	18.7	17.7	16.5	16.8

図３－２　調査年度別　頸肩腕部の痛み訴え率（右側、性別）



男女計の頸肩腕部の痛み訴え率の経年変化を見ると、頸や肩の痛み（「いつも」または「時々」）は、1995年調査で一旦低下して以降2010年まで微増傾向にあったが、2015年で減少し、今回は2015年とほぼ同率となっていた。腕の痛みについては1995年以降低下傾向が続いていたが、今回は、2015年と同程度だった。これらの結果は、ほぼ女性手話通訳者の状況を反映したものといえる。頸肩腕障害との関係で特に気にかかる「いたみ」を「いつも」感じている手話通訳者に注目すると、女性では頸が6.0%、肩が7.1%、腕が3.2%で、1995年以降で最も低くなっていた。男性は頸が6.2%、肩が6.2%、腕が1.2%で、経年変化は女性のような一定の傾向を認めなかった。肩と頸の「いつも＋時々」の痛み訴え率は、前回調査と比べると減少したものの、2000年以降減少傾向にあるとは言えず、訴え率の男女差が少なくなってきている。男性手話通訳者の場合は、業務内容が女性とは異なっており、また人数も少ないので、「手話通訳業務」との関係を検討できなかった。

この30年間で集団の平均年齢が上昇しているにもかかわらず、手話通訳者の95%を占める女性において腕の痛み訴え率が2015年と同等であったことは、上肢を多用する手話通訳作業について、件数や時間が適切にコントロールされるようになったことを反映していると考えられる。第１章の表１－28手話通訳実施件数の年次推移を見ると、月あたり30～39件及び40件以上の割合は減少傾向にあることからも、総じて、手話通訳を数多くこなすことは減っているように思われる。

ただ、男女とも1995年以来、３人に１人は頸や肩の痛みを訴える状況が続いている。専任手話通訳者は、手話通訳作業のみならず、パソコンを使用しての事務作業や盲ろう通訳介助など頸肩腕障害の発生リスクがある作業にも従事しており、加えて、新しい業務負担などによる精神的ストレスの影響も考えられる。専任手話通訳者の業務の多様化に対応した作業負担軽減策や健康管理については今後も追求していく必要がある。また、男性の専任通訳者については、どのような要因が近年の痛み訴え率の増加につながっているか、個別の聞き取り調査などによる解明が必要である。

２．雇用先･雇用形態別の検討

雇用先別の人数を表３－５に示した。前回調査と比べて、自治体と団体の構成比はほぼ変化なかった。団体の中で最も多かったのは聴覚障害者情報提供施設に雇用されている人で、経年的に見ても増加傾向にある。聴覚障害者団体や障害者団体に雇用されている人の構成比は減少していた。

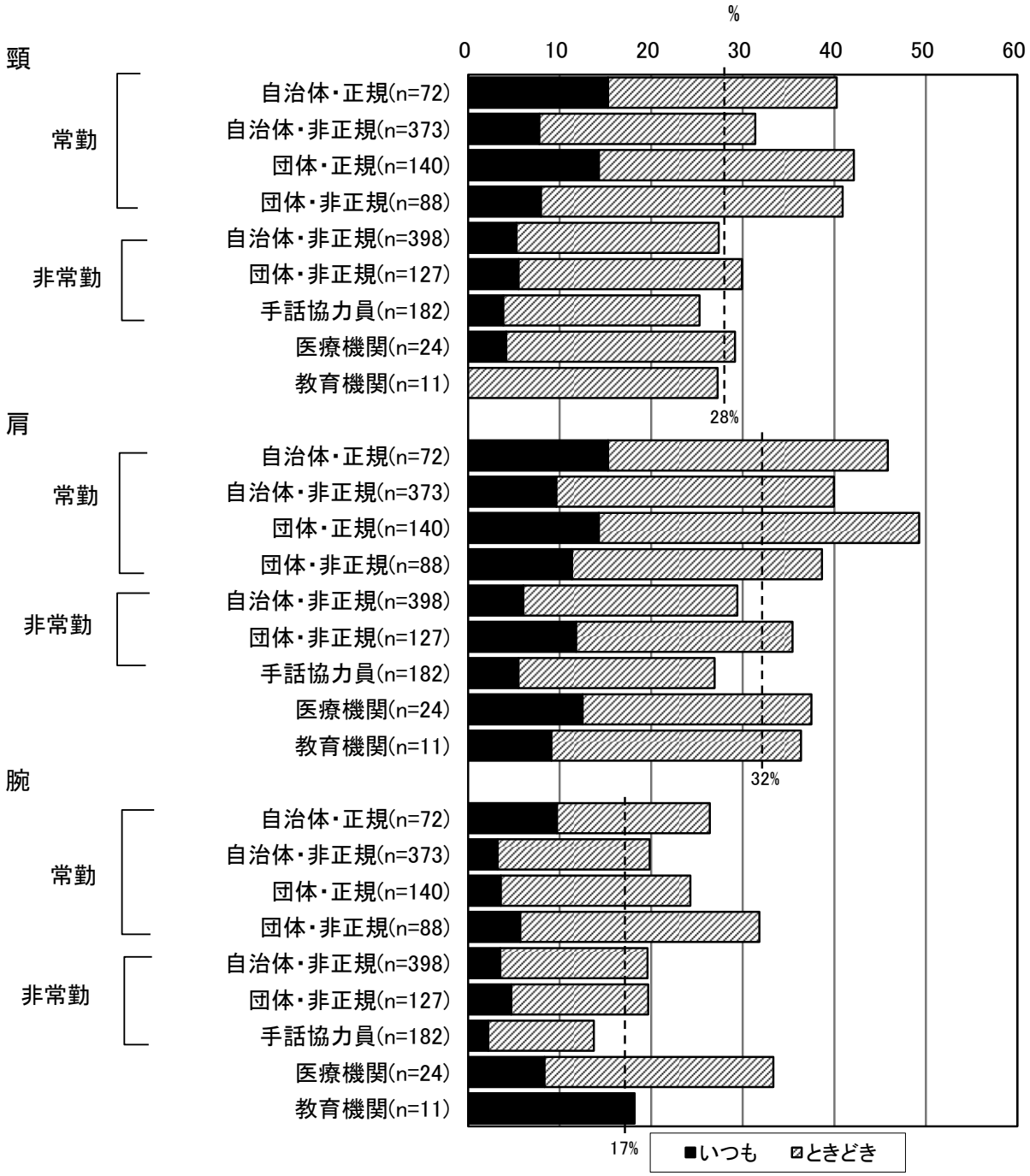
表３－５　雇用先別の人数

雇用先	2010年		2015年		2020年	
	人	%	人	%	人	%
自治体計 （都道府県･政令指定都市･市町村）	699	49.5	738	58.5	887	57.7
団体計	422	29.9	308	24.4	399	26.0
聴覚障害者団体	119	(28.2)	65	(21.1)	71	(17.8)
聴覚障害者情報提供施設	93	(22.0)	91	(29.5)	133	(33.3)
市町村社会福祉協議会	126	(29.9)	93	(30.2)	110	(27.6)
障害者団体	25	(5.9)	18	(5.8)	13	(3.3)
都道府県･政令指定都市福祉協議会	8	(1.9)	6	(1.9)	11	(2.8)
上記以外の社会福祉団体*	51	(12.1)	35	(11.4)	61	(15.3)
医療機関	17	1.2	26	2.1	24	1.6
教育機関	16	1.1	7	0.6	11	0.7
公共職業安定所	180	12.7	163	12.9	188	12.2
その他	35	2.5	17	1.3	22	1.4
不明	44	3.1	3	0.2	6	0.4
合計	1,413	100.0	1,262	100.0	1,537	100.0

*社会福祉法人･社会福祉事業団･社会福祉公社、NPO法人など
（表中、カッコ内は団体計に対する割合）

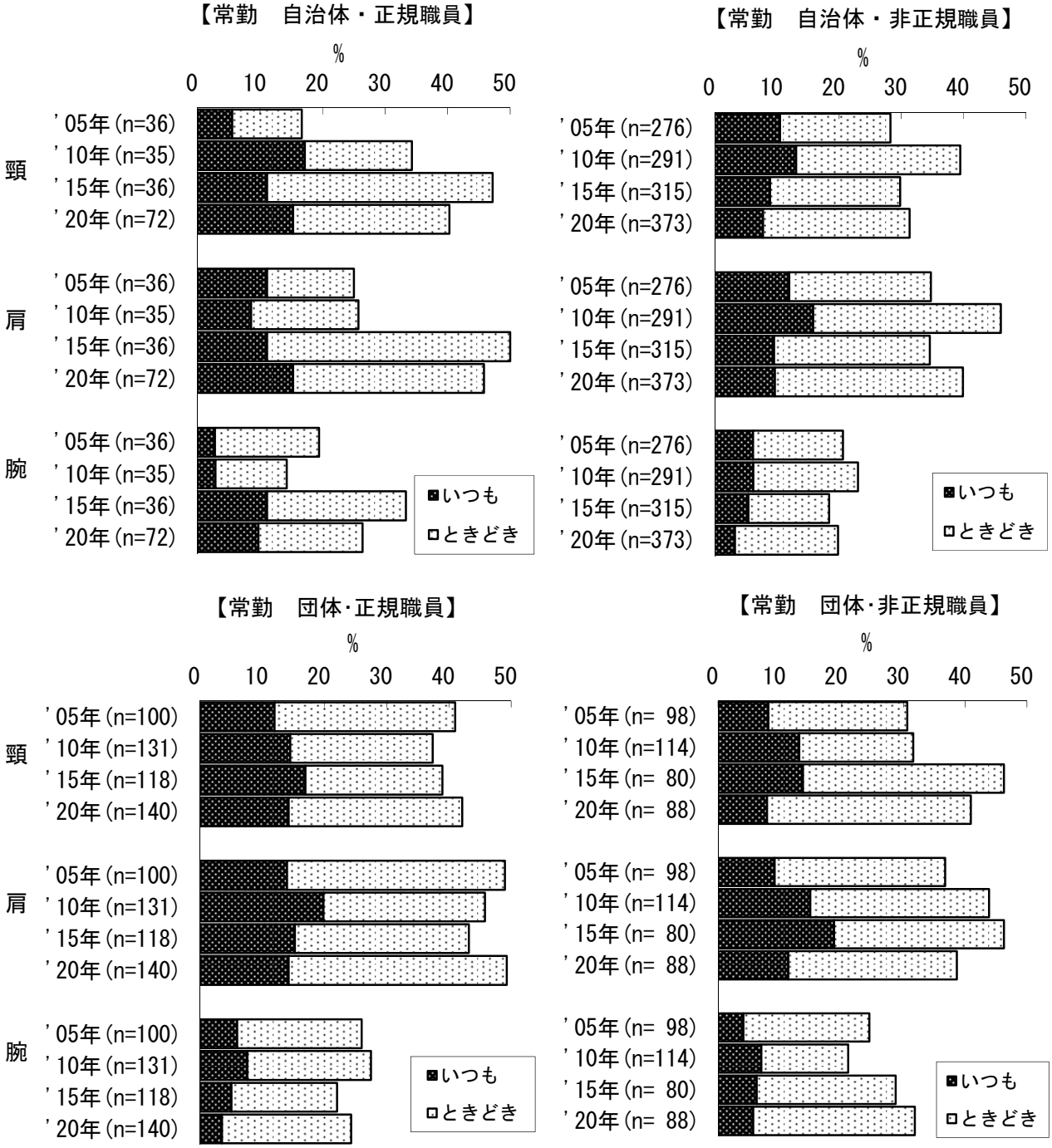
雇用形態別にみた頸肩腕部の痛み訴え率（女性のみ）を図３－３に示す。2015年の調査では、常勤の自治体･正規職員及び団体･非正規職員の痛み訴え率が高いこと、また、人数は少ないものの教育機関で雇用されている手話通訳者の訴え率の高さが際立っていることを指摘した。今回の調査で、女性全体の頸肩腕部の痛みの訴え率は、頸（いつも6.0%、時々 22.2%）、肩（7.1%、 24.6%） 、腕（3.2%、 14.0%）だったので、この値（「いつも」+「時々 」、頸28%、肩32%、腕17%）を基準値として、雇用形態別の訴え率の高さを比較した。頸については、常勤の自治体･正規職員、団体･正規職員･団体･非正規職員が、肩については常勤の自治体･正規職員･自治体･非正規職員、団体･正規職員および非正規職員、腕については常勤の自治体･正規職員、団体･正規職員および非正規職員と医療機関が、基準値を大きく上回っていた。また、基準値を上回っていた集団では、「いつも」痛みを自覚すると訴えた者の率も高く、業務負担や健康管理状況を点検･改善する必要がある。医療機関に所属する手話通訳者は、人数は少ないものの、 2015年に比べて腕の痛みの訴え率が大きく増加していたことから、医療機関についても、業務負担や健康管理状況を点検･改善する必要がある。

図３－３　雇用形態別にみた頸・肩・腕部の痛み訴え率（女性）

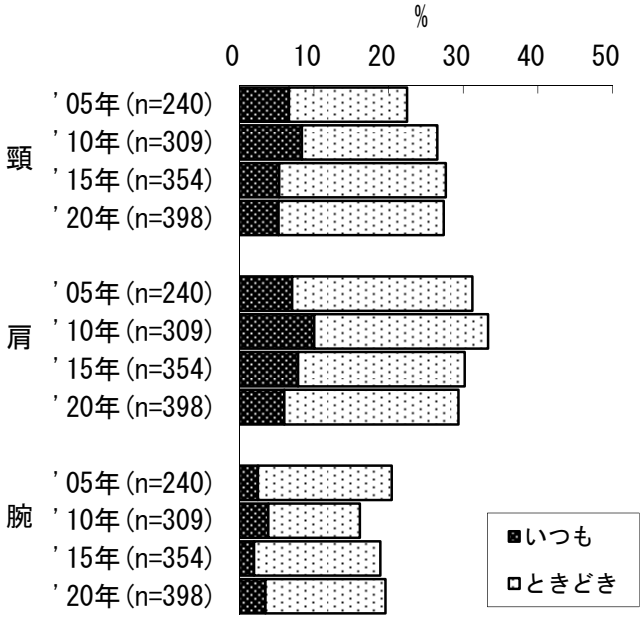


2005年から2020年までの、雇用形態別にみた頸肩腕部の痛み訴え率の推移を見ると（図３－４）、初期には、常勤自治体・非正規職員や常勤団体・正規職員および非正規職員が、いずれの部位でも訴え率が高かったが、2015年以降はこれらに加えて、常勤自治体・正規職員も高率となり、いずれもが高止まりの様相となっている。雇用形態別の平均年齢を確認したところ（表３－６）、女性の自治体・正規職員及び団体・正規職員については、平均年齢はそれぞれ47.6歳、47.1歳と、2015年調査時と変化が無く、痛み訴え率が高止まっていることを、年齢の影響だけでは説明することはできなかった。雇用形態別に生じている頸肩腕部の痛み訴え率の違いについては、それぞれの勤務日数や業務量、業務の内容といった働き方の違いや、職場での健康管理体制、予防活動の取り組みなどの違いを反映していると考えられることから、各職場で点検・改善を進める必要がある。

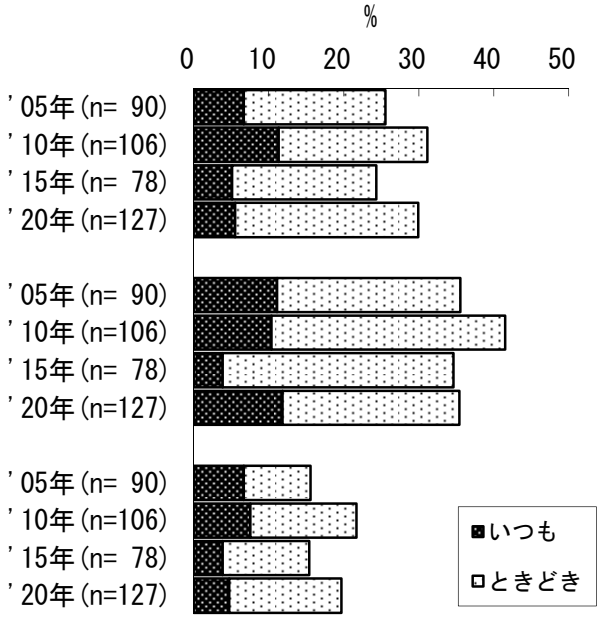
図３－４　雇用形態別にみた頸･肩･腕部の痛み訴え率の推移―2005～2020年(女性)



【非常勤　自治体・非正規職員】



【非常勤　団体・非正規職員】



【非常勤　手話協力員】

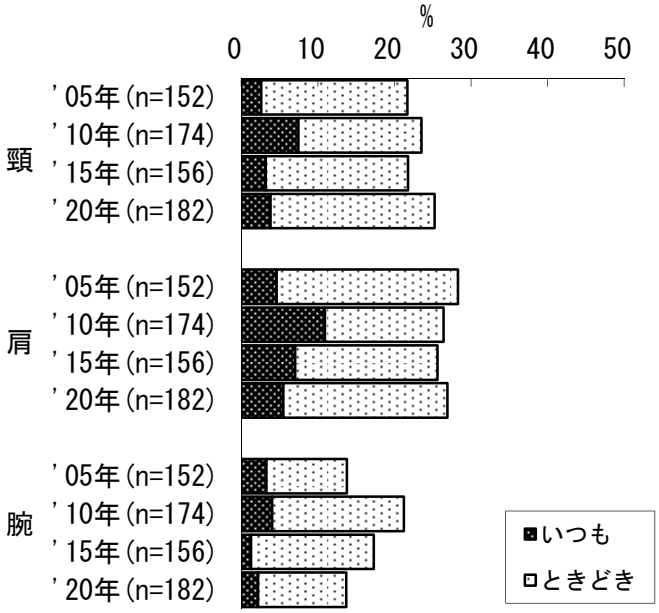


表３－６　雇用形態別平均年齢

		女性				男性			
		2015年		2020年		2015年		2020年	
常勤	自治体･正規	45.7	(n＝45)	47.6	(n＝70)	43.1	(n＝9)	42.0	(n＝15)
	自治体･非正規	51.5	(n＝322)	54.0	(n＝367)	52.8	(n＝9)	54.9	(n＝10)
	団体･正規	46.0	(n＝140)	47.1	(n＝140)	44.3	(n＝22)	45.2	(n＝31)
	団体･非正規	49.0	(n＝84)	52.5	(n＝88)	52.0	(n＝4)	64.3	(n＝7)
非常勤	自治体･非正規	53.7	(n＝360)	56.2	(n＝393)	60.3	(n＝7)	60.1	(n＝8)
	団体･非正規	55.0	(n＝80)	56.4	(n＝127)	61.5	(n＝2)	62.0	(n＝2)
	手話協力員	57.1	(n＝162)	59.5	(n＝182)	61.3	(n＝7)	67.7	(n＝6)
病院･医療機関		55.1	(n＝26)	55.7	(n＝24)	—	(n＝0)	—	(n＝0)
教育機関		41.4	(n＝7)	51.7	(n＝11)	—	(n＝0)	—	(n＝0)
その他		50.4	(n＝17)	57.9	(n＝21)	46.0	(n＝1)	49.0	(n＝1)

3)危険自覚症状者について

過去の調査同様、頸･肩･腕･手指部のどこかに、「いつも」、「痛み」や「しびれ」や「ふるえ」や「動きのわるさ」がある者を危険自覚症状者、つまり頸肩腕障害を罹患している可能性があると推定される者として集計し、経年比較した。

１．有効回答者全員及び性別の検討

1990年以来、危険自覚症状者数は全体で増加し続けていた（表３－７）が、2015年に減少し、今回再び増加した。比率でみると（表３－８、図３－５）、1995年以降2010年までは20%前後で推移し2015年より17%に低下し、今回もその状態が続いていると見ることができる。ただし、男性だけで見ると2015年の9.7%から14.8%に増加しており、男性では悪化している可能性がある。危険自覚症状者が261人いること、５年前に比べてその数が増加している事実は、深刻に受け止めるべきである。

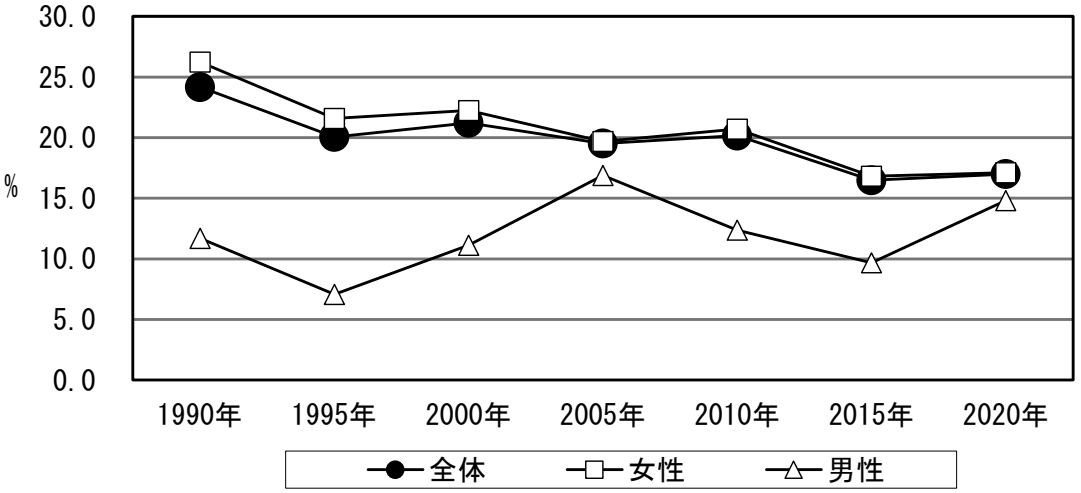
表３－７　調査年度別の危険自覚症状者数　（人）

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
全体	131	161	209	237	285	208	261
女性	122	155	199	224	274	202	249
男性	9	6	10	13	11	6	12

表３－８　調査年度別の危険自覚症状者率　（%）

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
全体	24.2 (n＝542)	20.0 (n＝803)	21.2 (n＝985)	19.5 (n＝1,214)	20.2 (n＝1,413)	16.5 (n＝1,262)	17.0 (n＝1,537)
女性	26.2 (n＝465)	21.6 (n＝718)	22.2 (n＝895)	19.7 (n＝1,137)	20.7 (n＝1,324)	16.8 (n＝1,200)	17.1 (n＝1,455)
男性	11.7 (n＝77)	7.1 (n＝85)	11.1 (n＝90)	16.9 (n＝77)	12.4 (n＝89)	9.7 (n＝62)	14.8 (n＝81)

図３－５　危険自覚症状者率の推移(%)

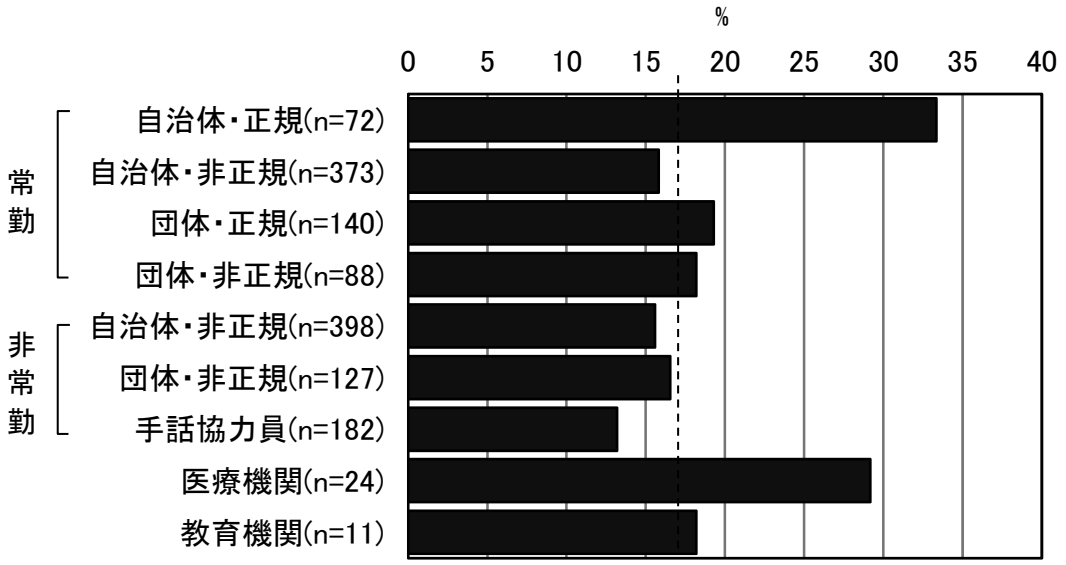


２．雇用先･雇用形態別の検討

女性について、雇用形態別の危険自覚症状者率及び経年推移(2005～2020年)を示した(図３－６、表３－９)。自治体･正規職員、非常勤職員、医療機関では、2015年に比べて危険自覚症状者率が増加していた。特に、自治体･正規職員は、2005年以来最も高く2015年に比べて倍増していた。これらの職場については、急増した理由を解明するとともに早急の対策が必要と考えられる。

また、医療機関では2015年に比べ約３倍の訴え率で、３人に１人が危険自覚症状者という、驚くべき結果であった。第1章で述べられているように、社会福祉･医療関係等に雇用されている手話通訳者(1,349人)における手話通訳業務実施件数は、月20件以上25.4%、30件以上13.4%であったが、医療機関の手話通訳者に限って集計してみると、月20件以上54.2%、30件以上は45.8%を占めていた。調査時期がコロナ禍で、受診抑制がかかっていたと思われる時期だったことを踏まえても、多いといえるが、登録手話通訳者の派遣が制限されていたことも影響していたかもしれない。医療通訳の特徴として、専門用語が多いことや、生命等にかかわる内容で緊張度も高いことが、強い心身の負担に繋がることを理解する必要がある。時間が短いからといって、予約をいっぱいに受けるようなことは避け、担当件数の上限を設けるべきと考える。

図３－６　雇用形態別の危険自覚症状者率(女性)



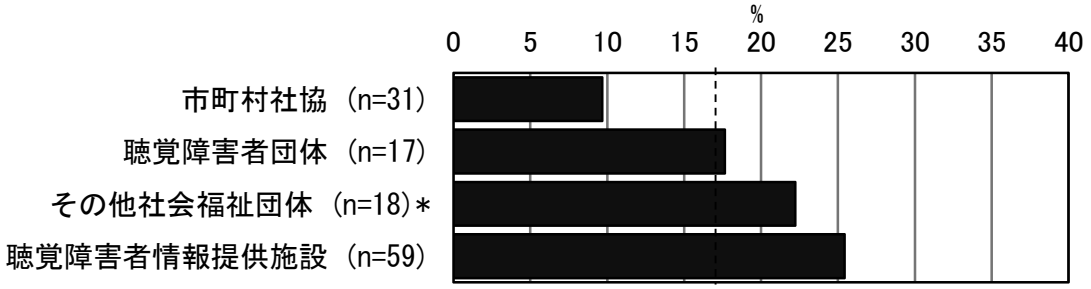
(図中の点線は、女性全体の危険自覚症状者率17%を示す)

表３－９　雇用形態別の危険自覚症状者率　2005～2020年の推移（女性）

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	%	（人）	%	（人）	%	（人）	%	（人）
常勤								
自治体・正規	13.9	（n＝ 36）	22.9	（n＝35）	16.7	（n＝36）	33.3	（n＝72）
自治体・非正規	23.9	（n＝276）	25.1	（n＝291）	18.1	（n＝315）	15.8	（n＝373）
団体・正規	26.0	（n＝100）	27.5	（n＝131）	23.7	（n＝118）	19.3	（n＝140）
団体・非正規	21.4	（n＝98）	22.8	（n＝114）	26.3	（n＝ 80）	18.2	（n＝88）
非常勤								
自治体・非正規	17.9	（n＝240）	17.8	（n＝309）	14.4	（n＝354）	15.6	（n＝398）
団体・非正規	18.9	（n＝90）	18.9	（n＝106）	11.5	（n＝78）	16.5	（n＝127）
手話協力員	13.2	（n＝152）	14.9	（n＝174）	11.5	（n＝156）	13.2	（n＝182）
医療機関	0.0	（n＝8）	17.6	（n＝17）	11.5	（n＝26）	29.2	（n＝24）
教育機関	13.3	（n＝15）	6.7	（n＝15）	42.9	（n＝7）	18.2	（n＝11）

団体・正規職員女性について団体種別にみると（図３－７、表３－10）、2015年まで高かった市町村社協と聴覚障害者団体では減少していたが（それぞれ22.2%→9.7%、27.3%→17.6%）、情報提供施設では減少が認められなかった（25.5%→25.4%）。また、「その他社会福祉団体」（社会福祉法人・社会福祉事業団・NPO法人など）における危険自覚症状者率も22.2%と高かった。

図３－７　団体種別の危険自覚症状者率（女性の団体・正規職員、人数の多い４団体について）



（図中の点線は、女性全体の危険自覚症状者率17%を示す）

*社会福祉法人・社会福祉事業団・NPO法人など

表３－10　団体種別の危険自覚症状者率　2005～2020年の推移（女性の団体・正規職員）

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	%	（人）	%	（人）	%	（人）	%	（人）
市町村社協	26.5	（n＝34）	37.8	（n＝37）	22.2	（n＝27）	9.7	（n＝31）
聴覚障害者団体	25.9	（n＝27）	20.6	（n＝34）	27.3	（n＝22）	17.6	（n＝17）
情報提供施設	18.5	（n＝27）	28.6	（n＝35）	25.5	（n＝47）	25.4	（n＝59）
その他社会福祉団体	—	—	22.2	（n＝18）	9.1	（n＝11）	22.2	（n＝18）

３．ブロック別の検討

ブロック別の危険自覚症状者数・率と推移（2000年～2020年）を表３－11に示す。全国平均の率（17.0%）を上回ったのは、近畿（22.0%）と四国ブロック（19.0%）であった。2015年に比べて、近畿、東海ブロック以外のブロックで減少し、特に、北信越では半減して9.2%に、北海道、中国、四国ブロックは20%台から10%台へ減少した。

表３－11　調査年度別のブロック別危険自覚症状者数・率　2000～2020年の推移

ブロック	有効回答数（人）					危険自覚症状者率（%）				
	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
北海道	58	66	77	59	64	24.1	24.2	22.1	22.0	17.2
東北	110	131	137	113	117	20.0	21.4	21.2	17.7	17.1
関東	203	271	356	326	414	19.7	17.3	18.3	14.1	15.2
北信越	64	85	88	74	98	28.1	22.4	21.6	18.9	9.2
東海	89	119	136	136	148	23.6	13.4	19.1	10.3	14.2
近畿	216	266	284	251	322	25.0	16.2	20.4	15.1	22.0
中国	82	85	108	96	111	17.1	35.3	25.9	24.0	16.2
四国	49	46	54	45	58	22.4	17.4	16.7	24.4	19.0
九州	114	145	154	132	172	21.1	20.7	20.1	18.2	16.3
全体	985	1,214	1,394	1,262	1,537	22.1	19.5	20.2	16.5	17.0

③手話通訳者に特徴的な症状

1995年度以降毎回尋ねている手話通訳者に特徴的な症状の訴え率を、経年的に示した（表３－12）。これらの症状の中には、心身の疲労や、頸肩腕障害の症状と関連して発現すると考えられるものがあり、手話通訳者の健康状態を表す指標と捉えることができる。

「健聴者と会話していても手が動きそうになる」は2015年に男女とも増加し、女性では今回もほぼ同じ程度の高さ、男性では減少していた。「手話や日常生活で右手と左手の使い方を混同することがある」は、男女とも2015年と比べて減少していない。「他人の話を聞いていると肩や腕が痛くなる」「他人の手話を見ていると肩や腕が痛くなる」については、男女とも減少もしくは横ばい傾向にある。また、「ろうあ者や手話仲間と会うのがいやになった」や「手話通訳にかかわることをやめたい」は2015年に比べて、横ばいないしは微増している。

表３－12　調査年度別の手話通訳者に特徴的な症状訴え率（最近１～２カ月、「いつも＋時々」）　（%）

	女性					
	1995年 n＝718	2000年 n＝895	2005年 n＝1,137	2010年 n＝1,324	2015年 n＝1,200	2020年 n＝1,455
健聴者と会話していても手が動きそうになる	57.7	56.0	54.2	50.5	66.1	64.4
手話や日常生活で右手と左手の使い方を混同することがある	16.1	16.8	16.4	14.0	15.1	16.2
他人の話を聞いていると肩や腕が痛くなる	19.3	15.5	16.5	10.9	10.6	7.9
他人の手話を見ていると肩や腕が痛くなる	31.4	24.5	22.5	16.8	16.5	13.7
ろうあ者や手話仲間と会うのが最近いやになった	18.5	20.6	17.2	15.8	21.2	20.9
手話通訳に関わることをやめたい	18.8	20.2	15.7	14.9	19.4	22.8

（%）

	男性					
	1995年 n＝85	2000年 n＝90	2005年 n＝77	2010年 n＝89	2015年 n＝62	2020年 n＝81
健聴者と会話していても手が動きそうになる	41.7	35.6	37.7	36.0	51.6	39.5
手話や日常生活で右手と左手の使い方を混同することがある	16.7	12.2	7.8	10.1	8.1	11.1
他人の話を聞いていると肩や腕が痛くなる	15.5	17.8	11.7	9.0	9.7	7.4
他人の手話を見ていると肩や腕が痛くなる	20.2	18.9	14.3	13.5	14.5	11.1
ろうあ者や手話仲間と会うのが最近いやになった	16.7	18.9	16.9	11.2	14.5	14.8
手話通訳に関わることをやめたい	22.6	17.8	20.8	9.0	17.7	19.8

④健康障害の予防活動（学習会、ストレッチ体操、検診等）について

１）学習会

最近１年間の学習会参加状況を表３－13に示した。「参加したことがある」のは31.9%と、2015年の40.0%から減少した。「学習会は行われていない」との回答は3.5%から6%に増加し、60%以上が学習会に参加していないという状況にあった。2015年の調査後、「健康問題に関する学習が定着しているとは言えず、憂慮すべき事態」として、学習会の開催に取り組んできたが、十分な効果をあげることができなかったといえる。専任手話通訳者の数が少なく、雇用主として学習会を開催することが難しい職場が多いと推察されることから、関係団体が協力して学習会を開催し、その学習会への参加を職場として保障する取り組みを強める必要がある。

表３－13　調査年度別の学習会参加状況

（「最近一年間に頸肩腕障害や健康問題についての学習会に参加したことはありますか？」）　（%）

年度	1995*	2000*	2005	2010	2015	2020
人数	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537
あり	[58.3]	[53.4]	45.4	39.5	40.0	31.9
なし	[31.9]	[35.1]	42.4	54.8	56.1	61.9
学習会は行われていない	[9.1]	[11.1]	12.0	5.3	3.5	6.0

*1995年と2000年は「各地域において頸肩腕障害についての学習会に参加したことがありますか？」に対する回答。2005年以降とは質問の仕方が若干異なる。

２)ストレッチ体操

ストレッチ体操の実施状況をみると(表３－14)、「ほぼ毎日している」人の割合は経年的に増加傾向にあり、「まったくしていない」人の割合は減ってきている。「ほぼ毎日している」と「ときどきしている」を合わせると、約８割を超えた。「やり方がわからない」人はほとんどいなくなり、ストレッチ体操は定着しつつあると考える。一方で、「まったくしていない」が16.5%おり、引き続きストレッチ体操の普及・啓発が必要である。

表３－14　調査年度別のストレッチ体操実施状況　(%)

年度	1995	2000	2005	2010	2015	2020
人数	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537
ほぼ毎日している	8.5	8.7	12.4	15.1	17.0	19.3
ときどきしている	54.7	59.4	61.2	60.4	62.7	63.6
まったくしていない	31.5	29.3	25.6	23.3	19.7	16.5
やり方がわからない	4.7	2.0	0.6	0.6	0.5	0.5

３)定期健康診断、頸肩腕障害に関する特殊検診

定期健康診断は、法律で、正規職員や、非正規職員であっても週30時間以上働いている者を対象に雇用主が行うことが法律で義務づけられている。一方、頸肩腕障害に関する特殊検診の実施は、労働安全衛生法では上肢等に負担のかかる作業に従事する労働者を対象に国から指示が出されている。また、2013年に、障害者総合支援法・地域生活支援事業に関連し、「意思疎通支援事業実施要綱」(「モデル要綱」)とその解釈等(ガイドライン)を参考に事業実施を検討するよう国が通知した。第19条関連(頸肩腕障害に関する健康診断)で、「知事(市区町村長)は、意思疎通支援業務の特殊性により発症が危惧される頸肩腕障害、メンタルストレスに起因する疾患等の健康障害を予防し、意思疎通支援者の健康保持を図り、もってこの事業全体の健全な運営を確保するため、必要に応じ、意思疎通支援者に対し、頸肩腕障害に関する健康診断を実施する」と指示している。

職場の定期健康診断及び頸肩腕障害特殊検診の実施・受診状況を表３－15に示す。定期健康診断は71.2%（前回70.0%)、手話通訳事業所による年１回以上の頸肩腕障害特殊検診(「あるが受けていない」と「ある・受診している」の合計)は64.0%（57.7%)の実施率であり、実施率が高まっていた。

頸肩腕障害特殊検診について調査年度別にみると(表３－16)、「ない」が減少し、「ある」は64.0%まで増加した。ただし、「あるが受けていない」が、2015年の4.6%から7.8%に増加していた。健康を守るための制度を活用するという点で、長年の関係者の努力によって整備された検診を利用して自分の健康を守ろうという手話通訳者の自覚を形成することが課題といえる。「結果が業務に反映する」のは、「検診あり」の回答のうち52.5%で、2015年の48.5%に比べ増加していた。頸肩腕障害の特殊検診は「疾患を見つけるため」よりも「予防のため」に受けることに意義があり、検診後の事後措置が重要となる。この点で、今回の結果は、検診を軸とした頸肩腕障害予防のための制度が前進していると評価できた。

事業所で特殊検診がない、もしくは検診があっても「受けていない」人のうち、44.9%は「特殊検診を受けたことがない」と回答しており(表３－17)、受診すべき人たちが受診できていない状況にあることが伺われた。全通研集会で実施してきた特殊検診は2014年度をもって終了したこともあり、検診機関の開拓、標準的な検診方法、問診票の開発等を含め、地域で検診が受けられるよう取り組む必要がある。

表３－15　定期健康診断及び頸肩腕障害特殊検診の実施・受診状況　（%）

		%
定期健康診断	ある	71.2
	ない	28.8
手話通訳事業所による年１回以上の頸肩腕障害特殊検診	ない	34.1
	あるが受けていない	7.8
	ある・受診している	56.2

表３－16　調査年度別の手話通訳事業所による頸肩腕障害特殊検診実施・受診状況　（%）

年度	1995*	2000	2005	2010	2015	2020
人数	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537
ない	—	56.6	50.4	41.4	41.2	34.1
あるが受けていない	—	2.7	3.5	6.1	4.6	7.8
ある・受診している	—	35.3	44.6	51.0	53.1	56.2
検診結果が業務に反映	—	8.8	25.1	28.7	28.0	33.6
（「検診あり」の回答数に対する割合）	—	（23.2）	（52.3）	（50.2）	（48.5）	（52.5）

*1995年度調査「職場で頸肩腕障害検診あり」：30.3%

表３－17　手話通訳事業所以外で実施されている頸肩腕障害特殊検診の受診状況　（%）

	全回答者 n＝1,537	未受診者* n＝644
全通研等の団体の特殊検診を受けたことがある	25.9	32.8
全通研等の団体以外の特殊検診を受けたことがある、または個人的に病院で特殊検診を受けたことがある	15.0	19.4
特殊検診は受けたことがない	49.9	44.9

*事業所による年1回以上の頸肩腕障害特殊検診が「ない」+「あるが受けていない」の合計

４）雇用形態別の予防活動実施状況

雇用形態別に、健康障害の予防に関する活動実施状況を示す（表３－18）。自治体職員は、正規職員や非常勤・非正規職員で学習会参加率とストレッチ体操実施率が低く、検診結果が業務に反映されないなど、予防の取り組みに大きな課題が認められた。団体職員は、自治体職場に比べて全体に予防活動実施状況は改善していると思われるが、さらなる取り組みが求められる。

表３－18　雇用形態別の予防活動実施状況　(%)

雇用形態	n	学習会	ストレッチ体操		頸肩腕障害特殊検診		定期健診
		過去１年に参加	時々する	毎日する	検診あり	業務に反映	あり
常勤							
自治体･正規	88	30.7	68.2	13.6	81.8	38.6	100.0
自治体･非正規	383	35.5	64.2	17.2	59.8	30.3	96.1
団体･正規	171	35.7	65.5	18.1	87.1	55.0	97.1
団体･非正規	95	34.7	63.2	21.1	82.1	46.3	95.8
非常勤							
自治体･非正規	406	25.9	64.3	17.0	58.4	28.6	57.9
団体･非正規	129	36.4	59.7	27.9	79.8	44.2	56.6
手話協力員	188	30.9	64.4	23.9	34.6	18.1	10.1

５）長時間の手話通訳における交替及び電話通訳におけるイヤフォン･ヘッドフォン使用状況

1994年に全通研と全日本ろうあ連盟が共同して作成したパンフレット「みんなでめざそうよりよい手話通訳」（略称「よりパン」）には、おおむね30分を超える長時間の手話通訳は交替して行うこと、電話通訳においてはヘッドフォンを使用すべきことが記載されている。2015年の調査では、「よりパン」発刊から20年が経過し、これらの状況がどうなっているかを尋ねたところ、必ずしも十分な実施状況にないことが判明したため、今回も調査した。

長時間の手話通訳における交替状況については、「いつも交替している」は38.7%（2015年　38.5%）、「交替しないことがある」は50.2%（同　51.0%）、「交替していない」は9.6%（同　9.0%）だった（表３－19）。交替しない理由としては、「通訳の内容により、一人で通訳せざるを得なかった」が63.7%（同　66.8%）、「自分以外に通訳者がいなかった」が66.7%（同　66.1%）と多く、その構造は2015年と全く変化がなかった。長時間の通訳を交替で担当することは、手話通訳者の過労を防ぎ、頸肩腕障害を予防する最も基本的な対策である。交替での通訳を実施することは、手話通訳者個人の努力だけでは不可能で、「雇用主の責任」で実施されるべきものである。これは、手話通訳制度に関わる問題でもある。2015年の調査結果から改善を求めてきたが、何ら改善が認められなかった点については、その原因を分析し、今後の取り組みに必ず生かす必要がある。

電話通訳におけるヘッドフォン･イヤフォン等の使用状況については（表３－20）、「使用している」は全体の23.7%（同　15.8%）に増加したが、「ヘッドフォン･イヤフォン等はあるが使用していない」も7.3%（同　5.9%）に増加した。「ヘッドフォン･イヤフォン等がないので使用していない」は、やや減少したものの、50.9%（同　62.6%）あった。職場の環境を快適なものにするために、手話通訳者は雇用主等への働きかけに一層取り組む必要がある。

表３－19　長時間の手話通訳における交替の有無及び交替しない理由　(%)

	2015年 n＝1,262	2020年 n＝1,537
いつも交替している	38.5	38.7
交替しないことがある*1	51.0	50.2
交替していない	9.0	9.6
【交替しない理由】(複数回答可)	交替していない、および交替しないことがある者 n＝758	n＝919
通訳の内容により、一人で通訳せざるを得なかった	66.8	63.7
自分以外に通訳者がいなかった*2	66.1	66.7
聴覚障害者から一人で通訳してほしいと頼まれた	5.1	3.6
先輩の通訳者から交替しないほうがいい(すべきではない)と教えられた	0.0	0.2
交替すると、話が途切れて通訳しにくい	2.1	3.6
「長時間の手話通訳は交替して通訳する」というルールは聞いたことがない	0.1	0.0
その他		
予定外が長引いたから・時間が定まらないから	1.5	0.9
長時間だが連続ではなく常に通訳している訳ではないから	0.7	1.1

*1:無回答だが、交替しない理由を回答している人(0.1%)を含む

*2:「派遣は一人」「職場に一人しかいない」「個人通訳だから」「他の通訳者が別の通訳中」を含む

表３－20　電話通訳におけるヘッドフォン・イヤフォン等の使用状況　(%)

	2015年 n＝1,262	2020年 n＝1,537
使用している	15.8	23.7
ヘッドフォン・イヤフォン等はあるが使用していない	5.9	7.3
ヘッドフォン・イヤフォン等がないので使用していない	62.6	50.9
電話通訳の経験はない	14.4	16.5

⑤月経関連の症状・更年期障害様症状

女性特有の症状である生理周期の異常、生理痛、及び更年期障害様の症状(のぼせ、冷え、頭痛、抑うつなど)について結果を示した(表３－21)。回答者の平均年齢が更年期に該当していることを反映し、「生理がない」率が増え、月経周期が「ほぼ順調」の率が減る傾向にある。生理痛と更年期障害様の症状訴え率の経年変化に、一定の傾向は見られなかった。

表３－21　調査年度別　月経周期、生理痛、更年期障害様の症状について　(%)

		2005年	2010年	2015年	2020年
月経*1		n＝1,137	n＝1,324	n＝1,200	n＝1,455
	なし	37.5	47.3	56.7	63.6
	あり	61.0	50.3	40.8	33.7
月経周期*2		n＝694	n＝666	n＝490	n＝491
	ほぼ順調	66.6	63.4	61.8	57.8
	時々不順	19.2	2.6	18.8	22.0
	不順がち	14.3	34.1	19.4	20.2
月経時･前後の苦痛*3		n＝673	n＝638	n＝471	n＝455
	感じない	29.0	30.6	29.5	25.5
	少し苦痛	57.9	53.9	56.3	57.4
	かなり苦痛	13.1	15.5	14.2	17.1
更年期障害様の症状*1		n＝1,137	n＝1,324	n＝1,200	n＝1,455
	ない	55.1	54.2	51.8	54.2
	時々ある	34.5	33.0	31.4	31.5
	いつもある	4.3	4.2	4.7	4.7

*1:全女性回答者に対する割合

*2:「月経あり」の回答者に対する割合

*3:「月経時･前後の苦痛」について回答した人に対する割合

⑥治療中の病気

最近１年間に78.8%の人が医師の診察や治療を受けており、この値は、2015年調査時の72.3%より高くなっていた。治療中の病気について、表３－22に示す。

男女とも高血圧が最も多く、次いで男性は腰痛、女性はアレルギー性鼻炎･花粉症だった。男性でがん･悪性腫瘍が9.1%と、2015年の5.1%に比べて増加幅が大きかった。

治療中の人の率が上昇したこと、男女とも高血圧が一位だったこと、男性でガン･悪性腫瘍が増加していたことは、専任手話通訳者の高年齢化を反映した結果と考えられる。

表３－22　調査年度別過去1年間に受診した疾患の内訳（複数回答可）　（%）

病名	2005年		2010年		2015年		2020年	
	女性 n＝775	男性 n＝48	女性 n＝899	男性 n＝50	女性 n＝873	男性 n＝39	女性 n＝1,061	男性 n＝55
高血圧症	9.4	12.5	14.2	12.0	16.2	15.4	18.2	**20.0**
糖尿病	1.7	12.5	1.8	6.0	3.2	12.8	3.2	9.1
肝臓病	1.4	6.3	1.3	6.0	1.4	0.0	1.8	1.8
高脂血症・代謝異常	1.7	0.0	2.2	2.0	3.3	2.6	4.4	3.6
ぜんそく	3.4	4.2	3.4	6.0	5.6	10.3	5.3	10.9
上気道および呼吸器の病気	5.2	4.2	3.7	6.0	3.1	0.0	2.5	**5.5**
心臓病	1.8	0.0	2.9	2.0	2.5	2.6	3.2	5.5
貧血症	8.4	0.0	6.6	0.0	4.7	0.0	4.1	0.0
胃・十二指腸かいよう	2.6	4.2	3.2	4.0	2.1	12.8	1.8	1.8
その他の胃腸病	9.9	4.2	10.3	16.0	9.7	7.7	8.4	**12.7**
胆石・胆のうポリープ	0.4	0.0	0.3	0.0	0.1	0.0	0.2	1.8
腎臓病	1.3	0.0	1.0	0.0	1.0	0.0	1.0	1.8
膀胱炎	4.8	0.0	4.2	0.0	3.8	0.0	3.7	0.0
尿路結石（腎臓、膀胱）	0.3	0.0	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
甲状腺疾患	2.6	0.0	2.7	2.0	2.6	2.6	2.4	0.0
血液・血管・リンパの病気	0.6	2.1	0.4	0.0	0.7	0.0	0.4	0.0
皮膚の病気	16.1	16.7	13.5	20.0	15.0	15.4	15.4	9.1
アレルギー性鼻炎・花粉症	17.7	18.8	14.6	10.0	18.3	10.3	16.4	9.1
耳・鼻・咽喉頭・副鼻腔の病気	2.1	0.0	2.8	0.0	1.8	2.6	2.4	0.0
目の病気	3.4	6.3	3.2	6.0	4.9	5.1	6.4	5.5
歯・口腔の病気	2.2	2.1	1.6	0.0	2.5	2.6	2.4	1.8
リュウマチ・関節炎	4.9	2.1	4.2	0.0	4.0	0.0	4.3	**3.6**
頸肩腕障害（腱鞘炎含む）	11.7	8.3	9.2	8.0	9.5	10.3	8.8	3.6
頸肩上肢のだるさ、こりや痛み	6.3	4.2	8.1	4.0	4.4	2.6	5.1	1.8
腰痛症	16.5	14.6	18.1	14.0	17.0	17.9	15.9	16.4
下肢痛、その他整形外科疾患	3.0	6.3	2.2	0.0	5.0	2.6	3.6	3.6
神経痛	0.5	0.0	0.2	0.0	0.6	0.0	0.4	0.0
ムチウチ症	1.3	2.1	1.1	0.0	1.3	0.0	0.6	0.0
医者にかかるようなケガ	4.6	0.0	5.7	4.0	6.0	10.3	5.0	3.6
うつ病	1.4	2.1	1.8	0.0	1.4	2.6	0.8	1.8
精神・神経症状および疾患	0.8	0.0	0.9	4.0	0.5	2.6	1.2	1.8
睡眠障害	1.0	0.0	0.4	2.0	0.8	2.6	0.5	3.6
自律神経失調症	2.8	0.0	2.3	0.0	1.1	2.6	2.1	1.8
頭痛・偏頭痛	0.8	0.0	0.9	0.0	2.1	0.0	1.5	1.8
めまい・メニエル	0.8	0.0	1.7	2.0	1.6	2.6	2.1	1.8
疲労・過労	0.4	0.0	0.1	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
子宮筋腫	6.7	0.0	5.5	0.0	5.4	0.0	4.7	0.0
その他婦人科の病気	8.8	0.0	6.3	0.0	8.5	0.0	7.4	0.0
妊娠・出産関連	0.1	0.0	0.9	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
更年期障害	0.4	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	0.5	0.0
がん・悪性腫瘍	0.6	0.0	1.7	0.0	2.9	5.1	3.6	**9.1**
検診、精密検査、ドッグなど	0.8	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	0.4	0.0
脳梗塞・脳出血	—	—	0.0	4.0	0.0	0.0	0.2	1.8
骨粗しょう症	—	—	0.6	0.0	0.7	0.0	0.9	0.0
膵臓	—	—	0.3	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0
膠原病（自己免疫疾患）	—	—	0.4	0.0	0.1	2.6	0.3	0.0
その他	3.9	2.1	2.7	6.0	3.6	2.6	1.8	0.0

2015年と比べて３ポイント以上高かったものを太字で示した

「ガン」という回答の内訳：

乳がん17件、肺がん５件（内男１件）、甲状腺４件、子宮がん２件・前立腺（男２件）・肝臓（男女各１件）、腎盂・胃・十二指腸・S状結腸・大腸・直腸・子宮頸がん・卵巣・脳腫瘍・菌状息肉症（男）・眼各１件

n数は、「過去１年間に診察を受けた」の回答者数

⑦ストレスに関して

改正労働安全衛生法により、従業員50人以上の事業所では「ストレスチェック制度」(労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者に義務付ける制度)が開始されている。この「ストレスチェック」での使用が推奨されている「職業性ストレス簡易調査票」の57項目のうち、今回の調査では、「A. ストレスの原因と考えられる因子」(17項目、9カテゴリー;心理的な仕事の負担(量)、心理的な仕事の負担(質)、自覚的な身体負担度、職場の対人関係でのストレス、職場環境によるストレス、仕事のコントロール度、あなたの技能の活用度、あなたが感じている仕事の適性度、働きがい)、及び「B. ストレスによっておこる心身の反応」(29項目、6カテゴリー;活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴)及び「D. 満足度」(2項目)を利用した。「C. ストレス反応に影響を与える周囲の人の因子」(9項目)については、一部改変をして別の質問項目として設定した(下記1))。2015年の調査結果との比較は困難なため、今回調査の結果のみ述べる。

1)支えられていると感じる人、人間関係に悩みのある人(表3－23)

最近1～2カ月で「支えられていると感じる人」を尋ねたところ、男性では「配偶者、家族等」(72.8%)、「職場の上司」(66.7%)、「手話通訳者以外の職場の同僚」(61.7%)の順、女性では「配偶者、家族等」(73.8%)、「手話通訳者以外の職場の同僚」(66.5%)、「職場の上司」(60.5%)、の順に多かった。これらの結果は、過去の調査と比較してもほぼ同様で、総じて「家族、配偶者」が相談相手として重要な役割を果たしていると考えられる。最近1～2カ月に生じた人間関係の悩みの対象者(悩みの原因)を尋ねると、女性では、「近隣、PTAなど」(9.3%)が最も多く、次いで「聴覚障害者」(8.6%)、「手話サークルの人」(8.6%)と続いた。男性では、「職場の同僚以外の手話通訳者(登録手話通訳者等)」「聴覚障害者」(ともに12.3%)が最も多く、次いで「職場の同僚である手話通訳者」「近隣、PTAなど」(ともに11.1%)が続いた。「支えられている」と「悩んでいる」の両方があるのは、男女とも「聴覚障害者」が最も多く、しかも男性では21.0%、女性では26.7%と4～5人に1人はそのように感じている点は興味深い。手話通訳者という職種は、聴覚障害者と密接に関わっていることからも、ストレス源にもなりうる一方で、良きパートナーにもなっている、ということだろうか。

表３－23　支えられていると感じる人及び人間関係に悩みがある人（最近１―２カ月）

	女性 n＝1,455	男性 n＝81
支えられていると感じる人	%	%
職場の上司	60.5	66.7
職場の同僚（手話通訳者以外）	66.5	61.7
職場の同僚である手話通訳者	50.1	49.4
職場の同僚以外の手話通訳者*	59.3	51.9
手話サークルの人	47.8	50.6
聴覚障害者	48.0	55.6
配偶者、家族等	73.8	72.8
近隣、PTAなど	39.3	40.7
人間関係に悩みのある人	%	%
職場の上司	6.0	6.2
職場の同僚（手話通訳者以外）	5.3	7.4
職場の同僚である手話通訳者	7.1	11.1
職場の同僚以外の手話通訳者*	8.1	12.3
手話サークルの人	8.2	9.9
聴覚障害者	8.6	12.3
配偶者、家族等	4.5	6.2
近隣、PTAなど	9.3	11.1
上記の両方である人	%	%
職場の上司	18.4	18.5
職場の同僚（手話通訳者以外）	14.4	18.5
職場の同僚である手話通訳者	13.3	12.3
職場の同僚以外の手話通訳者*	18.2	18.5
手話サークルの人	17.9	13.6
聴覚障害者	26.7	21.0
配偶者、家族等	13.4	9.9
近隣、PTAなど	20.1	17.3

*登録手話通訳者など

２）「高ストレス者」について

厚生労働省のモデルでは、「職業性ストレス簡易調査票」のA、B、C項目の応答を点数化し、「B≧77」もしくは「A＋C≧76かつB≧63」の者が「高ストレス者」と定義されている。今回は、C項目を尋ねなかったので、B項目の合計点が77点以上の人を「高ストレス者」としたところ、男女とも約５％が該当した（表３－24）。女性において「高ストレス者」に該当する人は、該当しない人に比べて、正規職員割合が高く、月あたりの通訳件数が多く、派遣コーディネーターを担当している割合、手話通訳業務以外に一般事務、相談業務、窓口業務、手話通訳者養成・研修の事務及び講師、手話通訳事業に関する会議、要約筆記派遣事業事務及び来客対応業務をしている割合が高かった。また、「高ストレス者」に該当する人では、「雇用された手話通訳者としての業務を将来も続けるか」の問いに対し「辞めたいと思っている」人の割合が高かった。男性は人数が少なく、一定の傾向を述べることはできない。

表３－24　「高ストレス者」について

	女性 「高ストレス者」(B合計点≧77点)		男性 「高ストレス者」(B合計点≧77点)	
	該当	非該当	該当	非該当
人数	74人	1,359人	4人	77人
割合	5.1%	93.4%	4.9%	95.1%
平均年齢	50.1歳	54.7歳	43.5歳	51.6歳
平均経験年数	8.0年	8.8年	5.8年	10.2年
正規職員の割合	36.5%	14.6%	75.0%	57.1%
月あたり平均通訳件数	18.7件	15.5件	12.5件	18.6件
派遣コーディネート担当割合	56.8%	40.3%	50.0%	48.1%
手話通訳業務以外の担当割合				
一般事務	59.5%	39.1%	75.0%	61.0%
相談業務	43.2%	28.5%	75.0%	50.6%
窓口業務	62.2%	42.4%	75.0%	57.1%
手話通訳者養成･研修事務	33.8%	20.2%	50.0%	32.5%
手話通訳者養成･研修講師	18.9%	11.7%	0.0%	19.5%
手話通訳事業に関する会議	40.5%	22.6%	75.0%	32.5%
要約筆記者派遣事業事務	25.7%	15.5%	50.0%	22.1%
来客対応	52.7%	36.2%	75.0%	58.4%
将来やめたいと思っている人	24.3%	14.6%	0.0%	11.7%

女性における雇用形態別の「高ストレス者」該当率及び仕事のストレス要因（仕事の量的負担量、仕事のコントロール度）の平均点を、人数の少ない（10人未満）雇用形態を除いて示した（表３－25）。「高ストレス者」該当率は、常勤の自治体･正規職員が18.1%と最も高く、次いで医療機関（12.5%）、常勤の団体･正規職員（10.0%）であった。自治体･正規職員および団体･正規職員で「仕事の量的負担量」のスコアが高く、手話協力員および医療機関の手話通訳者では「仕事のコントロール度」スコアが低かった。2015年調査での指摘同様に、団体および自治体の正規職員は、仕事量の多さがストレス要因となっていることが伺われ、頸肩腕の痛み訴え率の高さと関連している可能性がある。

表３－25　雇用形態別の「高ストレス者」該当率及び仕事のストレス要因平均スコア（女性）

雇用形態		人数	平均年齢	「高ストレス者」* 該当率(%)	仕事の量的負担量 (Max12点)	仕事のコントロール度 (Max12点)
常勤	自治体･正規	72	47.6	18.1	9.5	7.4
	自治体･非正規	373	54.0	4.3	7.3	7.9
	団体･正規	140	47.1	10.0	8.9	7.8
	団体･非正規	88	52.5	4.5	7.7	8.0
非常勤	自治体･非正規	398	56.2	3.3	6.6	7.6
	団体･非正規	127	56.4	4.7	6.8	7.1
	手話協力員	182	59.5	2.2	4.9	6.2
	医療機関	24	55.7	12.5	7.5	6.5

*「高ストレス者」;B合計点≧77点

⑧電話リレー業務従事者について

この30年間に新たに登場してきた業務で、今後より一層必要性が増すことが予想される電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務（以下、電話リレー業務）に注目して分析した。

電話リレー業務従事者の年齢、資格の有無および主たる雇用先と雇用形態について、全回答者と比較して表３－26に示す。電話リレー業務に従事している人は、女性193人（全女性回答者の13.3%）、男性19人（全男性回答者の23.5%）であった。全回答者と比べて、男女とも平均年齢はやや若く、手話通訳士有資格者の割合が高かった。主たる雇用先の構成比を見ると、情報提供施設の占める割合が高く、雇用形態を見ると、女性は自治体職員および団体・正規職員、男性は団体・正規職員の比率が高かった。

表３－26　電話リレー業務従事者の年齢、資格有無及び主たる雇用先と雇用形態（全回答者との比較）　（%）

	電話リレー業務従事者		全回答者	
	女性 n＝193	男性 n＝19	女性 n＝1,455	男性 n＝81
平均年齢	52.5歳	46.7歳	54.6歳	51.2歳
手話通訳士資格あり	65.8	84.2	53.3	72.8
都道府県等認定資格あり	81.9	57.9	77.3	63.0
主たる雇用先				
自治体計	62.7	10.5	58.6	42.0
団体計	34.2	89.5	25.1	50.6
聴覚障害者団体	2.1	10.5	4.3	11.1
聴覚障害者情報提供施設	18.1	42.1	8.0	19.8
市町村社会福祉協議会	9.8	26.3	6.9	12.3
障害者団体	1.0	0.0	0.9	0.0
都道府県・政令指定都市社協	0.0	0.0	0.8	0.0
上記以外の社会福祉団体（*1）	3.1	10.5	4.3	1.6
医療機関	0.0	0.0	1.6	0.0
教育機関	0.0	0.0	0.8	0.0
公共職業安定所	1.0	0.0	12.5	7.4
その他	1.6	0.0	1.0	0.0
雇用形態				
常勤				
自治体・正規	10.9	10.5	4.9	18.5
自治体・非正規	30.1	0.0	25.6	12.3
団体・正規	15.0	78.9	9.6	38.3
団体・非正規	8.3	10.5	6.0	8.6
非常勤				
自治体・非正規	21.2	0.0	27.4	9.9
団体・非正規	10.9	0.0	8.7	2.5
手話協力員	1.0	0.0	12.5	7.4

電話リレー業務従事者における頸･肩･腕･背の痛み訴え率(図３－８)、目の症状の訴え率(図３－９)、および手話通訳者に特徴的な症状の訴え率(図３－10)を示す。頸･肩･腕･背の痛み、目の疲れやかすみといった疲労症状の訴え率、「健聴者と会話していても手が動きそうになる」「手話や日常生活で右手と左手の使い方を混同することがある」の訴え率は、男女とも、全回答者の訴え率と比べて高い傾向にあった。痛みや目の疲労症状は、作業環境、例えば椅子の高さ調節、電話リレー業務に使用するパソコン周囲の環境、照明環境などに影響される。点検し、不適切な環境があるならば改善する必要がある。

図３－８　電話リレー業務従事者における頸･肩･腕･背の痛み訴え率(右側)

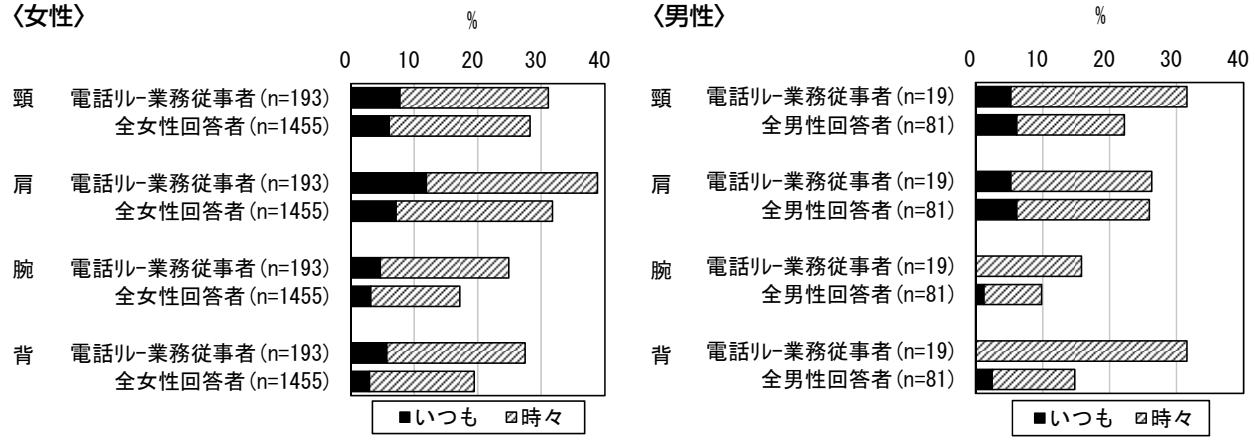


図３－９　目の症状の訴え率

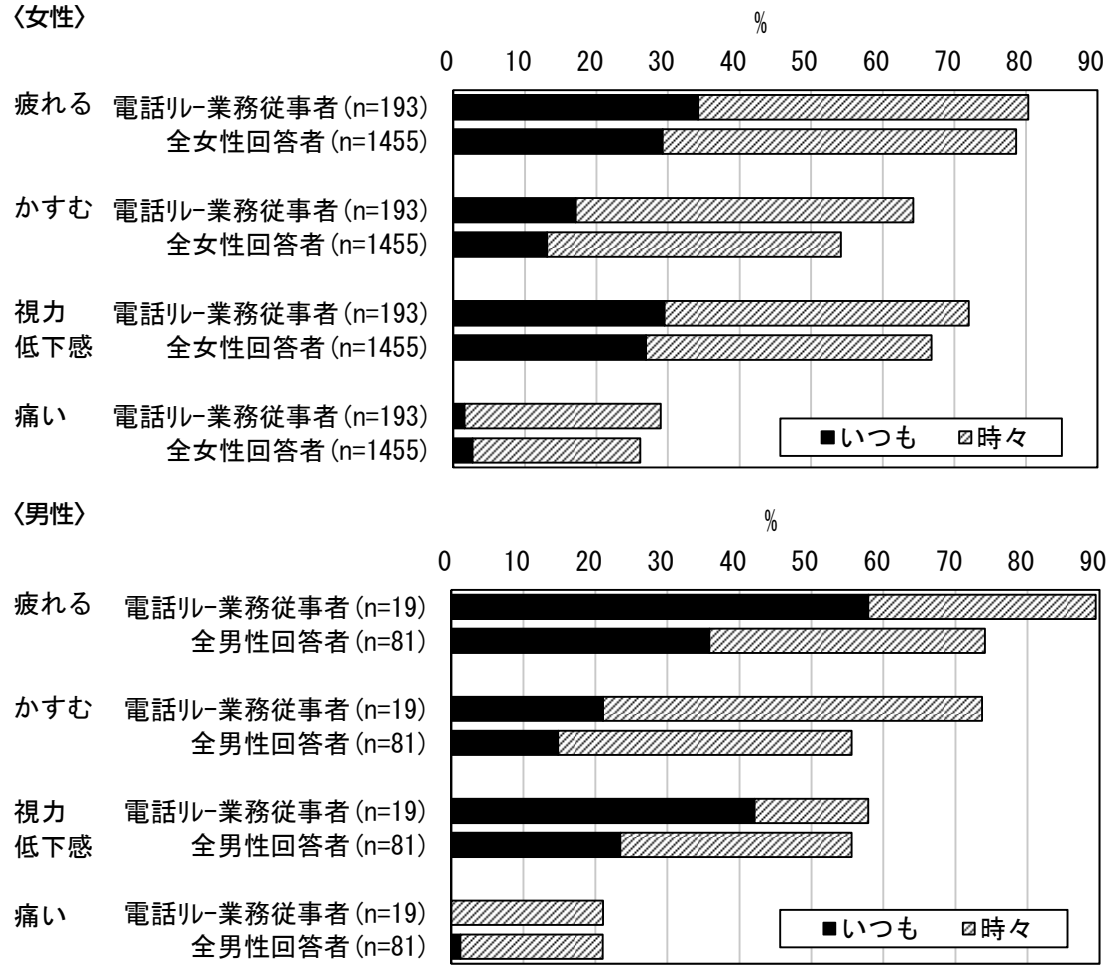
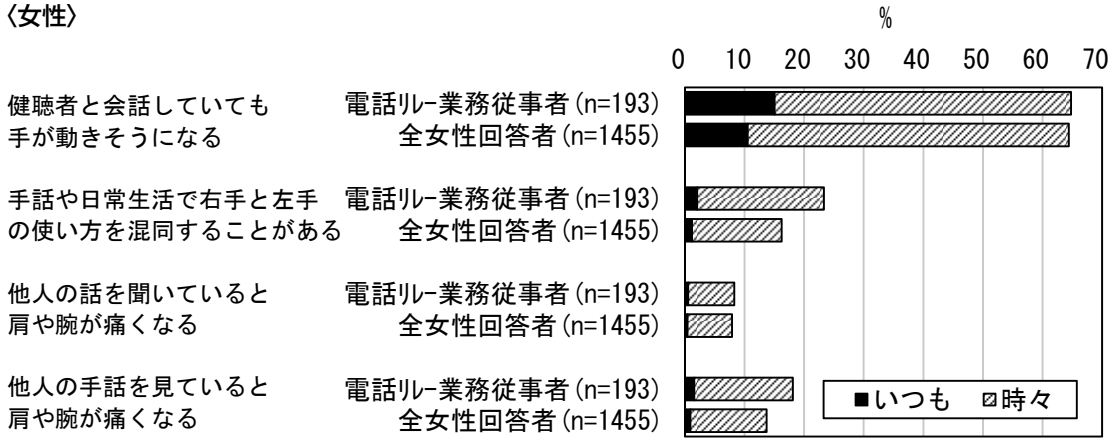
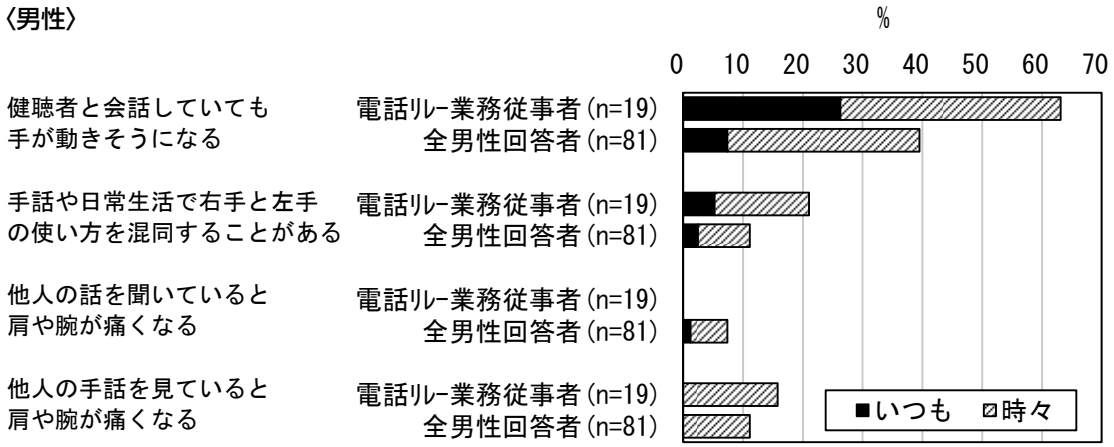


図３－10　手話通訳者に特徴的な症状の訴え率

〈女性〉



〈男性〉



予防のための取り組み状況を全回答者と比べると、学習会の参加状況、ストレッチ体操の実施率、特殊健診の受診状況、ヘッドフォン・イヤフォンの使用状況は、いずれも、電話リレー業務従事者の方が良好であった(表３－27)。

予防のための取り組み状況が良好なのに、頸肩腕障害に関連する症状の訴え率は高かったことから、電話リレー業務従事者の負担が大きいことが推測される。ただし、電話リレー業務だけが負担の原因と考えるよりは、従来の業務の負担に加えて電話リレー業務の負担が加わったことが、頸肩腕障害関連の症状悪化に関与したと考えるべきであろう。電話リレー業務従事者及び電話リレー業務担当職場では、業務・環境の管理と健康管理が必要である。

表３－27　電話リレー業務従事者の予防活動実施状況（全回答者との比較）　（%）

	電話リレー業務従事者		全回答者	
	女性 n＝193	男性 n＝19	女性 n＝1,455	男性 n＝81
学習会への参加*				
あり	39.9	26.3	32.0	30.9
なし	53.9	63.2	61.9	61.7
行われず	6.2	10.5	5.9	7.4
ストレッチ体操				
ほぼ毎日している	21.8	15.8	19.4	17.3
ときどきしている	65.8	63.2	63.8	60.5
まったくしていない	11.9	21.1	16.3	21.0
やり方がわからない	0.5	0.0	0.4	1.2
事業所による特殊検診				
ない	19.2	26.3	34.2	30.9
あるが受けていない	4.7	10.5	7.8	8.6
ある･受診している	76.2	63.2	56.2	58.0
電話通訳でのヘッドフォン･イヤフォン				
使用	43.0	68.4	23.4	29.6
あるが不使用	11.9	10.5	7.3	7.4
なくて不使用	39.9	21.1	51.3	43.2
経験なし	4.7	0.0	16.3	19.8

*「最近一年間に頸肩腕障害や健康問題についての学習会に参加したことはありますか？」

（３）まとめ･今後の課題

①専任手話通訳者集団の高齢化は2015年調査に比べて、いっそう進行した。その結果、がんや高血圧症など、中高年の健康問題が顕在化していた。手話通訳者の高齢化の影響は、自身が手話通訳を将来も継続したいとの意識はあっても、年齢や健康状態が原因で継続できないかもしれないとの不安を持っていることにも現れている。2015年調査のまとめでも指摘したが、手話通訳者の高齢化問題は、手話通訳制度の根幹に関わる問題であり放置は許されない。

②手話通訳者全体を見ると、過度な手話動作を反映したと考えられる、腕の痛みの訴え率については、この30年間、一貫した改善傾向が認められる。手話通訳件数のコントロールや、交代しての通訳実施などによる成果かもしれない。一方で、頸や肩の痛み訴え率はとくに、1995年以降、顕著な改善は認められていない。これは、手話通訳者の業務内容がパソコンを操作しての事務作業や、相談業務、養成･派遣業務など多様化していることが影響していると考えられる。

③雇用形態別に頸肩腕部の痛みの訴え率をみると、常勤自治体･正規職員および非正規職員、常勤団体･正規職員および非正規職員、医療機関に所属する手話通訳者で高かった。特に、常勤自治体･正規職員は2015年調査以降、常勤自治体･非正規職員、常勤団体･正規職員および非正規職員は、2005年以降、高率が続いており、頸肩腕障害の予防対策を強化する必要がある。医療機関の手話通訳者では、担当件数の上限を設け、それを超える場合は複数化･増員など速やかな対策を講じるべきである。

④危険自覚症状者率は全体に1990年以降減少する傾向が続いているが、常勤自治体･正規職員及び医療機関所属の手話通訳者は３人に１人が危険自覚症状者であり、業務負担の軽減と健康管理を強化す

る必要がある。

⑤2015年調査で認められたブロック間の健康問題の格差が減少し、多くのブロックで危険自覚症状者率が低下しているなか、近畿ブロックと東海ブロックは2015年調査時より危険自覚症状者率が上昇していた。

⑥予防の取り組みとして重視してきたストレッチ体操や特殊検診の実施は、2015年に続いて実施率が向上していた。その一方で、2015年に課題として指摘した「学習会への参加」率は2015年に比べて８%減少し、32%に低下していた。特に、頸肩腕障害に関する健康指標の悪化が顕著な常勤自治体・正規職員や自治体・非正規職員の参加状況が低かった。学習会への参加を個人任せにせず、雇用主の責任で、職場での研修会の開催や、地域で開催される研修会への参加を保障させる取り組みを強める必要がある。

⑦電話リレー業務従事者は、学習会の参加率やストレッチ体操の実施率や特殊健診の受診率、ヘッドフォン・イヤフォンの使用状況が全回答者と比べて良好であったにもかかわらず、頸肩腕障害に関連する症状の有訴率が高かった。従来の業務の負担に加えて電話リレー業務の負担が加わったことが、頸肩腕障害関連の症状悪化に関与した可能性がある。電話リレー業務従事者および電話リレー業務担当職場では、業務・環境の管理と健康管理が必要である。

⑧「高ストレス者」に該当する人は、該当しない人に比べて、正規職員の割合が高く、月あたりの通訳件数が多い。また、派遣コーディネーターを担当している割合、手話通訳業務以外に一般事務、相談業務、窓口業務、手話通訳者養成・研修の事務および講師、手話通訳事業に関する会議、要約筆記派遣事業事務および来客対応業務をしている割合が高かった。また、手話通訳者としての業務を「やめたい」と思っている割合も高く、ストレス対策が手話通訳制度の維持にとって重要であることを示していた。人間関係において男女の手話通訳者が「支えられている」と「悩んでいる」の両方にあげていた中で最も高率だったのが「聴覚障害者」であった点は、手話通訳者の大切なパートナーが「聴覚障害者」であることを改めて示していた。

第４章　現在の手話通訳制度に対する意見

手話通訳制度の発展に必要だと思われる手話通訳者の養成・設置・派遣などの手話通訳制度、手話通訳者の資格、手話通訳の業務等について、改善を必要とする問題点を調査した。どの項目についても多くの意見が寄せられた。手間のかかる設問であるが、半数近くの人が回答し、具体的に内容を記述している。それだけ多くの人が切実に問題や課題を感じながら働いていることの表れだと考えられる。全通研では、手話通訳制度に関して今後の政策提言活動に生かしていきたい。

◇記載内容の分類と「記載例」について

記載数が非常に多く長い文章も少なくないため、その内容の概要や特徴を理解しやすくするために、分析担当者の判断で一定の分類をし、それぞれに表題をつけて記載例を示した。

１人の回答の中に複数の内容が書かれていることもあるが、その場合には文章をそれぞれの内容に分解して処理した。また記載例に示した文章は、原文の意味を分かりやすくするために担当者の判断で最小限必要な（助詞を補ったり、短文化するなどの）加筆をした。

それぞれの設問について、回答の分類と分析、自由記載の内容分類と人数、回答の抜粋を掲載している。

（１）　手話通訳者の養成制度について　p 78～p 86
（２）　手話通訳者の設置制度について　p 87～p 93
（３）　手話通訳者の派遣制度について　p 93～p 98
（４）　手話通訳士・手話通訳者の資格制度について　p 98～p 105
（５）　手話通訳業務について　p 105～p 108
（６）　社会的に解決すべき問題　p 108～p 112
（７）　緊急時の対応について　p 112～p 116
（８）　手話協力員・職業相談員に関して　p 116～p 119
（９）　新型コロナウイルス感染症に関して　p 119～p 124

（１）手話通訳者の養成制度について

現在の手話通訳者養成制度・事業は十分であると思うかの質問に対して、「そう思う」「ややそう思う」の合計が26.6％、「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計が68.8％となっている。前回調査に比べれば、「そう思う」「ややそう思う」は3.4％減って、「あまりそう思わない」「そう思わない」は2.4％増加したので、以前より悪化したことが、アンケート調査に表れている。

また、「あまりそう思わない」「そう思わない」の理由についても、「養成にかける費用に対して効果が十分に上がっていない」「養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である」の割合が前回に比べ増えており、「養成機関が適切でない」「養成にかける予算が十分でない」の割合が前回調査に比べて減っている。特に「養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である」が大きく増えていて課題であることが考えられる。

表４－１　現在の手話通訳者養成制度・事業は十分であると思いますか

	2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	55	4.4	72	4.7
ややそう思う	323	25.6	336	21.9
あまりそう思わない	530	42.0	777	50.6
そう思わない	308	24.4	280	18.2
無回答	46	3.6	72	4.7

表４－２　どういう点が十分でないと思いますか（重複回答あり）

	2015年　n＝838		2020年　n＝1,057	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
養成機関が適切ではない	181	21.6	198	18.7
養成にかける予算が十分ではない	309	36.9	287	27.2
養成にかける費用に対して効果が十分に上がっていない	377	45.0	519	49.1
養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である	289	34.5	521	49.3
その他	138	16.5	171	16.2

*割合は「あまりそう思わない」「そう思わない」の総和に対する割合

手話通訳者の養成制度は、1998年に作成された手話通訳者養成カリキュラムによって行われ、20年以上の実績がある。カリキュラムは、「基本・応用・実践」の３課程になっており、都道府県・政令市が実施している。予算の不十分さや費用対効果についての課題が指摘されている。

自由記述では、「講師の条件、養成等」が一番多く（184人）、講師陣の高齢化や人数不足、時間はとられるがボランティア程度にしか謝金が出ないため、なり手は減る等の記載があった。２番目は145人の「養成課程の内容・水準等」についてで、週１回では通訳を担える技術習得ができない、統一試験は合格できても地域で依頼できる技量がない、養成する時間が足りない、理解できないままカリキュラムを進めるため、十分に納得できていない等の記載があった。３番目は、133人の「養成講座・機関のあり方、整備、多様化等」で、事業が県で１カ所での開催なので、３年間通い続ける負担（移動時間、交通費、宿泊費）が大きい、コロナ禍による生活様式の変化から、広域でのオンライン授業やオンデマンドの活用が望まれる等の記載があった。４番目は、53人の「若年層の養成」で、大学のカリキュラムの中に組み入れる所がもっと増えたらいいと思う、若者を増やすためには募集の工夫だけでは解決できない、手話通訳という仕事で食べていける設置制度にすることが喫緊の課題である等の記載があった。全国手話研修センターでは、厚生労働省からの委託事業として「若年層の手話通訳者養成モデル事業」を実施し、若年層の手話通訳者や講師リーダー養成を行っている。手話通訳者の人材育成には、学生や若年層が継続して手話を学習できる環境を公的責任で整備することが求められる。

５番目は、47人の「奉仕員養成課程と終了後の学習」で、手話でのコミュニケーションが定着するための奉仕員養成カリキュラムの拡充や期間延長を望む、奉仕員養成講座で十分な力がついていない等の記載があった。

「養成制度」項目別記載者数（人）

1人で複数項目の計上もあり

1．養成課程の内容・水準等	145
2．養成講座・機関のあり方、整備、多様化等	133
3．奉仕員養成課程と終了後の学習	47
4．講座受講者の手話技術、意識等	44
5．養成課程修了後の就労・活動	43
6．若年層の養成	53
7．講師の条件、養成等	184
8．ろう者との日常的な交流の意義	34
9．通訳者養成のその他の条件	20
10．その他	167

〔自由記述より〕

1．養成課程の内容・水準等

＊「主婦のボランティア活動」から「職業」になってほしい。そのためにはきちんとした養成が必要。

＊手話言語がしっかり身につかないまま通訳になったため、高度な内容がわからなくなる。

＊手話の普及と通訳者養成は別の目的として考えるべき。現状では通訳者の数・質ともに確保できない。

＊受講生のレベルを揃えるために受講希望者にテストを行うが、それでは通訳者が増えない。門戸は広げて養成中に育てていくべきだ。

＊養成方法：「見極め試験」「進級試験」と各段階に試験があり、合格しないと次に進めない。そのため何年も同じ講座を受けることになり、モチベーションが保てなくなり、やめてしまう。

＊週1回では通訳を担える技術習得ができない。統一試験は合格できても地域で依頼できる技量がない。

＊養成する時間が足りない。理解できないまま次のカリキュラムを進めるため十分に納得できていない。

＊他の言語通訳に比べ養成にかける時間が短く、技術が未成熟なまま現場へ出ることになる。

＊長い時間養成講座を受けても現場では伝わらないことがままあり、通訳業務をしながらスキルアップを図るしかない。

＊机上の講習会では読み取りの技術は身につかない。読み取りができない通訳は表現も十分とは言えない。

＊テキストの文章を手話表現にかえる方法で教えてもらったが、実際には日本手話の読み取りができない。

＊何時間講座を受講しても日本語対応から抜けられない。日本手話が身に付くような「何か」が必要。

＊養成の内容が実際のろう者の手話から離れており、学べば学ぶほど伝わらない。

＊ろう者は日本手話のできる通訳者を望んでいる。そのためには指導方法、講師、講習時間をもっと充実させる必要がある。

＊養成講座終了後の手話通訳者全国統一試験（以下、統一試験という）合格率が低い。

＊統一試験に合格できる技術を身に付けられるようなカリキュラムと指導力。

＊合格率が低い原因を研究し、カリキュラムの見直しや拡充が必要。

＊受講生のレベルが近年落ちている。合格率も低迷している。講師として頑張っても、限られた時間で合格レベルまで上げるのは難しい。

＊養成講座を受講し統一試験に合格した人でも通訳ができない。技術、通訳のあり方、対人支援の考え方、

技術が不十分。
＊養成中に現場の見学、先輩につく、先輩の様子を見る、などが必要。
＊実践的な学習方法と学習時間を増やす必要がある。
＊テキスト上の演習ではなく、実際の現場と同じような研修や実演ができるようにしてほしい。
＊実習制度が必要。
＊通訳派遣された時の心得や動き方などもっと講義されてもいい。技術メインになっているように思う。
＊実際の通訳活動を見すえ、対人援助やろう者の生活や文化を理解できるような内容が必要だと思う。
＊通訳技術的なことばかりが先行し、ろう者の歴史、寄り添う気持ちやモラルが身に付いていない人も多い。
＊技術だけでなく障害について幅広い学習が必要。重複障害や認知機能低下についての学習も必要。
＊発達障害を持ったろう者が居る。そのようなろう者への支援は今のカリキュラムでは無理がある。“対人援助”の学習も含めていく必要を感じる。
＊通訳としての心構えや対象者に通じる表現を身につけていく必要がある。
＊通訳では、手話の技術よりも相手の立場を想像し理解するという対人援助的スキルが必須と感じる。今のカリキュラムや試験では手話さえできれば良いという雰囲気がある。
＊通訳という考え方をしっかり意識する教育が必要。聞こえてきた話をそのまま伝えるのでなく、ろう者に合わせた伝え方、意訳のしかた、相手を観察し、その人に合わせた通訳ができる力をつけるカリキュラムが良い。
＊今後専門分野で通訳を必要とする聴覚障害者が増えると思う。医療、教育、災害、芸術等々の専門知識に対応できる人材の養成が必要。
＊養成を担当している事業所によってカリキュラムの時間数や修了条件が違う。
＊テキストの見直しが必要と思われる。
＊カリキュラム等の全国統一ができれば良い。

２．養成講座・機関のあり方、整備、多様化等

＊養成機関が１カ所しかないので遠方の人は参加できない。
＊事業が県で１カ所での開催なので、３年間通い続ける負担（移動時間、交通費、宿泊費）が大きい。
＊もっと県内各地で通訳者養成できる体制がほしい。都市部と遠隔地では、講座に参加できる条件が違う。SNS等使って平等に学べる場所がほしい。
＊土曜日または日曜日だけの講習なので、幅広い人の申し込みが望めない。
＊通訳者養成の人数が少ないため、今は県に１カ所だが、もっと開設すべき。
＊子育て世代こそ必要な年代なのにカリキュラムに無理がある。柔軟な補講制度やカリキュラムを望む。
＊仕事を持つ人、主婦も参加しやすいような養成講座にしてほしい。
＊通訳を労働として見なすなら、きちんと専門機関で教育すべきだと思う。
＊職業としての手話通訳者を育てる専門性の高い講座、制度が必要だと感じる。
＊専門的分野に分けて養成を行う。専門知識のある人がより深く専門的に学び養成していく。
＊専門学校、短大、大学等で専門的に養成すべきと考える。
＊手話通訳だけでなく相談支援も担当できる専門職を、４年制大学で養成する。
＊通訳者養成は国の学校教育の中に入れて保障しなければならない。
＊大学、専門学校などで養成するには、卒業後に収入をきちんと得られる仕事が必須。
＊若い世代のニーズに応えていくためには、大学などでの養成や地域と大学のコラボレーションが必須。
＊現在の養成制度では若い人を確保できない。高等教育で手話通訳者の養成を行い、実技・講義のカリキュラムの拡大が必要。資格を国家資格化にすべきである。

＊福祉行政ではなく、教育分野で行うべきと思う。
＊今後、高等教育機関での養成の拡充と地域での養成のすみ分けの議論、考察をさらに進める必要がある。
＊専門分野別での通訳者養成が足りない。
＊いろいろなレベルに合わせたカリキュラムや職業ごとの専門的な養成講座があれば勉強になると思う。
＊看護師、介護師が受講しやすい方法を考えてほしい。
＊オンライン＋スクーリングのような新しいシステムも必要ではないか。各地域での受講生の減少と講師不足の問題解消にもつながる可能性も。

３．奉仕員養成課程と終了後の学習

＊奉仕員から通訳者につながらない。制度設計に問題ありと思う。
＊奉仕員養成講座の受講生は50～60代が多く、修了後、通訳者養成から通訳者登録につながらない。
＊奉仕員養成講座で十分な力がついていない。受講者の年齢が高い。受講料が無料のためか、のんびりした雰囲気。
＊手話でのコミュニケーションが定着するための、奉仕員養成カリキュラムの拡充や期間延長を望む。
＊奉仕員養成講座修了で手話通訳者養成に行ける技術に育っていない。カリキュラムや講師養成の見直し等必要ではないか。
＊奉仕員養成講座修了後すぐに通訳者養成講座を受講する人が多いが、受講生のレベルに格差があり、ついてこられない人が多い。個別のフォローもなかなかできない。真剣に通訳者を目指す人にとっては、ものたりない講座になっている。
＊奉仕員養成講座は「手話って何」「ろう者と話してみたい」と思って参加される方がほとんど。カリキュラムの内容が盛りだくさんでついていけないという声もある。興味を持ちつづけて、通訳者へつなぐことができるにはと、いつも悩む。
＊奉仕員養成を修了しても、通訳者養成のレベルに達していない人の受け皿がない。
＊奉仕員養成終了後、通訳者養成を受けるまでの間の学習の場が必要であると思う。
＊奉仕員養成の修了後通訳者養成にいくまでの間のフォロー体制がない。奉仕員→手話サークル→通訳者養成という流れもあるが、手話サークルでは担いきれない。制度として考えてほしい。
＊奉仕員から次の通訳者のレベルが急に難しくなるため途中でやめていく人が多い。もっと地域での学習会を増やして奉仕員も通訳できるようにした方が良い。
＊奉仕員講習レベルと通訳養成レベルに差がありすぎる。中間的な講座の工夫が必要。しかし予算不足から実施できない。
＊奉仕員養成講座の後から、事業として「ステップアップ講座」を行っている自治体もあるが、奉仕員・通訳者講座と同様、厚生労働省の養成カリキュラムに組みこまれるべきである。

４．講座受講者の手話技術、意識等

＊手話を学びたい人は多いが、通訳に結びつく人が非常に少ない。
＊手話通訳を目指したい、養成を受講したいと思う人がまず増えない。手話通訳者の身分の問題か。
＊ボランティア、奉仕というイメージが先行しているため、職業選択の上位に手話通訳が出てこない。
＊ボランティアの域を超えられない意識と技術。
＊受講者はほぼ主婦層である。
＊手話を学びに来る人は高齢の人ばかり。何年か後には通訳できる人が地方ではゼロになるのでは？
＊ある程度の年齢になってから学ぶ場合、現在の週１回２時間という養成では限界がある。
＊人材が育ちにくい。カルチャー的に参加されている。
＊受講者の意識が低く、通訳者として動くようになるまでのハードルが高く、効果が低い。

＊ボランティアの気持ちからスタートしている人が多いので、通訳養成の厳しさ(「養成」を受けただけで合格するものではないこと)が理解してもらえない。
＊受講生のレベルがまちまちで理解できないまま参加している人が多いと思う。
＊受講生の意識のズレ、差が大きい。「手話通訳」という肩書きを希望するのか、何故手話通訳を必要とするのか理解が不十分なまま、技術のみを求めている人も増えている。
＊通訳者の資格を得るメリットがない。ほかに安定した仕事をして、手話は趣味程度でよいと思う人が大半。
＊養成課程に上がる試験に合格する人が少ない。養成課程まではある程度の人が進めるようにし、登録試験でふるいにかければよいのでは。
＊技術が伴なわないまま養成講座に進むため、通訳技術まで入れない。その状況で統一試験に受かっても通訳者として使えない。
＊通訳者養成は、以前は市町村で通訳経験があったり、サークルでろう者と交流してから入っていた。今は奉仕員養成修了後すぐに通訳者養成に来る人がほとんどになっている。
＊あまりにもろう者と関わりが少ない受講生。手先の技術ばかりで、ろう者を見ていない。

5．養成課程修了後の就労・活動

＊いくら養成してもボランティア的身分。専門職につながらない。生活に十分な給料の保障がない。
＊終了後に雇用につながらないので、若い人が来ない。
＊受かってもそれだけ時間をかけたのに、仕事としての保障が低すぎる。
＊熱意のある受講生が続けられない、通訳者にならないのは、やはり身分保障が低いからだと思う。
＊養成機関で学んだ後、活躍の場が地元になく、やむなく他都道府県へ移る人を何人も見ている。
＊理想は、専門教育機関が増えること。そこで学んだ後確立した仕事として手話通訳者に就けること。
＊若い人が手話通訳技術を習得し就職できる仕組みをつくらなければ、担い手不足で制度が運用できない。
＊やはり通訳士の国家資格化と正規雇用が必要。手話が言語であるならば専門機関での養成が望ましい。

6．若年層の養成

＊若年層の取り込みができていない。
＊次世代を担う通訳者の養成、数が増えないことに対する検証と対策。社会的地位向上に向けた取り組み。
＊通訳者の若返りは根底に雇用問題がある。
＊養成講座を受けた後、若い人が定着しない。子育て、夫の転勤にともなう引っ越し等。
＊手話通訳で生計を立てていけるような事業が少なく、若い手話通訳者が育ちにくい。
＊今の若い人は働かなければ生活できない。登録通訳者の収入では新たに通訳者になる人がいない。
＊働いている若い人が学ぶ場所が少ない。地域の講習会に働いている若い人はほぼいない。
＊若い人は仕事に追われ、手話を学びたくても、時間的・経済的余裕がない。
＊養成制度を利用できる条件が厳しく、若い人が受講しにくい。完全無料にしてほしい。
＊通訳者養成の専門学校のようなものも必要だ。
＊大学のカリキュラムの中に組み入れるところがもっと増えたらいいと思う。
＊若者を増やすためには募集の工夫だけでは解決できない。手話通訳という仕事で食べていける設置制度にすることが喫緊の課題である。
＊行政や民間会社で手話通訳者の正職員化を実現しないと若い人たちの職場を確保できない。
＊もっと企業の中での雇用や病院とかに設置がないと、若い人は誰も手話通訳者を目指せない。

７．講師の条件、養成等

＊講師陣の高齢化。講師の人数不足。
＊講座を増やしても、指導できる講師が少ない。講師単価も安い。
＊時間はとられるが、ボランティア程度にしか謝金が出ないため、なり手は減る一方。
＊講師の高齢化と、世代交代のタイミングの難かしさ。
＊指導者不足、オーバーワーク、担い手不足。地域に偏りがある。
＊講師の指導力不足。現場と指導カリキュラムの不一致を感じる。
＊講師やアシスタントの教える・育てる力にバラつきがある。
＊講師を担う人材の不足、力量に地域格差がある。
＊講師のレベルが低すぎる。手話ができる・通訳ができるというだけで講師を担ってきた結果がこれ。手話を言語として学び、教授法も学んだ者がきちんと講座を担当すべきだ。
＊講師育成のカリキュラムや予算が不十分である。
＊講師の基準について全国統一できれば良い（講師資格が地域によりバラつき）。講師講習の内容の充実。
＊講師養成は通訳理論・技術とともに、ろう者をもっと知る内容にしてほしい。
＊講師が学習する場が少ない。平日は仕事、土日も通訳や会議等で忙しい。
＊講師養成のための研修が必要。手話研修センターで行っているが、遠方からは参加が難しい。
＊勤めながら年８回、各回１泊２日×３年間（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）の講師講習には通えない。通信制や地元の養成講座でのOJT等、指導者になれる方法をもっと幅広くしてほしい。
＊講師が十分な知識、技術を習得できるような制度、また講師となった後に十分な給与を期待できる仕組みが必要だ。
＊講師間の交流、意見交換がもてず、共通理解ができにくい。もっと講師のレベルアップを目指したい。
＊指導者研修を各県で行えるように。
＊ろう講師の人材不足が課題。「手話による」ろう講師養成カリキュラムを望む。
＊奉仕員養成は地域のろうあ者が担うが、みな70才以上で、自分たちが使う手話単語を教えることはできるが、言語として理論的に説明できない。日本語の習得が十分でないろうあ者が指導書を参考にするのは厳しい。
＊ろう講師の力量が地域でかなり違うので全国で統一すべき。

８．ろう者との日常的な交流の意義

＊講習会以外で手話を使う機会はまったくないという人がほとんどである。
＊ろう者を抜きにしての学習はありえない。ろう者との交流やろう者の生活から学ぶという体験をしていない通訳者が多く育ってきているように感じる。
＊交流によって手話を見る力や、ろう者への理解・知識を身につけてほしいと思う。
＊受講生の地域における活動がない。講習会のみ受講し通訳者になっても通じない、読めないようでは困る。
＊奉仕員養成修了後そのまま通訳者養成の受講を勧める講師が多い。ろう者との交流や手話サークル活動もせず通訳者を目指すことに危機感を覚える。
＊ろう者の自然な手話を学び、もっと手話でのコミュニケーション能力をつけてから通訳者養成を行うべき。
＊ろう者同士が日常使用している手話や文化的背景等を十分理解しておく必要がある。利用者から「通訳の手話がわからない」と言われることがよくある。
＊ろう者との交流が少ないまま通訳活動がスタートしてしまう。ろうあ運動と手話通訳の仕事は切り離せない。中高年のろう者は暮らしにくさをかかえている。そのことを学ぶことが手話通訳者にとって大

切なことだと思う。
＊聴覚障がい者のくらし（運動の歴史）を学ぶ場を養成の中で位置付けることが大切。
＊現場で実際に活動する手話通訳者が一向に増えないのはなぜだろうか。
＊奉仕員養成と通訳者養成の間に聴覚障がい者と一緒に学ぶ期間があるほうがよい。以前は手話サークル活動で学んできたが、最近は手話で自由に会話ができる前に、聴覚障がい者との交流ができていないままで通訳者養成を受講できるシステムに疑問を持っている。
＊手話サークル活動に興味のない方も多い。どうつないだら良いのか、悩む。
＊奉仕員養成終了後の人たちに聴覚障がい者とのかかわりを続けてもらうためにはどうすればよいか。いつの間にか消えていく人が多い。
＊私の場合はサークルで育ててもらった。ろう者との交流から生まれた。また災害の体験からも通訳を目指した。もっと私たちが魅力を伝えていかなければと考える。
＊せっかくのいいテキストも、手話技術のみを高める内容だったり、試験対策用の活用のされ方をしていた。聞こえない人の問題がダイレクトに伝わってこない。講座だけでは聞こえない人のくらしや困っていること、実際の生活の様子が伝わらない。生きた手話が使えないと思った。

9．通訳者養成のその他の条件

＊初心者から通訳者試験までが遠すぎる。モチベーションが続かない。
＊養成期間が長くなって統一試験を受けるまでに、疲労してしまうのでは。
＊手話通訳者の社会的評価が上がらないため養成につながりにくいと考える。
＊翻訳技術がメインで、通訳者としてのあり方については講師の力量に頼っている。通訳は翻訳技術以外の部分も担っているが、その部分は通訳試験合格後自ら考えて行動しなければならず、負担は大きい。
＊養成講座への参加者が少ない。修了後にサークルに入会したり活動に参加する人がほぼいないので、人材が育たない。今後、世代交代ができるのか。継続して手話を学んでもらうためにはどうしたらいいか。
＊まず手話言語を日常会話として習得した者を増やすべき。奉仕員→通訳者では受講者の意識が追いつかない。
＊個人差があり、本人のやる気や努力が必要だと思う。講習会だけでは現場で対応できるまでの技術は正直身につかない。
＊手話通訳者を志す人が減ってきている。手話を始める年齢が遅くなっている。

10．その他

＊学習中の人たちと積極的に関わろうとするろう者が少ないと思う。
＊地域の聴覚障害者に通訳者が必要という意識がみられない。
＊通訳者を養成するのは、健聴者だけの役割ではないと思う。
＊聴覚障害者からの積極的な働きかけがとても大切。手話を必要とする立場からの動きは、手話通訳者を目指す人のモチベーションアップに欠かせないと感じる。
＊聴覚障がい者団体（当事者団体）の協力が重要だと思う。
＊手話通訳を行うとはどういうことかを理解せずに受講している人が多いように思う。通訳者を増やすことは大事だが、養成講座を受ける前の段階でもっと環境や文化など学びたいものがあった。中途半端に受講するので、途中でやめてしまう人も多いのではないかと感じる。
＊現役の通訳者自身も「通訳の魅力とは何か？」と改めて初心に返ることも必要なのでは。それに加えて通訳の負担を減らし、生き生きと通訳活動ができる環境になることを願いたいと思う。
＊養成の中でけいわんについて知る機会が少なすぎる。また、けいわんになった人をどうやって復帰させるかの良いモデルが少ない。復帰についての理解も足らない。

＊手話という言語を体系だてて学習する仕組みとろう講師の養成、教材作りが必要。日本語文に引っぱられて、ろう者が普段使わない手話表現となってしまった教材は、抜本的な見直しを行わないと言語として通じないという課題が大きい。
＊学術・医療・裁判等、専門分野の通訳者を育成、弁護士のように、○○に強い通訳者。
＊通訳者は女性が多いので、男性の通訳者を増やすことができればいいと思う。
＊他県、他地域での養成事業（例えば講師の状況や、開催地域の検討方法、実習時に協力依頼している団体について等）の様子を知りたい。
＊研修医のように実習的な期間を設けてはどうか。１年間は登録しても研修期間とするなど。
＊新人が１人で通訳を担当するのは荷が重い。合格後の通訳の実践（現場研修）と現任研修がシステム化されると良い。
＊手話通訳者になってからの勉強の場が定期的に必要。
＊講座のみで終わるのではなく、講座終了後先輩通訳者について学ぶOJTが必要だと思う。
＊養成後に通訳者の手話の技術を高めるための育成制度があってもいいと思う。
＊資格取得が通訳者養成のゴールではない。合格後研修についても養成の一環としてカリキュラム作りをしてもらいたい。
＊言語修得の難しさを日々感じる。資格取得後の研修を充実させる必要がある。
＊障害者差別解消法、全国に拡がりつづける手話言語条例。新しいステージに立った権利の確立を目指すには、国や地方自治体に予算をつけさせること。手話言語法制定に力を入れること。TV放映などで「手話言語法」の宣伝が国民にむけてできると良いのだけれど。日本財団からお金出してもらえないのかな。何をするにもまず予算の確保です。
＊カリキュラムが、手話言語条例や遠隔手話サービス等、社会的な広まりに対応していない。管轄は厚生労働省だが、文部科学省としても教育機関に組みこむ方向を考えねばならない。家庭の主婦を対象とした手話奉仕員養成でスタートした時代とは背景も変わってきている。専門技術者として養成する制度への転換期にあると感じる。
＊「新しい生活様式」に沿った社会は、従来の養成のあり方・制度では対応できなくなる恐れがある。確実な保障のためには国の法律が必要。このままいけば手話通訳者は絶滅してしまう。手話通訳者自身が通訳制度を守るだけでは不可能。
＊養成講座に通いたくても仕事が忙しくて通えない方も多い。国から各企業へ、講座のために休んだ時の保障制度を設けてほしい。
＊養成講座を受けることに専念できるよう受講者の生活保障が必要。もしくは資格取得後には見合う条件の職があること。
＊年齢の低い時から手話を義務教育として学べば、大人になるまでに一時手話を止めていてもまた思い出す。義務教育化を早急にすべき（比准をしていてもそれ以上進んでいないのが問題）。
＊本来は医療職や弁護士のように法的根拠に基づいて養成、資格付与されるべき専門職だと思う。
＊養成に関わる支援として、受講料は無料であっても講師に謝礼が出せるような自治体の支援を願う。

（２）手話通訳者の設置制度について

現在の手話通訳者の設置制度について十分であると思うかの問いに、「そう思う」「ややそう思う」を合わせると18.1％、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせると78.8％となっている（表４－３）。十分でないと考える理由として、「設置されている手話通訳者が正規雇用ではない」が71.3％で最も多く、次いで「設置されている機関・場所が十分ではない」が49.3％である（表４－４）。

自由記述では「雇用形態・労働条件に関するもの」が200人と最も多く、「業務内容や業務量、役割」が96人、「設置が望まれる機関・場所」は84人となっている。非正規職員は給与が低い、昇給がない、などに加えて単年度や定められた期間の雇用であることが多く、経験を積み重ねることや他の職員との情報共有、業務内容等について上司と話し合うことも難しい環境におかれている。業務内容については、担当する職務が曖昧で相談できる人がいない、庁内の手話通訳のみに限定されている、相談支援の役割も担っているがどのようにすればよいか悩む、他の事務も担当しているために負担が大きいなどの意見も多い。自治体の人口規模や施策、障害福祉関連業務の委託等により、地域によって雇用された手話通訳者が担う業務や役割はまちまちであることが分かる。専門的な知識や技術が必要な仕事であるにも関わらず、不安定な雇用条件であり、職務内容が明確ではなく、業務について相談や提案ができる環境が整っていない。これらが人材不足や後継者が育たないことと関連していると考えられる。

厚生労働省の障害保健福祉関係主管課長会議資料（令和２年３月）によると、平成30年度末時点で手話通訳者設置事業の実施体制を有する市区町村の割合は全国で39.7％（692/1,741市町村）となっている。障害者総合支援法の地域生活支援事業の中で市町村必須事業と位置付けられているにも関わらず、依然として実施する市町村が半数にも満たない現状である。安定した雇用条件と働きやすい職場環境の体制整備が求められる。

表４－３　現在の手話通訳者設置制度は十分であると思いますか

	2015年　n ＝1,262		2020年　n ＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	23	1.8	35	2.3
ややそう思う	151	12.0	243	15.8
あまりそう思わない	617	48.9	819	53.3
そう思わない	440	34.9	392	25.5
無回答	31	2.5	47	3.1

表４－４　どういう点が十分でないと思いますか（重複回答あり）

	2015年　n ＝1,002		2020年　n ＝1,165	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
設置されている機関・場所が十分ではない	573	54.2	597	49.3
設置されている手話通訳者が正規雇用ではない	810	76.6	864	71.3
設置されている手話通訳者が常勤ではない	464	43.9	476	39.3
設置されている手話通訳者の資格が適切ではない	147	13.9	146	12.1
その他	105	9.9	125	10.3

自由記述「設置制度」項目別記載者数（人）

1人で複数項目の計上もあり

1. 設置が望まれる機関・場所	84
2. 雇用形態・労働条件	200
3. 設置日数・時間	27
4. 業務内容・役割、業務量	96
5. 業務の専門性	29
6. 配置人数	44
7. 関係者の理解	40
8. 設置制度の周知	20
9. 設置状況の格差	73
10. 人手不足・人材難・後継者問題	72
11. その他	99

〔自由記述記載より〕

1．設置が望まれる機関・場所

＊必要な時に必要な通訳がどこでも受けられることが理想。少しずつでも設置が増え続けてほしい。
＊公的機関や病院には常駐すべき。
＊医療機関への設置が急務。難しければ、リレー（オンライン）通訳等を！
＊地域の県立・市立病院に手話通訳者の設置があれば今回のコロナ禍に対応できたのではないか。
＊医療機関、ハローワークには設置場所に合った専門技術を持つ通訳者が必要。
＊公的な場所以外の病院、銀行などにも設置が進んでほしい。
＊公的機関の設置はもちろん、商業施設など市民が利用する場所にも設置を義務付けしてほしい。
＊遠隔が進んでいるが、対面の通訳を必要とするろう者もいる。行政機関・病院には通訳の設置を。
＊もっと多くの機関で通訳者が設置されると聴覚障害者の生活も豊かになると思う。
＊派遣ですべて補うより、必要な場所には設置されていることが良いと思う。
＊広域設置では地域の特性が把握できず、十分な意思疎通支援ができない。
＊福祉の枠でなく、行政機関や医療機関がそれぞれの責任で手話通訳対応をするべき。障害者差別解消法ができても実質的状況は変わっていない。合理的配慮が逃げ道にならないようにすべき。

2．雇用形態・労働条件

＊現在の一番の問題。会計年度任用職員となり、勤務時間、業務内容は同じだが、年収は下がる。
＊最大週３日まで勤務の会計年度任用職員で、社会保険は加入対象外。
＊設置だけの給料では生活できず、ダブルワークをしている。せめて週休３日を週休２日にしてほしい。
＊ボーナス、昇給、退職金はない。将来が不安。転職するにも年齢が危ういので、早くどうにかしなければ…と思っている。
＊若い通訳者を増やすためにも、副業ではなく、自立して生活可能な雇用形態にしてほしい。
＊正規雇用でないため、制度に対して柔軟に対応できない面がある。
＊正規雇用でないと緊急時の対応などがしにくい。
＊身分保障が不十分なわりに夜間の緊急対応もあり、重労働だ。研修の場もない。
＊非正規雇用の立場なのに全責任を負わされる感じがする。

＊雇用期間が３年と決まっているため、モチベーションの維持、長期的な事業計画が企画できない。
＊正規雇用でないため受けられる研修が限られておりスキルアップできない。業務も限定的である。
＊非正規雇用のため聴覚障害者関連の事業・施策に参加できない、意見をいう場がほとんどない。
＊民間の派遣会社が入札により契約。自治体の雇用として通訳者を設置してほしい。
＊専門職として正規雇用が望ましい。
＊正規雇用で「手話通訳者」という名を、賃金等級表の上級に位置づけたら「やりがい」ができる。目ざす職業にも入ると思う。
＊設置通訳者がいない市町でも手話言語条例が施行されている。まずは正規の設置から。
＊条例制定などで手話通訳の社会的認知や理解の広がりは実感するが、設置通訳者の身分や待遇などは10年前、20年前と変わってない。

３．設置日数・時間

＊設置が月に２回だけでは少なすぎる。
＊聴覚障がい者は通訳者の勤務日にあわせて来庁しなければならず、合理的配慮に欠ける。
＊設置時間が短いため、ろう者がその時間帯に来庁するのが難しい。
＊利用者数を考えると、設置日時の限定は仕様がないことだと思う。
＊週２日しか通訳がいない。不在日は、窓口にタブレットを設置してはどうか。
＊限られた時間しか通訳者がいないため、TV電話などの整備も必要だが、人と人とが話す中で見えてくる問題もあると思う。

４．業務内容・役割、業務量

＊設置通訳者の役割が不明確。
＊役割があいまい。相談支援も担うのか。養成講座、各種講座も担うのか。
＊他業務をしながらの対応で、通訳としての業務に重きをおいてない自治体が多い。
＊窓口にいても、実際に通訳をする時間は少ない。ほとんどの時間は事務補助をしている。
＊来庁者の通訳のみ行えば良いという考えを改めてほしい。もっと違う役割や業務があることの周知。
＊設置ということばに縛られて窓口や役所内での業務に限定されている。専任通訳者という名称を広め、専任の業務ができるようにすべき。
＊聴覚障害関連の職務内容が増加しているが、設置者の人数が増えないので余裕を持った仕事ができない。
＊昼間に活動できる登録通訳者が少ないので、自ら出かけると設置場所での通訳がおろそかになる。
＊市長などの会見の通訳も設置が担当しているので、通常業務のほかに業務量がふえ負担が大きい。
＊市障害福祉課に設置され、申請等の手続きや他の課に同行するが、通訳業務の域を出ない。
＊夜間、休日も携帯を持たされて、呼び出しに応じて通訳に行く地域もある。このような地域では後継者が育たない。
＊設置通訳者には、保健師や相談員が聴覚障害者宅へ訪問する際の同行通訳も必要なのではと思う。
＊さまざまな理由で通訳者設置場所へ来られない聴覚障害者宅へ訪問し、情報提供ができるようになるといいのでは。
＊設置通訳者は障害福祉課の業務しかできない。市長の記者会見の手話通訳や住民に発信する情報（HP等）の手話通訳・翻訳も課を超えて柔軟にできるよう条件整備を構じてほしい。
＊本市の設置は正規職員で自由度も高いため、庁外通訳はもちろん、家庭訪問しての支援などもできる。
＊専門職でありながら正規職員ではないため、主体的に動くことができずストレスである。
＊業務が通訳だけではない。職員としての対応や意見が求められるので、ある程度は教育を受けたい。

＊設置されている側としては、もっと自分の技術を上げるための研修や打ち合わせの機会がほしい。
＊設置通訳者の技術やコーディネート力等研修を受ける機会が保障されていない。
＊「手話通訳のできる事務員」として雇われ他の事務仕事もあるが、通訳業務・相談業務優先という職場の理解がある。

５．業務の専門性

＊それなりの技術は必ず持っていてほしい。募集しても申込がない場合に「無資格可」としないでほしい。
＊資格のない方は、設置として業務を担わないでほしい。
＊少し手話がわかる非正規の職員が間違えた対応をしてしまったこともある。あいさつ程度ができるだけで手話ができるというような認識は困る。
＊専門職としての雇用を！士なのか者なのか奉仕員なのか、利用者の立場にたった判断がほしい。
＊記者会見の対応もあり高度な技術が必要である。手話通訳士の資格が必要だと思う。
＊設置通訳者の技術向上が必須であると考える。
＊ケースワーク等の相談対応・支援の専門性が必要だということを制度上も、職場でも認識されることが大事。
＊設置通訳者がソーシャルワーカー的な働きをせざるを得ない状況がある。現状でソーシャルワーカー有資格でかつ手話通訳資格を求めることは難しい。この環境をどう整えていくか。
＊設置通訳者は、通訳技術のみならず、相談技術やいろいろな知識が必要となってくる。他の専門職はそれぞれ研修があるが、手話通訳者の研修は少ないと思う。
＊設置通訳者の専門性研修の場を増やし、専門職として認められるようになってほしい。
＊相談支援に関する知識・経験や講座運営など設置の業務を行うための養成カリキュラムも必要だ。
＊設置通訳の専門職としての位置づけを、国から全国の自治体に通達してほしい。

６．配置人数

＊複数人の設置が望ましいと思う。
＊業務量が多すぎる。一人では担いきれない。複数の正規職員での業務分担が必要。
＊１人設置のところは、休みを取ると手話通訳ができる人が誰もいなくなってしまう。
＊複数設置で出張（派遣）通訳にも出られるようにしてほしい。
＊非正規、週30時間の１人設置。訪問や病院通訳、担当者会議などで外に出ることも多く、「来所したのに通訳がいない」との不満多数。２人体制にしてほしい。少なくとも開庁時間は必ず１人通訳者がいることが理想。
＊複数配置が望ましい。遠隔通訳の対応なども、１人だけでは荷が重い。
＊24時間情報保障のためには、設置通訳者１人では困難である。
＊職場内で手話に関する（技術、講座指導などの）相談ができるよう、複数配置になると良い。
＊単身設置のため、通訳業務上の悩み、葛藤などを共有できる仲間がいない。
＊聴覚障害者について相談できる上司がいない。問題が発生した時、１人職場では対応が不安である。
＊一人の設置で事業（コーディネート、講習会運営、相談、関連事務など）のすべてを担うのは厳しい。聴覚障害を理解した上での支援の相談相手がいない。
＊支援の専門性を高めていくために、集団労働の蓄積がされていく保障として３人以上必要。
＊設置通訳者のメンタルストレス軽減のためにも複数設置の義務づけを希望する。単数設置では、利用者や登録通訳者、関係団体等との人間関係を一人で背負うしかなく、心理的負担も大きい。体調を崩しても交代要員がなく無理してしまう、という悪循環に陥る。

７．関係者の理解

＊通訳業務に対する理解、ろう者に対する理解がない。
＊担当課員の理解不足。
＊職場で周りの同僚に仕事内容を理解してもらうのが難しい。
＊設置がいても筆談でOKと思う職員も多い。「きこえない」という障害を理解していない。市として新人に研修をしているが。
＊担当職員は数年での異動が多く、問題を共有するのが難しい。設置一人が抱え込む状況になりやすい。
＊上司が２～３年で異動となり、ろう者についての理解など初めから話していかなければならない。
＊聴覚障がい者の理解が広がっておらず現場任せで、その時々の上司の考えに左右されがちである。県の担当も代わるたびに最初からという状態がある。
＊設置されている機関や関係場所での理解が広まらない。都度、説明しているが、深まらない。
＊病院、就職、学校など、専門分野の人たちの理解を深めるためには、行政からのアプローチも必要か。
＊市に全く理解がない。派遣事務所と設置通訳を混同し、派遣事務所を設置しているから設置通訳者はいるという解釈になっている。
＊設置の意味や目的が理解されていないとただの“お飾り”になってしまう。
＊職場で部外者のような扱いを感じる。手話の話題がなされていても、内容を説明されることも意見を求められることもない。正規でない人には教えられない、説明できないというような雰囲気がある。
＊聴覚障害者の中には未だに地元での活動がないと通訳者として認めないという考えが根深い。資格があればどこでも対応できることを全国的に広めてほしい。

８．設置制度の周知

＊設置を知らない方々も多いので、もっと利用できることを知らせてほしい。
＊利用者は決まった人だけだ。世間話だけでもいいので気軽に来庁できることを周知できたら良い。
＊手話通訳設置、案内提示がないため、聴覚障害者に戸惑いが見られる。
＊ハローワークや病院、公共施設など、設置がいるならそれをもっと周知しないと、せっかくの制度がもったいない。ろう者もそれを知らずにいるなら悔しい。
＊手話通訳者の設置は増えているが、地域によってはろう者の利用がほとんどないところもあると聞く。ろう協からのPR、利用呼びかけを積極的にお願いしたい。
＊意思疎通支援事業の周知・理解は広まりつつあるが、設置事業に対する理解等が不十分。
＊正職の設置通訳者に期待する潜在的ニーズとして、その地域の手話通訳需要の「掘り起こし」を挙げる。今でも地域のすべての聴覚障害者に制度が十分に届いてはいない。

９．設置状況の格差

＊全市での設置手話通訳者配置を希望する。
＊設置のない他市町村のろう者が相談に訪れる。遠く離れている市役所に設置されている通訳者を求めていく。この現状を自治体は知ってほしい。
＊各市町村の設置状況など統一されておらず、雇用条件も違う。
＊市町村によって、身分や要項が違う。せめて県で統一してほしいと願う。
＊自治体によっては病院だったり、市役所だったり設置の数が非常に少ない。
＊地域格差がある。常勤の所と、週３日または午前中のみ等。「いつでも、どんな時でも」との目標には遠い。
＊市町村によって、設置の人数に差がある。行政によって通訳者に対しての考え方に差がある。
＊自治体によって差が大きい。理解ある上司、同僚がいるのはありがたいが、善意だけで継続していけるか心配。

＊地域によって設置通訳者が担っている仕事や動き方にバラツキがある。自治体の規模にもよるが。
＊役割や業務範囲が自治体ごとに異なっている。
＊地域によって実態に差がありすぎる。どこに住んでいても同じように設置がある状態になることが望ましい。
＊設置通訳者の業務を整理して、設置事業のモデル要綱を作成してほしい。専門職としての働き方を提示することで、自治体や上司によって異なる業務内容・範囲の基準ができる。そうすれば聴覚障害者がどこで生活しても同じ支援が受けられる。また設置通訳者のノウハウや経験を次の世代に引き継ぐことができ、安定した設置制度になるのではないか。
＊国の制度でありながら設置通訳者の業務にばらつきがあるのはおかしい。仕事に対する評価もばらつきがある。
＊設置通訳者の資格条件にばらつきがある。自治体が「手話ができれば良い」として、難聴者を採用している例もある。
＊手話通訳者への研修も地域格差が大きく、レベルの低さに受ける気力もなくなる。全国一律に適切な研修を受けたい。

10. 人手不足・人材難・後継者問題

＊欠員が出て募集しても応募がない。
＊若い手話通訳者がいないので、なかなかバトンタッチできない。
＊業務内容に対して採用条件が悪く、応募者がいない。
＊現在のような非正規雇用では、若い人材や男性の雇用が難しい。
＊手話通訳業務で生活できる仕組みを作ることが大切。若い世代が育たない職種には将来の展望はない。
＊人材不足のため一人配置が10年続いている。後継者がいない。
＊登録手話通訳者から採用されることが多く、肝心の手話通訳派遣ができなくなっている。
＊人材難により試験合格後すぐに設置に入ることも多く、運動的立場と行政的立場の調整ができず悩む人も多い。
＊手話通訳を職業とすることができないので、手話を学びに来る人は高齢の人ばかり。地域によっては何年か後には通訳できる人の数がゼロになるのでは。
＊正規職員としての身分保障をし、若者が選択する職業になってほしい。
＊設置通訳者の身分保障。若い人が安心して職につけ、自活できることが必要。通訳のできる若い世代はすでに仕事をもっていて、設置として入れる人材不足。
＊大学や専門学校などで手話通訳士として養成され、保健師のような待遇で採用されるようになれば、子どもが将来目指す職業になり得ると思う。

11. その他

＊そこに住むろう者が積極的に制度を活用して、より良い制度となるよう改善要求をしてもらいたい。
＊今は働いている通訳者が多く、数年後には、登録通訳者派遣制度は崩壊すると思う。早いうちに設置通訳者を増やし、専門的に通訳制度を担えるようにしたほうがよいと思う。
＊遠隔通訳契約をする自治体が増えている。設置通訳者が対応不可な場合のみ遠隔で対応するべきと考えるが、遠隔通訳のみで十分であると考える自治体が出ないよう注視していきたい。
＊例えば大きな病院など、聴覚障害者が多く訪れる所には手話通訳もできる職員がいると良い。
＊手話通訳者設置に特化せず、もっといろいろな場面に手話通訳のできる職員を増やしてほしい。専門的知識が必要な場所は特に。
＊設置事業で働く人には、研修の機会や専用の養成の場などが必要。JIAM（全国市町村国際文化研修所）

などのような市町村職員を対象とした研修機関に、手話通訳職員を対象にした研修を位置付けさせることも必要だと思う。

＊派遣事業と同様に設置事業にも国のモデル要綱を作成し、業務や定義を共通認識としてもちたい。

（３）手話通訳者の派遣制度について

現在の手話通訳派遣制度について十分であると思うかの問いに、「そう思う」「ややそう思う」を合わせると20.7％、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせると75.8％となっている（表４－５）。十分でないと考える理由として、「手話通訳者の人数が十分ではない」が72.4％で最も多く、次いで「派遣単価の見直しが必要」が45.6％、「派遣対象・範囲が限られている」が42.7％である（表４－６）。

自由記述では「派遣対象・範囲等」が87人と最も多く、「報酬、派遣単価・交通費」が78人、「通訳者の高齢化・若い通訳者の養成」は78人となっている。

「報酬、派遣単価、交通費」の例として、依頼者が現場に来なかった場合、30分待って帰るが、30分のみの支払いとなる、上限4時間の縛りがあり、それを超えた分は無償となる、交通費込みの１回単価なので、遠方や時間のかかる通訳は割に合わない、交通費が実費支給されないなどが挙げられていた。

手話通訳者の知識や技術を習得するまで長期間の学習が必要となるが、それに見合う報酬ではないことや有償ボランティアという考え方が強いこと、経験を積み重ねても昇給もなく、生活ができる収入とはならない実態が手話通訳者不足の要因となっていると考えられる。

表４－５　現在の手話通訳者派遣制度は十分であると思いますか

	2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	30	2.4	44	2.9
ややそう思う	188	14.9	273	17.8
あまりそう思わない	691	54.8	890	57.9
そう思わない	311	24.6	275	17.9
無回答	42	3.3	55	3.6

表４－６　どういう点が十分でないと思いますか（重複回答あり）

	2015年　n＝1,002		2020年　n＝1,165	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
派遣対象・範囲が限られている	470	46.9	498	42.7
派遣事業の予算が十分ではない	385	38.4	351	30.1
手話通訳者の人数が十分ではない	759	75.7	843	72.4
派遣単価の見直しが必要	477	47.6	531	45.6
その他	84	8.4	117	10.0

「派遣制度」項目別記載者数（人）

	1人で複数項目の計上もあり
1．人手・人材不足	69
2．報酬、派遣単価、交通費	78
3．平日昼間の通訳派遣	53
4．通訳者の高齢化・若い通訳者の養成	78
5．通訳者の収入・身分保障	68
6．通訳者の研修	33
7．関係者の理解・周知・啓発	38
8．派遣対象・範囲等	87
9．広域派遣	12
10. 派遣コーディネート	42
11. その他制度のあり方	56
12. その他	146

〔自由記述記載より〕

1．人手・人材不足

＊活動できる通訳者が少ない。
＊ろう者は高齢化で通訳依頼は増えているが、通訳者が増えない。
＊通訳者の高齢化。いつも同じメンバーが動いている。次の担い手をどう育てるかが課題。
＊圧倒的に男性通訳者が少ない。同性の派遣が望まれる用件でも対応できないケースもある。
＊有資格者は本業を持っている方が多く、依頼の多い医療場面へ派遣できる通訳者が極単に少ない。
＊経験の長い有資格者に負担が集中する。通訳者の健康が心配だが、やむを得ずお願いしている。
＊手話通訳者のみでは対応が難しく、奉仕員の派遣を行っている。奉仕員では技術的に不十分であり、情報保障ができているとは言い難い。
＊将来、登録手話通訳者の数が減少し、制度が成り立たないのではないかと思う。
＊有資格者だけでは、派遣制度が成り立たなくなっている。手話通訳者の養成が必要。
＊通訳者の担い手が減っている。業務の困難さに比して、保障や賃金が低い。社会での認知が弱い。

2．報酬、派遣単価、交通費

＊30分未満の通訳は0.5時間とみなされる。往復時間も含めると半日は必要があるのに。
＊通訳時間だけでなく、終了後の報告書作成・提出までを考えると派遣単価が安すぎる。
＊１日に２件等の仕事をする時、その間の待ち時間はお金に換算されない。
＊上限４時間の縛りがあり、４時間を超えた部分は無償となってしまう。
＊専門職という評価がないので報酬が低い。他の専門職（言語通訳者）と同じレベルまで上げるべきだ。
＊最低賃金は引き上がっても通訳費は上がらない。
＊交通費が実費支給されない。
＊交通費込みの１回単価なので、遠方や時間がかかる内容だと割に合わない。
＊全国ほぼ均一の派遣単価や報酬にすれば県をまたぐ派遣もスムーズに進むと思う。
＊担い手を増やすためには、派遣単価の見直しは必須。

＊資格取得は大変なのに派遣費が安く、若い世代に魅力を感じてもらえない。人材育成が困難。

３．平日昼間の通訳派遣

＊以前とは違い専業主婦が少なく、日中に活動できる通訳者の数が確保できなくなる。
＊有資格者のうち多数の人が仕事を持っており、平日の派遣を受けられる人が実際には少ない。
＊仕事がある登録通訳者は昼間に病院など大切な場所の経験ができない。技術の向上が望めない。
＊昼間に活動できる通訳者を育てたいが、養成講座の受講生も少なく、難しい。
＊平日の昼間に動ける人が少ないが、手話通訳だけで生活をしていくには報酬が少ない。

４．通訳者の高齢化・若い通訳者の養成

＊活動している登録通訳者は60～70代の高齢である。登録証を返還したいと申し出があるが、頼み込んで在籍してもらっている状況。10年後はほぼ引退しているであろう。
＊通訳者の高齢化が進み、年々、本人や家族の体調・介護などで登録者が減っている。
＊通訳者の高齢化がどんどん進んでいる。若い世代が参画できる領域になり得ていない。
＊若い手話通訳者の育成が急務である。
＊AIなど技術の進歩で通訳方法も多様化してきているが、まだまだ通訳者は必要だ。若い人たちが手話を学び、通訳者として活動ができる流れや環境作りが必要だと思う。
＊養成講座終了後の雇用や資格につながらないので、若い人が受講しない。
＊登録での派遣のような不安定な身分では、若い人たちが１つの職種として目指してくれない。
＊“派遣”では事業所から「勤務証明」を出してもらえず、いつも保育園の申請に落ちている人がいる。結婚し、出産しても続けられるような保障のある制度になってほしい。
＊金銭的にも十分なものがないと、プロは育たない。

５．通訳者の収入・身分保障

＊雇用関係がないため保障もない。定額の収入にはならないため通訳を辞めてパートで働く人もいる。
＊登録通訳の収入だけでは生活できない。そのためにせっかく育った通訳者が他の仕事に就いてしまう。
＊身分保障がないため、男性通訳者の少なさが改善されない。若い人のなり手がいない。
＊通訳派遣の収入がある程度ないと、結局、経済的・時間的に余裕のある人しか活動できない。
＊フルタイムで働いている人たちが仕事を辞めて手話通訳をするというのは考えられない。
＊通訳者を登録して必要なときだけ派遣するというやり方自体が不安定であり、職業として成立しない。
＊件数による不安定な収入では通訳者を目指す人は見込めない。せめて最低賃金を保障するなどの対策が必要。
＊身分保障をしっかり整えた設置通訳を増やしていくことが得策なのではと思う。
＊今回のコロナの影響で雇用契約のない登録通訳者に派遣依頼することができず、設置として全てを担うことになり、心身ともに疲へいした。
＊コロナ禍で感染拡大防止のため派遣が中止となり収入減となった。
＊コロナ禍でも病院の派遣は必要。今までもインフルエンザの予防接種を派遣元に要求してきたが、今回はそれを上回る不安な現場に何の保障もなく派遣される。今の制度は通訳者の使命感や優しさに甘えていると思う。
＊コロナ禍での通訳者派遣にともない、通訳者の感染リスクや保障など改めて不安定な登録制度のままで良いのかと感じる。
＊自治体が雇用することで、今回のようなコロナ感染症拡大にともなう通訳派遣時の補償も可能になる。

６．通訳者の研修

＊以前から登録されている人については、資格がないままで見直しも研修もない。手話通訳者としての仕事や役割など、認識が足りないまま担っている人が多い。

＊人手不足で技術が足りなくても派遣せざるを得ない。振り返りのための時間が保障されていない。

＊身分の保障がないのに技術力は自己努力で。高い通訳技術が求められる現場が増え、日々限界を感じている。

＊資格取得後に、通訳者の技術向上のための研修などのフォローをもっと実施してほしい。

＊スーパーバイザーによるOJTが行えるようになるのが理想。

＊ろう者からの依頼内容の高度化と通訳を見る目が厳しくなっているが、経験の浅い通訳者の技術や質が思うように上がらず苦慮している。

＊研修体制が県単位はあるが、市にはない。

＊都市部開催の研修等への交通費がかかる。

＊対人援助技術不足。

＊介護関係の通訳が増加傾向にある中、通訳者の知識、技術の向上が求められている。

＊専門分野別学習会を開いて欲しい。

７．関係者の理解・周知・啓発

＊聴覚障害者や社会（病院・警察・聴覚障害者の家族）等に、制度や通訳者の役割が知られていない。

〈行政〉

＊行政担当者の受けとめにより対応が変わり、依頼者や通訳者が困惑する。

＊担当職員が意思疎通支援事業、派遣事業を理解していないことが多い。

〈聴覚障害者〉

＊より多くの聴覚障がい者の方に利用していただくため、制度の周知が課題であると思う。

＊派遣を利用するろう者に偏りがある。

＊聴覚障害者側、聴者側、どちらに対しても、手話通訳者や派遣に対する理解が足りない。

＊無料ということで通訳以上のことを求める方がいる一方、税金であるという認識で遠慮する方もいる。

＊ろう者にとって通訳者があまりにも身近すぎて公的制度、権利としての通訳に関して認識が広がらない。それが「ボランティアさん？」という声かけなどにつながっているのではないかと思う。

＊利用者側の手話通訳者に対する理解不足（頸肩腕や倫理綱領など）を感じることがある。

＊ろう者自身通訳が必要と感じ、派遣数を増やさなければ行政は動かない。ろう者がカギ。本人が必要性を訴えなければ変わらない。

〈健聴者、市民〉

＊制度の周知が十分でない。派遣をろう者ではなく、聴者側から依頼してくるようになることが理想だが、公的機関からの依頼もまだまだ少ない。特に学校。

〈通訳者〉

＊登録手話通訳者の啓発も必要。まだまだボランティアとしての考えが見られる。

８．派遣対象・範囲等

＊休日も含め、夜間や緊急時についての体制、対応が確立していない。

＊通訳派遣時間の制限はなくし、十分な支援体制が必要である。

＊夜間休日を含め緊急派遣が可能な体制を作るべきか、利用者・事業者・通訳者で話し合うべき。

＊聴覚障害者の幅広い社会参加のため、派遣範囲の縛りがもう少しゆるやかになればと思う。

＊派遣対象・範囲の限定をなくすべきだと思う。買物はもちろん、デイサービスや飲み会にも広げていっ

てほしい。家族間の通訳でも、必要あれば可能にしてほしい。
＊利用者の生活の質の向上に資する研修や講座への派遣は、主催者に関わらず認められるべきだ。
＊手話通訳が必要なあらゆる生活場面で、条件を付けずに利用できる制度にしていくことが必要。
＊特別な理由がない限り県外派遣が認められない。ろう者の行動範囲は県内だけではないのに。
＊派遣要綱の内容が市町村によって格差がある。市町村手話言語条例の制定等でよりよい派遣事業が行えるよう改善できればと思う。
＊国や各自治体に要綱があるが、派遣対象・範囲の解釈が難しい。
＊障害者差別解消法ができて以降、事業所への市町村派遣が難しくなってきている。税務署、年金事務所等の公的機関も筆談対応までで、手話対応をお願いしても断られる。
＊障害の有無に関係なく、誰もが「いつでも・どこでも・安心して」利用できるような制度を希望。

9．広域派遣

＊高齢化で医療の通訳件数が増していく中で、登録手話通訳者の高齢化も著しく、対応できなくなるのではないか。近隣市で１つの派遣事務所を設け対応可能数を増やすなどが必要ではないか。
＊広域派遣（県内）が利用しづらい。
＊広域派遣は「県」が窓口になっているので、通訳者が決定するまで時間がかかる。
＊市町によっては在住の通訳者がいないため、近隣市町へ支援依頼することになっているが、動ける通訳者も限られている。
＊通訳者は県と複数市町に登録しているため、行事等重なるとベテラン通訳者の取り合いになる。広域派遣の調整が難しい時がある。
＊広域で手話通訳が必要な場合、派遣事業体によって制限があったり通訳単価が違うなどがある。

10．派遣コーディネート

＊病院などは、当日に依頼が来ることも多くコーディネートが大変。
＊企業への派遣（内容が特殊＝手話表現も特殊）には、通訳者になかなか応じてもらえない。
＊通訳者の技術不足でコーディネートが難しい。
＊いきなり１人派遣ではなく、１年くらいは先輩について経験を積めるようにしてほしい。そこで学べることがたくさんあると思うし心強い。
＊登録者は県、他市などいくつもの登録を持ち、コーディネーターは自分の市以外の活動を把握できない。健康面での注意も本人に任すしかなく心配。
＊件数の増加でコーディネーターの負担が何倍にも増していく。人員増や手厚い予算をつけてほしい。
＊派遣先で起きた問題や課題を相談できる場が少ない。個人で抱えることが多い。
＊コーディネーターの資質向上が必要。登録通訳者が相談しやすい雰囲気や環境にしてほしい。
＊担当者がろう者からの不安、不満をくみ取れていない。手話や通訳のことを十分把握できていない。
＊聴覚障害者社会のことを知らない者が派遣担当を担う地域もあり。
＊病院通訳で、一週間前までに申請がないという理由で、急病であっても利用を断る。設置通訳やコーディネーターの個人的意見が他職員へ影響し、制度が正しく運用されていない。

11．その他制度のあり方

＊自治体間で要綱を統一してほしい。登録通訳者が高額な謝金の依頼を選んで受ける。
＊派遣対象範囲に地域で格差があることに疑問を持つ。聞こえなくて手話通訳が必要な時はどこに住んでいても平等であるべきだと思う。
＊自治体ごとの格差是正（対象範囲、研修、技術、コーディネート力、報酬など）。国の基準が必要。

＊24時間体制の公的機関（病院、消防、警察）では独自の設置・登録派遣制度があってよいと思う。
＊コミュニティ通訳（病院や学校等身近な通訳）と企業での研修や高等教育での専門性の高い通訳とのあり方を考えていく必要がある。
＊ろう者の勤務先で、外部への情報漏洩など何かと理由をつけて通訳がつけてもらえない。そういう時の対応はどうしたらいいのか。
＊内容等により、依頼元に費用の準備をお願いすることがある。全て無料で派遣ができるとよい。
＊障害者差別解消法の関連で、「企業・団体が保障すべきもの」「公的予算で保障すべきもの」、手話言語条例等により「福祉行政以外の機関で保障すべきもの」等の整理が必要になってくると思う。
＊設置通訳者を置かず派遣事業だけを実施している市町村が多いのが課題。
＊派遣制度の充実より、雇用（設置事業）を拡充していく方が良いと思う。
＊身分保障のない登録通訳者が担う派遣制度では、災害時等に対応できないことがコロナで明確になった。雇用された通訳者中心の制度に変更が必要。

12．その他

＊依頼者の変容を感じる。若年層や子育て世代で手話通訳を依頼しない人が増えている。一方、高齢者は医療だけでなく、介護保険の利用など多岐にわたっている。
＊高齢化にともないリハビリ、病院、施設入所、介護保険に関ると長期化し、通訳の頻度が多くなるので、十分な予算が必要。
＊けいわんになった人への理解、支援が不足している。休む（又は仕事を減らす）→治療する→復帰するという流れが作れない。雇用されていても、けいわんになった時に労災申請をする人が減っていると感じる。なぜなのか知りたい。

（４）手話通訳士・手話通訳者の資格制度について

手話通訳士・手話通訳者の資格制度について、今回の調査では現状の良いに対して「そう思う」「ややそう思う」の合計が43.2％、「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計が49.0％となっている（表４－７）。前回調査より「あまりそう思わない」「そう思わない」が増加している。

表４－７　手話通訳士・手話通訳者の資格制度は現在のままで良いと思いますか

	2015年 n＝1,262		2020年 n＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	153	12.1	133	8.7
ややそう思う	425	33.7	531	34.5
あまりそう思わない	394	31.2	562	36.6
そう思わない	179	14.2	190	12.4
無回答	111	8.8	121	7.9

1989年から厚生大臣（現厚生労働大臣）認定の手話通訳技能（手話通訳士）試験が行われ32年が経過した。「厚生労働省令」第96号によると、手話通訳士試験の目的は、「手話通訳技能（手話通訳士試験）の実施により、手話通訳技能の向上を図るとともに、手話通訳を行う者に対する社会的信頼を高め、聴覚障害者等の社会参加を促進し、併せて手話の発展を図るとともに、手話通訳事業の適切な実施を確保し、もって国民の福祉の増進に寄与すること」とされている。

合格率は、過去最高で約33％、最低で約２％、直近の第31回試験では約11％であり、非常に難易度の高

い試験といえる。2020年度は、コロナウイルス感染症対策のため中止となった。これまでの合格者数は約3,800人だが、手話通訳士資格を持っていても手話通訳以外の仕事に従事している人が多い実態がある。

手話通訳者の認定は、都道府県・政令市が行うが、2001年度から全国手話研修センター実施の統一試験開始。2020年度には、44都道府県、5政令市が統一試験を採用し、手話通訳者の全国的な統一認定基準となっている。

自由記述では、「国家資格化」が一番多く4人に1人の208人が記載していた。国家資格になることで、正規職員等の雇用の安定、養成制度のカリキュラム化が進む等の記載があった。2番目は151人の「資格制度」についてで、資格制度の士・者の統合、手話通訳士の必要性等の記載があった。3番目は112人の「手話通訳士・者の身分保障」で、資格を取っても身分保障は何も進まず責任だけが重くなっている、有償ボランティアというイメージがあり、身分保障が不十分だと思う等の記載があった。4番目は99人の「試験制度」で、手話通訳士試験会場が少ない。士・者とも試験回数が少ない等の記載があった。5番目は80人の「現任研修、更新制度」で、合格後のフォローアップ研修や更新研修等の記載があった。

「資格制度」項目別記載者数（人）

	1人で複数項目の計上もあり
1. 専門的な認定制度の創設	24
2. 試験制度	99
3. 国家資格化	208
4. 手話通訳士・者の養成	37
5. 手話通訳技術	36
6. 手話通訳士・者の倫理	25
7. 手話通訳士・者の身分保障	112
8. 現任研修、更新制度	80
9. 資格制度、手話通訳士・者の違い	151
10. 手話通訳士・者の認知度	28

〔自由記述記載より〕

1．専門的な認定制度の創設

＊資格取得後、ある程度のスキルを維持し、社会的地位を向上させるための資格確認制度のようなものが必要ではないか。ある一定の年齢に達すると資格返上される通訳者がいるが、その判断を通訳者自らが悩み、結論づけるのはストレスではないか。ただ制度化するのは理想論であり、煩雑と思うが。

＊士と者の資格を1本化して、国家資格にしてはどうか。また、レベルは士と者の間くらいが良いのでは。その中で難易度や専門性の高い、司法・警察・政見放送・議会などは研修や認定が必要であろうと思う。

＊専門的な知識・資格を持った通訳者（士）が担当できる制度になると良いと思う（医療・介護など）。

＊年々手話通訳士に求められる通訳技術が上がっているように感じる。私は特に専門知識もなく、情報保障できているのか不安になる。ろう者の社会進出に合わせて、もっと専門知識のある通訳士を育てる必要があると感じる。

＊手話通訳士の専門領域について、もっと厳しい見方が必要ではないかと思う。その業に関わるための専門的知識を課すことが今後は必要だと思う。そうなれば国家資格化へとつながると思う。

＊政見放送や、専門性の高い通訳のできる通訳者を研修等を行って、増やすべきではないか。

２．試験制度

＊手話通訳士の合格率が低い。不合格者の得点や合格ラインを示してほしい。

＊通訳士試験の受験会場が少なすぎると思う。地方から受験する交通費、往復時間の負担が大きいので、各都道府県で受験できるようにしていただければと思う。

＊通訳者の資格（統一試験）を年に２回にしてほしい。働ける場所をもっと増やしてほしい。安定した働く場所、賃金、保障。大きな病院には常時設置通訳必要だと思う。

＊まず、試験合格率が低いのに、手話通訳士は国家資格ではない。司法試験は合格率を高める工夫をしているようだが。合格率を高めることで質の低下は困るが、あまりにも合格者が少ない。手話通訳者試験合格に７年かかり、手話通訳士試験は10年たっているが今だに挑戦中である。合格は無理、そろそろ挑戦をやめるつもりである。

＊手話通訳士と社会福祉士、精神保健福祉士などの福祉専門職のダブル資格の取得を目指すべき。言語通訳者として通訳をしながら支援を行う私たちはソーシャルワーク技術も学ぶ必要がある。お節介おばさんから抜け出せない通訳者は不要。

＊通訳者の資格は必要だが、通訳士に関してはわからない。資格取得のため宿泊しなければならず、旅費等も大変である。取得後の活動も大きく変わるのかわからず疑問である。

＊手話通訳者統一試験はここ数年、筆記A、要約B、場面通訳Aという判定で不合格が続き苦戦したが、今年度からは要約試験はなくなるとのこと。

＊通訳士の試験の「筆記の免除」を持ち越せるようにしてほしい。けいわんで一番しんどい時に免除の権利が消えるのがもったいなくて受験した。合格者が少ないからこそ意味のある資格であってほしい。

＊手話通訳者全国統一試験、技能認定試験ともに合格率の低さが気になる。受験申込み者対象の事前講習会を広域で開催、さらなる充実を図り地域の格差解消、手話通訳者･士としての質を磨き、合格率を上げることはできないか。

＊今年度の通訳士試験が中止になり残念。年１回の試験を目ざして、頑張っているサークル員がいるので、このモチベーションをあと１年続くよう応援したい。

＊試験が難しい（特に実技試験）。試験が年１回と少なすぎる。年２～３回くらいあると良い。試験会場をもっと増やしてほしい。

＊どの地域でも毎年ひとりでも多くの合格者を出すよう努力している。そんな中、現時点で士試験の中止が決定した。この気持ちを少しでも早く立て直したい。

＊統一試験は地域で採点することになっており、県によってレベルのバラつきがある。地域に任せるところと全国手話研修センター（全国で統一するところ）がやるところをもっとはっきりしてほしい。

＊机上講習で勉強しただけで経験ゼロの人が合格し、経験十分でろう者への理解十分、信頼もあるという人が何年も不合格になる士試験に疑問がある。

＊手話通訳士の試験を近くで受けやすいようにする。通信で受講でき、より身近に感じられるようにし、聴覚障害者との交流をもっていること等の条件を作っていく。

＊合格の基準が明確でない。

＊統一試験について、新しい内容を見ていないので何とも言えないのだが、要約問題は続けていた方がよかったのではと思っている。

＊手話通訳士技能試験の出題範囲について見直してほしいと思う。合格率10％未満の資格取得には、学習、経験と長い年月を要する。しかし、学習の場が少なく、資格取得を目指す人も限られるために受験者が減少傾向にあると思う。通訳士･者の養成機関の拡充が課題と思う。手話通訳士受験料が高額という声もたくさんある。

＊士と者の資格制度に整合性がない。あった方が良いと思う。

＊通訳士協会に入っていても、技術アップの講座など少ない（内容は同じことのくり返し）。全国対象なの

で、近くの会場で開かれる回数が少ない。資格を持っていても活用の場がない。

3．国家資格化

＊国家資格化の必要性。養成が不足しているため、資格を取得しても技量的な問題が残る。
＊手話通訳士を正式な国家資格としてほしい。結局、者と士の違いが社会に伝わらず、士としての働きが難しい。
＊手話通訳士の資格を国家資格にして、福祉事務所や病院、公的機関等に配置を義務づける法整備が必要と思う。
＊資格制度は必要だと思う。そして通訳士、通訳者ではなく、統一した国家資格の方がわかりやすいと思う。
＊通訳士資格が国家資格になることに疑いはないが、通訳者資格と通訳士資格が並列になるのは好ましくない。
＊高等教育機関の手話通訳学科の履修を受験資格とし、手話通訳士試験に一本化する。合格者は国家資格とする。
＊通訳士試験に合格するかどうかというより、いかに実践を積んだかで評価する方が相当なのではないかと思う。試験で合格する資格の取り方と実績で資格を取る、二つの考え方はどうだろうか。「国家資格」となり、就職に直接結びつく資格が「通訳士」ならば、大学等で学ぶのが最善。
＊通訳士でなければならないという国家資格でないため、若い人たちが仕事としてめざす気持ちにならないようだ。
＊手話通訳士については国家資格化が良いと思う。公共機関や公的場所への設置義務化を求めたい。手話通訳者、手話通訳士の資格があっても、その資格で働ける職場がほとんどない。
＊手話通訳士が国家資格でないため、専門職として意見が言えない。世間一般ではボランティアのイメージが今も残っている。
＊手話通訳士に関しては、国家資格となることで、正規雇用などにつながることを希望する。
＊国家資格とし、取得後の成長するためのカリキュラムの整備。
＊手話通訳で生活ができるようになることを考えると国家資格化、独自業務資格となることが必要と思う。（会計年度任用職員の中でも国家資格のある方とは給与の面でも差がある）
＊資格職として採用できるためには、社会福祉士や精神保健福祉士と同等の国家資格が必要。
＊士の資格があっても社会的認知度、効力はあまりないので、身分保障や手当などにつながっていない。国家資格と言えるように整備が進めば変わっていくだろうか。
＊職能集団として考える時、専門性として弱い感がある。社会福祉士のように国家資格にし、より専門性のある必要のある集団化となれれば良いと考える。
＊一般に認知されていないので“手話ができる人”で一括りになっている。また、者と士も“同じ”と思われている。「国家資格の通訳士」として動けるよう、さらなる広報、周知を。
＊通訳士の資格の専門性をもっとうち出し、報酬面でもプラスになるべき。者の資格は、地域性にこだわりすぎではないか。地域性にこだわる→狭い地域にしか通用しない資格。国家資格として全国に通用するものを一本化してほしい。
＊通訳士の資格が国家資格でない今、持っていても市登録者と雇用条件は同じ。特に資格が重視されていない。将来資格の重さが感じられる、資格で仕事ができるようにしていきたい。
＊手話通訳者の制度については、まず、地域によるところも大きく、一律化するのは難しい気がする。士に関しては、国家資格としての位置づけになることを願うが、そのために必要なスキルの習得に向け士としての努力も必要となると考える。

４．手話通訳士・者の養成

＊私の住んでいる県では士の養成講座がないため、士の合格のためには自己努力しかない。

＊地方の場合、学習の場が不十分。手話サークルで通訳者を育てるという思いが残っていて、養成カリキュラムの中だけでは、技術も資質も伸びない。

＊手話通訳者としての学習ができる一歩前の段階の奉仕員レベル、サークル会員レベルが学べる学習会がなく、上につながらない。どこか地域任せ（他人任せ）の感が否めません。

＊奉仕員養成を終えた人たちが、地域で活動していくためのフォローアップをする上で目標となる資格があればよい（奉仕員から通訳者までの壁が高いので）。

＊養成・研修を国レベル→高等教育機関で学問として教育すること。資格として保障されるべき。社会的位置づけ・賃金・雇用も併せて見直しをしていかないと「資格」としての存在意義・価値は崩壊してしまうと思う。

＊養成、認定を現行より変えないと「士」「者」が増えない。養成機関の検討、合格率アップが必要。地域で指導可能なろう講師、健聴講師がいない。

＊資格取得のために、手話技術向上のみを目指す風潮が見られる。地元のろうあ者にわかる手話、伝わる手話は、地元ろうあ者とのかかわりの中からしか学べないと思う。きれいな手話、標準手話に重きを置かれている感がする（地元のとりくみを見て）。

＊通訳者がなかなか育たない。高齢化している。通訳者になるための道のりはとても長く厳しく途中で挫折する人も多い。試験を受けられるまで、最低５年はかかるので、他の方法でも資格を持てるようにしたらいいのではと思う（例えば大学、専門学校卒業することで資格がとれる）。

５．手話通訳技術

＊資格制度は必要だが、町村までなかなか伝わらない。奉仕員養成講座で終わっている。ろう者も少なく活動に参加がなかなか難しい中、手話を使う機会も少なくなっている。伸びてくれそうな人は仕事が忙しく、勉強会にもなかなか参加できない。

＊士、者の試験に合格しても十分な技術がない。試験の合格者が少なくなっても、レベルを上げた方がよい。その上で段階的な養成を行うため、養成制度を見直すべき。

＊利用者に通じていない人が有資格者とは？手先だけの手話変換で、通訳といえるのか。資格の更新は？定期的な更新は必要なのではないか（質の確保）。

＊資格を取っても、技術面で不安な人がいる（通じない）。資格を取ったことで満足し、その後の努力をしない人が多いと思う。

＊手話通訳士の独占的業務を増やすべき。手話通訳士、者の技術の向上。

＊者の資格を取っても、通訳者としての技術は不足している。地域によっても力の差がある等。統一試験とはいうものの難しい面がある。

＊資格に見合った技術が身に付いていない。奉仕員から一貫した養成が必要。入口がボランティアでは意識が育たない。または時間がかかりすぎる。

６．手話通訳士・者の倫理

＊資格（技術面）ではよくても、マナー、倫理に欠けている人もいる。

＊聞こえない人がいる→意思疎通支援事業を使おうと、他の専門職から思ってもらえる資格の厚みが必要と思う（書いて伝える感が強い）。コミュニティ通訳団体との関わり（協働）があってもいいのではないか。

＊高齢化。兼業をしている人が多いので、通訳に行けない。横柄な人もいると聞いた。見た人から「お前も同じか？」と言われた。通訳者ひとり、ろう者ひとりなので、本人のコンプライアンスの問題になるが。

＊資格は必要だが資格がすべてではない。ろう者とともに、ろう者のために使われなければ意味がない。士協会にも全通研にも所属しない通訳士・者が増えないように!!　増やさないように。
＊手話を学び始めた約30年前は手話ボランティア全盛だった。その後少しずつ手話通訳者資格が整備され、有資格者が手話通訳を担当する形になった。ろうの方々にとって、高齢化社会に向け、不安なことが満載で課題は尽きないが、30年前と今とでは大きく社会が変わったと感じる。手話通訳する側としては、資格が優先され、その取得に熱心になることは良いのだが、ただそのことだけに集中して大切なことを置き忘れてしまわないよう、常に自戒していきたいと思う。

7．手話通訳士・者の身分保障

＊手話通訳士が活躍できる領域が極めて少ない。高齢化が急速に進んでいる。
＊国家資格化も大切だと思うが、しっかりと正規雇用される職場が増えない限り、国家資格もあまり意味がないものになってしまう。
＊大変な業務であり、大切な業務だと思うので、もっとしっかりとした立場を保障されるべきだと思う。対象者の保護者のように扱われたり、通訳がいないと現場で会話が成立しないと言っても部屋を出されたりと、理解されないことも多い。
＊国家資格にならないと、士の資格を持っていても社会的にはあまり意味がないのでは。だから身分や給与というようなことも数十年変わらずなのではないか。手話通訳を職業にしても生活できない。
＊有償ボランティアというイメージがあり、身分保障が不十分だと思う。
＊士の資格が条件になっている職場や職業の選択肢は以前に比べると増えてきているように思う。
＊厳しい通訳士試験に合格しても、通訳者と身分的には変わらない。社会的にも周知されていない。
＊せっかく一生けん命学習して通訳士資格を取っても、地域で活動する手話奉仕員と通訳単価は同じ。何の付加価値もないのに責任だけ重くなり、内容も重いものをまわされる。
＊資格を取っても身分保障は何も進まない。責任だけが重くなっている。ただ、資格をとるために勉強したことは身についている。
＊最近のコロナ時の通訳をみていると、以前からあったことだが、通訳者が感染や事故にあった時に誰が保障してくれるのか。国や行政、民間も通訳者は有償ボランティアのイメージを持っている。身分保障が課題だと思う。
＊他の“士”とつく資格よりも社会的認識、理解が深まっていない。また、報酬や雇用形態にも反映されていない。それ由に、担い手不足である。
＊資格取得までに長い時間かかっている割には、収入が少ない（設置となり雇用された通訳者は別にして）。多くの女性が働く今の時代に、職業の選択肢の一つとなりにくい。結果、他のパートタイムの仕事を始めてしまい、手話通訳者不足となっている。
＊若い人が資格を取得したくなるようにすべき。この資格があれば就職に有利になるように。
＊合格率が低く、合格後も資格を生かせずにいる人がいる。若い人たちが働きやすく仕事に生かせるようになるとよい。
＊どのような資格なのか、制度としての基準や内容が不明確。試験に合格したり、資格を取得しても就労や社会的活動に結びつかない。

8．現任研修、更新制度

＊更新制を取り入れてもらいたい。国家資格化を実現するためにも、手話通訳技術、倫理がきちんと身についているのか、更新する際の指標も必要になると思う。
＊通訳士資格を国家資格にしたらどんなメリットがあるのかよくわからない。手話通訳者現任研修など、通訳者の技術、知識の向上のための研修をやった方がよいのではないか。資格を取って終わりではない。

＊一度取ったら、一生そのままというのでいいのか。教員も10年に一度、更新講習がある。でも、そこまで求めるほどの待偶でないことも。厳しい現実。
＊更新制。現在、県登録通訳者は年に１回以上の研修に出席すれば更新が可能。数年に一度、実技をともなった試験が必要ではないか。
＊資格は必要と思うが、更新制度の新設や、研修制度の義務化などがあって、客観的な指標や本人が評価できるようなことが必要では。
＊活動をしていない有資格者も多くいる。資格の上にあぐらをかく者もいるので、更新制度を導入するなど、常に緊張感を持つべきであると思う。ボランティアと混同されがちなので、正式な資格者として就職の間口がもっと広がればよいと思う。
＊一度合格したらそれで良いのか。技術向上に取り組んでる人もいるが、そうでない人もいる。合格者でもその技術の差に大きな幅があるのを感じる。
＊資格は、ある程度の目安にはなると思うが、資格を持ったから万能なわけではなく、取得後のフォローが大切だと思う。続けていく難しさがある。
＊通訳士、通訳者の資格を持っているからとおごらずに、もっと謙虚にスキルアップに励むために現任研修の時間を増やすべきだと思う。
＊他の資格、例えば相談支援専門員などは、初任者研修・現任研修が必須となっている。手話通訳の資格に関しても研修参加を必須とすること。今、手話通訳士の国家資格化の動きがあるので、社会的にさらに認められる資格となるよう研修の必須が必要ではないか。
＊手話通訳者の現任研修等がブロック別でも開催されると嬉しく思う（全国で数カ所だったりするとなかなか行けないため）。
＊資格は得たものの、実力（技術・知識）がともなっていないと感じる。それでもやっていかなければいけないプレッシャーがある。専門職集団といいつつも、お互いに評価し合ったりしにくい面がある。

９．資格制度、手話通訳士・手話通訳者の違い

＊全てを、手話通訳士にまとめたらよいと思う。手話通訳者の基準として実施されている全国手話通訳者統一試験に合格しても、とても通訳を任せられるレベルではない人が多すぎる。手話通訳士なら、一応安心して委ねられると思いたい。
＊手話通訳者と手話通訳士の待遇（報酬など）が同じなので、手話通訳士になるメリットを感じられない。「勉強になる、技術が上がる」など曖昧でなく、将来どのようなメリットがあるのか。ただ会費が増えるだけではないのであろうかと考えてしまう。
＊１度合格しても、何年か後にはまた試験を受ける制度にしたらどうかと思う時がある。
＊都道府県単独での試験ではなく、全国統一の試験になったことで、士も者も格差はないのではと思う。試験の管轄が違うだけで名称が分かれているのは、おかしいと思う。というのも、厚生労働省が管轄している士試験なのに、国家資格ではないということに驚く。不満！
＊士の方にもう少しメリットがあれば資格を目指す人が増えるのではないか。今は資格を取っても責任だけが増えるのみでむしろ取りたくない。
＊奉仕員制度は廃止した方が良いのでは。
＊手話通訳者資格は都道府県が変わると扱いが変わってしまう。全国的に統一された資格とならないと、貴重な人材が生かされないと思う。
＊手話通訳士の資格を持たなければできない場面や仕事があり、差別化ができているのが、登録手話通訳者との違い。しかし、それを目標に自己研鑽を積む、通訳士の数が少ないため、最近の緊急記者会見で交替が見つからないとか、責任の重さで辞退する人もいる。日常的にやっていないため、手が動かぬ人、高齢化で難しい人もおり、資格の壁は厚い。

＊通訳士と通訳者の認定制度を一つにまとめてほしい。一本化して組織を作ることが必要。統一試験と通訳士試験の合格者が、派遣制度では通訳者として派遣されている中で、業務の分断が危惧される。一本化を望む。
＊今の通訳者を通訳士に統一するのは、おかしいと思う。
＊40代の頃は資格制度がくるくる変わり、新しい資格制度に振り回わされた感がある。ろう者に寄り添い、情報を正確に伝えるなど課題は多いと思う。
＊通訳士のみの資格を持っている人はろう者個人に対する派遣は不可で、団体や企業からの依頼に対する派遣のみ受けられる。統一試験合格者は両方受けられるのに、何故通訳士は制限されるのか疑問。
＊統合する方向、もしくは逆に差別化することが必要ではと思う。専門職として統一した見解をもって社会にアピールできるようにしないと、専門職集団としてはなかなか浸透していかないのではと思う。それも必要ないのかと迷う。
＊コロナウイルスの関係で、首長・保健所長等の会見に手話通訳がいることが当り前になっている。ただ資格が通訳士となっているため、地方市では通訳者しかいないため、県に士の派遣を依頼しなければならない。士の資格の必要性を痛切に感じている。
＊者制度は登録しているかどうか（現在登録として活動可能かどうか）であり「資格」と呼ぶのになじまないのではないか。

10．手話通訳士・者の認知度

＊手話通訳という業務の認知度が低いように感じる。資格にもっと重きをおいたものにしたらどうかと感じる。
＊手話通訳者を知らない一般市民（職員も）が多く、扱いがぞんざい。ボランティア扱いの時もあった。最近は少し改善。「周知」…知らない一般市民は、自分に関係ないと思われることはスルーしている。どのように行えば良いか。
＊「手話」だけが広まり、通訳者がどのような専門職かといったことは不十分。このコロナ禍の中、テレビに手話通訳が映ることも増えたが、これも一過性のものだと思っている。
＊手話通訳士の認知度が低く、手話通訳者との区別も知られていない。特に区別する必要はないとは思うが、手話通訳士が国家資格であれば就職先も広がるのではと思う。
＊まだ社会的に認知されていない資格なので“ボランティア”ではなく“仕事”としても理解されるようになっていかなくてはならないと思う。
＊特にコロナでTVに映ってはいるが、この機会に手話通訳の仕事や重要性などが併せてPRできないか。士・者も分からず誰でもできるという社会の見方。今、好機。２時間未満2,500円。片手間な手話通訳ということでは気持ちを引っぱっていくには大変。

（５）手話通訳業務について

現在の手話通訳業務について十分であると思うかの問いに、「そう思う」「ややそう思う」を合わせると41.7％、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせると51.7％となっている（表４－８）。

自由記述では「業務内容・役割、業務量」が224人と最も多く、「雇用形態・労働条件」が133人、「関係者の理解」は98人となっている。業務内容や役割、業務量はそれぞれに異なっているが、関係者の理解があるか否かで仕事に対する意欲や達成感に影響していることがうかがえる。職場の上司や同僚だけでなく、制度を利用する聴覚障害者にも手話通訳者の業務について理解してほしいとの意見が多い。業務の専門性では、現場で求められる知識や技術を習得するための研修の場が保障されていないという意見が多い。雇用形態については会計年度任用職員になったことで収入の減少や、勤務時間が短縮されるなど

の弊害が出ている例が複数あることが分かった。

表４－８　あなたの職場の手話通訳業務は現状のままで良いと思いますか

	2015年　n ＝1,262		2020年　n ＝1,537	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	63	5.0	110	7.2
ややそう思う	316	25.0	530	34.5
あまりそう思わない	507	40.2	634	41.2
そう思わない	297	23.5	162	10.5
無回答	79	6.3	101	6.6

「通訳業務」項目別記載者数（人）

	１人で複数項目の計上もあり
１. 雇用形態・労働条件	133
２. 業務内容・役割、業務量	224
３. 業務の専門性	78
４. 配置人数	76
５. 関係者の理解	98
６. 人手不足・人材難・後継者問題	73
７. その他	101

〔自由記述記載より〕

１．雇用形態・労働条件

＊正規職員にしてほしい。

＊設置通訳者は会計年度任用職員で手話通訳業務を担う正職員がいない。手話言語条例が施行されても予算が採れない状況でゼロ予算でできる施策に限界がある。

＊手話協力員は勤務時間が短く就労保障がされてないので、若い人が勤務し難いと思います。１カ月２万円では生活費の足しにもならず、雇用形態全体の見直しが必要だと思います。

＊本年から会計年度任用職員となり、雇用も３年ごとに試験がある。日給月給となり、月額は大型連休等の月は２～３万円の減額となる。一方、言語条例により業務量は増加している。

＊今年度から会計年度任用職員になった。１年更新で行うことに変わりはない。市民の生活を守ることには何の変わりもないのに常勤扱いにならないのはおかしい。結局派遣制度に頼ることになる。

２．業務内容・役割、業務量

＊年々高齢化が進み、来庁しにくい方が増えてきている。来庁者のために待機するだけでなく、必要であれば自宅や施設に出向きコミュニケーション支援を行いたい。

＊設置場所（役所の庁舎）から外に出る通訳が認められていない。窓口だけの対応では、業務量が少なすぎる。

＊聴覚障害者に関わる専門的な立場として、福祉施策等に関われない。身分的なこともあり、障害に関わる文書も回ってこない場合がある（職員が異動になる度に説明している）。

＊専門職ということで異動がない分、部署でベテランになり、非正規なのに正規職員に仕事を教えたり、重要な仕事をしていたりする。納得がいかない時がある。

＊１人設置のうえに、派遣コーディネートや養成などあらゆる業務を兼任しているため責任が重く、代わりがきかず、24時間拘束されているような息苦しさがある。
＊手話通訳と一般業務を担当。圧倒的に、一般業務が多い。通訳が入った時に、業務を代わってもらうことが容易でない。

３．業務の専門性

＊聴覚障害者の活動の場の広がりに、手話通訳者の知識や技術が追いついていない。そのため研修の充実が求められることと通訳者自身の自覚が必要。
＊精神疾患を持つ聴覚障害者の医療場面での通訳について。職員がトレーニングを受けているわけでもなく、知識がないままに対応していることもあるので、皆が対応力をつけていかれると良い（医師の意図を理解していないと、対応を誤ることもある）。
＊緊急時や災害時の手話通訳者の対応について明確なものがない。改善を訴えても、他の障害と一緒の考え方になり理解してもらえない。日常的な情報保障、派遣業務も人材不足で綱わたり状態であり、非常時に対応ができるのかとても不安。
＊課題解決のためのスーパーバイザーが不在。同僚とは話ができても最後は自分ひとり抱えこみ何とかせざるをえない。
＊感染症対策で遠隔通訳の環境はできたが、職員の遠隔に対する知識・技術は全くない。新しい社会に対応する柔軟さが求められているとは理解しているが、事業体としては動きが遅いのが現実。

４．配置人数

＊１人しかいないので、私が休暇を取ると筆談となる。筆談は実は伝わらないことがあることをわかってくれる職員が少ない。
＊２人の設置通訳者がいるので、１人が通訳に出ても、もう１人が設置の業務につくことができる。日々情報共有して、問題の解決ができている。また、ケアマネージャー、ヘルパーなど介護の担当者も同じ事務所にいるので、情報共有が容易。相談もしやすい。
＊ろう者の来訪は少ないため通訳が必要な場面もなく、業務の中に通訳は皆無に近い。本当に必要とされていないのか、周知が足りないのか。会計年度任用職員移行にともない、予算がなく手話通訳２名→１名に減。
＊１人職場なので、業務を代わってもらえる人がいない。休暇が取りづらい。利用者（聴覚障害者）が少ないため改善を求めても少数意見だと判断されてしまう。派遣実績が少ないので、予算がつかない。

５．関係者の理解

＊担当課の職員や職場の上司が変わるたびに聴覚障害、手話通訳についての説明をしなければならない。理解の範囲もそれぞれで、その中で業務をこなすのは大変。労力・気力が必要である。
＊１つの会議などで手話通訳者が複数人必要なことや、通訳者に休息が必要ということが理解されていない。単なる言葉の置き換えではないという理解が不十分。
＊聴覚障害者の理解不足。特性や何に困るのか、何が不便なのか知ってほしい。
＊制度を知らなかったり、通訳の利用経験がない聴覚障害者が多いと思う。利用者を広めていきたい。
＊利用者にもきちんと制度について理解してほしいことがたくさんある。また、手話通訳者に対して、一定のマナーも守ってほしい（一部ろう者からセクハラまがいの発言を受ける通訳者もいる）。
＊地域のろう団体と行政のつながりや、手話言語条例のさらなる浸透にむけた行動とは何かを考えないと、と思う。コロナ禍において通訳業務が縮小しないかと不安な面もある。双方の安全第一で現状維持ができるように、県や聴覚障害者協会と情報共有に努めたい。

６．人手不足・人材難・後継者問題

＊次の設置になってくれる通訳者がいない。

＊人員の確保が急務と思われる。通訳業務の中で設置通訳者が担当すべきところを登録派遣で担ってもらっているところがあり、人員（設置）が増えれば解消される。

＊職員や通訳者の欠員が続いている。コロナ禍で通訳対応も変化して、職員の負担が大きくなっている。

＊設置通訳者を募集しても全く応募がない。手話言語条例を制定しており、それにともなって業務量もかなり増大したが、それを任う人材は全く増えておらず、負担を感じる。

＊人員不足のため、仕事を休んで派遣業務につくことも多い。専門知識のないまま多分野へ対応することへの不安がある。一人業務かつ非正規の身分であり、業務に関する相談先が無い。業務の負担に対する理解も乏しい。

＊若年層が私しかいない。５～10年後の先が見えない。専門的な知識や経験を持っている職員がどんどん減っていき、できる人に負担がかたよっている。新しい人は手話を知らない人ばかりで養成に時間がかかりすぎるし、しっかりした教育体制も整っていないため、いつまでも専門職が増えない。シワ寄せが続き、できる人が減りの悪循環。

７．その他

＊市長の会見やYouTubeにアップされるなど、手話を見られる機会が増えたので技術向上に心がけたい。

＊手話言語条例が発足したが、目に見えての進展がないため関係者との協議が必要だと感じている。

＊誰のために何のために手話通訳業務が存在しているのかを考えなおしてほしい。

＊手話協力員ができた時から予算額（国）が変っていない。差別解消法から考えるとハローワークに行った時に通訳がいないのは差別と考えていないのではないか。

＊手話を使う対象者が転出や死亡により減少。窓口に来られていた方々も高齢となり、以前に比べ来所の回数が減ってきた。そのため、職場内で「設置通訳者は必要なのか」と見られていないか。

＊複数の手話通訳者を採用しているが、共通するのは、手話通訳者は仕事に対して前向き、人間相手の仕事という意識が強い人材が多数いることで、能力が発揮できると考えている。異動で手話通訳以外の職務をもちながらでも、必ず手話通訳業務や聴覚障害者福祉の充実につながっていることを感じている。

（６）社会的に解決すべき問題

今後の手話通訳制度や事業、これらに関する社会的動向、その他社会的に解決すべき問題について、600人以上が自由記述で意見を述べた。

最も記述が多かったのは2015年調査と同様に手話通訳者の身分保障についてである。雇用の不安定さや高齢化から、現在働いている手話通訳者自身が仕事を続けていくことが難しいと感じており、後継者となる若い世代の手話通訳者が数少ないことや、整備されていない環境では良い仕事ができないと感じているために、責任感や疲労感を強く感じている意見が多くみられた。

聴覚障害者が安心して生活できるようになること、そしてあらゆる分野でコミュニケーションが保障される社会を望みながらも、社会的に理解が進んでいないと感じる意見や、今後を担う手話通訳者を確保するために、養成や研修を充実させて職業として確立できるように願っている意見もあった。

次に多かったのはリレーサービス・遠隔手話通訳等を含む社会への期待や不安であった。

前回調査で多かった、障害者差別解消法、手話言語条例や手話言語法に関しては、2016年４月に障害者差別解消法が施行され、障害を理由とする差別の禁止や合理的配慮を行うことが社会に求められることに併せて、手話言語条例など制定する自治体が増え、その効果に関しての意見が主であった。リレーサービスの開始や新型コロナウイルス感染症の流行を背景に遠隔手話通訳やITを利用し、これま

で以上に聴覚障害者の社会参加が進み、手話通訳業務の多様化が予測される。現状では手話通訳者や聴覚障害者の高齢化にともない、手話通訳の養成や職業として確立できる身分保障がない中で、危機感を感じている意見も少なくない。

多くの手話通訳者が日々の業務を通して、聴覚障害者の暮らしや社会の状況について何らかの改善が必要であると考えて、解決方法を模索している。そして、雇用されている手話通訳者の身分保障や役割についてさまざまな意見を持ち、自分自身も学習や社会に働きかける運動が必要であると感じている人も多数いることが明らかとなった。

「社会的に解決すべき問題」項目別記載者数（人）

1人で複数項目の計上もあり

1. 手話通訳者の身分保障、職業としての確立	200
2. こんな社会に（リレーサービス・遠隔通訳等含む）	170
3. 手話通訳への理解、社会的認知（健康問題含む）	118
4. 聴覚障害・ろう者理解	65
5. 手話通訳者養成、研修	64
6. 手話通訳者の資質、通訳技術（専門性含む）	49
7. 手話活動・ろう運動	37
8. 障害者差別解消法、手話言語条例、手話言語法等	33
9. 公共の場には手話通訳者を（政見放送やニュースを含む）	18
10. 若いろう者への対応、ろう教育	14
11. 資格制度	13
12. 手話通訳派遣制度	10
13. 啓蒙	7
14. その他（コロナ・高齢化等含む）	322

〔自由記述記載より〕

1．手話通訳者の身分保障、職業としての確立

＊雇用されて収入を得られる仕事にしていかないと、養成も含めて改善しないし、そう遠くない将来事業継続ができなくなる。登録通訳者の身分保障の課題がこのコロナ禍で明らかになったと思う。通訳者側の意識も変える必要がある。

＊雇用されて10年以上。資格もとったが、昇給なし、資格手当なし、退職金なし。今年度からボーナスがもらえるが、次の人にバトンタッチできない。給与の話になると、安くて生活できないと断られる。

2．こんな社会に

＊役所にいると、手話でなければ困る人の対応がほとんど。でも、今後の利用者の変化を想定したり、手話（技術）についても、見直していくべきだと思う。IT技術を使う部分、そこからこぼれる人々、双方を支える必要があると思うが、役所の役割は少数者の支援なのだろうと思ったりする。

＊あるろう者が、タクシーを呼びたかったが方法がなく手話通訳にメールをした。しかし、通訳者が気付くのが遅く返信が遅れてしまった。タクシー会社に連絡をとり、どうにか間に合って事なきをえた。タクシー会社に問い合わせたが、メールやFAXで受付けることはしていないとのこと。健聴者があたりまえにしているタクシーを呼び出すことが、ろう者にはできない。こういった不便が大なり小なりたくさんある。少しでも解消され、暮らしやすい社会になってほしい。

３．手話通訳への理解、社会的認知

＊条例制定、コロナ禍で連日、手話通訳者を目にするようになったが、「手話通訳者」についての理解等までは、知られていないように見受ける。本分をもっと周知すれば、聴覚障害者の理解にもつながると思う。

＊通訳者は情報保障者であるという意識を利用者にももってほしい（自分の問題を聴者に解決してもらおうとする利用者が多い）。

４．聴覚障害・ろう者理解

＊いろいろなところでいろいろな課題・不足等あると思うが、最終的にはそれらは全てろう者のところにかかっていってしまうことをしっかり考える必要がある。それを無くすための制度であり事業であるべき。

＊聴覚障害者はマイノリティであるがゆえに「聞こえない」ということを健聴者に理解してもらうことがとても難しいことを日々感じる。健聴者は、今の自分が突然聞こえなくなったら何に困るか、というふうに考えがちなので、手話通訳を必要とする聴覚障害者が、どんな時にどんなことに困っているのか、具体的事例をもっと発信すべきだと思う。

５．手話通訳者養成、研修

＊電話リレーサービスなどが始まるにあたって、研修のあり方、資格なども整理すべきと思う。きちんと一定の研修なり資格がないと、その職につけないようなシステム作りが必要と思う。

＊手話技術だけではなく、相談援助の知識も必要だと思う。フリーの通訳者が増えているように感じる（手話教室も同様）。雇用されている通訳者や、行政が行う講習会は見直す時期に来ているのではないかと思う。

６．手話通訳者の資質、通訳技術（専門性含む）

＊手話通訳は幅広い内容に対応していく必要があるが、専門的分野に分かれての勉強会を受けて（病院関係、学校関係、公共の事業等）、より得意な分野をつくっていきたい。専門分野での資格等をつくるのも良いかと思う。

＊多様化するニーズに対応できるよう専門的知識を持ち、関係機関との連携や社会資源の活用につなげることができる、手話のできる相談員の設置が望まれる。また聴覚障がい者に関わる人たちの、聴覚障がいに対する正しい知識・理解がないと適切な支援につなげられない。聴覚障がい者が自分のことばで相談・支援を受けられてこそ、安心して生活できる社会になると思う。

７．手話活動・ろう運動

＊聴覚障がいの難しさ（コミュニケーション障害）を日々感じ、関わるほどに精神的な負担を感じている。小学校での出前授業などで、少しでも障がいの理解を広めること、職場でも少しずつ理解をしてもらえるように、説明をしているが、なかなか難しいと感じている。障がい当事者と通訳者だけの狭い世界ではなく、もっとオープンにしていく必要があると思う。

＊通訳コーディネートや行政への派遣通訳者をコーディネートするろうあ団体の考え方や目指している物が見えず、日々苦しい。ろう者のことを考え、行動してくれるろう協であるべきと思う。

８．障害者差別解消法、手話言語条例、手話言語法等

＊手話言語法の一日も早い制定を望む。聞こえない子ども達が地域の小中学校等にインテグレーションが進む中、同じ悩みを共有できないまま成長する子ども達、保護者達を支えるシステムが必要と考える。

福祉や教育に関係する支援者の中に、「書けばわかる」「読めばわかる」と聞こえない人に求める場面を多く見うけられる。

＊手話言語条例が制定された。誰もが対等・平等に権利を行使できる社会を目指して、今後はさらにろう者と共に活動しながら、お互いに成長していきたい。世界の流れが「自国主義」「自己責任」「分断」になり「自分さえ良ければ……」の社会だからこそ、手話言語条例を形骸化させず、目標をめざしていきたい。

＊市でも手話言語条例が施行され、ろう者・手話通訳者への理解が庁内でも広がりをみせている。ただ担当課だけからの発信ではなく、全庁的に手話の普及にいろいろな施策が出されるようになることが社会的に解決すべき問題と思う。障害者施策だけでなく、市民には手話を言語としている人がいるとの認識を持ちつつ、全庁的施策についても組み込まれる事が、解決につながるのではないか。

＊差別解消法における合理的配慮の観点から、イベントや行事等、手話通訳者の準備を誰が行うのか（費用負担はどこが？）で、なかなか主催者が準備できないことが多い。今後、あたり前に主催者が準備するようになれば良いが。ただ、行政においてもまだまだ進んでいないのが現実。

9．公共の場には手話通訳者を（政見放送やニュースを含む）

＊災害の多発やコロナの関係で、会見者の横に手話通訳が付いているのを見るようになったのは、とても良いことだと思う。普通のニュースや大切なお知らせなどにも付くと良い。それが当たり前だと思う。

＊まだまだ通訳者がいるという状況にはほど遠く、病院・警察・公共施設等に通訳者がいるという状況に早くなれば良いと思う。

10．若いろう者への対応、ろう教育

＊手話言語条例が成立し、手話への取り組みが増えてきたが、コロナ禍のため静かな動きになっているのが残念。当事者協会に若者が入らず、高齢化が進み、主体となって今後、頑張れるのか不安。

＊通訳者の高齢化。５年後には半減してしまうのではと恐れている。その時ろう者の高齢化で医療の件数がさらに増え、でも数年後、10年後、全体の件数が減少していくのかも。若いろう者からの通訳依頼がない。まだ必要ないのか、必要性を感じていないのか。つかめない。

11．資格制度

＊制度で派遣されるものは派遣費用を予算化し、必要計費としてあげる。イベントや民間、会社がしっかり「通訳」を必要なものとして理解し、社会に位置づけられること。通訳資格が国家資格となり地位を高めること。

＊ろう協は、通訳者が少ない場合、地元の手話ができる人を頼りにすると思う。その人が資格にこだわらず通訳を行っていれば、有資格者は必要なくなる。その人たちに試験を受けてもらえるように何か方法があれば教えてほしい。

12．手話通訳派遣制度

＊手話通訳派遣制度を担う人材は、手話通訳士とすべきではないだろうか。でなければ福祉職の資格を有している者が望ましい。

＊緊急時（夜間）について。１つの地域で解決ができる問題ではないので、すべてがまとまって考えるべきだと思う。他地域の状況がわかると良いと思う。設置といっても形態はまちまちなので、状況が知りたい。

13. 啓蒙

＊コロナの影響で手話通訳についての社会的認知度は上がったと思うが、特に個人通訳の時は対応に差があることが多い。通訳依頼の多い病院等では医師や看護師を対象に研修があると良いと思う。

＊「聴覚障害」という見えない障害をもっと理解してもらえる社会になれば、手話通訳派遣や養成事業も、スムーズに進むと思う。特に行政職員には、理解を進めるための取り組みをしてほしい。

14. その他

＊今後、利用者の多様化等が考えられるが、日中に活動できる通訳者が限られている状態。身分保障や謝金の関係もあると思うが、手話通訳者・士として活動できる人をどう確保し、守っていかなければならないか、コーディネーターとして対応すべきことなど個人的に考え、不安に思うことは多い。

＊相談支援専門員のひとりに、ろうあ者相談員がいるとよいと思う（ろう者の生活環境や背景というのは、ある意味特殊であり、当事者同士であれば、より理解しやすいと思うため）。聴覚障害者団体の非会員や埋もれている聴覚障害者に対する支援をどうすればよいか。

（7）緊急時の対応について

緊急時の対応について、「雇用された手話通訳者が業務として対応する」が前回38.9％から今回53.4％と上回り、その内残業での対応が21.4％から37.2％、代休での対応が20.3％から25.9％とそれぞれ上回った。「雇用された手話通訳者が登録手話通訳者として対応する」が前回も今回も27.7％で横ばい、「雇用された手話通訳者に連絡が行かなくても登録手話通訳者に連絡がされて登録された手話通訳者が対応する」が前回39.9％から44.0％と上回った（表４－９）。

表４－９　緊急時の手話通訳対応はどのようにしていますか（重複回答あり）

		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
		人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
雇用された手話通訳者が業務として対応する		428	38.9	721	53.4
業務として対応の場合	業務として対応する場合残業として処理される	235	21.4	502	37.2
	業務として対応する場合代休が取得できる	223	20.3	349	25.9
雇用された手話通訳者が登録手話通訳者として対応する		304	27.7	374	27.7
雇用された手話通訳者に連絡が行かなくても登録手話通訳者に連絡がされて登録された手話通訳者が対応する		438	39.9	594	44.0

自由記述では、「通訳者個人に直接の連絡」が１番多く67人が記載していた。ろう者に連絡系統が周知されていない等の記載があった。２番目は65人の「対象や対応可能条件の制約」についてで、24時間対応になっていない。119番・110番については対応しているが、それ以外の緊急対応体制が整っていない等の記載があった。３番目は、61人の「制度化されていない、手順等の未整備」で、場合によっては対応できないこともある、マニュアルができていない等の記載があった。４番目は、56人の「人的体制の不十分さ、一部に負担集中」で、対応できる人員が限られている。コーディネーターが１人で365日24時間対応している等の記載があった。５番目は、38人の「その他当事者の利用しにくさ」で、FAXで市役所に依頼をするようになっているが、FAXを持っていない聴覚障害者も増えた。高齢・未就学者はFAX・携帯電話など使用できず等の記載があった。

「緊急対応」項目別記載者数（人）

	1人で複数項目の計上もあり
1. 制度化されていない、手順等の未整備	61
2. 対象や対応可能条件の制約	65
3.「緊急時」の定義・範囲	10
4. その他当事者の利用しにくさ	38
5. 人的体制の不十分さ、一部に負担集中	56
6. 通訳者個人に直接の連絡	67
7. 関係機関との連携、制度周知	19
8. ろう者への制度周知	12
9. 感染リスクなど対応者の安全	27
10. 報酬、その他労働条件等	23
11. その他	88

〔自由記述記載より〕

1．制度化されていない、手順等の未整備

＊緊急時の対応が整備されていない。
＊そもそも勤務時間外は連絡ができない。
＊できる限りの対応をしているが正式に規定されてはいない。
＊制度化されていないので、場合によっては対応できないこともある。
＊時間外の緊急連絡先は守衛さんとなっているが、伝達もれが多々ある。FAX操作ができない。
＊マニュアルができていない。
＊対応が制度としてできていない。通訳者個人対応の事後報告になる。
＊事業所として対応が決まっていなくて、職員個々の判断に任されていること。
＊明確な対応方法がないので、その都度上司との相談になる。
＊一部の職員の負担となっており、事業所全体で対応できるシステムになっていない。
＊自治体設置通訳者の判断でばらつきがある。
＊勤務時間以外の対応はできない。特別な場合（出産、入院等）については、打ち合せの上対応。

2．対象や対応可能条件の制約

＊24時間対応になっていない。できない。
＊特に深夜（夜間）対応は難しい。
＊119番・110番については対応しているが、それ以外の緊急対応体制が整っていない。
＊個人生活の申請は受けつけていない。企業や団体等からの場合はできる範囲で対応する。
＊救急車以外の緊急時（交通事故や身内の死亡にともなう打ち合わせ等）に通訳が必要な場合の対応。
＊閉庁時の派遣は原則認められない。

3．「緊急時」の定義・範囲

＊緊急時の対応については検討中。何を緊急時とするのか等。
＊緊急時というのは、救急車で病院に搬送された時のみ。
＊利用者の緊急と行政で捉える緊急にズレを感じる。

＊派遣は市役所なので、私が必要と判断しても、市役所が申請を許可しなければ動けない。
＊ハローワークを通さない会社面接の差し迫った手話通訳依頼がある。
＊他の聞こえる家族の緊急入院で、ろうの家族が同席する場合。
＊個々人で緊急性の意味合いが違い戸惑う。万が一のことを考え対応をしているが。
＊緊急対応する職員が緊急性を感じていないことがある。

４．その他当事者の利用しにくさ

＊FAXで市役所に依頼をするようになっているが、FAXを持っていない聴覚障害者も増えた。
＊夜間休日に市役所にろう者が連絡する手段がない（メール、FAXは夜間休日はダメ）。
＊出先機関のため、夜間休日は無人になり、本庁に当直はいるがFAXがない。
＊救急車等を呼ぶ程ではないが通訳を依頼したい時は、健聴者から事業所に電話する必要がある。
＊土日夜間にはネット119以外の方法がない。
＊119通報は電話またはFAX対応。メールやアプリ等で対応できるようになってほしい。
＊ネット119、メール119登録者が、緊急時にパニックになり動作できないという事例があった。
＊高齢・未就学者はFAX・携帯電話など使用できず、通訳派遣につながらない。
＊ネット119や電話リレーサービスに期待しているがスマホがない人もいる。
＊認知の独居高齢ろう者がFAXを十分に使えない。
＊長期の連休時には聴覚障害者から通訳依頼ができない。

５．人的体制の不十分さ・一部に負担集中

＊緊急時対応するだけの職員体制になっていない。
＊対応できる人員が限られている。
＊医療通訳、特に夜間、救急対応を担える登録通訳者が少ない。
＊コーディネーターが１人で365日24時間対応している。
＊緊急時対応のために、24時間携帯電話（スマホ）を持っている。
＊専任１人で対応しているので、専任が対応できない時の代わりを誰がするのか。
＊24時間、休日、夜間関係なく対応。家族の理解があってこそできることである。
＊当番の日はゆっくりお風呂に入ることもできず緊張が続く。オンコール状態だが、手当なし。
＊緊急連絡用の携帯を持つ当番週は、24時間、肌身離さず携行するので気が休まらない。また休日であってもどこにも行けない。
＊去年まで24時間365日携帯を持たされていた。いつも心が休まらず、けいわんの症状が辛くなったので「24時間対応をやめたい」と言ったが、「ろう者に何かあったらどうするのか」「ろう者が死んだらお前のせいだ」と言われた。今も直通電話を望む声があるが、体も心ももたない。職場からは「時間外に仕事用の携帯は持たせられない。返却するように」と言われた。
＊救急搬送時は登録者対応だが、コロナ禍で職員対応に。職員が少なく、長期には負担が大きい。

６．通訳者個人に直接の連絡

＊ろう者に連絡系統が周知されていない。
＊ろう者→委託事業所→上司→通訳者のルールだが、ろう者が面倒がって直接通訳者に連絡する。
＊体制が整っていないので、個人携帯に連絡あり。
＊緊急の対応方法が決まっていないため、個人の携帯を知っているろう者から直接連絡が入る。
＊緊急時には聴覚障害者から個人携帯への連絡しかできない。
＊緊急で個人にラインやメールで連絡があった場合、すぐに気がついて対処できるかどうか。

＊個人の携帯電話しかない。休みでも休めない。コーディネート担当なので休みでも連絡がある。
＊時間外の場合、専任個人携帯に連絡がくる。
＊公用携帯が無いので個人に連絡がある。
＊閉庁日や時間外は、依頼者が知り合いの通訳者に個人的に連絡する以外方法がない。
＊個人的に通訳者へ連絡して了解をもらった後、市に通訳依頼をしてこないことがある。

7．関係機関との連携、制度周知

＊警察や消防・病院で制度が周知されていない。
＊救急指定病院・消防・警察に通訳者の名簿を置いているが活用されない。
＊市民病院など大きな病院には通訳者名簿が置かれているが、個人病院にはない。
＊救急搬送時に通訳者に連絡が来ないことがある。派遣事務所と消防の認識が違っている。
＊消防署に毎年、市在住ろう者と登録手話通訳者の名簿を提出しているが全く活用されていない。
＊通訳者を登録しているが、警察内部で周知されず交通事故等の時、手話通訳なしで対応。
＊設置手話通訳者を呼ばず、筆談だけで情報不足が起こっている点。

8．ろう者への制度周知

＊ろう者自体方法がわかっていない。いざという時、制度のことがパッとうかばない。
＊ろう者が緊急時の連絡先を把握していない。知り合いの登録通訳者に直接連絡が入る。
＊利用者が事業所へ連絡することが定着していない。
＊24時間体制ではない。依頼すれば直ぐに対応してもらえると勘違いがある。

9．感染リスクなど対応者の安全

＊消防は完全防備で行くが、通訳者は無防備。フェイスシールドはあるが。
＊コロナ禍で濃厚接触者の通訳をする可能性が心配だと登録手話通訳者より意見あり。
＊コロナ禍で、登録ではなく職員対応だが、発熱があった場合の対策はどのように。
＊熱発者の通訳対応のため、他の通訳に出られなくなり急な予定変更が起こった。

10．報酬、その他労働条件等

＊残業を減らすよう方針が出されているが、具体策や身分保障が不足している。
＊時間外手当はない。
＊派遣手当と、深夜・早朝加算がない。
＊深夜業務の謝金設定がない。
＊通訳者には緊急時派遣料が出るが、コーデネイトする任用職員には料金が出ない。
＊事件・事故・警察派遣の場合交通費が出ない。
＊深夜対応の際の交通費について、タクシー代請求不可。
＊タクシー代往復１万程を通訳者が自己負担せざるを得なかったことがある。
＊交通機関がなく自家用車で対応。
＊時間外になってしまう場合は出勤時間を調整して残業なしの対応になる。
＊業務時間外の対応の場合、後日時間調整するため不在の時間帯ができてしまう。
＊タブレットを持ち帰り遠隔で対応。数分で終わる内容は業務として対応となるのか。

11．その他

＊消防関係等、手話学習をしてほしい。

＊詳細が確認できないまま現場へ向かうことがある。
＊１カ月７時間なので、月末に緊急案件が入った時、すでに７時間消化していると対応できない。
＊高齢一人暮らしの方が具合が悪くなった時の連絡方法。
＊企業団体の依頼は有料派遣するが、災害時気象台の会見や県のコロナ会見などの緊急時対応には、待機当番が必要。待機者への保障は無い。
＊テレビ電話、メール対応、タブレット等の利用がないので適切に対応できない。
＊電話リレーで119や110への対応はしていないが、必要になる時があり、対応方法を協議中。
＊遠隔サービスが始まり災害時対応で自宅にタブレットを持ち帰った。夜間もタブレットを手元においた状態。幸い災害が発生しなかったために勤務としては認められなかった。

（８）手話協力員・職業相談員に関して

「手話協力員・職業相談員」項目別記載者数（人）

１人で複数項目の計上もあり

１. 緊急対応	3
２. 設置制度	7
３. 派遣制度	1
４. 手話通訳業務	22
５. 社会的解決	8
６. コロナ関連	4

〔自由記述記載より〕

１．緊急対応

＊職安の通信方法でメールが使えないので本人とハローワーク職員との連絡が不便。
＊ハローワークではメール対応不可。市派遣事業を利用することになっているが、行政が対応してくれない場合が多い。
＊ハローワークを通さない会社面接の差し迫った手話通訳依頼がある。

２．設置制度

＊ハローワークの手話協力員は設置とはいえない勤務形態なので、市町村の派遣事業を活用した方がよいのではと思う。
＊役場だけでなく医療機関、ハローワークにも必要（協力員ではなく）。設置場所に合った専門技術を持つ通訳者が必要ではないか。
＊ハローワークや一定以上の規模の医療機関には設置通訳者がいることが望ましいと思う。情報提供施設の通訳者が業務過多になると思われるので、設置人数を拡充する必要があると思う。
＊役所・病院・ハローワークなどに常時設置してほしい。
＊雇用された通訳者が少なく“仕事”と言える収入がない。子育て世代である自分は将来を考えると続けていけるか不安を感じる。主な雇用先であるハローワークでは雇用制度と福祉制度の知識を要するが独学が多く、各事業所に設置が１人であるため他の通訳者からのアドバイス相談が受けられない。心理的負担がある。
＊設置通訳者がいる病院を増やしてほしい。ハローワーク、時間短すぎ。

＊現在、設置通訳者のいる所は、役所やハローワークなどに限られているが、もっと必要な所はあると思う。病院、免許センター、ろう者が複数いる職場など。ただ、ここに必要だ、と声をあげるのは通訳者よりも当事者である聴覚障害者の方が効果があると思う。

３．派遣制度

＊職場での研修や課題解決に通訳者が動ける予算や制度が必要だと思う。会社等が予算をつけず、対応できないケースがあると思う。ハローワークの協力員制度などとあわせて拡充が望まれる。

４．手話通訳業務

＊ハローワークは職を求めにやって来る所なので、たくさん来られても大変だし、来なければ仕事がなくて居心地が悪い（いなければろう者は困るし）。でも、来訪者が少ないのは良い傾向かなと思う。ただし、ろう者も現社会の高齢化と同様なので来訪も少ないのも理解できる。

＊利用者が年々減少し、来所される利用者のみの通訳業務だけだと、全く仕事（通訳）をしない日が多くなった。失業者が減っているのであれば良いのですが、ろうあ者から「ハローワークに行っても決まらない」の声が出ているのでそれも理由か？私たちができることは無いのか？

＊ハローワーク手話協力員の１カ月の労働時間は７時間と短い。その中で毎週同じ曜日の同じ時間に勤務場所にいるという状態を維持し、周知させてもらい、継続していること以外にできることが思いつかない。

＊長く同じハローワークで協力員をしているので、職員やろう者に周知されてきたのは良いが、手話通訳としての資源利用となっているのか、個人を求められているのかと思うことがある。もっと情報を共有し、通訳者が交代しても同じサービスが受けられるようにすべきだと思う。

＊手話協力員としてまだ４カ月ほどだが、ろう者が１人も来ない時もあり、来ても通訳のみ。ハローワークの支援担当の方が時間がない中、どのようにフォローしていけばいいかなど話しかけてくれるので、少しずつ課題についてお互い情報交換していければいいかなと思っている。

＊手話協力員ができた時から予算額（国）が変っていない。差別解消法から考えるとハローワークに行った時に通訳がいないのは差別と考えていないのではないか。

＊現在は手話通訳ができる相談員１人、手話協力員１人で対応している。協力員の勤務日以外の聞えない人の来所時の相談、面接同行、見学等も対応できているが、ほとんどのハローワークでは協力員１人（１週間２時間程度）勤務以外は筆談のみの対応となり、相談したい内容が相談できない。手話ができる相談員の採用と協力員の稼働時間の延長が必要だと思う。

＊手話協力員はハローワークで聴覚障がいの方が来所されるのを待つしかない。訪問者が無い時の業務がなく所内での理解が低い。

＊現在、ハローワークにて業務中。相談、受付担当者と聴覚障害者との間を通訳している。まだ始めて３～４カ月ですがハローワーク側の内容、制度等をもっと勉強することでより伝わりやすい通訳ができるかなと思う。

＊ハローワークは週１回短時間なので、聴覚障害者がいつでも相談に来られるようになるとよい。

＊ハローワークでの業務は単に通訳としてだけでなく、ろう者の文化的背景も説明に加える必要があり、相談員とろう者の橋渡しとしての役割も仕事であると思う。そのため、同じ立場の協力員同士で守秘義務の壁をこえて情報共有（好事例・失敗事例）をもっと持ちたいと思う。研修の交通費や宿泊費用は支給されないため、なかなか情報へのアクセスがしづらい。県内に１人でもコーディネーターを置き、判断に迷ったことを相談できる人がほしい。

＊ハローワークの手話通訳は多いところで週１回４時間だけで、あまりにも少ない。もっと聴覚障害者が自由にハローワークに来て相談できるように、常時手話通訳者がいる状態にしてほしい。

＊ハローワークは通訳者の設置時間が限られている。聴覚障害者がいつでも利用できるような体制が必要だと感じる。求職活動は継続的であるため、月１回の設置のハローワークでは利用者にとっては不便である。

＊ハローワークの手話協力員ですが、手話通訳者に名称を変えてほしい。年間の就労時間が決められており、所外での面接、見学、定着指導等への同行通訳時間が保障されていない。利用者との連絡に私個人のスマホを使っているが、ハローワークとメールで連絡できるようにしてほしい。最近はFAXを持たない利用者も多い。雇用保険受給中に受けられる職業訓練が、通訳が保障されていないためにろうあ者は受けられない。

＊ハローワークに４月～８月入ってみて、待機室があり利用者が来所されると（順番がきてから）呼ばれて、職員さんの隣で通訳する。予約制もあるし、今のところ理解もあると思う。

＊ハローワーク外での通訳、できれば職場開拓やろう者が働く事業所の職場訪問や定着指導のようなことに同席できれば良いと思う。

＊ハローワークだが、手話通訳が常時いないので、求職中の聴覚障害者には、不便な思いをさせてしまっている。手話協力員の年間の時間が一人84時間は短かすぎる。

＊行動に制限がある。ハローワーク勤務だが、定着支援でもっとできることがあるのではないかと思う。

＊ハローワークに聞こえない人が来た時に通訳として業務をしたり職場に訪問指導に行くが、ハローワーク内での位置づけが不明で、通訳業務がない時はハローワーク利用者の所で待機することになっている。居場所を明確にしてほしい。

＊勤務時間が短く……かと言ってスタンバイしていても通訳を必要とするろう者の来所がなければ２時間座るだけで帰宅することもある。２時間の中でたてつづけに来所者がある場合は、立ったままの姿勢で一人で２時間通訳をすることも。この差が心身に大きく負担となることがある。この何ともしがたい思いが常にある。ハローワークの手話協力員については、時間の制約があり、月８時間と決められた中で、その時間を分割して使うなど勤務日の工夫はしているが、来所したいタイミングでハローワークそのものが開所している時間帯に通訳者がいる安心の中で自由に来所することは、聴覚障がいの方々はできない。不平等だなあと思う。

５．社会的解決

＊ハローワークの手話協力員について、設置時間の制限があり、府県によってバラツキが気になる。職業として成り立たないため、若い通訳者へ引きつぎにくい。

＊地域格差があることを強く感じている。聞こえない人にとってはどこの地域で生活していても、いつでもどこでも安心して豊かな生活が営まれなければならない。そこの県や市町村が経済的に苦しい（いわゆる貧乏県、市町村）であったり、そこの地域に聞こえない人が少ない、通訳件数が少ない、実績がないため予算化が厳しくなる。聞こえない人にとっては、聞こえない人が少なかろうが多かろうが、１人の人間として平等に保障されなければならない。手話通訳者の養成・派遣・設置の事業を国レベルで進めていく（すべての予算化を）。例えば、通訳士の数は県によって違いがある。試験会場が３カ所のみ、受験に行くのに格差がうまれる（交通費、時間的）。やっぱり格差になってる。手話通訳者養成において、（手話通訳者数が十分でない、技術的にも十分でない）（現状の養成にプラスやってみたらどうか）あらゆる専門職があり、専門の方がその分野で活躍している。手話通訳者もそれぞれ専門の分野別に養成していく。医療関係者に合わせた養成（もちろんその分野のみの派遣となる）と、労働（ハローワーク、就労支援関係機関職員等）、サービス業（旅館、飲食、販売、観光等）と通訳の裾野を広げていき、社会に浸透させていく。国民のもっともっと身近になっていく。もちろん専門分野のみの派遣なので、専門性は担保される（なんてのは、どうでしょうか？　ふと思いつきました）。

＊ハローワークＡより突然電話があり「規定を見直した」とのことで給与を下げられた。それにつれハ

ローワークBの給与も下がった。

＊ハローワークでの課題は、通訳者や協力員が職場定着支援に出向き、長く仕事を続けるための支援がしやすいことが必要と思う。またその支援について専門のケースワーカーがいてほしいと思う。

６．コロナ関連

＊最近はハローワークに相談に来る人は高齢者が増えてきている。コロナウイルスの経済の影響もあってなかなか職場復帰できていない。できるだけろう者には不安を与えないように通訳するよう気をつけている。

＊緊急事態宣言期間中の業務については、配慮（ビニールシート等）はあったが、不安もあった。ハローワークに来る聴覚障害者の数は、５・６・７月に関し少なかったと思う（面接会も中止）。手話協力員の周知がもう少し進めば良いと思うこともある（聴障者の方でも、知らない方もいる）。コロナ関連の会見等に手話通訳が付くようになり手話通訳者への理解、および啓発は進んだと思う。

＊制度は公的機関の影響かタテわりというか独自性が消され、全国統一のような風潮を感じる。「聴覚障害者センター」のようなありきたりの名称しか認めないなど。当事者の主張を認めてよいと思う。今までにない災害・コロナ・倒産などさまざまなことが起こり、そのたびにどうすればよいか混乱してしまう。労働－面接場面での不適切な質問が後をたたない。ろう者も通訳者も（たとえばハローワーク職員）きちんとした権利意識を持ち、情報共有、連携することが必要と感じる場面がたてつづけにあった。経験によるものもあろうが、共有していく必要があると思う（自省）（散漫に記入したが、自分でも少しずつ整理する必要があると思った）。

＊まだまだ「ボランティア」の意識が社会にあり、給料が安く通訳では食べていけない。必然的にモチベーションが下がる。また、派遣は収入が非常に不安定で、コロナ禍では「ゼロ」になった。他の仕事へシフトせざるを得ない。雇用されているハローワークは月２回２時間のみでおこづかいにしかならず交通費は込みでしかもいつ雇用が終了になるかわからない。もっとモチベーションをもって通訳の仕事を本業として取り組める社会になってほしい。

（９）新型コロナウイルス感染症に関して

2020年は新型コロナウイルス感染症の流行により、これまでの日常生活が大きく変化した。手話通訳に関する状況も日々変化し、さまざまな試みが始まっている。社会的に手話通訳や情報保障について注目され、報道でも取り上げられることが多くなり周知や啓発が進んだことは大きな変化の一つである。しかし直面している課題も多い。ろう者と近距離でコミュニケーションや情報保障を行う手話通訳現場では、ろう者にも手話通訳者にも感染リスクがある。また、マスクを着用すると表情や口の形が見えづらいため、ろう者の伝えたい内容が正確に読み取れないことがある。話し手や手話通訳者の表情や口の形もマスクで覆われると情報が伝わりづらく、ろう者には大きな不安につながる。感染予防対策として新たに遠隔手話サービスが始まっている地域もあるが、十分な環境整備や具体的な方法の周知には至っていない。コロナ禍においても医療や教育、労働、社会参加など、ろう者の日常生活で必要な情報保障を公的制度としてしっかりと継続し、遠隔手話サービスの利用が困難なろう者への対応策を検討することも今後の課題である。

手話通訳を担っている職員や登録通訳者への影響も大きい。手話通訳派遣を中止したことによる登録手話通訳者の収入の減少や、手話通訳現場で感染予防に関する手立てがなされていない、などの状況から「コロナ禍で、不安定な登録制度のままでよいのかと改めて思った」という意見も多くあった。手話通訳派遣制度はボランティア活動の延長としてとらえられ、報酬や身分保障が不十分であっても登録手話通訳者の善意や努力で支えられてきた側面が大きい。コロナ禍で制度の脆弱さが明らかとなっている。

〔自由記述記載より〕

１．養成・研修について

＊コロナ禍による生活様式の変化から、広域でのオンライン授業やオンデマンドの活用が望まれる。

＊コロナが広まる前は、毎年、行事の数が多くて疲弊していた。コロナが広まり、オンラインで開催できる行事もあることが分かってきた。その中の１つが研修会。私は仕事の都合で、その日・その時間帯に集まる形式には参加できないことが多いので、オンラインで一定期間動画を公開し、視聴する形式の研修会は参加しやすい。今後、この形式が増えることを望む。オンライン上に資料動画が蓄積されていけば、自分の興味のある分野を重点的に勉強することもできる。士資格を者と一本化し、専門分化していく動きの中で、受講証明を取り申請することで専門分野の認定が取れる方式はよいのではないか。

２．派遣制度

＊今年コロナウイルスが感染拡大しているが病院の通訳依頼は多い。登録手話通訳者には依頼すべきではないとの団体方針も出ているが、現状では登録手話通訳者として１カ月に15～20件ある。病院や介護関係が多い。活動をお休みする通訳者もいることから逆に件数が増えたと感じる月もある。活動している通訳者にも負担が増している。「お休みします」とは簡単に言えないし、感染しても自己責任になる苦しい現状がある。登録手話通訳者の待遇・制度について運動する必要があると思う。

＊（コロナ前）差別解消条例、合理的配慮が進み手話通訳が必要な場面が増えてきた。それに対応できる通訳者が少ない。（コロナ禍後）タブレット、遠隔手話通訳で構わない、意思疎通が成立すると思う行政が増えてしまいそうで心配。

＊現在はコロナ感染も拡大している。病院通訳は職員の通訳者で対応（登録通訳者は通訳に関わる中で感染されても保障がないのが現状）。

＊コロナ禍における派遣の難しさに直面している。遠隔対応は帰国者センターを通しての受診のみのため、通常の受診は派遣で対応している。通訳者側のリスク（感染）の課題がある。手話通訳の業務から考えると遠隔には限界があり、聴障者の権利を守るにはどのような手立てが良いのかわからない。

３．新しい通訳サービス

＊今回のコロナの流行などで、遠隔通訳の必要性を強く感じる。また一日も早い電話リレーサービスの導入を。

＊新型コロナウイルスの影響もあり、オンライン診療などニーズがあるが、対応できていない。

＊遠隔通訳が拡充すれば、現制度の穴を埋める一助になるのではないかと期待している。

＊コロナを契機に遠隔サービスへの取りくみが加速している。便利そうだが高齢のろう者にはアクセスが不便である。十分な検討や評価をしながら１つの社会資源になったら良いと思う。

＊今後、遠隔通訳の依頼が増えると思うが、対面通訳がないがしろにされないかが心配である。

＊遠隔サービスも導入され、一見便利になり良くなるように感じるが、「情報の非対象性」の問題を置きざりにできない。情報難民の聞こえない人は多いし、他の人との交流が希薄な人は、制度を使うこともしていない。

＊コロナ禍において遠隔通訳の大切さも十分わかるが、さまざまな問題が残っている。医療現場など今後再検討が必須。

４．ろう者の情報保障、支援等

＊現在のコロナ禍により、すべての知事会見に手話通訳が配置されることになり、手話通訳を必要とする聴覚障害者の存在がクローズアップされることになり、喜ばしいことと思っている。手話言語法などの

制度の進展につながることを望んでいる。

＊コロナ禍において、派遣のあり方も変わってきている。遠隔手話サービスなども、方法の１つとしてある。自分も含め、利用者であるろう者にも説明し、共に利用できるようにしていかないといけないと思っているが、説明会等の開催も難しくなっている。

＊コロナ禍という予期せぬ事態で、手話通訳に出にくくなる中「遠隔手話サービス」や「電話リレーサービス」の需要、利用が増えたり、ICT活用というところの議論が活発になったりしている。けれども、そもそも、文字の読み書きやFAX、携帯電話などの利用すらままならない高齢・未就学ろう者への支援については、この緊急時においても解決策が見いだせないままである。各都道府県知事の「コロナ会見」には手話通訳がつくようになり一定、通訳に対して耳目が集まる状況もある。「横で手を振る人」ではなく、この手を見ているテレビの向こうの聞こえない人々に意識を向けてほしい。特別定額給付金（10万円）の受給について申請していない聴覚障害者が少なからずいる。「情報弱者」ゆえのことだと思うが、その方たちに対して、積極的に支援（連絡、申請のうながし）などをしない（できない）現状はいかがなものか！日々思うことは多いが、きこえない人と共にもっともっと運動することができるのではないかともどかしく思っている。

＊デジタルデバイスを使えるろう者と、そうでないろう者で情報格差が大きくなっていくと思う。新型コロナでよりその傾向が強まったのではないか。LINEやZoomの使い方をレクチャーするなど、学習機会を作っていく必要があると思う。医療従事者の感染が公表された病院や個人宅の訪問看護の通訳について、感染リスクを負いながらも、日々の業務として行っている。自宅に帰れば、小学生の子どももおり、いつ自分がうつしてしまわないか不安。コロナと共生する社会になっていく時、この仕事はハイリスクであると思うので、ただでさえ少ない人材が今後はもう集まらないのではないか、と思う。

５．感染リスクなど対応者の安全

＊コロナの感染リスクがある。感染症対策が確立していない。

＊コロナ関連の通訳は行くのか断るのか……？

＊コロナが流行しはじめて情報も少なかった２～４月、マスクもせずせきこむ人たちのそばで「マスクを外して通訳をする」という行為が本当に嫌だった。病院に呼ばれるたびに「コロナがうつったら」という不安。医師や看護師はマスクをしているのに通訳者だけがマスクをすることができず「こんなリスキーな仕事なのにだれも助けてくれない」と考えることが多かった。病院を出てから手や顔や前髪を洗って服を全て着替えて新しいタオルをとり出す。その後透明マスクも手に入り、空気感染しないのがわかり、予防もできることが分かったので今は「正しく恐れる」ことができているが、通訳者にも守りたい人はいる。本当にどうか手話通訳という仕事が社会的に評価される仕事になってほしい。

＊今年のようにコロナのような感染症が広まる中での通訳は、不安をかかえながらすることになる。もし、感染した場合の保障はどうなるのか等考えてほしい。

＊新型コロナウイルス対策に関して、手話通訳者の安全管理に対しての指針を提示してほしい。個々で感染予防しているところですが、感染症の専門家と協議し、予防方法、通訳時の対策方法を出してほしい（例えば、フェイスシールド、マスクなどの使用例）。手話通訳者がマスクを外して対応することに理解が進んでいないため。

＊コロナ感染の疑いがあるかどうか分からない救急搬送の通訳は、恐くて受けられない。

＊コロナ感染対応で市のタブレットを交代で自宅に持ち帰っている。休日も気が休まらない。

＊感染症対応時のオンライン手話通訳の制度化とその活用。

６．身分保障

＊４・５月とコロナウイルスで通訳派遣がほとんどキャンセルになった。予定をあけ準備もしていたのに

「キャンセル」のみの対応で、賃金等の助成もなかった。イベントや手話講習会（講師）も今年度は中止、危険をともなう医療通訳が主な派遣である。通訳者の身分保障について検討してほしい。

＊今年度は、とにかく会計年度任用職員となり、月給→時給へ待遇が下がってしまったことである。正規職員へと求めている中、逆に下がったことに対して、運動できなかったことも反省しているが、聴覚障害者協会も無関心だったことも悲しい。コロナの中、市長会見に通訳をつけたりすることもあったが、正職でないがゆえ、意見は聞いてもらえない。身分保障をして、市長の隣で情報保障をしていきたい。

＊登録の手話通訳者はコロナ禍で、他のフリーランス同様なんの保障もない。月給で雇用される通訳者を増やすべき。行政や一部企業のみの設置ではなく、条例を通じて、議会事務局等にも配置を希望する。

７．手話通訳者の高齢化、人材不足

＊コロナで全国の知事会見に手話通訳が付いたことで認知度は上がり、今後も需要は高まると思うが、県では対応できる通訳士が少ない。さらに電話リレーサービスや遠隔手話通訳など、サービスそのものは増えても、使うろう者と対応できる通訳者も増やさないといけない。現状は厳しいと思う。

＊新型コロナウィルスに関する政府や都道府県、市町村長の記者会見に手話通訳が配置されることが増え、目にすることも多くなってきている。それにより、手話や手話通訳に対する認知度は上がってきているものの、担える人材は変わらず不足している。登録手話通訳だけでは職業として成り立たないことも要因の一つであると考える。また、自治体や団体の設置通訳者としての雇用でも、正規採用ではない。非常勤など不確定な身分では安心して就労を続けることも難しい。若い世代から手話通訳者の養成が進み、手話通訳が安定した職業になることを願いたい。

＊高齢者の介護サービス、若い方の子育て情報、学生への学内での情報保障など、多くの手話通訳の需要があると思われる。実際には、手話通訳者の数も技術も不足している。コロナ禍の中でテレビに出る手話通訳者を見て、急に社会的認知が広まったように思う。これを機に、手話通訳者を目指す若い人が増えると良いと思うが、それに応える十分な所得を得られる職場がない。

＊最近のコロナや気象庁などの会見で、手話通訳の重要性が世の中的にも認知されたと思う。都会では多くの登録者がいるが、地方では登録者も限られている。しかも日中に活動できる人となると、さらに減る。そんな状況の中で、県の会見で２人、市の会見で２人通訳を確保すること、しかも今回のように連日会見が続いてしまうと、通訳士の方々の健康面を心配するところもあるが、伝えなければならないという使命感もあって、疲労度割合はすごかったと思う。手話通訳にも地域格差はあってはならないと思う。また、通訳者も高齢化しており、若者が育っていない。今後、手話通訳業務を継続していくため人材育成、身分保障等さまざまな課題があると思う。

＊手話通訳者の高齢化。後継者育成。手話通訳者としての確固たる地位の確立!!　新型コロナウイルス感染拡大の中、手話通訳者に関心が集まっている今がチャンスと思う。手話通訳の仕事だけでは、生活ができないということ（若い人が増えない理由）。謝礼金が１年後、年に数回しか支給されない（通訳者の生活も考えてほしい。１年後生きているか分からない）、交通費は立替ということになっている。←意見記入しても改善されていない。

＊最も感じているのは通訳者の不足と、一部通訳者の疲弊。地域の入門・基礎講座から見直す必要があると思う。新型コロナの会見等で、手話通訳を目にする機会が増えている。通訳だけではなく聴覚障害全般について理解を広めることのできるチャンスと捉え、当事者、通訳者、自治体等、関わるもの全てで活動していくことが大切だと考える。

＊コロナ禍で最近、地元の通研で話していることは、コロナ禍中での通訳派遣は誰もが初めてのことで、多くの人が思考停止になっている。行政は担当者の良し悪しで、その地域の事業が進んだり、進まなかったりするし、担当者は異動になる。その地域の手話関連の事業等のクオリティーを維持するには、手話サークルや当事者団体、通研の連携が不可欠だと思う。しかし、現状は行政任せ。ろう者への情報保

障や通訳者の安全策などの問題提起がないから、アイデア（解決策）や行動もない。

８．啓発

＊コロナで、都道府県知事等、手話通訳をつけているのが目につくようになったが、別チャンネルニュースになると、通訳者が消される。「聞こえない人もTVをみています」これが理解されていないのだろう。耳の聞こえない人への気づかない差別が多い。小さい頃からの教育が必要だと思う。

＊「手話通訳者」についてはコロナに関する連日のTV報道で「知事の傍に立って通訳している人」のイメージというか、そこそこの理解が世間では得られたようだが、通訳者というのはもっと身近に地域でろう者の支援にあたる、地道な主要任務があるということをまだ知らない人が多い。たまたま、この期間にたくさんの人が手話に興味をもち学ぶきっかけとなったドラマがTVで放送され、「手話」に対する認識もより深まったのではないかと思う。けれども現実にはまだ、手話通訳派遣制度があることを知らないろう者も多く、また、健聴者も手話を学びたいが、通訳の資格は簡単に取得できるものと思っている人がたくさんいるのも事実なので、そのあたりは難しい問題だと思う。

＊コロナウイルス感染拡大防止のため、都道府県知事が手話通訳を付けて記者会見をしているが、テレビ放送の時に映し出されてない場合が多く、残念。民放各局もワイプで大きくして放送してほしい。

＊新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、記者会見等の手話通訳が一般市民に浸透しつつある。一過性のものにすることなく、「いつでも」「どこでも」手話通訳や字幕（文字情報、要約筆記など）が付く状態が当たり前であるとの認識を定着させる取り組みが必要である。手話通訳制度や事業がろう者の「豊かな暮らし」、「その人らしい生活や人生」に反映されたものにつながっているか、しっかりとした検証とエビデンスに基づいた研究が大事ではないかと考える。

＊コロナ禍で知事会見等に、手話通訳がついた様子をテレビでよく見かけるようになったが、そこに立つ通訳者の身分保障や派遣されるまでの流れが一体どうなっているのか気になっている。都道府県の情報バリアフリーの姿勢を手話をよく知らない一般の方にも知ってもらう状況にはなっているが、担い手が抱える課題にも目を向けてもらえるよう取り組めたら良いと思う。

９．その他

＊コロナ禍で、首長会見に手話通訳が付くようになった。マスクやフェイスシールドなど各地でさまざまな工夫がされたが、あまりにもバラバラな状況。今回の経験を持ち寄って、ある程度統一的な指針を作れないものか。電話リレーサービスの実施や遠隔手話通訳など、新しいスタイルの通訳が始まっている。福祉制度の通訳派遣制度の充実も必要で、体系的で有効なものに発展できないか、通訳者の身分保障につなげることはできないか、と考えている。通訳者自身の研鑽も必要であるが、身分保障された中で、研修をきちんと業務として行えるようになってほしい。

＊子どもたちが手話通訳を目ざせる環境を作ってあげられたら将来のろう者は安心できる。そのために福祉施設で働く手話通訳者の賃金アップが必要。手話通訳士以外の資格（精神保険福祉士、社会福祉士等）をもっていても賃金が安すぎる。遠隔手話通訳サービスを積極的に活用していくこと。手話通訳者の仕事は裏方ではあるが、人と人をつなぐ大切な役割があると思っている。通訳者を育てるためには通訳者自身が子どもたちにPRできる機会があればよいと思う。

＊今回新型コロナウイルスの件で、いろんなことが自粛され、ネット研修や講義の充実の必要性を感じる。また、通訳者をいかに守るか、ろう者のコミュニケーション保障をいかに守るか、災害時の通訳など、社会全体での取り組みが大切だと思う。手話通訳が電話リレーサービスで変わることもあるが、どこまで理解され、スムーズなやりとりができるのか。ろう者も新しい社会に対応できるよう、知識を持つことも大切であるが、社会がろう者を理解したやりとりのできることが暮しやすい社会となると思う。コロナをはじめ、考えることがたくさんありすぎる。

＊今年度は予測不能なコロナ禍で大会・行事が中止になり、また、手話奉仕員養成講座が中止となったので通訳件数や講座での講師の件数が減り、負担は減ったが今後の育成等考えると心配になる。コロナでの報道や各市町、県の首長等のメッセージや記者会見等に手話通訳がついたり、通訳についての課題をマスコミに繰り返し取り上げられたことはよいこと（設置通訳者や手話通訳士が活躍する年となった）。緊急時や感染症等の通訳のあり方についてもっともっと掘り下げる機会となったが、そういうことを時間をかけて結論づける方向性がほしい。

＊現在、新型コロナウイルス関連で皮肉にも手話通訳について注目が集まっている。これをきっかけに手話通訳にかかる社会的認知が進めば良いと思う。他の福祉職と比べて国家資格化、社会的認知が遅れているのに疑問が残る。他の福祉職の国家資格化を参考にしていきたい。全通研がめざす手話通訳制度の周知があれば、と思った。

＊コロナの影響により、全国首長記者会見や定例記者会見に手話通訳が配置され、多くの人々に認知してもらえるようになった今を追い風と捉え、持続可能な充実した制度や事業にする絶好の機会だと思う。養成カリキュラムを洗い直し（技術に関しては手話言語学の知見を取り入れ）、労働面（環境や処遇）については可能な限りレベルアップを図る方向に目を向けていかなければならないと思う。

＊とにかく、今はコロナ対策に不安を抱えている。高齢者で普段スマホやPCを使うことのない人でも簡単につながる機器を開発してほしい。端末を使えない人は平等に情報を得られない。ろう者に「コロナになったり、検査や病院などの通訳依頼はどうすればいいのか」と聞かれるが、防護服等の問題もあるし、感染も怖いのでどうすればいいか分からない。早く病院、保健所、役所で、ビデオオンラインでつながる世の中になってほしい。（←職員に話したけどどうにもならなかった）

＊コロナの影響でよくも悪くも手話通訳者が認知されてきた。今、この機会をとらえて手話通訳者の制度や問題点、身分保障なども正しく伝えられたら…と思う。また、手話通訳士は会見等仕事が増え健康問題が心配される一方、手話通訳者（登録）は仕事が減って収入減の方が多い。そういった問題も皆で考えていきたいと思う。

＊コロナが流行ってしまった今、今後の生活様式が変わっていく転換機にあると感じる。障害に対する理解・制度を優先させるのか、コロナ感染の拡大の予防を優先するのか、難しい世の中になっている。そういった意味では、法律の制度が重要になってくると思う。

資

料

資料１　基礎調査項目に関する調査集計……126
資料２　手話通訳業務に関する調査集計……131
資料３　手話通訳制度に関する調査集計……156
資料４　公共職業安定所に関する調査集計……158
資料５　2020年度雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査票……161
資料６　ポスター……172

資料１　基礎調査項目に関する調査集計

１．調査対象者数の変化（全体）

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
対象者数	598	844	1,147	1,376	1,535	1,801	1,989
前回比増		246	303	229	159	266	188

１－１　社会福祉・医療機関・教育機関に雇用される手話通訳者

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	
男性（人）	68	75	84	75	80	55	75	
（%）	14.9	11.3	10.2	7.1	6.7	5.0	5.6	
女性（人）	389	586	739	985	1,109	1,044	1,273	
（%）	85.1	88.7	89.8	92.9	93.3	95.0	94.4	
合計（人）	457	661	823	1,060	1,189	1,099	1,348	不明　1

１－２　自治体に雇用されている手話通訳者

＊自治体とは都道府県・政令指定都市・市町村

１－２－１　自治体正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	
男性（人）	25	17	19	9	13	9	15	
（%）	41.0	30.9	30.6	20.0	27.1	20.0	17.2	
女性（人）	36	38	43	36	35	36	72	
（%）	59.0	69.1	69.4	80.0	72.9	80.0	82.8	
合計（人）	61	55	62	45	48	45	87	不明　1

１－２－２　自治体非正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	8	10	14	9	17	17	19
（%）	3.8	3.1	3.4	1.7	2.6	2.5	2.4
女性（人）	201	317	395	507	630	675	781
（%）	96.2	96.9	96.6	98.3	97.4	97.5	97.6
合計（人）	209	327	409	516	647	692	800

１－３　団体に雇用されている手話通訳者

＊団体とは、社会福祉協議会、聴覚障害者団体、聴覚障害者情報提供施設、障害団体、その他社会福祉法人等

１－３－１　団体正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	30	42	42	27	38	21	31
（%）	27.5	28.4	26.3	21.3	22.5	15.1	18.1
女性（人）	79	106	118	100	131	118	140
（%）	72.5	71.6	73.8	78.7	77.5	84.9	81.9
合計（人）	109	148	160	127	169	139	171

１－３－２　団体非正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	5	6	8	10	8	6	9
（%）	6.4	4.6	4.3	5.0	3.2	3.6	3.9
女性（人）	73	125	177	189	240	161	219
（%）	93.6	95.4	95.7	95.0	96.8	96.4	96.1
合計（人）	78	131	185	199	248	167	228

１－４　教育機関に雇用されている手話通訳者

１－４－１　教育機関正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	1	0	0	0
（％）	100.0	0.0	0.0	0.0
女性（人）	0	1	1	3
（％）	0.0	100.0	100.0	100.0
合計（人）	1	1	1	3

１－４－２　教育機関非正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	0	1	0	0
（％）	0.0	6.7	0.0	0.0
女性（人）	14	14	6	8
（％）	100.0	93.3	100.0	100.0
合計（人）	14	15	6	8

１－５　医療機関に雇用されている手話通訳者

１－５－１　医療機関正規職員

	2010年	2015年	2020年
男性（人）	0	0	0
（％）	0.0	—	0.0
女性（人）	1	0	3
（％）	100.0	—	100.0
合計（人）	1	0	3

１－５－２　医療機関非正規職員

	2010年	2015年	2020年
男性（人）	0	0	0
（％）	0.0	0.0	0.0
女性（人）	16	25	21
（％）	100.0	100.0	100.0
合計（人）	16	25	21

１－６　その他

１－６－１　その他正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	5	3	1	1
（％）	27.8	21.4	14.3	16.7
女性（人）	13	11	6	5
（％）	72.2	78.6	85.7	83.3
合計（人）	18	14	7	6

１－６－２　その他非正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年
男性（人）	3	0	0	0
（％）	9.4	0.0	0.0	0.0
女性（人）	29	19	10	15
（％）	90.6	100.0	100.0	100.0
合計（人）	32	19	10	15

２．手話通訳者の年齢構成（公共職業安定所を除く）

	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	平均年齢	無回答
1990年	78	181	139	47	12	37	0
n＝457	17.1%	39.6%	30.4%	10.3%	2.6%		0.0%
1995年	73	208	254	99	21	40.8	6
n＝661	11.0%	31.5%	38.4%	15.0%	3.2%		0.9%
2000年	71	185	345	194	28	43.6	0
n＝823	8.6%	22.5%	41.9%	23.6%	3.4%		0.0%
2005年	47	163	425	371	46	46.2	8
n＝1,060	4.4%	15.4%	40.1%	35.0%	4.3%		0.8%
2010年	38	148	387	462	134	48.8	20
n＝1,189	3.2%	12.4%	32.5%	38.9%	11.3%		1.7%
2015年	11	103	287	510	185	51.3	3
n＝1,099	1.0%	9.4%	26.1%	46.4%	16.8%		0.3%
2020年	17	72	336	531	378	53.6	15
n＝1,349	1.3%	5.3%	24.9%	39.4%	28.0%		1.1%

３．手話通訳士資格

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
あり	376	35.5	583	49.0	664	52.6	834	54.3
なし	677	63.9	597	50.2	591	46.8	682	44.4
無解答	7	0.7	9	0.8	7	0.5	21	1.4
合計	1,060		1,189		1,262		1,537	

４．手話通訳者資格

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
あり	731	69.0	850	71.5	984	78.0	1,176	76.5
なし	300	28.3	295	24.8	243	19.3	298	19.4
無解答	29	2.7	44	3.7	35	2.8	63	4.1
合計	1,060		1,189		1,262		1,537	

５．手話通訳の知識・技術の学習経歴（n＝2015年は労働を含む）

５－１　主な学習経歴（重複回答あり）

	2010年 n＝1,189		2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,537	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
手話通訳者養成講座	313	26.3	404	32.0	416	27.1
手話通訳士養成講座	27	2.3	30	2.4	24	1.6
専門学校・大学等	27	2.3	31	2.5	40	2.6
手話講習会・手話奉仕員養成講座	174	14.6	210	16.6	203	13.2
手話サークル	279	23.5	270	21.4	221	14.4
手話通訳業務（OJT）	164	13.8	139	11.0	134	8.7
ろう者が働く職場	11	0.9	14	1.1	28	1.8
ろう者との活動	137	11.5	143	11.3	145	9.4
ろう者の家族から	21	1.8	16	1.3	20	1.3
通信教育や書籍での自己学習	3	0.3	2	0.2	5	0.3
その他	0	0.0	20	1.6	12	0.8

５－２　その他の学習経歴（重複回答あり）

	2010年 n＝1,189		2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,537	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
手話通訳者養成講座	335	28.2	830	65.8	667	43.4
手話通訳士養成講座	148	12.4	192	15.2	259	16.9
専門学校・大学等	33	2.8	59	4.7	47	3.1
手話講習会・手話奉仕員養成講座	505	42.5	804	63.7	913	59.4
手話サークル	671	56.4	1,049	83.1	1,122	73.0
手話通訳業務（OJT）	374	31.5	517	41.0	633	41.2
ろう者が働く職場	77	6.5	102	8.1	176	11.5
ろう者との活動	522	43.9	691	54.8	847	55.1
ろう者の家族から	49	4.1	92	7.3	129	8.4
通信教育や書籍での自己学習	93	7.8	120	9.5	224	14.6
その他	2	0.2	64	5.1	63	4.1

６．主として雇用される事業所

	2015年				2020年				2015年		2020年	
	正規職員（人）	割合（%）	非正規職員（人）	割合（%）	正規職員（人）	割合（%）	非正規職員（人）	割合（%）	合計（人）	割合（%）	合計（人）	割合（%）
都道府県	3	1.6	90	9.9	2	1	87	8	93	8.5	89	6.6
政令指定都市	4	2.1	88	9.7	2	1	98	9	92	8.4	100	7.4
市町村	38	19.8	514	56.7	83	30	615	57	552	50.2	698	51.7
都道府県・政令指定都市社協	4	2.1	2	0.2	4	1	7	1	6	0.5	11	0.8
市町村社協	33	17.2	59	6.5	39	14	71	7	92	8.4	110	8.2
聴覚障害者団体	24	12.5	40	4.4	22	8	49	5	64	5.8	71	5.3
聴覚障害者情報提供施設	54	28.1	37	4.1	72	26	61	6	91	8.3	133	9.9
障害者団体（聴覚障害者団体を除く）	8	4.2	10	1.1	11	4	2	0	18	1.6	13	1.0
病院・医療機関	0	0.0	25	2.8	3	1	21	2	25	2.3	24	1.8
教育機関	1	0.5	6	0.7	3	1	8	1	7	0.6	11	0.8
その他（上記以外法人, NPO, その他）	23	12.0	29	3.2	32	12	51	5	52	4.7	83	6.2
空欄	0	0.0	7	0.8	0	0	6	1	7	0.6	6	0.4
合計	192		907		273		1,076		1,099		1,349	
									163		188	

７．同一職場での手話通訳担当者数（%）

	１人	２人以上	無解答	総数
1990年	57.5	38.7	3.7	n＝457
1995年	49.9	46.3	3.8	n＝661
2000年	33.7	55.0	11.3	n＝823
2005年	31.8	59.8	8.4	n＝1,060
2010年	30.0	65.5	4.5	n＝1,189
2015年	32.0	64.7	3.2	n＝1,099
2020年	28.2	67.9	3.9	n＝1,349

不明 64

７－１　同一職場での手話通訳担当者数・人口規模

７－１－１　2005年

	１人のみ設置（人）	全体に占める割合（%）	全体（人）
人口５万人以下	57	74.0	77
５万人～10万人	95	55.6	171
10万人～30万人	81	35.2	230
30万人以上	52	15.8	330

７－１－２　2010年

	１人のみ設置（人）	全体に占める割合（%）	全体（人）
人口５万人以下	80	62.5	128
５万人～10万人	110	46.0	239
10万人～30万人	103	29.3	351
30万人以上	50	12.9	389

７－１－３　2015年

	１人のみ設置（人）	全体に占める割合（%）	全体（人）
人口５万人以下	99	68.3	145
５万人～10万人	109	49.3	221
10万人～30万人	81	27.3	297
30万人以上	57	14.8	386

不明 50

７－１－４　2020年

	１人のみ設置（人）	全体に占める割合（%）	全体（人）
人口５万人以下	126	65.3	193
５万人～10万人	109	45.0	242
10万人～30万人	94	24.4	385
30万人以上	48	10.3	467
不明	3	4.8	62

資料２　手話通訳業務に関する調査集計

１　年数

１－１　経験年数

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
３年未満	299	27.2	321	23.8
３～５年	204	18.6	269	19.9
６～８年	143	13.0	160	11.9
９～11年	129	11.7	133	9.9
12年以上	242	22.0	357	26.4
無解答	82	7.5	109	8.1
平均	8.0年		8.7年	

１－２　通算年数

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
～１年	8	0.7	15	1.1
１～３	46	4.2	54	4.0
３～５	49	4.5	61	4.5
５～10	166	15.1	167	12.4
10～20	458	41.7	454	33.6
20～30	228	20.7	355	26.3
30～40	100	9.1	150	11.1
40年以上	13	1.2	48	3.6
無解答	31	2.8	45	3.3
平均	16.4年		18.0年	

１－３　手話通訳者の在籍年数

	３年未満	３～５年	６～８年	９～11年	12年以上	無回答
1990年　（人）	149	79	63	59	82	25
n＝457　（％）	32.6	17.3	13.8	12.9	17.9	5.5
1995年　（人）	220	148	99	53	140	1
n＝661　（％）	33.3	22.4	15.0	8.0	21.2	0.2
2000年　（人）	231	233	129	79	137	14
n＝823　（％）	28.1	28.3	15.7	9.6	16.6	1.7
2005年　（人）	308	227	167	96	195	67
n＝1,060　（％）	29.1	21.4	15.8	9.1	18.4	6.3
2010年　（人）	282	254	161	138	243	111
n＝1,189　（％）	23.7	21.4	13.5	11.6	20.4	9.3
2015年　（人）	304	204	140	130	242	79
n＝1,099　（％）	27.7	18.6	12.7	11.8	22.0	7.2
2020年　（人）	321	269	160	133	357	109
n＝1,349　（％）	23.8	19.9	11.9	9.9	26.5	8.1

１－３－１　在籍年数5年以下の手話通訳者の年齢構成

	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
2015年　（人）	9	51	154	174	54	66
n＝508　（％）	1.8	10.0	30.3	34.3	10.6	13.0
2020年　（人）	15	51	166	228	126	4
n＝590　（％）	2.5	8.6	28.1	38.6	21.4	0.7

２　身分

２－１　正規・非正規の人数

	2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
正規職員	192	17.5	271	20.1
非正規職員	902	82.1	1,074	79.6
無回答	5	0.5	4	0.3
合計	1,099		1,349	

２－１－１　手話通訳者の雇用先別身分

		総数	自治体		団体		教育		医療機関		その他		無回答	
			正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員		
1990年	（人）	457	61	209	109	78							—	
	（%）		13.3	45.7	23.9	17.1								
1995年	（人）	661	55	327	148	131							—	
	（%）		8.3	49.5	22.4	19.8								
2000年	（人）	823	62	409	160	185					1	6	—	
	（%）		7.5	49.7	19.4	22.5					0.1	0.7		
2005年	（人）	1,060	45	516	127	199	1	14			18	32	108	
	（%）		4.2	48.7	12.0	18.8	0.1	1.3			1.7	3.0	10.2	
2010年	（人）	1,189	48	647	169	248	1	15	1	16	14	19	11	
	（%）		4.0	54.4	14.2	20.9	0.1	1.3	0.1	1.3	1.2	1.6	0.9	
2015年	（人）	1,099	45	692	139	167	1	6	0	25	7	12	5	職安
	（%）		4.1	63.0	12.6	15.2	0.1	0.5	0.0	2.3	0.6	1.1	0.5	163
2020年	（人）	1,349	88	800	171	228	3	8	3	21	6	15	6	職安
	（%）		6.5	59.3	12.7	16.9	0.2	0.6	0.2	1.6	0.4	1.1	0.4	188

２－１－２　手話通訳者の身分

		1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
正規職員	（人）	170	203	223	206	233	192	271
	（%）	37.2	30.7	27.1	19.4	19.6	17.5	20.1
非正規職員	（人）	287	458	600	835	945	902	1,074
	（%）	62.8	69.3	72.9	78.8	79.5	82.1	79.6
無回答		—	—	—	19	11	5	4
合計		457	661	823	1,060	1,189	1,099	1,349

２－２　非正規職員の内訳

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
嘱託職員	464	51.4	340	31.7
臨時職員	146	16.2	128	11.9
パート	88	9.8	243	22.6
アルバイト	10	1.1	18	1.7
その他	144	16.0	246	22.9
無回答	50	5.5	99	9.2

２－２－１　都道府県・市町村の行政機関に雇用されている人の雇用形態

	2015年　n＝668		2020年　n＝800	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
臨時職員	136	20.4	29	3.6
一般職非常勤職員	168	25.1	18	2.3
特別職非常勤職員	203	30.4	17	2.1
任期付短時間勤務職員	27	4.0	16	2.0
会計年度任用職員			648	81.0
その他	110	16.5	56	7.0
不明	24	3.6	22	2.8

２－２－２　民間の事業所に雇用されている人の雇用形態

	2015年　n＝160		2020年　n＝190	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
臨時的雇用	10	6.3	20	10.5
期限付き雇用	96	60.0	99	52.1
その他	41	25.6	48	25.3
不明	13	8.1	23	12.1

２－３　非正規雇用の場合の勤務日数及び時間

※週あたりで回答した人

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１～1.5日	56	6.2	62	5.8
２～2.5日	72	8.0	97	9.0
３～3.5日	90	10.0	94	8.8
４～4.5日	123	13.6	176	16.4
５日	406	45.0	480	44.7
６日	3	0.3	0	0.0
７日	1	0.1	1	0.1
平均	4.0日		4.0日	

※１日あたりの勤務時間

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１～３時間	22	2.4	16	1.5
３～５時間	59	6.5	76	7.1
５～７時間	206	22.8	265	24.7
７～９時間	413	45.8	533	49.6
平均	6.5時間		6.6時間	

※月あたりで回答した人

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１～５日	39	4.3	33	3.1
５～10日	14	1.6	13	1.2
10～15日	31	3.4	16	1.5
15～20日	46	5.1	35	3.3
20日以上	23	2.5	12	1.1
平均	9.5日		10.5日	

※１日あたりの勤務時間

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１～３時間	20	2.2	9	0.8
３～５時間	26	2.9	19	1.8
５～７時間	19	2.1	16	1.5
７～９時間	67	7.4	63	5.9
平均	4.9時間		6.6時間	

２－４　非正規雇用の雇用契約期間

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１カ月	7	0.8	1	0.1
３カ月	3	0.3	2	0.2
６カ月	86	9.5	21	2.0
１年	693	76.8	913	85.0
２年	8	0.9	4	0.4
３年	17	1.9	15	1.4
５年	20	2.2	18	1.7
その他	60	6.7	77	7.2
無回答	8	0.9	23	2.1

２－５　非正規雇用の更新の有無

	2015年　n＝902		2020年　n＝1,074	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
更新あり	843	93.5	939	87.4
更新なし	49	5.4	95	8.8
無回答	10	1.1	40	3.7

２－５－１　更新がある場合の上限の有無

	2015年　n＝843		2020年　n＝939	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
上限あり	265	31.4	303	32.3
上限なし	525	62.3	536	57.1
無回答	53	6.3	100	10.6

*割合は更新ありの人数に対する割合

２－５－２　上限の年数

	2015年　n＝265		2020年　n＝303	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
６ヶ月	3	1.1	1	0.3
１～２年	37	14.0	66	21.8
３～４年	35	13.2	84	27.7
５～６年	80	30.2	96	31.7
７～８年	6	2.3	0	0.0
９～10年	35	13.2	7	2.3
11年以上	1	0.4	1	0.3
無回答	68	25.7	48	15.8
平均	4.8年		3.5年	

*割合は上限ありの人数に対する割合

３　職名（重複回答あり）

	人数（人）	割合（％）
一般事務員	204	15.1
手話通訳者	877	65.0
ろうあ者相談員	43	3.2
コーディネート担当	106	7.9
手話協力員	17	1.3
職業相談員	3	0.2
その他	231	17.1
無回答	13	1.0

n＝1,349

３－１　職名（重複回答あり）

	2005年　n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
一般事務員	158	14.9	163	13.7	113	10.3	204	15.1
手話通訳者	648	61.1	760	63.9	645	58.7	877	65.0
ろうあ者相談員	36	3.4	36	3.0	33	3.0	43	3.2
コーディネート担当	35	3.3	97	8.2	75	6.8	106	7.9
手話協力員	21	2.0	16	1.3	146	13.3	17	1.3
職業相談員	7	0.7	6	0.5	11	1.0	3	0.2
その他	156	14.7	190	16.0	153	13.9	231	17.1

４－１　業務内容（重複回答あり）

	2005年　n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
手話通訳業務	971	91.6	1,106	93.0	1,044	95.0	1,280	94.9
ろうあ者相談業務	495	46.7	565	47.5	349	31.8	456	33.8
聴覚障害者関連業務	391	36.9	514	43.2	424	38.6	578	42.8
身体障害者関連業務	490	46.2	400	33.6	204	18.6	247	18.3
手話通訳者派遣業務	250	23.6	370	31.1	546	49.7	667	49.4
手話通訳者養成業務	195	18.4	229	19.3	204	18.6	281	20.8
養成事業の講師	195	18.4	214	18.0	166	15.1	216	16.0
電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務	*2020年追加						210	15.6
事務全般	143	13.5	176	14.8	361	32.8	525	38.9
その他	128	12.1	231	19.4	183	16.7	219	16.2

４－２　業務内容　正規職員・非正規職員別（重複回答あり）

業務内容	2015年						
	全体 n＝1,099		正規職員 n＝192		非正規職員 n＝902		n＝不明５
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	
手話通訳業務	1,044	95.0	172	89.6	868	96.1	
ろうあ者相談業務	349	31.8	60	31.3	288	31.9	不明１
聴覚障害者関連業務	424	38.6	98	51.0	325	36.0	不明１
身体障害者関連業務	204	18.6	36	18.8	168	18.6	
手話通訳者派遣業務	546	49.7	120	62.5	426	47.2	
手話通訳者養成業務	204	18.6	62	32.3	142	15.7	
養成事業の講師	166	15.1	36	18.8	130	14.4	
事務全般	361	32.8	116	60.4	243	26.9	不明２
その他	183	16.7	49	25.5	133	14.7	不明１

業務内容	2020年					
	全体		正規職員		非正規職員	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
手話通訳業務	1,280	94.9	252	93.0	1,027	95.6
ろうあ者相談業務	456	33.8	95	35.1	361	33.6
聴覚障害者関連業務	578	42.8	149	55.0	429	39.9
身体障害者関連業務	247	18.3	62	22.9	185	17.2
手話通訳者派遣業務	667	49.4	168	62.0	499	46.5
手話通訳者養成業務	281	20.8	101	37.3	180	16.8
養成事業の講師	216	16.0	62	22.9	154	14.3
電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務	210	15.6	67	24.7	143	13.3
事務全般	525	38.9	172	63.5	352	32.8
その他	219	16.2	61	22.5	158	14.7
	n＝1,349		n＝271		n＝1,074	

５　採用にあたって試験・資格・条件等あったか

	2005年　n＝1,060		2010年 n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
なし	368	34.7	214	18.0	179	16.3	235	17.4
あり	675	63.7	935	78.6	908	82.6	1,097	81.3
無回答	17	1.6	40	3.4	12	1.1	17	1.3
合計	1,060	100.0	1,189	100.0	1,099	100.0	1,350	100.0

６　採用にあたって試験・資格・条件等「あり」と答えた内容（重複回答あり）

	2015年　n＝908		2020年　n＝1,097	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
公募採用試験	314	34.6	509	46.4
推薦採用試験	142	15.6	134	12.2
通訳士資格	212	23.3	345	31.4
県・市認定資格	395	43.5	518	47.2
前任者推薦	89	9.8	102	9.3
行政打診	76	8.4	103	9.4
前所属指示	31	3.4	21	1.9
その他	181	19.9	173	15.8

*割合は、試験・資格・条件等「あり」と回答した人数に対する割合

7　勤務先事業所における「手話通訳事業の開設」時期

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
1940年代	2	0.2	1	0.1
1950年代	0	0.0	1	0.1
1960年代	3	0.3	5	0.4
1970年代	128	11.6	172	12.8
1980年代	126	11.5	124	9.2
1990年代	222	20.2	234	17.3
2000年代	233	21.2	265	19.6
2010年代	76	6.9	173	12.8
2020年			7	0.5
不明	309	28.1	2	0.1
無回答			365	27.1

8－1　給与形態

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
月給	652	59.3	929	68.9
日給	99	9.0	105	7.8
時間給	314	28.6	281	20.8
その他	17	1.5	11	0.8
無回答	17	1.5	23	1.7

8－2　給与月額

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
月額（円）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
５万未満	226	20.6	119	8.8
５～10万未満	111	10.1	150	11.1
10～15万未満	145	13.2	173	12.8
15～20万未満	325	29.6	438	32.5
20～25万未満	121	11.0	211	15.6
25～30万未満	44	4.0	73	5.4
30～35万未満	26	2.4	36	2.7
35～40万未満	7	0.6	21	1.6
40万以上	5	0.5	12	0.9
無回答	89	8.1	116	8.6
平均値（万円）	13.6		16.1	

8－2－1　手話通訳者の平均月収平均額（常勤－週5日以上の勤務者）

（万円）

	1995年		2000年		2005年		2010年		2015年		2020年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
自治体正規職員	33.4	30.0	36.0	34.2	33.4	29.8	33.1	30.9	27.5	31.0	31.5	27.5
自治体非正規職員	19.4	15.1	15.9	15.9	21.4	15.2	16.7	17.0	16.2	18.7	16.1	17.1
団体正規職員	25.6	20.9	31.3	24.1	31.4	24.5	27.1	24.8	27.5	22.5	27.3	22.9
団体非正規職員	17.2	16.4	17.5	16.9	19.2	16.0	17.0	16.3	16.1	16.0	21.3	17.5

８－２－２　手話通訳者の月収分布〈2005年〉

年収（万円）		10未満	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	無回答	総数
自治体正規職員	（人）	0	0	5	4	10	3	7	8	8	45
	（%）	0.0	0.0	11.1	8.9	22.2	6.7	15.6	17.8	17.8	
自治体非正規職員	（人）	143	166	141	9	13	5	8	9	10	516
	（%）	27.7	32.2	27.3	1.7	2.5	1.0	1.6	1.7	1.9	
団体正規職員	（人）	0	10	20	29	23	20	6	9	10	127
	（%）	0.0	7.9	15.7	22.8	18.1	15.7	4.7	7.1	7.9	
団体非正規職員	（人）	65	46	44	29	3	0	0	0	23	199
	（%）	32.7	23.1	22.1	14.6	1.5	0.0	0.0	0.0	11.6	

８－２－３　手話通訳者の月収分布〈2010年〉

年収（万円）		10未満	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	無回答	総数
自治体正規職員	（人）	0	1	3	4	8	7	5	8	12	48
	（%）	0.0	2.1	6.3	8.3	16.7	14.6	10.4	16.7	25.0	
自治体非正規職員	（人）	152	132	229	58	4	1	2	2	67	647
	（%）	23.5	20.4	35.4	9.0	0.6	0.2	0.3	0.3	10.4	
団体正規職員	（人）	0	5	31	37	29	29	11	7	20	169
	（%）	0.0	3.0	18.3	21.9	17.2	17.2	6.5	4.1	11.8	
団体非正規職員	（人）	82	55	60	25	0	0	0	0	26	248
	（%）	33.1	22.2	24.2	10.1	0.0	0.0	0.0	0.0%	10.5	

８－２－４　手話通訳者の月収分布〈2015年〉

年収（万円）		10未満	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	無回答	総数
自治体正規職員	（人）	0	0	6	10	10	6	4	1	8	45
	（%）	0.0	0.0	13.3	22.2	22.2	13.3	8.9	2.2	17.8	
自治体非正規職員	（人）	175	127	262	77	7	3	1	0	40	692
	（%）	25.3	18.4	37.9	11.1	1.0	0.4	0.1	0.0	5.8	
団体正規職員	（人）	0	3	41	36	22	19	2	4	12	139
	（%）	0.0	2.2	29.5	25.9	15.8	13.7	1.4	2.9	8.6	
団体非正規職員	（人）	56	35	51	13	0	0	0	0	12	167
	（%）	33.5	21.0	30.5	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2	

８－２－５　手話通訳者の月収分布〈2020年〉

年収（万円）		10未満	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	無回答	総数
自治体正規職員	（人）	0	0	4	22	21	16	13	4	7	87
	（%）	0.0	0.0	8.9	48.9	46.7	35.6	28.9	8.9	15.6	
自治体非正規職員	（人）	170	122	329	105	11	0	0	0	61	798
	（%）	24.6	17.6	47.5	15.2	1.6	0.0	0.0	0.0	8.8	
団体正規職員	（人）	0	4	32	51	37	17	7	5	18	171
	（%）	0.0	2.9	23.0	36.7	26.6	12.2	5.0	3.6	12.9	
団体非正規職員	（人）	83	39	59	20	3	1	0	1	20	226
	（%）	49.7	23.4	35.3	12.0	1.8	0.6	0.0	0.6	12.0	

8－3　年間給与支給総額

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
金額（円）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
10万人未満	9	0.8	15	1.1
10～50万未満	192	17.5	91	6.7
50 ～ 100万未満	88	8.0	121	9.0
100～200万未満	219	19.9	214	15.9
200～300万未満	299	27.2	460	34.1
300～400万未満	74	6.7	145	10.7
400～500万未満	40	3.6	54	4.0
500万以上	28	2.5	70	5.2
無回答	150	13.6	179	13.3
平均値（万円）	183.8		227.4	

9　給与の財源（重複回答あり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
県・政令指定都市単費	154	14.0	132	9.8
市町村単費	207	18.8	314	23.3
県政市意思疎通支援事業	103	9.4	175	13.0
市町村意思疎通支援事業	293	26.7	378	28.0
自主財源	45	4.1	45	3.3
その他	103	9.4	67	5.0
不明	88	8.0	123	9.1
無回答	106	9.6	115	8.5

10　労働条件

	2010年　n＝1,189		2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	あり（人）	あるの割合（%）	あり（人）	あるの割合（%）	あり（人）	あるの割合（%）
賞与・ボーナス	486	40.9	428	38.9	971	72.0
昇給	335	28.2	321	29.2	587	43.5
退職金制度	297	25.0	266	24.2	401	29.7
有給休暇	999	84.0	953	86.7	1,218	90.3
通勤手当	839	70.6	810	73.7	1,178	87.3
旅費・交通費	802	67.5	754	68.6	959	71.1
時間外手当	—	—	547	49.8	909	67.4
人事異動	192	16.1	169	15.4	252	18.7
産休	424	35.7	457	41.6	666	49.4
育児休暇	380	32.0	416	37.9	628	46.6
定期健康診断	919	77.3	867	78.9	1,075	79.7
職場健康保険	728	61.2	725	66.0	919	68.1
厚生年金等	777	65.3	742	67.5	941	69.8
雇用保険	821	69.0	813	74.0	980	72.6
労働組合	441	37.1	482	43.9	679	50.3
職場の研修	496	41.7	517	47.0	671	49.7
職場外研修	566	47.6	481	43.8	685	50.8
休日出勤	692	58.2	604	55.0	743	55.1
代休	739	62.2	667	60.7	833	61.7
残業	510	42.9	453	41.2	720	53.4

→ **2020年 *職場で健康保険に加入していない場合の加入保険**

社会保険（家族）	188
国民健康保険	109

→ **2020年 *組合がある場合の加入の有無**

組合加入	217
組合未加入	437

10－1　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　全体(2005年)

（%）

	ボーナス	定期昇給	退職金	通勤手当	時間外手当	職場の健康保険	職場の研修	他の研修保障	総数(n)
自治体正規職員	97.7	88.4	90.9	90.9	88.6	97.7	73.0	70.6	45
自治体非正規職員	30.8	8.5	9.1	56.7	29.1	60.2	39.2	58.3	516
団体正規職員	95.2	92.9	91.6	97.9	84.7	95.6	66.9	84.0	127
団体非正規職員	41.0	20.5	23.1	68.6	48.4	58.2	8.7	61.5	199

10－2　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　全体(2010年)

（%）

	ボーナス	定期昇給	退職金	通勤手当	職場の健康保険	職場の研修	他の研修保障	総数(n)
自治体正規職員	89.6	85.7	83.6	89.7	70.8	67.3	51.0	48
自治体非正規職員	24.0	12.4	4.6	63.0	57.0	33.8	44.2	647
団体正規職員	96.0	83.6	93.6	97.1	88.9	59.6	66.7	178
団体非正規職員	43.5	22.9	20.6	74.6	54.4	50.0	47.6	248

10－3　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　全体(2015年)

（%）

	ボーナス	定期昇給	退職金	通勤手当	時間外手当	職場の健康保険	職場の研修	他の研修保障	総数(n)
自治体正規職員	93.3	86.7	93.3	95.6	93.3	88.9	84.4	62.2	45
自治体非正規職員	22.5	16.3	5.2	67.6	37.0	62.4	47.4	48.7	692
団体正規職員	98.6	82.0	94.2	95.7	84.9	90.6	64.0	71.9	139
団体非正規職員	42.5	23.4	24.6	72.5	59.3	54.5	64.7	45.5	167

10－4　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　全体(2020年)

（%）

	ボーナス	定期昇給	退職金	通勤手当	時間外手当	職場の健康保険	職場の研修	他の研修保障	総数(n)
自治体正規職員	100.0	93.1	94.3	95.4	96.6	92.0	72.4	58.6	87
自治体非正規職員	72.8	33.5	10.9	88.1	62.0	67.5	43.0	48.1	800
団体正規職員	99.4	87.1	95.3	97.7	88.3	87.7	60.2	73.7	171
団体非正規職員	44.5	29.7	23.6	78.6	63.8	49.8	57.2	44.1	229

10－5　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　５日以上勤務者(2010年)

（%）

	ボーナス	職場の健康保険	有給休暇	総数(n)
自治体正規職員	89.6	70.8	89.6	48
自治体非正規職員	37.9	83.6	97.8	647
団体正規職員	96.0	88.9	97.8	178
団体非正規職員	63.5	81.7	93.9	248

10－6　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　５日以上勤務者(2015年)

（%）

	ボーナス	職場の健康保険	有給休暇	時間外手当	総数(n)
自治体正規職員	93.3	88.9	100.0	93.3	45
自治体非正規職員	18.1	47.0	50.6	24.0	692
団体正規職員	98.6	90.6	99.3	84.9	139
団体非正規職員	32.3	43.7	50.3	35.3	167

10－7　手話通訳者のその他の労働条件「あり」と回答した分　5日以上勤務者（2020年）

（%）

	ボーナス	職場の健康保険	有給休暇	時間外手当	総数(n)
自治体正規職員	100.0	92.0	98.9	96.6	87
自治体非正規職員	91.9	91.1	99.5	71.8	383
団体正規職員	99.4	87.7	100.0	88.3	171
団体非正規職員	65.3	89.5	96.8	75.8	95

10－8　週5日以上勤務する非正規職員の数

（%）

			人数	非正規職員の占める割合
自治体非正規職員	2005年	n＝516	202	39.1
	2010年	n＝647	270	41.7
	2015年	n＝692	368	53.2
	2020年	n＝800	383	47.9
団体非正規職員	2005年	n＝199	89	44.7
	2010年	n＝248	115	46.4
	2015年	n＝167	88	52.7
	2020年	n＝229	95	41.5

10－8　研修の実施状況

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
職場の行う研修あり	468	44.2	496	41.7	517	47.0	671	49.7
職場外の研修参加保障あり	513	48.4	566	47.6	481	43.8	685	50.7
	n＝1,060		n＝1,189		n＝1,099		n＝1,349	

10－8－1　職場が行う年間研修回数

	2005年		2010年		2015年		2020年	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
1～1.5回	155	33.1	129	26.0	165	31.9	223	33.2
2～2.5回	83	17.7	115	23.2	130	25.1	141	21.0
3～3.5回	63	13.5	53	10.7	54	10.4	83	12.4
4～4.5回	52	11.1	45	9.1	22	4.3	34	5.1
5～5.5回	20	4.3	36	7.3	25	4.8	20	3.0
6～6.5回	12	2.6	14	2.8	20	3.9	22	3.3
7～7.5回	1	0.2	0	0.0	3	0.6	5	0.7
8回以上	2	0.4	46	9.3	35	6.8	52	7.7
無回答	80	17.1	58	11.7	63	12.2	91	13.6
					平均3.0回		平均3.0回	

10－８－２　職場外の研修参加保障あり・上限回数

	2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１回未満	1	0.2	18	2.6
１～1.5回	173	36.0	244	35.6
２～2.5回	40	8.3	75	10.9
３～4.5回	60	12.5	66	9.6
５～９回	24	5.0	34	5.0
10回以上	6	1.2	1	0.1
無回答	177	36.8	247	36.1
	平均2.2回	n＝481	平均2.0回	n＝685

10－８－３　職場外の研修参加保障あり・上限金額

	2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
１万円未満	18	3.7	39	5.7
１～２万円未満	21	4.4	35	5.1
２～３万円未満	13	2.7	15	2.2
３～５万円未満	13	2.7	19	2.8
５～10万円未満	9	1.9	25	3.6
10万円以上	8	1.7	7	1.0
無回答	399	83.0	545	79.6
	平均3.1万円	n＝481	平均2.7万円	n＝685

10－９－１　残業がある場合の平均時間（直近３カ月の平均）

	2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
０～５時間未満	177	39.1	394	54.7
５～10時間未満	71	15.7	80	11.1
10～15時間未満	34	7.5	49	6.8
15～20時間未満	25	5.5	27	3.8
20～30時間未満	34	7.5	32	4.4
30～40時間未満	19	4.2	21	2.9
40～50時間未満	12	2.6	6	0.8
50～59時間未満	4	0.9	6	0.8
60時間以上	9	2.0	2	0.3
	平均13.6時間	n＝453	平均6.5時間	n＝720

10－９－２　年間最多の場合の月あたり残業時間

	2015年		2020年	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
０～５時間未満	51	11.3	112	15.6
５～10時間未満	43	9.5	59	8.2
10～15時間未満	34	7.5	59	8.2
15～20時間未満	17	3.8	22	3.1
20～30時間未満	31	6.8	43	6.0
30～40時間未満	24	5.3	27	3.8
40～50時間未満	17	3.8	20	2.8
50～59時間未満	8	1.8	14	1.9
60時間以上	25	5.5	26	3.6
	平均21.8時間	n＝453	平均18.1時間	n＝720

11　労働条件について（重複回答あり）

	2015年						
	全体　n＝1,099		正規　n＝192		非正規　n＝903		
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	
専門職としてふさわしい待遇とすべき	492	44.8	88	45.8	403	44.6	不明 1
労働条件が悪い	154	14.0	27	14.1	127	14.1	
雇用条件の限定は不安だ	236	21.5	3	1.6	233	25.8	
正職員化を希望する	402	36.6	3	1.6	399	44.2	
労働条件に見合う賃金を保障すべき	265	24.1	49	25.5	216	23.9	
残業手当がほしい	136	12.4	13	6.8	123	13.6	
給料が安い	334	30.4	59	30.7	275	30.5	
給料が減額された	20	1.8	9	4.7	11	1.2	
昇給がない	292	26.6	21	10.9	271	30.0	
ボーナスがほしい	250	22.7	6	3.1	244	27.0	
通勤手当がほしい	130	11.8	2	1.0	128	14.2	
業務にかかる旅費を確保すべき	66	6.0	6	3.1	60	6.6	
代休を取れるようにしたい	66	6.0	31	16.1	35	3.9	
研修機会を保障してほしい	251	22.8	25	13.0	226	25.0	
退職金制度があるべき	244	22.2	4	2.1	240	26.6	
定期健康診断があるべき	66	6.0	3	1.6	63	7.0	
必要な事業予算を確保すべき	173	15.7	37	19.3	135	15.0	不明 1
産休･育休を確保すべき	39	3.5	1	0.5	38	4.2	
業務量が多い	193	17.6	93	48.4	100	11.1	
有給休暇がとりづらい	147	13.4	43	22.4	104	11.5	
勤務時間が短い	59	5.4	1	0.5	58	6.4	
勤務時間が長い	39	3.5	27	14.1	12	1.3	
その他	85	7.7	21	10.9	63	7.0	不明 1

	2020年						
	全体　n＝1,349		正規　n＝271		非正規　n＝1,074		
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	
専門職としてふさわしい待遇とすべき	598	44.3	106	39.1	492	45.8	
労働条件が悪い	138	10.2	23	8.5	115	10.7	
雇用条件の限定は不安だ	286	21.2	5	1.8	281	26.2	
正職員化を希望する	377	27.9	6	2.2	371	34.5	
労働条件に見合う賃金を保障すべき	283	21.0	48	17.7	235	21.9	
残業手当がほしい	80	5.9	15	5.5	65	6.1	
給料が安い	382	28.3	71	26.2	311	29.0	
給料が減額された	62	4.6	0	0.0	62	5.8	
昇給がない	268	19.9	18	6.6	249	23.2	不明 1
ボーナスがほしい	91	6.7	5	1.8	86	8.0	
通勤手当がほしい	45	3.3	4	1.5	41	3.8	
業務にかかる旅費を確保すべき	44	3.3	4	1.5	40	3.7	
代休を取れるようにしたい	41	3.0	14	5.2	27	2.5	
研修機会を保障してほしい	231	17.1	28	10.3	203	18.9	
退職金制度があるべき	326	24.1	7	2.6	319	29.7	
定期健康診断があるべき	73	5.4	2	0.7	71	6.6	
必要な事業予算を確保すべき	164	12.1	47	17.3	117	10.9	
産休･育休を確保すべき	23	1.7	3	1.1	20	1.9	
業務量が多い	191	14.1	94	34.7	97	9.0	
有給休暇がとりづらい	137	10.1	38	14.0	99	9.2	
勤務時間が短い	69	5.1	0	0.0	69	6.4	
勤務時間が長い	30	2.2	17	6.3	13	1.2	
その他	148	11.0	39	14.4	109	10.1	

12　事業所による特殊健診はあるか

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
ない	403	36.7	407	30.2
ある	687	62.5	919	68.1
無回答	9	0.8	23	1.7

12－1　特殊健診のある場合

	2015年　n＝687		2020年　n＝919	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
あるが受けていない	50	7.3	104	11.3
ある、受けている	637	92.7	815	88.7

*割合は、特殊健診があると回答した人に対する割合

12－2　特殊健診がある場合の費用負担

	2015年　n＝637		2020年　n＝815	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
事業所負担	617	96.9	777	95.3
一部自己負担	7	1.1	8	1.0
全額自己負担	2	0.3	5	0.6
無回答	11	1.7	25	3.1

*割合は、特殊健診を受けていると回答した人に対する割合

12－3　特殊健診受診の結果は業務の調整に反映されるか

	2015年　n＝637		2020年　n＝815	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
反映される	335	52.6	474	58.2
反映されない	194	30.5	215	26.4
無回答	108	17.0	126	15.5

12－3－1　受診結果の業務配慮の有無

	2005年　n＝531		2010年　n＝739		2015年　n＝637		2020年　n＝815	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
反映される	302	56.9	386	52.2	335	52.6	474	58.2
反映されない	194	36.5	205	27.7	194	30.5	215	26.4
無回答	35	6.6	148	20.0	108	17.0	126	15.5

12－3－2　反映されない場合の雇用形態内訳

	2015年　n＝194		2020年　n＝215	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
正規職員	35	18.0	52	24.2
非正規職員	158	81.4	162	75.3
無回答	1	0.5	1	0.5

12－4　職場での健康診断と特殊健診

	定期健康診断受診（%）	特殊検診受診（%）	総数（人）
1995年	55.8	34.3	661
2000年	69.4	42.9	823
2005年	70.1	50.1	1,060
2010年	73.5	60.0	1,189
2015年	70.0	57.9	1,099
2020年	79.7	88.7	1,349

12－4－1　雇用形態別　職場での健康診断と特殊検診（2005年）

	定期健康診断受診		特殊検診受診		総数
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	
正規職員	162	94.2	118	68.6	172
非正規職員	478	65.8	381	52.5	726

12－4－2　雇用形態別　職場での健康診断と特殊検診（2010年）

	定期健康診断受診		特殊検診受診		総数
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	
正規職員	208	95.9	167	77.0	217
非正規職員	666	74.4	544	60.8	895

12－4－3　雇用形態別　職場での健康診断と特殊検診（2015年）

	定期健康診断受診		特殊検診受診		総数
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	
正規職員	186	96.9	144	75.0	192
非正規職員	635	70.0	491	54.1	907

12－4－4　雇用形態別　職場での健康診断と特殊検診（2020年）

	定期健康診断受診		特殊検診受診		総数
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	
正規職員	230	84.9	206	76.0	271
非正規職員	845	78.7	605	56.3	1,074
					不明4

13　事業所以外の特殊検診を受けたことがあるか

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
全通研等の特殊検診を受けたことがある	311	28.3	341	25.3
全通研以外または個人的に受けたことがある	120	10.9	200	14.8
受診なし	571	52.0	681	50.5
無回答	97	8.8	127	9.4

14　手話通訳業務について
14－1　手話通訳を行う場所

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
設置場所のみ	168	15.8	194	16.3	205	18.7	234	17.3
設置場所以外もできる	802	75.7	885	74.4	852	77.5	1,064	78.9
無回答	90	8.5	110	9.3	42	3.8	51	3.8

14－2　職場での業務の悩みの相談

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
相談できる	897	84.6	939	79.0	939	85.4	1,152	85.4
相談できない	121	11.4	158	13.3	139	12.6	155	11.5
無回答	42	4.0	92	7.7	21	1.9	42	3.1

14－2－1　悩みの相談できる場合の相手（重複回答あり）

	2005年　n＝897		2010年　n＝939		2015年　n＝939		2020年　n＝1,152	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
上司	472	52.6	606	64.5	484	51.5	757	65.7
同僚	445	49.6	711	75.7	715	67.2	898	78.0
組合員	63	7.0	49	5.2	29	2.7	25	2.2
その他	72	8.0	81	8.6	91	8.6	120	10.4

*割合は、相談できると回答した人数に対する割合

14－3　職場での業務の打ち合わせ・会議

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
あり	673	63.5	728	61.2	723	65.8	896	66.4
なし	342	32.3	368	31.0	354	28.1	397	29.4
無回答	45	4.2	93	7.8	22	1.7	56	4.2

14－３－１　打ち合わせある場合（重複回答あり）

	2015年　n＝723		2020年　n＝896	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
業務会議	476	65.8	648	72.3
ケース会議	264	36.5	339	37.8
登録通訳者との合同会議	240	33.2	313	34.9

*割合は、打ち合わせがあると回答した人数に対する割合

15　通訳実施件数

15－１　１カ月件数

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
５件未満	208	18.9	328	24.3
５～10	197	17.9	211	15.6
10～19	248	22.6	316	23.4
20～24	97	8.8	117	8.7
25～29	50	4.5	44	3.3
30～39	60	5.5	64	4.7
40～49	34	3.1	36	2.7
50～99	72	6.6	59	4.4
100以上	23	2.1	22	1.6
無回答	110	10.0	152	11.3
	平均19.0件		17.2件	

15－１－１　手話通訳実施件数（１カ月あたり）

	10件未満（％）	10～19（％）	20～29（％）	30～39（％）	40件以上（％）	無回答（％）	総数
1995年	22.2	24.0	13.3	8.3	15.3	16.6	661
2000年	27.9	19.1	10.9	7.7	14.2	20.3	823
2005年	23.5	22.2	12.9	8.3	17.6	15.6	1,036
2010年	33.4	21.7	11.8	7.8	13.7	11.6	1,189
2015年	36.9	22.6	13.4	5.5	9.6	10.0	1,099
2020年	39.9	23.4	12.0	4.7	8.7	11.3	1,349

15－２　手話通訳実施時間（１カ月あたり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
20時間未満	560	50.9	790	58.6
20～50	227	20.7	219	16.2
50～100	52	4.7	60	4.4
100時間以上	25	2.3	8	0.6
無回答	235	21.4	272	20.2
	平均17.9時間		14.0時間	

15－3　年間の手話通訳件数（見込み）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
50時間未満	174	15.8	279	20.7
50～100未満	163	14.8	188	13.9
100～200未満	216	19.7	266	19.7
200～300未満	122	11.1	125	9.3
300～500未満	113	10.3	103	7.6
500～1000未満	69	6.3	61	4.5
1000時間以上	25	2.3	29	2.1
無回答	217	19.7	298	22.1
	平均210件		187件	

16　手話通訳派遣事業のコーディネート業務

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
なし	571	53.9	611	51.4	508	46.2	480	35.6
あり	439	41.4	530	44.6	511	46.5	632	46.8
無回答	50	4.7	48	4.0	80	7.3	237	17.6

16－1　コーディネートを担当している場合（n＝632）

			人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
			主な業務である		415	65.7
			主な業務でない		195	30.9
			無回答		22	3.5
1日あたり平均件数	3.4件	3.7件	4.5件		3.5件	
1ヶ月あたり平均件数	44.0件	42.9件	54.7件		40.7件	
	他の雇用された手話通訳者が担当		168	15.3	194	14.4
	一般事務職員が行っている		31	2.8	35	2.6
	特定の職員がいない		7	0.6	11	0.8
	その他		55	5.0	72	5.3

17　手話通訳業務以外の担当について

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
通訳業務だけ行っている（他の業務はなし）	239	21.7	228	16.9
通訳業務以外の業務を行っている	860	78.3	1,121	83.1

17－1　他の業務を行っている場合の業務内容（重複回答あり）

	2015年　n＝860		2020年　n＝1,121	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
一般業務	447	52.0	619	55.2
相談業務	410	47.7	447	39.9
窓口業務	480	55.8	659	58.8
手話通訳者養成･研修事務	263	30.6	327	29.2
手話通訳者養成･研修講師	160	18.6	181	16.1
手話通訳事業に関する会議	276	32.1	364	32.5
要約筆記者派遣事業事務	192	22.3	248	22.1
要約筆記者養成･研修事務	91	10.6	133	11.9
要約筆記者養成･研修講師	19	2.2	29	2.6
盲ろう者ガイドヘルパー派遣事務	23	2.7	32	2.9
ケース会議	173	20.1	0	0.0
来客対応	457	53.1	574	51.2
その他	147	17.1	188	16.8

*割合は、通訳業務以外の業務を行っていると回答した人数に対する割合

18　手話通訳業務量に応じた他の業務の軽減の有無

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
軽減される	268	25.3	317	26.7	120	10.9	131	9.7
軽減されない	435	41.0	538	45.2	235	21.4	271	20.1
他の業務がない	248	23.4	222	18.7	47	4.3	39	2.9
無回答	109	10.3	112	9.4	697	63.4	908	67.3

19　勤務時間内で依頼に応じられないときの対応（重複回答あり）

	応じられている	登録手話通訳に依頼	日時を調整する	断る
1990年（人）	303	175	107	23
n＝457（%）	66.3	38.3	23.4	5.0
1995年（人）	411	227	141	37
n＝661（%）	62.2	34.3	21.3	5.6

	残業して応じる	登録手話通訳者に依頼	依頼日時の変更依頼	断る	他の機関に依頼する	登録手話通訳者として自ら応じる	
2000年（人）	382	423	247	62	159	102	
n＝823（%）	46.4	51.4	30.0	7.5	19.3	12.4	
2005年（人）	534	592	362	9	191	304	
n＝1,060（%）	50.4	55.8	34.2	0.8	18.0	28.7	
2010年（人）	557	685	336	100	170	305	
n＝1,189（%）	46.8	57.6	28.3	8.4	14.3	25.7	
2015年（人）	544	599	319	81	177	246	
n＝1,099（%）	49.5	54.5	29.0	7.4	16.1	22.4	その他
2020年（人）	719	755	379	106	190	331	106
n＝1,349（%）	53.3	56.0	28.1	7.9	14.1	24.5	7.9

20　勤務時間外に発生する緊急時の連絡方法（重複回答あり）

	2015年 n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
緊急時の対応はしない	134	12.2	215	15.9
緊急時の対応は特に規定されていない	418	38.0	441	32.7
利用者からは事業所または手話通訳者以外の職員へ連絡できる	324	29.5	459	34.0
利用者からは手話通訳者の電話・FAX・携帯電話等に連絡できる	324	29.5	353	26.2

21　緊急時の対応

		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
		人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
雇用された手話通訳者が業務として対応する		428	38.9	721	53.4
業務として対応の場合	業務として対応する場合残業として処理される	235	21.4	502	37.2
	業務として対応する場合代休が取得できる	223	20.3	349	25.9
雇用された手話通訳者が登録手話通訳者として対応する		304	27.7	374	27.7
雇用された手話通訳者に連絡が行かなくても登録手話通訳者に連絡がされて登録された手話通訳者が対応する		438	39.9	594	44.0

22　勤務時間外の登録手話通訳者としての業務

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
行っていない	328	29.8	420	31.1
行っている	723	65.8	875	64.9
無回答	45	4.1	54	4.0

22－1　1カ月あたりの実施件数

	2015年　n＝723		2020年　n＝875	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
５件未満	545	75.4	699	79.9
５～10未満	83	11.5	83	9.5
10～15未満	23	3.2	39	4.5
15～20未満	8	1.1	4	0.5
20件以上	5	0.7	1	0.1
無回答	59	8.2	49	5.6
平均	3.0回/月		2.4回/月	

*割合は行っている人数に対する割合

23　手話通訳者の数や技術について
23－1　雇用された手話通訳者について

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
数	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
十分な状況	226	21.3	415	34.9	394	35.9	496	36.8
不十分・不足	686	64.7	619	52.1	621	56.5	738	54.7
無回答	148	14.0	155	13.0	84	7.6	115	8.5
技術	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
十分な状況	193	18.2	282	23.7	264	24.0	351	26.0
不十分・不足	712	67.2	703	59.1	728	66.2	841	62.3
無回答	155	14.6	204	17.2	107	9.7	157	11.6

23－2　登録手話通訳者について

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
数	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
十分な状況	121	11.4	171	14.4	137	12.5	209	15.5
不十分･不足	850	80.2	834	70.1	856	77.9	989	73.3
無回答	89	8.4	184	15.5	106	9.6	151	11.2
技術	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
十分な状況	90	8.5	119	10.0	117	10.6	187	13.9
不十分･不足	831	78.4	847	71.2	851	77.4	979	72.6
無回答	139	13.1	223	18.8	131	11.9	183	13.6

24　雇用された手話通訳者として手話通訳を行う場所(重複回答あり)

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
役場･役所	820	74.6	1015	75.2
病院	738	67.2	877	65.0
幼稚園･小中高等学校	306	27.8	379	28.1
大学･短大･専門学校等高等教育機関	34	3.1	45	3.3
社会福祉協議会	185	16.8	224	16.6
保健所	56	5.1	62	4.6
銀行等金融機関	97	8.8	131	9.7
障害者福祉施設	126	11.5	199	14.8
老人福祉施設	83	7.6	153	11.3
保育所等児童福祉施設	31	2.8	41	3.0
会社	131	11.9	164	12.2
個人宅	377	34.3	517	38.3
郵便局	44	4.0	61	4.5
町内の集会所･公民館等	111	10.1	123	9.1
裁判所	53	4.8	39	2.9
警察署	106	9.6	122	9.0
その他	157	14.3	206	15.3

25　介護保険事業に関する手話通訳業務

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
介護保険事業の通訳担当あり	604	57.0	650	54.7	686	62.4	519	38.5
介護保険事業の通訳担当なし	434	40.9	484	40.7	373	33.9	797	59.1
無回答	22	2.1	55	4.6	40	3.6	33	2.4

25－1－1　通訳件数の割合

(%)

	2005年	2010年	2015年	2020年
担当ありの場合:全体の通訳件数に占める割合の平均	6.8	8.1	11.5	8.2

25－1－2　介護保険事業に対して思うこと（重複回答あり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝797	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
制度利用ができるよう利用者の立場に立った手話通訳を行う	272	24.7	195	24.5
制度がろう者に十分理解されていない	504	45.9	265	33.2
制度に関する手話通訳者への研修が必要	340	30.9	158	19.8
介護保険事業に関する手話通訳依頼がない･少ない	224	20.4	87	10.9
ろう者が利用できる資源がない･少ない	337	30.7	193	24.2
手話のできるヘルパーが必要	496	45.1	285	35.8
手話で相談できる相談員が必要	307	27.9	153	19.2
介護保険事業に関する手話通訳は技術的に難しい	63	5.7	42	5.3
関係機関･担当者との打ち合わせが必要	238	21.7	147	18.4
聴覚障害をただしく判定する基準が必要	348	31.7	209	26.2
手話通訳費用が制度に組み込まれるべき	115	10.5	59	7.4
手話のできるケアマネージャーが必要	287	26.1	175	22.0
利用者の費用負担軽減が必要	20	1.8	7	0.9
通訳時間が長くかかる	54	4.9	55	6.9
専門性の高い手話通訳が求められる	221	20.1	128	16.1
関係機関･担当者の理解が必要	454	41.3	269	33.8
その他	24	2.2	13	1.6

*前回は通訳担当の有無に関係なく回答のあった数を集計している。
今回は通訳担当ありの人数に対する割合を算出しているため、単純な比較はできない。

26　障害者総合支援法：意思疎通支援事業に関する手話通訳業務

	2015年　n＝1,099		2020年 n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
意思疎通支援事業の通訳担当なし	453	41.2	556	41.2
意思疎通支援事業の通訳担当あり	490	44.6	716	53.1
無回答	156	14.2	77	5.7

26－1－1　通訳件数の割合

（%）

	2015年	2020年
担当ありの場合の全体の通訳件数に占める割合の平均	60.4	56.3

26－１－２　障害者総合支援法：意思疎通支援事業に関して思うこと（重複回答あり）

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝716	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
制度の周知が十分でない	442	40.2	319	44.6
利用者が少ない・利用者が多くて大変	141	12.8	157	21.9
応益負担は必要なものだ	10	0.9	12	1.7
今後も応益負担は無くすべきだ	377	34.3	214	29.9
広域派遣ができない問題がある	122	11.1	82	11.5
手話通訳者の業務量が増えた	89	8.1	58	8.1
手話通訳者の業務量が減った	6	0.5	12	1.7
登録手話通訳者の派遣に制限がある	166	15.1	129	18.0
雇用された手話通訳者の派遣に制限がある	113	10.3	81	11.3
手話通訳派遣要綱が未整備・ない	83	7.6	27	3.8
上司・同僚に手話通訳派遣事業についての理解がない	125	11.4	97	13.5
事業の実施において手話通訳者が不足している	488	44.4	385	53.8
地域ごとに制度実施に格差がある	490	44.6	376	52.5
その他	40	3.6	45	6.3

*前回は通訳担当の有無に関係なく回答のあった数を集計している。
今回は通訳担当ありの人数に対する割合を算出しているため、単純な比較はできない。

27　手話通訳業務に関する困りごとや悩み（重複回答あり）

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
通勤費が支払われない・十分でない	211	19.9	167	14.0	151	13.7	78	5.8
労働時間が長い	79	7.5	63	5.3	51	4.6	34	2.5
労働時間が短い	90	8.5	60	5.0	54	4.9	65	4.8
仕事が思うように進まない	181	17.1	133	11.2	129	11.7	128	9.5
仕事が自分にあっていないように思う	130	12.3	101	8.5	88	8.0	113	8.4
給与・賃金が安い	433	40.8	387	32.5	362	32.9	416	30.8
常勤職員の配置が少ない	223	21.0	180	15.1	185	16.8	211	15.6
手話通訳者がたりない	295	27.8	238	20.0	515	46.9	584	43.3
家に仕事を持ち帰らなければならない	111	10.5	64	5.4	66	6.0	82	6.1
残業が多い	107	10.1	70	5.9	80	7.3	47	3.5
残業しても手当が付かない	246	23.2	165	13.9	158	14.4	88	6.5
日曜・休日に休めない	212	20.0	167	14.0	183	16.7	106	7.9
有給や代休がとりにくい	233	22.0	179	15.1	184	16.7	154	11.4
仕事が難しい	150	14.2	103	8.7	110	10.0	151	11.2
利用できる保育所・幼稚園が近くにない	5	0.5	2	0.2	2	0.2	4	0.3
休憩や休養する部屋がない	275	25.9	258	21.7	242	22.0	290	21.5
休憩時間が十分とれない	209	19.7	175	14.7	166	15.1	164	12.2
年々仕事が難しくなってきている	214	20.2	157	13.2	174	15.8	199	14.8
年々業務量が増えている	218	20.6	193	16.2	209	19.0	206	15.3
上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足	249	23.5	186	15.6	155	14.1	208	15.4
家族の手話通訳業務に対する理解不足	61	5.8	39	3.3	47	4.3	47	3.5
家に帰っても仕事のことが気になる	237	22.4	204	17.2	214	19.5	321	23.8
研修や学習活動に参加できない	237	22.4	205	17.2	157	14.3	180	13.3
手話通訳の派遣依頼に十分応じられない	165	15.6	151	12.7	154	14.0	120	8.9
手話通訳を利用する人々とのコミュニケーションが難しい	157	14.8	124	10.4	108	9.8	173	12.8
職場の人間関係が良くない	79	7.5	62	5.2	89	8.1	90	6.7
地域での人間関係、団体との関係でなやむことがある	294	27.7	189	15.9	211	19.2	208	15.4
仕事のことで相談できる人がいない	105	9.9	120	10.1	93	8.5	115	8.5
手話通訳技術の向上が進まない	575	54.2	529	44.5	471	42.9	603	44.7
手話通訳士の資格を取得したいが取れない	231	21.8	104	8.7	87	7.9	132	9.8
手話通訳の社会的評価があがらない	432	40.8	428	36.0	483	43.9	603	44.7
その他	—	—	99	8.3	73	6.6	103	7.6

28　社会活動への参加（重複回答あり）

	2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
特に行っていない	99	8.3	96	8.7	135	10.0
手話サークル活動	803	67.5	753	68.5	944	70.0
全通研活動	664	55.8	600	54.6	681	50.5
手話通訳士協会活動	182	15.3	196	17.8	259	19.2
聴覚障害者関連施設でのボランティア	102	8.6	106	9.6	95	7.0
聴覚障害者関連施設以外でのボランティア	137	11.5	152	13.8	114	8.5
手話通訳士協会以外の専門職団体	48	4.0	42	3.8	65	4.8
全通研以外の研究団体や学術団体の活動	77	6.5	28	2.5	47	3.5
町内会活動	172	14.5	209	19.0	213	15.8
スポーツ活動	132	11.1	140	12.7	134	9.9
文化的活動	141	11.9	136	12.4	137	10.2
その他	98	8.2	87	7.9	99	7.3

29　手話講習会や手話通訳者養成講師等の講師活動

	2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
担当あり	576	52.4	662	49.1
担当なし	515	46.9	670	49.7
無回答	8	0.7	17	1.3

29－1　担当講座(重複回答あり)

	2015年　n＝576		2020年　n＝662	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
手話奉仕員養成講座	395	68.6	466	70.4
手話通訳者養成講座	185	32.1	240	36.3
手話通訳士養成講座	26	4.5	38	5.7
手話通訳者･士等の現任研修	74	12.8	74	11.2
小中学校等の福祉教室等	169	29.3	244	36.9
高校･専門学校･大学等の講義	66	11.5	73	11.0
その他	88	15.3	90	13.6

*割合は, 担当ありの人数に対する割合

29－1－1　週あたり総講義時間数

	2015年	2020年
講義時間	人数(人)	人数(人)
0～1	3	33
1～2	33	29
2～3	160	161
3～4	30	25
4～5	24	34
5～6	6	6
6～7	7	6
7～8	4	1
8～9	5	3
9～10	0	0
10～	2	4
平均	2.6時間	2.4時間

29－1－2　月あたり総講義時間数

	2015年	2020年
講義時間	人数(人)	人数(人)
0～5未満	86	249
5～10	134	135
10～15	34	24
15～20	15	17
20～25	13	11
25～30	2	1
30～35	2	6
35～40	0	0
40以上	1	4
平均	8.0時間	8.1時間

29－1－3　年間総講義時間数

	2015年	2020年
講義時間	人数(人)	人数(人)
0～10	71	104
10～20	70	58
20～30	49	69
30～40	39	47
40～50	43	54
50～60	28	23
60～70	21	30
70～80	14	10
80～90	31	23
90～100	15	9
100～200	35	31
200～300	16	10
300～	3	6
平均	51.3時間	50.0時間

30　雇用された手話通訳者としての業務の継続

	2005年　n＝1,060		2010年　n＝1,189		2015年　n＝1,099		2020年　n＝1,349	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
将来も続ける	350	33.0	358	30.1	395	35.9	569	42.1
続けたいが､続けられないかもしれない	527	49.7	588	49.5	483	43.9	547	40.5
やめたいと思っている	144	13.6	188	15.8	194	17.7	196	14.5
無回答	39	3.7	55	4.6	27	2.5	38	2.8

30－1　続けられないかもしれない又はやめたい理由

	2005年　n＝671		2010年　n＝776		2015年　n＝677		2020年　n＝743	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
経済的理由	97	14.5	111	14.3	92	13.6	86	11.6
体力や健康上の理由	249	37.1	260	33.5	302	44.6	333	44.8
家族の理解が得られない	17	2.5	19	2.4	16	2.4	20	2.7
家族の介護や育児	96	14.3	126	16.2	142	21.0	154	20.7
雇用期間の終了	54	8.0	170	21.9	186	27.5	188	25.3
年齢	38	5.7	189	24.4	243	35.9	329	44.3
その他	166	24.7	152	19.6	175	25.8	198	26.6

*割合は,「続けられないかもしれない」及び「やめたいと思っている」の総和に対する割合

資料３　手話通訳制度に関する調査集計

１　手話通訳者養成制度・事業の拡充

１－１　現在の手話通訳者養成制度・事業は十分であると思いますか

	2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,538	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	55	4.4	72	4.7
ややそう思う	323	25.6	336	21.8
あまりそう思わない	530	42.0	777	50.5
そう思わない	308	24.4	280	18.2
無回答	46	3.6	73	4.7

１－２　どういう点が十分でないと思いますか（重複回答あり）

	2015年　n＝838		2020年　n＝1,057	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
養成機関が適切ではない	181	21.6	198	18.7
養成にかける予算が十分ではない	309	36.9	287	27.2
養成にかける費用に対して効果が十分に上がっていない	377	45.0	519	49.1
養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である	289	34.5	521	49.3
その他	138	16.5	171	16.2

*割合は「あまりそう思わない」「そう思わない」の総和に対する割合

２　手話通訳者設置制度の拡充

２－１　現在の手話通訳者設置制度は十分であると思いますか

	2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,538	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	23	1.8	35	2.3
ややそう思う	151	12.0	243	15.8
あまりそう思わない	617	48.9	819	53.3
そう思わない	440	34.9	392	25.5
無回答	31	2.5	49	3.2

２－２　どういう点が十分でないと思いますか（重複回答あり）

	2015年　n＝1,057		2015年　n＝1,211	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
設置されている機関・場所が十分ではない	573	54.2	596	49.2
設置されている手話通訳者が正規雇用ではない	810	76.6	864	71.3
設置されている手話通訳者が常勤ではない	464	43.9	476	39.3
設置されている手話通訳者の資格が適切ではない	147	13.9	146	12.1
その他	105	9.9	125	10.3

*割合は「あまりそう思わない」「そう思わない」の総和に対する割合

３　手話通訳者派遣制度の拡充

３－１　現在の手話通訳者派遣制度は十分であると思いますか

	2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,538	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
そう思う	30	2.4	44	2.9
ややそう思う	188	14.9	273	17.8
あまりそう思わない	691	54.8	890	57.9
そう思わない	311	24.6	275	17.9
無回答	42	3.3	56	3.6

３－２　どういう点が十分でないと思いますか（重複回答あり）

	2015年 n＝1,002		2015年 n＝1,165	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
派遣対象・範囲が限られている	470	46.9	498	42.7
派遣事業の予算が十分ではない	385	38.4	351	30.1
手話通訳者の人数が十分ではない	759	75.7	843	72.4
派遣単価の見直しが必要	477	47.6	531	45.6
その他	84	8.4	117	10.0

*割合は「あまりそう思わない」「そう思わない」の総和に対する割合

４　手話通訳士・手話通訳者の資格制度

４－１　手話通訳士・手話通訳者の資格制度は現在のままで良いと思いますか

	2015年　n＝1,262		2020年　n＝1,538	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
そう思う	153	12.1	133	8.6
ややそう思う	425	33.7	531	34.5
あまりそう思わない	394	31.2	562	36.5
そう思わない	179	14.2	190	12.4
無回答	111	8.8	122	7.9

５　手話通訳業務

５－１　あなたの職場の手話通訳業務は現状のままで良いと思いますか

	2015年 n＝1,262		2020年 n＝1,538	
	人数（人）	割合（%）	人数（人）	割合（%）
そう思う	63	5.0	110	7.2
ややそう思う	316	25.0	530	34.5
あまりそう思わない	507	40.2	634	41.2
そう思わない	297	23.5	162	10.5
無回答	79	6.3	102	6.6

資料４　公共職業安定所に関する調査集計

１　手話協力員の男女構成

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
男性　（人）	10	6	2	6	7	6
（％）	7.0	3.7	1.3	3.3	4.3	3.2
女性　（人）	132	156	152	174	156	182
（％）	93.0	96.3	98.7	96.7	95.7	96.8
合計人数（人）	142	162	154	180	163	188

２　手話協力員の年齢構成

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2015年人数	2020年人数
20歳代	2.1	0.6	1.3	0.6	0.6	0.0	1	0
30歳代	18.3	10.5	5.2	6.7	4.3	1.1	7	2
40歳代	40.8	34.6	36.4	22.8	12.3	13.8	20	26
50歳代	23.2	37.0	40.3	43.9	39.3	30.9	64	58
60歳代以上	12.8	17.3	14.9	21.1	42.9	54.3	70	102
無回答	2.8	14.9	1.9	5.0	0.6	0.0	1	0
平均年齢	47.4歳	50.1歳	50.3歳	53.0歳	56.7歳	59.8歳		

３　手話協力員・職業相談員の在籍数

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2015年人数	2020年人数
３年未満	47.3	27.9	40.9	33.3	39.9	27.1	65	51
３～５年	19.7	33.1	23.4	21.7	17.2	19.1	28	36
６～８年	13.4	11.8	14.9	17.2	15.3	12.2	25	23
９～11年	6.3	6.6	5.2	4.4	12.3	8.5	20	16
12年以上	16.9	14.0	9.7	14.4	10.4	23.9	17	45
無回答	0.0	6.6	5.8	8.9	4.9	9.0	8	17

４　手話協力員・職業相談員の資格取得状況

	2015年				
	手話通訳士資格あり		手話通訳者資格あり		
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	
手話協力員・職業相談員	70	42.9	136	83.4	n＝163
調査全体	664	52.6	984	78.0	n＝1,262

	2020年				
	手話通訳士資格あり		手話通訳者資格あり		
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）	
手話協力員・職業相談員	82	43.6	163	86.7	n＝188
調査全体	834	54.2	1,176	76.5	n＝1,538

5　手話協力員・職業相談員の月勤務時間

	2015年　n＝163		2020年　n＝188	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
５時間以下	7	4.3	12	6.4
５～10時間以下	78	47.9	42	22.3
10～15時間以下	17	10.4	2	1.1
15～20時間以下	2	1.2	1	0.5
20～40時間以下	3	1.8	2	1.1
40～80時間以下	0	0.0	1	0.5
80～120時間以下	0	0.0	1	0.5
120時間以上	14	8.6	2	1.1
不明	42	25.8	125	66.5

6　手話協力員・職業相談員の１カ月賃金

（％）

	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
２万円未満	2.9	4.5	12.8	9.8	9.6
２～４万円	58.8	60.4	54.4	65.0	59.0
４～６万円	5.1	5.2	3.3	3.7	6.4
６～８万円	2.2	1.3	0.0	0.6	3.2
８～10万円	11.8	8.4	0.6	0.0	0.5
10万円以上	5.1	13.6	14.4	6.7	6.9
不明				14.1	14.4
平均	4.2万円	4.5万円	5.0万円	4.5万円	4.6万円

2015年（人）	2020年（人）
16	18
106	111
6	12
1	6
0	1
11	13
23	27

7　手話協力員・職業相談員：職名別の１カ月賃金

（％）

	手話協力員			
	2005年	2010年	2015年	2020年
２万円未満	5.7	17.8	10.3	12.6
２～４万円	73.2	76.0	72.6	75.5
４～６万円	6.5	4.7	4.1	8.4
６～８万円	1.6	0.8	0.7	2.1
８～10万円	0.0	0.0	0.0	0.0
10万円以上	7.3	1.6	2.1	1.4
平均	3.4万円	2.3万円	2.6万円	2.8万円
回答数	123	130	146	143

2015年（人）	2020年（人）
15	18
106	108
6	12
1	3
0	0
3	2

（％）

	職業相談員			
	2005年	2010年	2015年	2020年
２万円未満	0.0	0.0	11.1	0.0
２～４万円	0.0	0.0	0.0	0.0
４～６万円	0.0	0.0	0.0	0.0
６～８万円	0.0	0.0	0.0	0.0
８～10万円	56.5	0.0	0.0	0.0
10万円以上	39.1	100.0	88.9	100.0
平均	10.3万円	19.0万円	19.4万円	30.2万円
回答数	23	15	9	5

2015年（人）	200年（人）
1	0
0	0
0	0
0	0
0	0
8	5

不明３

8　手話協力員・職業相談員の平均手話通訳件数

	2015年			2020年		
	一月件数（件）	月時間（時間）	年間件数（件）	一月件数（件）	月時間（時間）	年間件数（件）
手話協力員・職業相談員	7.1	10.5	74.0	4.6	7.8	49.7
調査全体	19.0	17.9	210.6	15.7	13.2	172.0

9　勤務時間外の手話通訳対応（重複回答あり）

（%）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
残業して応じる	—	31.6	28.6	13.6	35.6	31.9
登録手話通訳者として自ら応じる	—	19.1	22.1	7.7	18.4	15.4
登録手話通訳者に依頼する	13.4	19.1	20.8	12.7	16.6	20.7
他の機関に依頼する	—	11.0	18.2	15.5	13.5	9.6
依頼日時を変更してもらう（日時調整）	35.9	28.7	27.4	15.5	19.0	25.0
断る	0.7	4.4	7.8	8.3	6.1	6.4
					n＝163	n＝188

2015年（人）	2020年（人）
58	60
30	29
27	39
22	18
31	47
10	12

10　手話協力員・職業相談員の労働条件：なしと回答した分

（%）

	2005年	2010年	2015年	2020年
賞与・ボーナス	100.0	92.2	99.4	90.4
昇給	98.7	91.1	99.4	93.1
退職金制度	100.0	92.2	100.0	98.4
有給休暇	74.7	65.0	69.3	68.1
通勤手当	96.1	77.2	92.6	77.1
旅費・交通費	55.8	61.7	77.9	78.2
時間外手当	—	—	95.7	83.5
人事異動	92.9	89.4	96.9	97.3
産休	99.4	86.7	95.7	92.6
育児休暇	100.0	87.8	95.7	92.6
定期健康診断	77.9	71.7	89.6	89.9
職場健康保険	96.1	72.8	90.8	93.1
厚生年金等	—	72.2	90.8	91.5
雇用保険	—	70.6	89.6	92.0
労働組合	—	—	82.2	78.7
職場研修	—	—	87.7	87.2
			n＝163	n＝188

2015年（人）	2020年（人）
162	170
162	175
163	185
113	128
151	145
127	147
156	157
158	183
156	174
156	174
146	169
148	175
148	172
146	173
134	148
143	164

資料５　2020年度雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査票

令和２年度障害者総合福祉推進事業（厚生労働省）

2020年度雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査票

実施主体：一般社団法人全国手話通訳問題研究会
協　　力：一般財団法人全日本ろうあ連盟
一般社団法人日本手話通訳士協会
特定非営利活動法人全国聴覚障害者情報提供施設協議会
国立大学法人滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門

※整理番号は滋賀医科大学で記入しますので空欄のままにしておいてください。

整理番号

調査協力のお願い

一般社団法人全国手話通訳問題研究会（以下「全通研」という）は、1980年代後半以降、手話通訳者のかかえる健康問題が社会問題であるとし、問題解決のための啓発や学習活動、さらには頸肩腕障害による労働災害認定運動の支援等さまざまな取り組みを行ってきました。

また、自治体や公共機関、各種団体に雇用される手話通訳者のかかえる健康問題と厳しい労働環境の実態を明らかにするために、滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門の協力を得て、全国実態調査を 1990 年以降５年ごとに実施しており、今回はその調査の７回目となります。

本調査は、「手話通訳を日常業務とし、福祉・医療・教育・労働の分野で自治体や公共機関ならびに各種団体等に雇用されている者」を対象に全数調査を行います。これらの手話通訳者がかかえる諸課題を明らかにし、手話通訳制度の充実、手話通訳者の労働条件の改善を全通研として提言することを目的に実施するものです。

調査の内容は広い範囲にわたっていますが、上記の調査の趣旨をご理解のうえ、どの項目ももれなく、ありのままにご記入いただきますようお願いします。

本調査は、「令和２年度障害者総合福祉推進事業（厚生労働省）」として実施しています。

○回答は、２０２０年８月１日時点の状況で記入ください。
○回答が終わりましたら返信用の封筒で、**８月２０日(木)まで**に下記へ返送ください。
※８月１日時点で調査票がお手元に届いていない場合、調査票を受け取って１０日以内にご返送いただくようお願いいたします。

万一、所定の返信用封筒がお手元にない場合もしくは紛失した場合は、下記あてに返送してください。
〒520-2192　滋賀県大津市瀬田月輪町
滋賀医学大学・社会医学講座・衛生学部門

○調査につきまして不明な点等ありましたら、下記までお問い合わせください。

【問い合わせ先】一般社団法人全国手話通訳問題研究会事務所
〒602-0109　京都市上京区室町通今出川下ル　繊維会館内
TEL 075-451-4743 ／ FAX 075-451-3281
メールアドレス　NRASLI@zentsuken.net

【倫理的配慮】
- 本調査は無記名式で行います。返信用封筒や調査票に差出人の情報が記載されている場合は、該当部分をただちにシュレッダーにて裁断処理し、特定の個人等が識別できないようにします。
- 得られた情報は、調査目的以外には使用しません。
- 本調査においては統計的に処理された結果を公表します。
- 全てのデータを、調査実施者の責任の元、厳重に管理します。
- 本調査へのご協力は皆様の自由意思によりますので、途中で回答をやめることができます。また、回答されない、提出されない場合においても何ら不利益は生じません。

１．基礎調査項目（2020年8月１日現在）

＊選択肢のある設問は、該当する項目に○をつけてください。

（１）年齢　　満　　歳　　西暦　　年　　月　　日　生まれ

（２）性別　　１．男　　２．女

（３）利き手　　１．右　　２．左

（４）手話通訳士資格　　１．あり　→　西暦　　年　取得
　　２．なし

（５）都道府県・政令指定都市認定資格　　１．あり　→　西暦　　年　取得
　　２．なし

（６）現住所のある都道府県・政令指定都市名　　［　　］

（７）勤務地のある都道府県・政令指定都市名　　［　　］

（８）手話の知識・技術の学習経歴は以下のうちのどれですか。
主なものに◎、その他該当するもの全てに○をつけてください。

１．手話通訳者養成講座　　２．手話通訳士養成講座　　３．専門学校・大学等
４．手話講習会・手話奉仕員養成講座　　５．手話サークル　　６．手話通訳業務（OJT）
７．ろう者が働く職場　　８．ろう者との活動　　９．ろう者の家族から
10．通信教育や書籍での自己学習　　11．その他（　　）

（９）あなたが雇用されて手話通訳業務を行う事業所・機関に◎をつけてください。
＊２カ所以上に雇用されている場合は、主となる事業所に◎、その他の事業所に○をつけてください。
＊雇用されている事業所と勤務場所が異なる場合は、勤務先である事業所で記入してください。

１．都道府県　　２．政令指定都市　　３．市町村
４．都道府県・政令指定都市社会福祉協議会　　５．市町村社会福祉協議会
６．聴覚障害者団体　　７．聴覚障害者情報提供施設
８．障害者団体（聴覚障害者団体除く）　　９．病院・医療機関
10．教育機関（聴覚障害児に関わる特別支援学校等、幼稚園、小学校、中学校、高校、短大・大学・大学院、専門学校　＊雇用されている機関に○をしてください）
11．公共職業安定所
12．上記以外の社会福祉法人・社会福祉事業団・社会福祉公社
13．NPO法人　　14．その他（　　）

■以下の設問には、あなたが雇用されている主とする事業所についてお答えください。
（（９）で◎つけたところの事業所になります）

（10）事業所として、手話通訳業務を担当する地域の人口規模を下記から選んで○をつけてください。

１．５万人以下　　２．５万人から10万人
３．10万人から30万人　　４．30万人以上

（11）事業所に雇用された手話通訳者で、手話通訳業務を担当している者は何人ですか。

あなたを含めて（　　）人

2、健康調査

（1）からだの部位ごとに、下記のあてはまるところに○をつけてください。とくに強く感じる症状には◎をつけてください。

部位	症状	頻度（最近１～２カ月）					
		左			右		
		いつもある	時々ある	めったにない	いつもある	時々ある	めったにない
肩	こる、だるい						
	いたい						
頸（くび）	こる、だるい						
	いたい						
背	だるい						
	いたい						
腕	だるい						
	いたい						
	しびれる						
手・指	だるい						
	いたい						
	しびれる						
	ふるえる						
	ひえる						
	動きがわるい						

目や耳の症状		いつもある	時々ある	めったにない
目	目が疲れる			
	目がかすむ			
	視力がおちた気がする			
	目が痛い			
耳	耳鳴りがする			
	聞こえにくい			

（2）以下の項目について、最近1～2か月間にはっきり感じたこと・いつも感じていることに◎、ときどき感じることに○、ないことに×、よくわからないことに？を、［　　］の中につけてください。

1［　　］　健聴者と会話していても手が動きそうになる
2［　　］　手話や日常生活で右手と左手の使い方を混同することがある
3［　　］　他人の話を聞いていると肩や腕が痛くなる
4［　　］　他人の手話を見ていると肩や腕が痛くなる
5［　　］　ろうあ者や手話仲間と会うのが最近いやになった
6［　　］　手話通訳に関わることをやめたい

（3）職業性ストレス簡易調査

A．あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気等）はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B．最近１か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばいつもあった	ほとんどいつもあった
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4

18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C. 満足度について

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

（4）最近1～2ヶ月に、以下の人たちに支えられていると感じた場合には○を、人間関係に悩んだ場合には×を、○と×の両方があてはまる場合には△をつけてください。

1［　　］　職場の上司
2［　　］　職場の同僚（手話通訳者以外）
3［　　］　職場の同僚である手話通訳者
4［　　］　登録手話通訳者など、職場の同僚以外の手話通訳者
5［　　］　手話サークルの人
6［　　］　聴覚障害者
7［　　］　配偶者、家族等
8［　　］　近隣、ＰＴＡなど社会的なつきあいの人たち

（5）この項目は、最近１年間の状況について、女性のみお答えください。
月経の周期はどうですか。

１．月経はない　　２．ほぼ順調
３．時々不順　　４．不順がち

（5）-1　上記の回答で２．３．４．と答えた方へ、月経時・前後の苦痛はありますか。

５．感じない　　６．少し苦痛　　７．かなり苦痛

（5）-2　更年期障害（の様な）症状（のぼせ、冷え、頭痛、抑うつ等）はありますか。

１．ない　　２．時々ある　　３．いつもある

（6）最近１年間に、医師の診察や治療（整骨院などを含む）を受けたことはありますか。

１．ない
２．ある　→　**（6）-1　病名は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

３．異常なし　４．ぜんそく　５．心臓病　６．高血圧症　７．貧血症
８．腎臓病　９．膀胱炎　10．糖尿病　11．肝臓病
12．胃・十二指腸かいよう　13．その他の胃腸病　14．アレルギー性鼻炎
15．皮膚の病気　16．腰痛症　17．リュウマチ・関節炎
18．頸肩腕障害（腱鞘炎含む）　19．自律神経失調症　20．うつ病
21．子宮筋腫　22．その他婦人科の病気　23．ムチウチ症
24．医者にかかるようなケガ　25．がん（部位　　）
26．その他（　　）

（7）睡眠についてお聞きします。
（7）-1　ふだんの睡眠時間は平均何時間ですか？

平均（　　）時間

（7）-2　睡眠の充足感はありますか。

１．十分睡眠できている　２．時々睡眠不足　３．いつも睡眠不足

（8）ストレッチ体操をしていますか。

１．ほぼ毎日している　２．ときどきしている
３．まったくしていない　４．やり方がわからない

（9）長時間の（おおむね30分を超える）手話通訳は交替で行っていますか。

１．いつも交替している　２．交替しないことがある　３．交替していない

（9）-1　上記の回答で、２または３と答えた方へ、それはなぜですか。（複数回答可）

４．通訳の内容により、一人で通訳せざるを得なかったから
５．自分以外に通訳者がいなかったから
６．聴覚障害者から一人で通訳してほしいと頼まれたから
７．先輩の通訳者から交替しないほうがいい（すべきではない）と教えられたから
８．交替すると、話が途切れて通訳しにくいから
９．「長時間の手話通訳は交替して通訳する」というルールは聞いたことがないから
10．その他（　　）

（10）電話通訳は、受話器を肩と頸に挟まないよう、ヘッドフォン・イヤフォン等を使用していますか。

１．使用している
２．ヘッドフォン・イヤフォン等はあるが使用していない
３．ヘッドフォン・イヤフォン等がないので使用していない
４．電話通訳の経験はない

（11）最近１年間に頸肩腕障害や健康問題についての学習会に、参加したことはありますか。

１．ある　（過去１年間に　　回）
２．ない
３．学習会は行われていない

（12）健康について、５年間に変動はありますか。

１．ずっと健康である
２．よくなったり悪くなったりの繰り返しである
３．以前よりも健康になってきたように思う
４．以前よりも悪くなったように思う

３．手話通訳業務に関する調査

＊複数の事業所に勤務している場合は主として勤務している事業所（１．基礎調査項目の(8)で◎を付けた事業所）に関してお答えください。

（１）現在の事業所に手話通訳者として雇用されたのはいつですか。

＊途中から手話通訳業務をするようになった場合は、その年月をご記入ください。

１．西暦＿＿＿＿＿年＿＿＿＿＿月
２．経験年数＿＿＿＿年＿＿＿＿ヶ月

（２）手話通訳者として（ボランティア、登録手話通訳者、現職含む総手話通訳経験）の活動通算期間をご記入ください。

３．　＿＿＿＿＿年＿＿＿ヶ月

（３）現在雇用されている身分はなんですか。

１．正職員　→（４）へ進んでください。
２．非正職員　→（３）-１）から（３）-４）も回答してください

（３）－１）非正職員として雇用される場合、その形態は以下のうちのどれですか。

３．嘱託　４．臨時　５．パート　６．アルバイト　７．その他（　　）

＊さらに細かくお聞きします。

1)-1 【都道府県・市町村の行政機関に雇用されている方】

８．臨時職員　９．一般職非常勤職員　10．特別職非常勤職員
11．任期付短時間勤務職員　12.会計年度任用職員　13.不明
14.その他（　　）

1)-2【民間の事業所に雇用されている方】

15．臨時的雇用　16．期限付き雇用　17．不明
18.その他（　　）

（３）－２）勤務日数および時間を記入してください。

19．週　（　　）日　１日（　　）時間
または
20．月　（　　）日　１日（　　）時間
21．その他（　　）

（３）－３）雇用契約の期間は以下のうちのどれですか。

22．１カ月　23．３カ月　24．６カ月　25．１年
26．２年　27．３年　28．５年　29．その他（　　）

（3）-4）雇用契約は更新されますか。

30. 更新はない　→（4）に進んでください。

31. 更新がある　→4)-1及び4)-2も回答してください。

→ 4）-1 更新がある場合の上限はありますか。

32. ない　→（4）に進んでください。

33. ある　→4)-2も回答してください。

→ 4）-2 上限は何年ですか。数字を記入ください。 34.（　　年）

（4）職名は下記のいずれですか。

（1～6の中で類似する名称を選択ください。選択できない場合はその他に記入ください。）

1．一般事務員　2．手話通訳者　3．ろうあ者相談員

4．コーディネート担当　5．手話協力員　6．職業相談員

7．その他（　　）

（5）業務内容は下記のいずれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1．手話通訳業務　2．ろうあ者相談業務　3．聴覚障害者関連業務

4．身体障害者関連業務　5．手話通訳者派遣業務　6．手話通訳者養成業務

7．養成事業の講師　8．電話リレーサービス・遠隔手話通訳サービス業務

9．事務全般　10．その他（　　）

（6）採用にあたって試験・資格・条件等はありましたか。

1．なし　→（7）に進んでください

2．あり　→（6）-1も回答してください。

→ （6）-1 ありの場合　（複数回答可）

3．公募による採用試験　4．団体推薦のうえでの採用試験

5．手話通訳士資格

6．都道府県・政令指定都市等の認定資格

7．前任者による推薦　8．行政側からの打診による採用

9．前に所属していた機関・団体からの指示

10．その他（　　）

（7）あなたが仕事をしている事業所の「手話通訳事業の開設時期」をお書きください。

西暦　　年　　月より

（8）給与についてお聞きします。

（8）-1　給与形態　1．月給　2．日給　3．時間給　4．その他（　　）

（8）-2　給与月額　5．平均　　万円

（手取り額ではなく支給総額。ただし手当等は含まない）

（8）-3　年間給与支給総額　6．　　万円（賞与等含む今年度予測）

（9）あなたの給与の財源は何ですか。該当するものに○をつけてください。

1．都道府県・政令指定都市単費　2．市町村単費

3．都道府県・政令指定都市意思疎通支援事業（障害者総合支援法）

4．市町村意思疎通支援事業（障害者総合支援法）　5．自主財源

6．その他　（　　）　7．不明

（10）あなたの職場の労働条件等について該当するところに○をつけてください。

	あり	なし
賞与・ボーナス		
昇給		
退職金制度		
有給休暇		
通勤手当		
手話通訳業務に係る旅費・交通費		
時間外手当		
人事異動		
産休		
育児休暇		
定期健康診断		
職場で加入する健康保険		
＊職場で加入していない場合　1．社会保険（家族）　2．国民健康保険		
厚生年金・共済年金等		
雇用保険		
労働組合		
あるが　1．入っている　2．入っていない		
職場が行う研修		
ある場合　年　回 程度		
職場以外の研修への参加保障		
ある場合　年　回 /　万円まで		
休日出勤		
代休		
残業		
残業がある場合　1．5月～7月の3カ月の月平均　時間 2．年間で最多の月は　月　時間		

（11）給与や（10）の労働条件等について思っていることを以下から選択ください。（複数回答可）

1．専門職としてふさわしい待遇とすべき　2．労働条件が悪い
3．雇用期間の限定は不安だ　4．正職員化を希望する
5．労働実態に見合う賃金を保障すべき　6．残業手当がほしい
7．給料が安い　8．給料が減額された
9．昇給がない　10．ボーナスがほしい
11．通勤手当がほしい　12．業務にかかる旅費を確保すべき
13．代休をとれるようにしたい　14．研修機会を保障してほしい
15．退職金制度があるべき　16．定期健康診断があるべき
17．必要な事業予算を確保すべき　18．産休・育休を確保すべき
19．業務量が多い　20．有給休暇が取りづらい
21．勤務時間が短い　22．勤務時間が長い
23．その他（　　）

（12）手話通訳事業所による年１回以上の頸肩腕障害に関する特殊検診はありますか。

1．ない　→（13）に進んでください。
2．あるが受けていない
→（12）-1　受けていない理由（　　）
3．ある･受診している　→　年（　　）回
→（12）-2 ある場合の費用負担
4．全額事業所負担　5．一部自己負担　6．全額自己負担
（12）-3 受診の結果は手話通訳業務の調整に反映されますか
7．反映される　8．反映されない

（13）手話通訳事業所以外によって行われる頸肩腕障害に関する特殊検診について、これまでの経験をお答えください。

1．全通研等の関係団体が行う特殊検診を受けたことがある
2．全通研等の関係団体以外が行う特殊検診を受けたことがある、または個人的に病院で特殊検診を受けたことがある
3．特殊検診は受けたことがない

（14）手話通訳業務について該当するところに○をつけてください。

（14）-1　手話通訳業務を行う場所の限定はありますか。
1．設置場所のみ　2．設置場所以外もできる

（14）-2　職場での業務の悩みを相談できますか。
3．できる　→＊の質問も回答してください。
4．できない　→(14)-3に進んでください。
＊できる場合はだれに相談していますか
5．上司　6．同僚　7．組合員　8．その他（　　）

（14）-3 職場での業務の打ち合わせ・会議はありますか。
9．ある　→＊の質問も回答してください。
10．ない　→(15)に進んでください。
＊ある場合はどのような内容ですか
11．業務会議　12．ケース会議　13．登録手話通訳者との合同会議

（15）あなたの手話通訳の実施件数についてお答えください。

（15）-1　1ヵ月あたり　＊５月～７月の平均　（　　）件
（15）-2　1カ月あたりの手話通訳時間　＊５月～７月の平均　約（　　）時間
（15）-3　年間の手話通訳件数　＊今年度の予測　（　　）件 程度

（16）登録手話通訳者の派遣コーディネート業務を担当していますか

1．派遣コーディネート業務を担当している　→＊の質問も回答してください。
＊担当している場合、コーディネート業務は
2．主な業務である　3．他に主となる業務がある
＊派遣コーディネート件数　＊５月～７月の平均
4．１日あたり＿＿＿＿件　5．１カ月あたり＿＿＿＿件
6．派遣コーディネート業務は担当していない
7．他の雇用された手話通訳者が担当している
8．一般事務職員が行っている
9．特定の職員はいない
10．その他（　　）

（17）手話通訳業務以外の担当をしていますか。（2.以降は複数回答可）

1．手話通訳業務だけ行っている（他の業務は行っていない）
2．一般事務　3．相談業務(ケース会議含む)　4．窓口業務
5．手話通訳者養成・研修事務　6．手話通訳者養成・研修講師
7．手話通訳事業に関する会議　8．要約筆記者派遣事業事務
9．要約筆記者養成・研修事務　10.要約筆記者養成・研修講師
11．盲ろう者ガイドヘルパー派遣事務　12.来客対応
13.その他（　　）

（18）手話通訳の業務量に応じて他の業務が軽減されますか。

1．軽減される　2．軽減されない　3．他の業務がない

（19）勤務時間内で手話通訳依頼に応じられない場合の対応はどうしますか。（複数回答可）

1．残業して応じる　2．登録手話通訳者として自ら応じる
3．登録手話通訳者に依頼する　4．他の機関に依頼する
5．依頼日時を変更してもらう　6．断る　7．その他（　　）

（20）勤務時間外に発生する緊急時の連絡方法はどのようになっていますか。（複数回答可）

1．緊急時の対応はしない
2．緊急時の対応は特に規定されていない
3．利用者からは事業所または手話通訳者以外の職員に連絡できるようになっている
4．利用者からは手話通訳者の電話・ＦＡＸ・携帯電話等に連絡できるようになっている

（21）緊急時の手話通訳対応はどのようにしていますか。（複数回答可）

1．緊急の依頼があった場合、雇用された手話通訳者が業務として対応する
→ 業務として対応する場合
2．残業として処理される　　3．代休が取得できる

4．緊急の依頼があった場合、雇用された手話通訳者が登録手話通訳者として対応する
5．緊急の依頼が登録手話通訳者に連絡がされて登録手話通訳者が対応する

（22）緊急時の対応で問題となっていることがあればご記入ください。

（　　）

（23）雇用された手話通訳者としての勤務時間以外に、登録手話通訳者として手話通訳業務を行っていますか。

1．行っていない　→（24）に進んでください。

2．行っている　→　**その場合の実施件数**　＊５月～７月の平均
１カ月あたり＿＿＿＿＿件

（24）手話通訳者の数や技術について日頃思っている状況に○を記入してください。
（1．基礎調査項目の⑻で◎をつけた事業所およびその事業所が担当する地域）

（24）-1 雇用された手話通訳者について

［数］　1．十分な状況である　　2．不十分・不足している
［技術］1．十分な状況である　　2．不十分・不足している

（24）-2登録手話通訳者について

［数］　1．十分な状況である　　2．不十分・不足している
［技術］1．十分な状況である　　2．不十分・不足している

（25）雇用された手話通訳者として手話通訳を主に行う場所に○をつけてください。
（多いところから５つ程度まで○をつけてください。）

1．役場・役所　　2．病院　　3．幼稚園・小中高等学校
4．大学・短大・専門学校等高等教育機関　　5．社会福祉協議会
6．保健所　　7．銀行等金融機関　　8．障害者福祉施設
9．老人福祉施設　　10．保育所等児童福祉施設　　11．会社
12．個人宅　　13．郵便局　　14．町内の集会所・公民館等
15．裁判所　　16．警察署　　17．その他（　　）

（26）介護保険事業に関わる手話通訳業務について

1．担当していない →（27）に進んでください。
2．担当している　→３.及び(26)－１も回答してください。
3．担当している場合、全体の通訳件数に占める割合＿＿＿＿＿％程度

（26）-1 介護保険事業に関して、手話通訳者として思うことを以下から選択してください。（５つ程度まで選択し、○をつけてください。）

4．制度利用ができるよう利用者の立場に立った手話通訳を行う
5．制度がろう者に十分理解されていない
6．制度に関する手話通訳者への研修が必要
7．介護保険事業に関する手話通訳依頼がない・少ない
8．ろう者が利用できる資源がない・少ない
9．手話のできるヘルパーが必要
10．手話で相談できる相談員が必要
11．介護保険事業に関する手話通訳は技術的に難しい
12．関係機関・担当者との打ち合わせが必要
13．聴覚障害をただしく判定する基準が必要
14．手話通訳費用が制度に組み込まれるべき
15．手話のできるケアマネジャーが必要
16．利用者の費用負担軽減が必要
17．通訳時間が長くかかる
18．専門性の高い手話通訳が求められる
19．関係機関・担当者の理解が必要
20．その他（　　）

（27）障害者総合支援法：意思疎通支援事業に関する手話通訳業務について

1．担当していない　→（28）に進んでください。
2．担当している　→３．及び(27)－1も回答してください。
3．担当している場合、全体の通訳件数に占める割合＿＿＿＿＿％程度

（27）-1 障害者総合支援法：意思疎通支援事業に関して、手話通訳者として思うことを以下から選択してください。（５つ程度まで選択し、○をつけてください。）

４．制度の周知が十分でない　５．利用者が少ない・利用者が多くて大変
６．応益負担は必要なものだ　７．今後も応益負担はなくすべきだ
８．広域派遣ができない問題がある　９．手話通訳者の業務量が増えた
10．手話通訳者の業務量が減った　11．登録手話通訳者の派遣に制限がある
12．雇用された手話通訳者の派遣に制限がある
13．手話通訳派遣要綱が未整備・ない
14．上司・同僚に手話通訳派遣事業についての理解がない
15．事業の実施において手話通訳者が不足している
16．地域ごとに制度実施に格差がある
17．その他（　　）

（28）手話通訳業務に関する困りごとや悩みはありますか。 該当するものすべてに○をつけてください。

１．通勤費が支払われない・十分でない　２．労働時間が長い
３．労働時間が短い　４．仕事が思うように進まない
５．仕事が自分にあっていないように思う　６．給与・賃金が安い
７．常勤職員の配置が少ない　８．手話通訳者がたりない
９．家に仕事を持ち帰らなければならない　10．残業が多い
11．残業しても手当がつかない　12．日曜・休日に休めない
13．有休や代休がとりにくい　14．仕事が難しい
15．利用できる保育所・幼稚園が近くにない　16．休憩や休養する部屋がない
17．休憩時間が十分とれない
18．年々仕事が難しくなってきている
19．年々業務量が増えている
20．上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足
21．家族の手話通訳業務に対する理解不足
22．家に帰っても仕事のことが気になる
23．研修や学習活動に参加できない
24．手話通訳の派遣依頼に十分応じられない
25．手話通訳を利用する人々とのコミュニケーションが難しい
26．職場の人間関係が良くない
27．地域での人間関係、団体との関係で悩むことがある
28．仕事のことで相談できる人がいない
29．手話通訳技術の向上が進まない
30．手話通訳士の資格を取得したいが取れない
31．手話通訳の社会的評価があがらない
32．その他（　　）

（29）手話関係に関する活動や他の社会活動（仕事は除く）への参加状況について、該当するものすべてに○をつけてください。

１．特に行っていない
２．手話サークル活動　３．全通研活動　４．手話通訳士協会活動
５．聴覚障害者関連施設でのボランティア
６．聴覚障害者関係以外のボランティア
７．「４．士協会」以外の専門職団体
８．「３．全通研」以外の研究団体や学術団体の活動
９．町内会活動　10．スポーツ活動
11．文化的活動　12．その他（　　）

（30）手話講習会や手話通訳者養成講座等の講師活動を（業務内・外とも）担当していますか。

１．担当していない　→（31）に進んでください。
２．担当している　→(30)-1及び(30)-2も回答してください。

（30）-1 担当している場合の担当講座（該当するものすべてに○をつけてください。）

３．手話奉仕員養成講座　４．手話通訳者養成講座
５．手話通訳士養成講座　６．手話通訳者・士等の現任研修
７．小中学校等の福祉教室等　８．高校・専門学校・大学等の講義
９．その他（　　）

（30）-2 担当している場合の総講義時間数（今年度の実績の予測）

10．週 ＿＿＿＿＿＿時間
11．月 ＿＿＿＿＿＿時間
12．年間＿＿＿＿＿＿時間

（31）雇用された手話通訳者としての業務を将来も続けますか。

１．将来も続ける　→（32）に進んでください。
２．続けたいが、続けられないかもしれない
３．やめたいと思っている

（31）-1 上記の回答で、２．または３．と答えた理由は何ですか。（重複回答可）

４．経済的理由　５．体力や健康上の理由
６．家族の理解が得られない　７．家族の介護や育児
８．雇用期間の終了　９．年齢
10．その他（　　）

（32）全通研では、手話通訳制度に関して今後政策提言を行っていきたいと考えています。以下の質問であてはまるものに○をつけ、自由記述欄にはご意見や提言をご記入ください。

（32）-1） 手話通訳者養成制度・事業の拡充

1）-1　現在の手話通訳者養成制度・事業は十分であると思いますか。

1．そう思う
2．ややそう思う
3．あまりそう思わない
4．そう思わない
→1．2．と回答した方は1)-3に進んでください。
3．4．と回答した方は1)-2も回答してください。

1）-2 上記の回答で 3．あまりそう思わない　4．そう思わない、と答えた方は、どういう点が十分ではないと思いますか。（重複回答可）

1．養成機関が適切ではない
2．養成にかける予算が十分ではない
3．養成にかける費用に対して効果が十分に上がっていない
4．養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である
5．その他（　　）

1)-3　手話通訳者養成制度・事業についての課題や思うことを自由に記述してください。

（32）-2）手話通訳者設置制度の拡充

2）-1　現在の手話通訳者設置制度は十分であると思いますか。

1．そう思う
2．ややそう思う
3．あまりそう思わない
4．そう思わない
→1．2．と回答した方は2)-3に進んでください。
3．4．と回答した方は2)-2も回答してください。

2）-2 上記の回答で 3．あまりそう思わない　4．そう思わない、と答えた方は、どういう点が十分ではないと思いますか。（重複回答可）

1．設置されている機関・場所が十分ではない
2．設置されている手話通訳者が正規雇用ではない
3．設置されている手話通訳者が常勤ではない
4．設置されている手話通訳者の資格が適切ではない
5．その他（　　）

2）-3　手話通訳者設置制度についての課題や思うことを自由に記述してください。

（32）-3）　手話通訳者派遣制度の充実

3）-1　現在の手話通訳者派遣制度は十分であると思いますか。

1．そう思う
2．ややそう思う
3．あまりそう思わない
4．そう思わない
→1．2．と回答した方は3)-3に進んでください。
3．4．と回答した方は3)-2も回答してください。

3）-2 上記の回答で 3．あまりそう思わない　4．そう思わない、と答えた方は、どういう点が十分ではないと思いますか。（重複回答可）

1．派遣対象・範囲が限られている
2．派遣事業の予算が十分ではない
3．手話通訳者の人数が十分ではない
4．派遣単価の見直しが必要
5．その他（　　）

3）-3 手話通訳者派遣制度についての課題や思うことを自由に記述してください。

（32）-4）手話通訳士・手話通訳者の資格制度

4）-1 手話通訳士・手話通訳者の資格制度について、現在のままで良いと思いますか。

1．そう思う
2．ややそう思う
3．あまりそう思わない
4．そう思わない

4）-2 手話通訳士・手話通訳者の資格制度についての課題や思うことを自由に記述してください。

（32）-5）手話通訳業務

5）-1　あなたの職場での手話通訳業務について、現状のままで良いと思いますか。

1．そう思う
2．ややそう思う
3．あまりそう思わない
4．そう思わない

5)-2　あなたの職場での手話通訳業務についての課題や思うことを自由に記述してください。

（33）最後に、手話通訳制度や事業、これらに関する社会的動向、その他社会的に解決すべき問題について、ご意見がありましたら記述してください。

ご回答いただきましてありがとうございました。
＊８月２０日（木）までにご返送いただきますようお願いいたします。

【この調査の結果については、本会ホームページにて報告します（2021年4月予定）。】

令和2年度障害者総合福祉推進事業
（厚生労働省）

雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査2020

調査日

2020（令和２）年
8月1日（土）

締切日：8月20日（木）

■主催
一般社団法人全国手話通訳問題研究会

■協力
滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門
一般財団法人全日本ろうあ連盟
一般社団法人日本手話通訳士協会
全国聴覚障害者情報提供施設協議会

一般社団法人全国手話通訳問題研究会では、
1990年から5年毎に全国の聴覚障害者に関わって働く
雇用された手話通訳者の労働実態および健康状態を調査しています。

手話通訳者が抱える諸課題を明らかにし、今後の手話通訳制度等の
確立に向けた基礎となる**重要な調査**です。

新型コロナ感染症対策などご多用のことと存じますが
ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

問い合わせ窓口
一般社団法人全国手話通訳問題研究会　事務所
〒602-0901 京都府京都市上京区室町通今出川下ル 繊維会館内
☎075-451-4743（FAX 075-451-3281）
Mail：NRASLI@zentsuken.net

全通研

2015年度「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態調査」
報告書は全通研ホームページからご覧いただけます。
https://www.zentsuken.net/data/pdf/research_20160820.pdf

イラスト：青柳恵太

おわりに

今回、７回目の「雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態に関する調査研究」報告書をまとめることができました。調査に協力していただきありがとうございました。

調査は、厚生労働省の障害者総合福祉事業として実施されました。この事業は、「障害者施策全般にわたり引き続き解決すべき議題や新たな課題について、現地調査等による実態把握や試行的取り組みを通じ施策への提言を得る」ことを目的としております。

調査票の自由記載欄を通じてさまざまなご意見をいただきました。ひとつひとつを参考にして、今後、「手話通訳者の健康」「聴覚障害者のくらし」等を守るための活動や提言に生かしていきます。

執筆担当者

報告書を取りまとめるにあたって	垰田和史
調査の概要	浅井貞子、伊藤　正
調査結果のまとめ	伊藤　正
第１章　手話通訳者の雇用形態と業務実態	桐原サキ、近藤幸一、鈴木唯美
第２章　公共職業安定所の手話通訳者（手話協力員・職業相談員）の動向	井澤昭夫、高田智子、中西久美子
第３章　健康状態の現状と健康を守るための課題	北原照代、垰田和史
第４章　現在の手話通訳制度に対する意見	伊藤利明、米野規子、重田博正
資料	髙田浩次
おわりに	伊藤利明

厚生労働省
令和２年度障害者総合福祉推進事業

雇用された手話通訳者の労働と健康についての実態に関する調査研究報告書

―2020年８月調査―

発行日：2021年３月19日
発　行：一般社団法人全国手話通訳問題研究会
〒602-0901　京都府京都市上京区室町通今出川下ル 繊維会館内
E-MAIL：NRASLI@zentsuken.net
TEL 075－451－4743／FAX 075－451－3281
印　刷：日本印刷株式会社
〒170-0013　豊島区東池袋4-41-24 東池袋センタービル
TEL 03－5911－8666／FAX 03－3971－1212

厚生労働省
令和２年度障害者総合福祉推進事業

雇用された手話通訳者の
労働と健康についての実態に関する調査研究
報告書

2020年８月調査

令和３年３月

一般社団法人 全国手話通訳問題研究会