

厚生労働省
令和7年度障害者総合福祉推進事業

手話通訳者の労働環境等の 実態に関する調査研究

～2025年雇用された手話通訳者の
労働と健康について～

報告書

2025年10月調査

令和8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

「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」結果を報告書として発行することができました。本調査は全国手話通訳問題研究会が、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、全国手話研修センターと専門家で構成された調査委員会を組織し、厚生労働省の補助事業として実施したものです。1990年に第1回目を実施して以降5年ごとに実施していますので、この報告書は第8回目の調査結果をまとめたものです。調査にご協力いただいた全国の手話通訳者をはじめ関係機関の皆様にお礼申し上げます。

1990年に第1回目の調査を実施したのは、1980年代後半に雇用された手話通訳者に頸肩腕障害が多発したことについて、その発生原因と予防対策を検討することが目的でした。そして、1990年の調査結果から、手話通訳者の健康障害（頸肩腕障害や心の健康問題）が過重な手話通訳業務に起因して発生していることが明らかとなり、その予防策を『みんなでめざそうよりよい手話通訳』（1994年発行）として公表しました。

手話通訳者の働き方は、各地域の聴覚障害者の社会参加状況と手話通訳制度に規定されます。そのため、1995年以降の調査では、手話通訳者の働き方と健康状態を把握し、過去の調査結果と比較することで、手話通訳者の労働条件や健康状態の改善状況を評価し、手話通訳制度をより良くし、手話通訳者の健康を守るための課題を明らかにすることを目的として取り組んできました。

2020年の調査結果のまとめでは、障害者権利条約及び障害者基本法により手話が言語として認知されるなど、国内の手話や手話通訳を巡る状況の変化が今後の手話通訳需要を増加させるとして、「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と併せ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」ことを指摘しました。また、新たな手話通訳者の活動の場となる電話リレーサービスについて「手話通訳者の健康管理の観点から今後の動向に注視する必要がある」と課題を示しました。

2020年調査以降の聴覚障害者や手話を巡る社会状況を見ると、電話リレーサービス事業は、2021年から始まり手話通訳者の新たな職場となりました。障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法が2022年に制定され、障害者差別解消法が2023年に改正され、手話施策推進法が2025年に制定されるなど、聴覚障害者の権利保障として手話通訳を必要とする機会が増え、手話通訳者の新しい働き方が登場することが予測されます。

2025年調査ではこうした社会情勢を踏まえて、手話通訳者の働き方や健康状態に変化が起きていないか検討しました。また、新しい手話通訳者の職場として登場した電話リレーサービス事業所で働く手話通訳者について、働き方や健康状態を調査検討しました。また、聴覚障害者を雇用する会社で働く手話通訳者についても訪問による聞き取り調査を行いました。本調査結果が示している手話通訳者の働き方や健康状態は、手話通訳者を巡る社会情勢を反映したものです。本報告書が、より良い手話通訳制度実現のために役立つ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 埴田 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	5
1. 調査の目的	5
2. 調査の進め方	5
3. 調査の実施体制	5
4. 調査について	6
(1) 雇用された手話通訳者についてのアンケート調査(第1章～第4章)	6
(2) 電話リレーサービス調査(第5章)	10
(3) 訪問調査(第6章)	10
第1章 手話通訳者の雇用形態と実務実態	11
(1) 自治体・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の動向	11
1) 自治体・社会福祉・医療機関・教育機関で雇用されている手話通訳者	11
2) 手話通訳者の身分の構成比	14
3) 手話通訳者の年齢構成と在職年数	15
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	16
5) 手話通訳者の労働条件・賃金	17
6) 手話通訳者の労働条件・賃金以外	18
7) 同一職場での手話通訳業務	20
8) 手話通訳業務の実施状況	20
(2) 手話通訳者の雇用形態と業務実態	21
1) 雇用先と採用時の資格条件等	21
2) 職名と業務内容	24
3) 手話通訳者派遣事業のコーディネート	26
4) 業務量・業務環境	27
5) 業務上の相談	31
6) 業務の打ち合わせ・会議	31
7) 研修	32
8) 雇用された手話通訳者としての業務の継続	33
9) 社会活動への参加	34
10) 手話通訳業務に関する困りごとや悩み	34
11) 手話通訳現場での精神的な苦痛や負担	36
(3) まとめ・今後の課題	36
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	38
(1) 手話協力員・職業相談員の動向	38
1) 数と性別	38
2) 年齢構成	38
3) 在職年数	39

4) 手話通訳士資格・手話通訳者資格の取得状況	39
5) 1 か月あたりの勤務時間と月額賃金	40
6) 1 か月あたりの手話通訳件数	41
7) 勤務時間外の手話通訳対応	41
8) 労働条件の問題	41
9) 手話協力員・職業相談員に関して(自由記述)	42
(2) まとめ・今後の課題	44
第3章 健康状態の現状と健康を守るための課題	45
(1) はじめに	45
(2) 調査結果の概要	46
1) 身体部位別の自覚症状について	46
2) 手話通訳者に特徴的な症状について	58
3) 電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務従事者について	59
4) 心理的な負担及びプレゼンティーズムについて	62
5) 月経関連の症状・更年期障害様症状について	65
6) 治療中の病気について	65
7) 健康障害の予防活動(学習会、ストレッチ体操、健診等)について	67
(3) まとめ・今後の課題	70
第4章 現在の手話通訳者の働く環境	72
(1) 手話通訳者の養成について	72
(2) 手話通訳者の設置について	76
(3) 手話通訳者の派遣について	80
(4) 手話通訳士・手話通訳者の資格について	83
(5) 手話通訳業務について	87
(6) 社会的に解決すべき問題	90
(7) 緊急時の対応について	95
(8) まとめ・今後の課題	97
第5章 電話リレーサービス調査	98
(1) 基本情報に関する質問	98
1) 調査方法	98
2) 調査期間	98
3) 調査対象者数と調査票の回収率	98
4) 基本情報に関する調査結果	98
(2) 健康に関する質問	100
1) 身体部位別の自覚症状について	100
2) 手話通訳者に特徴的な症状	102
3) 健康の自己評価	103
4) 健康に関するまとめ	103
(3) 雇用に関する質問	103
1) 業務の状況	103

2)採用にかかる条件	105
3)給与体系	106
4)残業について	107
5)労働条件について	108
(4)業務に関する質問	108
1)オペレータ業務をする場所や環境	108
2)業務時間と休憩	109
3)業務と疲労	111
4)今後の展望	113
(5)自由記述より抜粋	114
(6)まとめ・今後の課題	116
第6章 訪問調査	117
(1)経緯	117
(2)調査対象	117
(3)調査	117
(4)調査概要	117
1)雇用の経緯	117
2)雇用の効果	117
3)職場から見た課題	118
(5)まとめ・今後の課題	118
調査結果のまとめ	125
資 料	
1 基礎調査項目に関する調査集計	128
2 手話通訳業務に関する調査集計	132
3 手話通訳制度に関する調査集計	152
4 公共職業安定所に関する調査集計	154
5 都道府県別調査対象者数	157
6 電話リレーオペレータに関する調査集計	159
7 実態調査票	168
8 ポスター	183
おわりに	184

調査の概要

1. 調査の目的

近年、改正障害者差別解消法による民間事業者への合理的配慮の義務付けや、全国的な手話言語条例の制定自治体の増加、手話施策推進法の成立による手話の社会的認知の拡大など、手話や手話通訳に関わる社会的情勢が大きく変化している。「手話通訳者の労働環境等の実態に関する調査研究～2025年雇用された手話通訳者の労働と健康について～」の実態調査では、地域生活支援事業の意思疎通支援事業で設置されている手話通訳者や自治体・民間企業に雇用されている手話通訳者の労働実態、健康状態についてアンケート調査及び訪問調査を実施し、現状と課題を明らかにする。本調査は1990年から5年ごとに行っており、働き方の変化により生じている課題を明らかにし、必要な政策を提言する。

本調査は、厚生労働省「令和7年度障害者総合福祉推進事業」の補助事業として実施した。

2. 調査の進め方

- 1) 全国の雇用されている手話通訳者の労働実態及び健康状態を調査する
- 2) 手話通訳者が雇用されている民間団体を訪問し手話通訳者の労働環境や業務内容等についてヒアリングを実施する
- 3) 電話リレーサービスのオペレータに対してアンケート調査を実施する
- 4) 手話通訳者が抱える課題を明らかにし、必要な政策を提言する
- 5) 1990年・1995年・2000年・2005年・2010年・2015年・2020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

3. 調査の実施体制

本調査は、埴田和史教授(びわこリハビリテーション専門職大学)や北原照代特任准教授(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)、平野雅穂所長(滋賀県彦根市保健所)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、社会福祉法人全国手話研修センターと本会の委員で「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研究・活動推進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	埴田和史(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 特任准教授)
調査委員	重田博正(大阪社会医学研究所 顧問)
調査委員	平野雅穂(滋賀県彦根市保健所 所長)
調査委員	吉野幸代(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 会長)
調査委員	西川 研(全国聴覚障害者情報提供施設協議会)
調査委員	小出新一(社会福祉法人全国手話研修センター 常務理事)
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	宮澤典子(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 副会長)

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 事務局長)

調査担当者 宥免千英子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査担当者 高田浩次(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査担当者 佐々木良子(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 間船 博(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査担当者 新船洋平(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査担当者 中島純子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査担当者 福田八重子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査担当者 江原こう平(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 事務局員)

調査担当者 吉田明代(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 事務局員)

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 事務局員)

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 事務局員)

調査担当者 井田睦子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 事務局員)

調査担当者 江見美子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 事務局員)

調査担当者 坂口桂子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 事務所長)

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)

調査担当者 高木理恵(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 職員)

経理担当者 荻島洋子(一般社団法人全国手話通訳問題研究会 理事)

調査日を10月1日付とし、報告書の年度内完成に向け、委員会を下記のとおり開催した。

委員会名	出席者	備考
第1回準備委員会	委員3人、担当者8人	対面
第2回準備委員会	委員2人、担当者9人	対面
第3回準備委員会	委員3人、担当者9人	対面
第1回検討委員会	委員9人、担当者18人	オンライン
第2回検討委員会	委員7人、担当者15人	ハイブリッド
第3回検討委員会	委員8人、担当者16人	オンライン
第4回検討委員会	委員7人、担当者13人	ハイブリッド
第5回検討委員会	委員9人、担当者14人	ハイブリッド
第6回検討委員会	委員9人、担当者21人(予定)	対面

4. 調査について

(1)雇用された手話通訳者についてのアンケート調査(第1章～第4章)

1)調査内容

「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59設問の103項目にわたって調査項目を設定した。

2)調査対象者

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(正規職員、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。

名簿整理にあたっては、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、支部に協力の依頼をした。

■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)

3)調査の実施方法

対象者の調査は、本会(研究・活動推進部健康対策担当)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、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。また、オンラインによる回答フォームを開設し、入力による回収も行った。

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成し、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、関係団体や手話を広める知事の会、全国手話言語市区長会にも協力を依頼した。

4)調査期間

調査票は、2025年9月25日に事業所宛の対象者個々に調査票を発送。10月1日時点の記入を求め、回収期限を10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。

5)集計と分析

回収された1,428人の調査票は、すべて入力されデータ化したものを検討委員会で集計し、分析を行った。調査内容の、1)基礎調査と3)手話通訳業務に関する調査については検討委員会が、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。

6)調査結果の概要

調査対象者数、有効回答者数、有効回答者の年齢構成

調査対象者数は2,053人と、調査のたびに対象者は増えている(表①)。有効回答者数は1,427人(回答率69.5%)で、女性1,342人、男性71人である。本調査から性別の選択肢に追加した「回答しない」は10人、いずれにも無回答は4人だった。

第1章は自治体・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の回答者1,278人をもとに分析した。

第2章は公共職業安定所の手話通訳者の回答者142人をもとに分析した。

第3章は全回答者1,427人をもとに分析した。

第4章は電話リレーサービスのオペレータの回答者36人をもとに分析した。

(表①)有効回答者数、回答率、調査対象者数、対象者増加率の経年推移

年度		1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
有効回答者数 (人)	男性	77	85	90	77	89	62	81	71
	女性	465	718	895	1,137	1,324	1,200	1,455	1,342
	無回答							1	14
	合計	542	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537	1,427
回答率 (%)		90.6	95.1	85.9	88.2	92.1	70.1	77.3	69.5
調査対象者数 (人)		598	844	1,147	1,376	1,535	1,801	1,989	2,053
対象者増加人数 (人)		-	246	303	229	159	266	188	64
対象者増加率 (%)		-	41	36	20	12	17	10	3

※2025年調査から、性別の回答選択肢に「回答しない」を追加

2025年調査の「無回答」の内訳:「(性別を)回答しない」を選択—10人、いずれも選択なし—4人

全回答者(性別無回答者を含む、以下同じ)の平均年齢は57歳と、30年前(42歳)と比べて15歳上昇し、5年前(54歳)より3歳上昇した(表②)。調査年別の年齢構成は(図)、30歳未満と30代の年齢層が一貫して減少、40代と50代は前回調査から減少傾向に転じた。

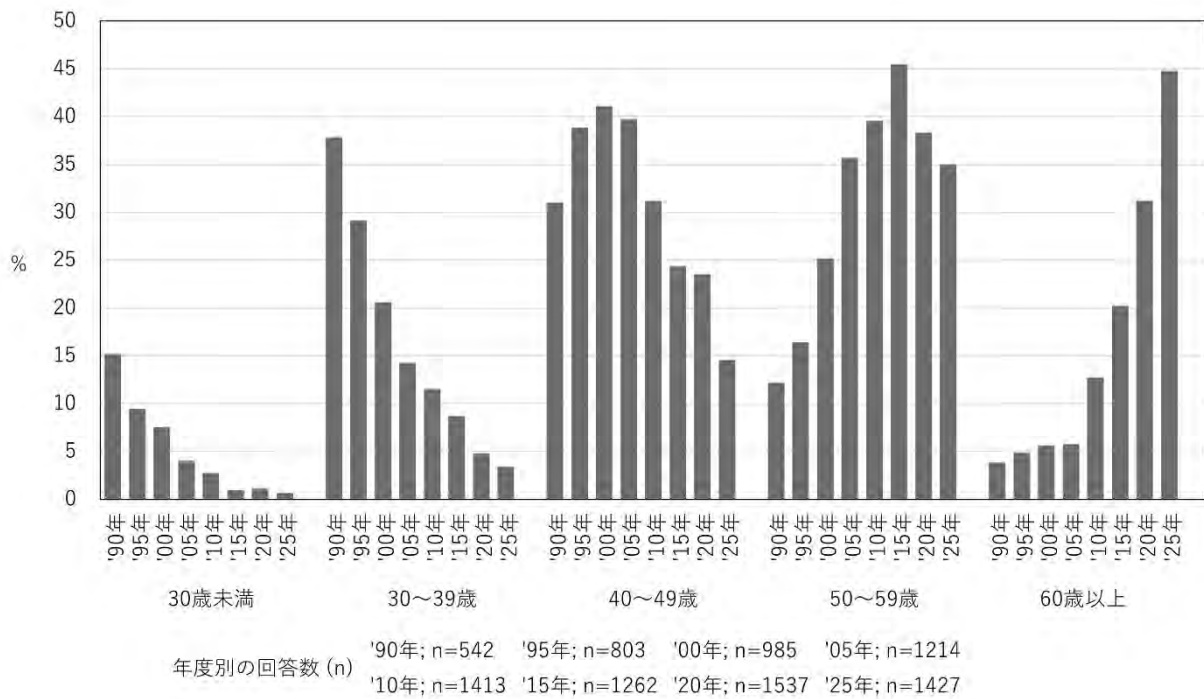
一方で、60歳以上の年齢層が大幅に増加した。性別にみた調査年別年齢構成(表③)を見ると、女性では40歳未満の占める割合が3.6%と、依然として若い人の割合が低い。

(表②)平均年齢(全回答者、歳)

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年
全 体	37	42	45	47	50	52	54	57
女 性	—	43	45	47	50	52	56	57
男 性	—	42	43	44	45	50	51	55

※1990年は男女別平均年齢のデータなし

(図)年齢構成の経年推移(全回答者、%)



(表③)性別にみた年齢構成の経年推移(%)

女性								
年度	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
n: 回答者数	n=465	n=718	n=895	n=1,137	n=1,324	n=1,200	n=1,455	n=1,342
30歳未満	15.3	9.2	7.5	3.8	2.1	0.9	1.1	0.7
30～39歳	35.5	28.6	20.1	13.4	10.6	7.8	4.0	2.9
40～49歳	32.3	38.7	40.1	40.2	32.1	24.8	23.5	14.0
50～59歳	14.0	17.7	26.8	36.2	40.0	46.5	39.3	35.5
60歳以上	3.0	4.5	5.5	5.8	12.8	19.7	31.1	45.5

男性								
年度	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
n: 回答者数	n=77	n=85	n=90	n=77	n=89	n=62	n=81	n=71
30歳未満	14.3	11.8	7.8	7.8	12.4	1.6	1.2	1.4
30～39歳	51.9	34.1	25.6	27.3	24.7	27.4	19.8	11.3
40～49歳	23.4	40.0	51.1	32.5	18.0	14.5	24.7	23.9
50～59歳	1.3	5.9	8.9	27.3	33.7	25.8	21.0	25.4
60歳以上	9.1	8.2	6.7	5.2	11.2	30.6	33.3	36.6

（２）電話リレーサービス調査（第５章）

１）調査方法

電話リレーサービスを提供している一般財団法人日本財団電話リレーサービス経由で、直接雇用および業務委託先のオペレータに調査票を送信し、オンラインにより回答を回収した。

２）調査期間

2025年10月８日～2025年11月９日

３）調査対象者数と調査票の回収率

調査対象となるオペレータは111人。回答者数は10都府県在住の36人(男性２人、女性34人)で、回収率は32.4%であった。

（３）訪問調査（第６章）

１）調査の内容

手話通訳者が雇用されている民間団体を訪問し、雇用形態、雇用の経緯、雇用の効果等についてヒアリングを行った。

２）調査対象

今回は初めての調査になることから全数調査ではなく、すでに把握が進んでいる情報を踏まえた抽出調査にした。

対象としたのは、①一般財団法人日本財団電話リレーサービス、②株式会社博報堂DYアイ・オー、③伊丹市立伊丹病院、④マツダ株式会社、⑤ふじみ野市役所、⑥埼玉聴覚障害者情報センターの６か所である（調査日順）。

３）調査

全体委員会において、調査対象、調査内容など確認の上、2025年９月～11月において調査を実施した。調査は、検討委員会メンバー（主に全通研役員、一部に支部の協力を得た）が担った。

第1章 手話通訳者の雇用形態と実務実態

(1) 自治体・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の動向

この項では、公共職業安定所に雇用される者を除いた、自治体・社会福祉・医療機関・教育機関で働く手話通訳者の雇用の動向をみる。

1) 自治体・社会福祉・医療機関・教育機関で雇用されている手話通訳者

自治体・社会福祉・医療機関・教育機関で雇用されている手話通訳者の数は、調査開始時の1990年から大幅に増えている。今回は調査対象者1,714人中1,278人からの回答があり、回収率は74.6%であった。

男女比率でみると、調査開始時から男性の割合は減少し5%に留まっている(表1-1)。

表1-1 自治体等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	2025年
男性(人)	68	75	84	75	80	55	75	65
	14.9%	11.3%	10.2%	7.1%	6.7%	5.0%	5.6%	5.1%
女性(人)	389	586	739	985	1,109	1,044	1,273	1,199
	85.1%	88.7%	89.8%	92.9%	93.3%	95.0%	94.4%	94.1%
回答しない(人)								10
								0.8%
合計(人)	457	661	823	1,060	1,189	1,099	1,348	1,274

不明 1 不明 4

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82人中男性は11人で13.4%、非正規職員769人中22人で2.9%となっている。一方女性の正規職員は84.1%、非正規職員は96.6%となっている(表1-2、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	2025年
男性(人)	25	17	19	9	13	9	15	11
	41.0%	30.9%	30.6%	20.0%	27.1%	20.0%	17.2%	13.4%
女性(人)	36	38	43	36	35	36	72	69
	59.0%	69.1%	69.4%	80.0%	72.9%	80.0%	82.8%	84.1%
回答しない(人)								2
								2.4%
合計(人)	61	55	62	45	48	45	87	82

不明 1 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	2025年
男性(人)	8	10	14	9	17	17	19	22
	3.8%	3.1%	3.4%	1.7%	2.6%	2.5%	2.4%	2.9%
女性(人)	201	317	395	507	630	675	781	743
	96.2%	96.9%	96.6%	98.3%	97.4%	97.5%	97.6%	96.6%
回答しない(人)								4
								0.5%
合計(人)	209	327	409	516	647	692	800	769

不明 2

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2020年調査と比べると正規職員は若干の減少、非正規職員はほぼ同比率の傾向にある(表1-4、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	2025年
男性(人)	30	42	42	27	38	21	31	23
	27.5%	28.4%	26.3%	21.3%	22.5%	15.1%	18.1%	15.3%
女性(人)	79	106	118	100	131	118	140	126
	72.5%	71.6%	73.8%	78.7%	77.5%	84.9%	81.9%	84.0%
回答しない(人)								1
								0.7%
合計(人)	109	148	160	127	169	139	171	150

表1-5 団体非正規職員

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年
男性(人)	5	6	8	10	8	6	9	8
	6.4%	4.6%	4.3%	5.0%	3.2%	3.6%	3.9%	3.7%
女性(人)	73	125	177	189	240	161	219	208
	93.6%	95.4%	95.7%	95.0%	96.8%	96.4%	96.1%	95.4%
回答しない(人)								2
								0.9%
合計(人)	78	131	185	199	248	167	228	218

不明 1

教育機関に雇用されている手話通訳者については、2005年からの調査であるが、今回の調査で回答した6人が全員女性で、このうち正規職員は2人、非正規職員は4人であった(表1-6、1-7)。

表1-6 教育機関正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年
男性(人)	1	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性(人)	0	1	1	3	2
	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
回答しない(人)					0
					0.0%
合計(人)	1	1	1	3	2

表 1－7 教育機関非正規職員

	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年
男性（人）	0	1	0	0	0
	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
女性（人）	14	14	6	8	4
	100.0%	93.3%	100.0%	100.0%	100.0%
回答しない（人）					0
					0.0%
合計（人）	14	15	6	8	4

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、正規職員・非正規職員あわせて21人全員が女性であった(表 1－8、1－9)。

表 1－8 医療機関正規職員

	2010年	2015年	2020年	2025年
男性(人)	0	0	0	0
	0.0%	－	0.0%	0.0%
女性(人)	1	0	3	2
	100.0%	－	100.0%	100.0%
回答しない(人)				0
				0.0%
合計(人)	1	0	3	2

表 1－9 医療機関非正規職員

	2010年	2015年	2020年	2025年
男性（人）	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性（人）	16	25	21	19
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
回答しない（人）				0
				0.0%
合計（人）	16	25	21	19

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、非正規職員の占める割合は81.0%であった(表1-10)。

表1-10 正規職員と非正規職員の構成比

	2015年		2020年		2025年	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
正規	192	17.5%	271	20.1%	243	19.0%
非正規	902	82.1%	1,074	79.6%	1,035	81.0%
無回答	5	0.5%	4	0.3%	0	0.0%
合計	1,099		1,349		1,278	

雇用先別に身分の構成比をみると、自治体雇用において、2025年調査での正規職員の占める割合は854人中83人の9.7%、非正規職員が771人で90.3%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369人中150人で40.7%であった。教育機関の正規職員は6人中2人の33.3%、医療機関の正規職員は21人中2人の9.5%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		2025年	
	(人)	(%)	(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	83	9.7
非正規	209	77.4	327	85.6	409	86.8	516	92.0	647	93.1	692	93.9	800	90.1	771	90.3
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	150	40.7
非正規	78	41.7	131	47.0	185	53.6	199	61.0	248	59.5	167	54.6	228	57.1	219	59.3
教育																
正規	—	—	—	—	—	—	1	6.7	1	6.3	1	14.3	3	27.3	2	33.3
非正規	—	—	—	—	—	—	14	93.3	15	93.8	6	85.7	8	72.7	4	66.7
医療																
正規	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5.9	0	0.0	3	12.5	2	9.5
非正規	—	—	—	—	—	—	—	—	16	94.1	25	100.0	21	87.5	19	90.4
その他																
正規	—	—	—	—	1	14.3	18	36.0	14	42.4	7	41.2	6	28.6	6	21.4
非正規	—	—	—	—	6	85.7	32	64.0	19	57.6	10	58.8	15	71.4	22	78.6

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%、2025年調査では87.9%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		2025年 n=771	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
臨時職員	136	19.7	29	3.6	3	0.4
一般職非常勤職員	168	24.3	18	2.3	12	1.6
特別職非常勤職員	203	29.3	17	2.1	7	0.9
任期付短時間勤務職員	27	3.9	16	2.0	14	1.8
会計年度任用職員			648	81.0	654	84.8
その他	110	15.9	56	7.0	28	3.6
不明	24	3.5	22	2.8	53	6.9

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56.5歳で、年齢構成でみると高年齢化の傾向にあり、50代が36.5%、60歳以上が42.2%（内70歳以上5.5%）であった。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		2025年 n = 1,278	
	(人)	(%)	(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	10	0.8
30～39歳	181	39.6	208	31.5	185	22.5	163	15.4	148	12.4	103	9.4	72	5.3	49	3.8
40～49歳	139	30.4	254	38.4	345	41.9	425	40.1	387	32.5	287	26.1	336	24.9	196	15.3
50～59歳	47	10.3	99	15.0	194	23.6	371	35.0	462	38.9	510	46.4	531	39.4	467	36.5
60～69歳	12	2.6	21	3.2	28	3.4	46	4.3	134	11.3	185	16.8	378	28.0	469	36.7
70歳以上															70	5.5
無回答	0	0.0	6	0.9	0	0.0	8	0.8	20	1.7	3	0.3	15	1.1	17	1.3
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		56.5歳	

在職年数をみると、3年未満は19.8%と緩やかに減少しているが、12年以上の経験者は31.9%（内20年以上14.5%）と増加している（表1-14）。

在職年数5年以下の手話通訳者の年齢構成をみると、50代、60代の人数が多く、29歳以下の人数が少ない。これは、40代から50代以上で新規採用される状況が多いと想定される（表1-15）。

表 1-14 手話通訳者の在職年数

	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		2025年 n = 1,278	
	(人)	(%)	(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	253	19.8
3～5年	79	17.3	148	22.4	233	28.3	227	21.4	254	21.4	204	18.6	269	19.9	225	17.6
6～8年	63	13.8	99	15.0	129	15.7	167	15.8	161	13.5	140	12.7	160	11.9	200	15.6
9～11年	59	12.9	53	8.0	79	9.6	96	9.1	138	11.6	130	11.8	133	9.9	171	13.4
12～19年	82	17.9	140	21.2	137	16.6	195	18.4	243	20.4	242	22.0	357	26.4	222	17.4
20年以上															185	14.5
無回答	25	5.5	1	0.2	14	1.7	67	6.3	111	9.3	79	7.2	109	8.1	22	1.7

表 1-15 在職年数5年以下の手話通訳者の年齢構成

	2015年 n = 508		2020年 n = 590		2025年 n = 454	
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
～29歳	9	1.8	15	2.5	9	2.0
30～39歳	51	10.0	51	8.6	31	6.8
40～49歳	154	30.3	166	28.1	90	19.8
50～59歳	174	34.3	228	38.6	178	39.2
60歳以上	54	10.6	126	21.4	141	31.1
無回答	66	13.0	4	0.7	5	1.1

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

「残業して応じる」「登録手話通訳者に依頼」の割合は2020年調査と同様に過半数である。依頼日時の変更は25.8%で、2020年調査より若干減少している。

「登録手話通訳者として自ら応じる」は23.8%で、2020年調査と同様に20%を超えている。その他の回答内容には「終業時間になったら正規職員と交代する」「代休取得」「時差出勤」などの記載がある。勤務時間外であっても過半数の割合で、他の職員(手話通訳者)と交代したり、勤務調整して業務として対応している。一方で、登録手話通訳者として自ら応じる割合は、残業して応じる割合の半数を占めている(表1-16)。

表 1-16 勤務時間内で依頼に応じられない時の対応(重複回答あり)

	2000年 n = 823		2005年 n = 1,060		2010年 n = 1,189		2015年 n = 1,099		2020年 n = 1,349		2025年 n = 1,278	
	(人)	(%)	(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	644	50.4
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	694	54.3
依頼日時の変更依頼	247	30.0	362	34.2	336	28.3	319	29.0	379	28.1	330	25.8
断る	62	7.5	9	0.8	100	8.4	81	7.4	106	7.9	129	10.1
他の機関に依頼する	159	19.3	191	18.0	170	14.3	177	16.1	190	14.1	176	13.8
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	304	23.8
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	106	7.9	96	7.5

5)手話通訳者の労働条件・賃金

給与形態は月給71.1%、時間給20.7%、日給5.9%の順で割合が高い。月給の割合は調査のたびに増加している(表1-17)。

表1-17 給与形態

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
月給	652	59.3	929	68.9	909	71.1
日給	99	9.0	105	7.8	76	5.9
時間給	314	28.6	281	20.8	265	20.7
その他	17	1.5	11	0.8	8	0.6
無回答	17	1.5	23	1.7	20	1.6

2025年の月収は、自治体正規職員の30～35万円は31.3%、25～30万円は20.5%、20～25万円は18.1%の順で割合が高い。自治体正規職員の30～35万円は2020年調査と比較すると12.9%増加している。

自治体非正規職員の月収は20～25万円は47.5%、15～20万円36.1%の順で割合が高い。2020年と比較し、月収10～15万円が15.3%から3.1%に減少し、20～25万円は13.2%から47.5%に増加している。割合の推移をみると、10～15万円の割合の減少分が、20～25万円に移行している。

団体正規職員は、25～30万円は31.5%、20～25万円は29.5%の順で割合が高い。25～30万円は2020年調査より10%増加している。

団体非正規職員は、15～20万円は48.8%、20～25万円は35.4%と高い割合を占めている。

2020年と比較し、10万円未満は36.7%から0%に、10～15万円の割合は17.3%から8.5%に減少し、15～20万円は26.1%から48.8%に、20～25万円は8.8%から35.4%に増加している(表1-18、1-19)。

表1-18 手話通訳者の月収分布2020年

月収(万円)		10未満	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	無回答
自治体正規職員 n=87	(人)	0	0	4	22	21	16	13	4	7
	(%)	0.0	0.0	4.6	25.3	24.1	18.4	14.9	4.6	8.0
自治体非正規職員 n=798	(人)	170	122	329	105	11	0	0	0	61
	(%)	21.3	15.3	41.2	13.2	1.4	0.0	0.0	0.0	7.6
団体正規職員 n=171	(人)	0	4	32	51	37	17	7	5	18
	(%)	0.0	2.3	18.7	29.8	21.6	9.9	4.1	2.9	10.5
団体非正規職員 n=226	(人)	83	39	59	20	3	1	0	1	20
	(%)	36.7	17.3	26.1	8.8	1.3	0.4	0.0	0.4	8.8

表1-19 手話通訳者の月収分布2025年

月収(万円)		10未満	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35～40	40以上	無回答
自治体正規職員 n=83	(人)	0	0	2	15	17	26	9	6	8
	(%)	0.0	0.0	2.4	18.1	20.5	31.3	10.8	7.2	9.6
自治体非正規職員 n=385	(人)	2	12	139	183	17	2	0	0	30
	(%)	0.5	3.1	36.1	47.5	4.4	0.5	0.0	0.0	7.8
団体正規職員 n=149	(人)	0	1	21	44	47	13	9	7	7
	(%)	0.0	0.7	14.1	29.5	31.5	8.7	6.0	4.7	4.7
団体非正規職員 n=82	(人)	0	7	40	29	3	0	0	0	3
	(%)	0.0	8.5	48.8	35.4	3.7	0.0	0.0	0.0	3.7

年間給与支給総額は、200～300万円未満は26.9%、300～400万円未満は24.6%の順で割合が高い。2020年調査と比較すると、10万円未満から200～300万円未満は各金額とも減少し、その合計は15.3%の減少である。300～400万円未満、400～500万円未満も増加し、その合計は16.9%である。増減の割合から考え、年間給与支給総額が増加していると言える(表1-20)。

表1-20 年間給与支給総額

金額(円)	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
10万未満	9	0.8	15	1.1	6	0.5
10～50万未満	192	17.5	91	6.7	67	5.2
50～100万未満	88	8.0	121	9.0	101	7.9
100～200万未満	219	19.9	214	15.9	140	11.0
200～300万未満	299	27.2	460	34.1	344	26.9
300～400万未満	74	6.7	145	10.7	314	24.6
400～500万未満	40	3.6	54	4.0	89	7.0
500万以上	28	2.5	70	5.2	62	4.9
無回答	150	13.6	179	13.3	155	12.1
平均値(万円)	183.8		227.4		260.6	

6)手話通訳者の労働条件・賃金以外

2010年から毎回、全項目について「ある」の割合が増加している。2025年は「有給休暇」「通勤手当」は90%台、「賞与・ボーナス」「旅費・交通費」「時間外手当」「職場健康保険」「厚生年金等」「雇用保険」は70%台であるが、「退職金制度」は増加しても30%以下と低い割合である(表1-21)。

「昇給」「産休」「育児休暇」も増加している。

表 1-21 労働条件(「あり」と回答)

	2010年 n=1,189		2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
賞与・ボーナス	486	40.9	428	38.9	971	72.0	980	76.7
昇給	335	28.2	321	29.2	587	43.5	685	53.6
退職金制度	297	25.0	266	24.2	401	29.7	377	29.5
有給休暇	999	84.0	953	86.7	1,218	90.3	1,202	94.1
通勤手当	839	70.6	810	73.7	1,178	87.3	1,139	89.1
旅費・交通費	802	67.5	754	68.6	959	71.1	934	73.1
時間外手当	—	—	547	49.8	909	67.4	895	70.0
人事異動	192	16.1	169	15.4	252	18.7	257	20.1
産休	424	35.7	457	41.6	666	49.4	708	55.4
育児休暇	380	32.0	416	37.9	628	46.6	661	51.7
定期健康診断	919	77.3	867	78.9	1,075	79.7	1,069	83.6
職場健康保険	728	61.2	725	66.0	919	68.1	929	72.7
厚生年金等	777	65.3	742	67.5	941	69.8	948	74.2
雇用保険	821	69.0	813	74.0	980	72.6	937	73.3
労働組合	441	37.1	482	43.9	679	50.3	669	52.3
職場の研修	496	41.7	517	47.0	671	49.7	742	58.1
職場外研修	566	47.6	481	43.8	685	50.8	647	50.6
休日出勤	692	58.2	604	55.0	743	55.1	790	61.8
代休	739	62.2	667	60.7	833	61.7	839	65.6
残業	510	42.9	453	41.2	720	53.4	732	57.3

ボーナスがあるのは団体非正規職員では49.8%と半数以下である。「定期昇給」は団体非正規職員は37.4%、「退職金」は自治体非正規職員が11.2%、団体非正規職員が26.9%とかなり低い(表 1-22)。

表 1-22 手話通訳者のその他の労働条件(「あり」と回答)

	賞与・ボーナス	昇給	退職金制度	通勤手当	時間外手当	職場健康保険	職場の研修	職場外研修	総数(n)
自治体正規職員	100.0%	97.6%	95.2%	98.8%	94.0%	98.8%	80.7%	73.5%	83
自治体非正規職員	77.8%	47.2%	11.2%	88.5%	64.6%	72.0%	49.9%	45.5%	771
団体正規職員	98.0%	85.3%	93.3%	98.7%	87.3%	91.3%	74.0%	74.0%	150
団体非正規職員	49.8%	37.4%	26.9%	80.4%	69.9%	54.3%	67.1%	43.8%	219

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、2000年調査以降2人以上が半数を超えている。2025年調査では2020年調査と同様、1人は28%台、2人以上は67%台で、大きな変化はない(表1-23)。

表1-23 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	2025年 n = 1,278
1人	57.5	49.9	33.7	31.8	30.0	32.0	28.2	28.6
2人以上	38.7	46.3	55.0	59.8	65.5	64.7	67.9	67.1
無回答	3.7	3.8	11.3	8.4	4.5	3.2	3.9	4.3

人口規模別の1人のみ設置の割合は、人口5万人以下が58.7%、5万人～10万人が44.4%、10万人～30万人が25.8%の順に割合が高い(表1-24)。

表1-24 同一職場での手話通訳担当者数(人口規模別) 2025年

	1人のみ(人) n=361	全体に占める割合(%)	全体(人) n=1,278
人口5万人未満	132	58.7	225
5万人～10万人未満	99	44.4	223
10万人～30万人未満	87	25.8	337
30万人以上	38	8.5	449
不明	5	11.4	44

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、10件未満(5件未満19.8%、5～10件未満17.6%) 37.4%、10～20件未満27.2%の順で割合が高い。2020年調査と比較すると、10件未満の割合が2.5%減り、10～20件未満の割合が3.8%増えている(表1-25)。

1か月時間は20時間未満が56.0%と過半数を超えている。次いで20～50時間未満が21.2%と割合が高いが、2020年調査と比較すると5%増えている(表1-26)。

1か月当たりの時間数と実施件数を照らし合わせると、1か月あたり20件未満64.6%、20時間未満56.0%と過半数を占めている。

雇用された手話通訳者は手話通訳業務だけではなく、手話通訳者派遣業務、聴覚障害者関連業務、事務全般等のさまざまな業務を担当している(表1-37参照)。

表1-25 手話通訳実施件数(1か月あたり)

(%)

	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	2025年 n = 1,278
5件未満	22.2	27.9	23.5	33.4	18.9	24.3	19.8
5～10件未満					17.9	15.6	17.6
10～20件未満	24.0	19.1	22.2	21.7	22.6	23.4	27.2
20～30件未満	13.3	10.9	12.9	11.8	13.4	12.0	11.6
30～40件未満	8.3	7.7	8.3	7.8	5.5	4.7	5.4
40件以上	15.3	14.2	17.6	13.7	9.6	8.7	8.6
無回答	16.6	20.3	15.6	11.6	10.0	11.3	9.9

表 1-26 手話通訳実施時間(1か月あたり)

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合	人数(人)	割合	人数(人)	割合
20時間未満	560	51.0	790	58.6	716	56.0
20～50時間未満	227	20.7	219	16.2	271	21.2
50～100時間未満	52	4.7	60	4.4	63	4.9
100時間以上	25	2.3	8	0.6	29	2.3
無回答	235	21.4	272	20.2	199	15.6
平均	17.9時間		14.0時間		24.2時間	

(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

自治体・社会福祉・医療機関・教育機関で働く手話通訳者で「手話通訳士」資格を有する者は677人(52.9%)、都道府県・政令指定都市等が認定する「手話通訳者」資格を有する者は983人(76.9%)である。前回調査結果と比較すると、「手話通訳士」資格については保有率が若干減少し、「手話通訳者」資格については大きな増減はない(表1-27、1-28)。

「手話通訳者」「手話通訳士」のいずれの資格も持たない者は115人(9.0%)であり、前回調査では137人(10.2%)で大きな変化はない(表1-29、1-30)。

表 1-27 手話通訳士資格

	2015年		2020年		2025年	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
あり	664	52.6	834	54.3	677	52.9
なし	591	46.8	682	44.4	590	46.2
無解答	7	0.6	21	1.4	11	0.9
合計	1,262		1,537		1,278	

表 1-28 手話通訳者資格

	2015年		2020年		2025年	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
あり	984	78.0	1,176	76.5	983	76.9
なし	243	19.3	298	19.4	260	20.3
無解答	35	2.8	63	4.1	35	2.7
合計	1,262		1,537		1,278	

表 1-29 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	1013
	なし	140	137	0	277
	無回答	36	19	4	59
合計		752	581	16	1349

表 1－30 手話通訳士資格・手話通訳者資格の「あり」「なし」(2025年) (人)

		手話通訳士			合計
		あり	なし	無回答	
手話通訳者	あり	515	461	7	983
	なし	144	115	1	260
	無回答	18	14	3	35
合計		677	590	11	1278

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32.5%、聴覚障害者情報提供施設23.5%、市町村社会福祉協議会14.0%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56.5%、政令指定都市10.0%、都道府県7.9%、市町村社会福祉協議会6.0%、聴覚障害者情報提供施設5.9%、聴覚障害者団体4.9%で、市町村が半数を超えている。

前回の調査結果同様、非正規雇用の手話通訳者が多い(表 1－31)。

表 1－31 主として雇用されている事業所

	2015年 n = 1,099		2020年 n = 1,349		2025年 n = 1,278	
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
都道府県	93	8.5	89	6.6	83	6.5
政令指定都市	93	8.5	100	7.4	107	8.4
市町村	553	50.3	698	51.7	664	52.0
都道府県・ 政令指定都市社協	6	0.5	11	0.8	8	0.6
市町村社協	92	8.4	110	8.2	96	7.5
聴覚障害者団体	65	5.9	71	5.3	80	6.3
聴覚障害者情報提供 施設	91	8.3	133	9.9	118	9.2
障害者団体（聴覚障 害者団体を除く）	18	1.6	13	1.0	13	1.0
病院・医療機関	26	2.4	24	1.8	21	1.6
教育機関	7	0.6	11	0.8	6	0.5
その他（上記以外法 人、NPO、その他）	52	4.7	83	6.2	82	6.4
不明	3	0.3	6	0.4	0	0.0

	2015年				2020年				2025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		正規職員 n = 243		非正規職員 n = 1,035	
	人	割合	人	割合	人	割合	人	割合	人	割合	人	割合
都道府県	3	1.6	90	9.9	2	0.7	87	8.1	1	0.4	82	7.9
政令指定都市	4	2.1	89	9.8	2	0.7	98	9.1	3	1.2	104	10.0
市町村	38	19.8	515	56.8	83	30.4	615	57.2	79	32.5	585	56.5
都道府県・ 政令指定都市社協	4	2.1	2	0.2	4	1.5	7	0.7	4	1.6	4	0.4
市町村社協	33	17.2	59	6.5	39	14.3	71	6.6	34	14.0	62	6.0
聴覚障害者団体	24	12.5	41	4.5	22	8.1	49	4.6	29	11.9	51	4.9
聴覚障害者情報提供 施設	54	28.1	37	4.1	72	26.4	61	5.7	57	23.5	61	5.9
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	1	0.4	12	1.2
病院・医療機関	0	0.0	26	2.9	3	1.1	21	2.0	2	0.8	19	1.8
教育機関	1	0.5	6	0.7	3	1.1	8	0.7	2	0.8	4	0.4
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	31	12.8	51	4.9
不明	0	0.0	3	0.3	0	0.0	6	0.6	0	0.0	0	0.0

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80.8%である。

一方、17.9%が採用試験や資格等がないと回答している（表1-32）。

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27.6%、都道府県等の認定資格を条件としているのは45.2%である（表1-33）。

表1-32 採用にあたって試験・資格・条件等があったか

	2005年 n=1,060		2010年 n=1,189		2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	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	229	17.9
あり	675	63.7	935	78.6	908	82.6	1,097	81.3	1,033	80.8
無回答	17	1.6	40	3.4	12	1.1	17	1.3	16	1.3
合計	1,060	100.0	1,189	100.0	1,099	100.0	1,349	100.0	1,278	100.0

表 1-33 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		2025年 n=1,033	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
公募採用試験	314	34.6	509	46.4	501	48.5
推薦採用試験	142	15.6	134	12.2	125	12.1
手話通訳士資格	212	23.3	345	31.4	285	27.6
県・市認定資格	395	43.5	518	47.2	467	45.2
前任者推薦	89	9.8	102	9.3	122	11.8
行政打診	76	8.4	103	9.4	77	7.5
前所属指示	31	3.4	21	1.9	17	1.6
その他	181	19.9	173	15.8	141	13.6

* 試験・資格・条件等「あり」と回答した人数に対する割合

手話通訳に係る仕事をする職員採用であるにもかかわらず、資格が問われていないところが2015年、2020年調査から大きな差は見られない。

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67.1%、「一般事務員」が12.4%、「コーディネート担当」が8.1%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 1-34)。

表 1-34 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	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%	159	12.4%
手話通訳者	648	61.1%	760	63.9%	645	58.7%	877	65.0%	857	67.1%
ろうあ者相談員	36	3.4%	36	3.0%	33	3.0%	43	3.2%	49	3.8%
コーディネート担当	35	3.3%	97	8.2%	75	6.8%	106	7.9%	103	8.1%
手話協力員	21	2.0%	16	1.3%	146	13.3%	17	1.3%	10	0.8%
職業相談員	7	0.7%	6	0.5%	11	1.0%	3	0.2%	0	0.0%
その他	156	14.7%	190	16.0%	153	13.9%	231	17.1%	188	14.7%

②業務の実施場所

手話通訳を行う場所については「設置場所以外可」が83.1%と、前回より若干増加している(表 1-35)。

表 1-35 雇用された手話通訳者が手話通訳を行う場所

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
設置場所のみ	205	18.7	234	17.3	185	14.5
設置場所以外可	852	77.5	1064	78.9	1062	83.1
無回答	42	3.8	51	3.8	30	2.3

不明1

雇用された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75.4%、病院75.4%、個人宅42.8%、社会福祉協議会27.3%、幼稚園・小中高等学校27.2%、障害者福祉施設15.9%などとなっている。病院が10.4%、社会福祉協議会が10.7%増加している。また、銀行等金融機関、老人福祉施設、個人宅について若干の増加が見られる(表1-36)。

表1-36 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
役場・役所	820	74.6	1015	75.2	964	75.4
病院	738	67.2	877	65.0	964	75.4
幼稚園・小中高等学校	306	27.8	379	28.1	347	27.2
大学・短大・専門学校等高等教育機関	34	3.1	45	3.3	37	2.9
社会福祉協議会	185	16.8	224	16.6	349	27.3
保健所	56	5.1	62	4.6	58	4.5
銀行等金融機関	97	8.8	131	9.7	155	12.1
障害者福祉施設	126	11.5	199	14.8	203	15.9
老人福祉施設	83	7.6	153	11.3	188	14.7
保育所等児童福祉施設	31	2.8	41	3.0	34	2.7
会社	131	11.9	164	12.2	164	12.8
個人宅	377	34.3	517	38.3	547	42.8
郵便局	44	4.0	61	4.5	62	4.9
町内の集会所・公民館等	111	10.1	123	9.1	117	9.2
裁判所	53	4.8	39	2.9	30	2.3
警察署	106	9.6	122	9.0	133	10.4
その他	157	14.3	206	15.3	160	12.5

③業務内容

前回の調査から、電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務が項目に追加された。

手話通訳者が行っている業務内容(重複回答あり)は、手話通訳業務96.3%、手話通訳者派遣業務53.4%、聴覚障害者関連業務46.6%、事務全般46.2%、ろうあ者相談業務34.7%、手話通訳者養成業務21.0%、電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務15.4%などとなっている。前回調査結果と比較して、事務全般が7.3%、聴覚障害者関連業務が3.8%増加した(表1-37)。

正規職員と非正規職員の業務内容の割合を比較すると、ほとんどの項目で正規職員が行っている割合が高い。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おり、正規職員の業務が相対的に増えている。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(表1-38)。

表 1-37 業務内容(重複回答あり)

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	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	1,280	94.9	1,231	96.3
ろうあ者相談業務	349	31.8	456	33.8	444	34.7
聴覚障害者関連業務	424	38.6	578	42.8	595	46.6
身体障害者関連業務	204	18.6	247	18.3	228	17.8
手話通訳者派遣業務	546	49.7	667	49.4	683	53.4
手話通訳者養成業務	204	18.6	281	20.8	268	21.0
養成事業の講師	166	15.1	216	16.0	227	17.8
電話リレーサービス・ 遠隔手話通訳業務	* 2020年追加		210	15.6	197	15.4
事務全般	361	32.8	525	38.9	591	46.2
その他	183	16.7	219	16.2	203	15.9

表 1-38 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				2025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		正規職員 n = 243		非正規職員 n = 1,035	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	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	173	89.6	867	96.1	252	93.0	1,027	95.6	228	93.8	1,003	96.9
ろうあ者相談業務	60	31.1	290	32.2	95	35.1	361	33.6	78	32.1	366	35.4
聴覚障害者関連業務	98	50.8	327	36.3	149	55.0	429	39.9	155	63.8	440	42.5
身体障害者関連業務	36	18.7	168	18.6	62	22.9	185	17.2	48	19.8	180	17.4
手話通訳者派遣業務	121	62.7	430	47.7	168	62.0	499	46.5	168	69.1	515	49.8
手話通訳者養成業務	63	32.6	143	15.9	101	37.3	180	16.8	90	37.0	178	17.2
養成事業の講師	37	19.2	133	14.7	62	22.9	154	14.3	63	25.9	164	15.8
電話リレーサービス・ 遠隔手話通訳業務	* 2020年追加				67	24.7	143	13.3	61	25.1	136	13.1
事務全般	116	60.1	352	39.0	172	63.5	352	32.8	179	73.7	412	39.8
その他	50	25.9	158	17.5	61	22.5	158	14.7	50	20.6	153	14.8

3)手話通訳者派遣事業のコーディネート

手話通訳者派遣コーディネートを行うのは全体の48.8%で、年々増加している。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67.0%である。

一人のコーディネート担当者が、1日平均4.4件、1か月当たり56.0件の手話通訳派遣コーディネートをを行っている。前回調査と比較すると、コーディネート件数は、1日平均で1.1件、1か月平均で16件増加している(表1-39、1-40)。

表１－39 手話通訳者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		2025年 n=1,278	
		人数(人)	割合(%)	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%	624	48.8%
担当していない		571	53.9%	611	51.4%	508	46.2%	480	35.6%	437	34.2%
無回答		50	4.7%	48	4.0%	80	7.3%	237	17.6%	217	17.0%
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		4.4件	
	1ヶ月あたり平均件数	44.0件		42.9件		54.7件		40.7件		56.0件	

表１－40 コーディネートを担当している場合

	2020年 n=632		2025年 n=624	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
主な業務である	415	65.7	418	67.0
主な業務でない	195	30.9	195	31.3
無回答	22	3.5	11	1.8

4)業務量・業務環境

法律の制定や改訂により、聴覚障害者からの問い合わせが増えることで自治体によって新たな事務や業務内容の追加をすることがあるが、手話通訳者の業務量や業務環境に変化があったかどうかを調べる。

①障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法に関する手話通訳業務

障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法が施行した後、担当する業務や負担が増えたと思う人の割合は16.3%、思わない人は66.8%である(表１－41)。

業務や負担が増えた内容は、手話通訳件数の増57.4%、手話やコミュニケーションに対する啓発48.3%、手話通訳者派遣やコーディネートに関する業務39.2%、新たな事業や施策の検討28.2%法律に関する問い合わせや相談7.7%の順である(表１－42)。

表１－41 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法施行後、担当業務や負担が増えたと思う割合

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	32	2.5
ややそう思う	177	13.8
あまりそう思わない	519	40.6
そう思わない	335	26.2
わからない	201	15.7
無回答	14	1.1

表１－42 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法施行後、増えた業務(重複回答あり)

	2025年 n=209	
	人数(人)	割合(%)
法律に関する問い合わせや相談	16	7.7
新たな事業や施策の検討	59	28.2
手話やコミュニケーションに関する啓発	101	48.3
手話通訳件数の増	120	57.4
手話通訳派遣やコーディネートに関する業務	82	39.2
その他	4	1.9

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

②改正障害者差別解消法に関する手話通訳業務

障害者差別解消法が改正した後、担当する業務や負担が増えたと思う人の割合は22.0%、思わない人は63.8%である(表1-43)。

業務や負担が増えたのは、手話やコミュニケーションに対する啓発51.4%、手話通訳件数の増50.7%、新たな事業や施策の検討28.2%、手話通訳派遣やコーディネートに関する業務19.6%、法律に関する問い合わせや相談15.4%の順である(表1-44)。

表1-43 障害者差別解消法改正後、担当する業務や負担が増えたと思う割合

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	39	3.1
ややそう思う	241	18.9
あまりそう思わない	504	39.4
そう思わない	312	24.4
わからない	168	13.1
無回答	14	1.1

表1-44 障害者差別解消法改正後、増えた業務(重複回答あり)

	2025年 n=280	
	人数(人)	割合(%)
法律に関する問い合わせや相談	43	15.4
新たな事業や施策の検討	63	22.5
手話やコミュニケーションに関する啓発	144	51.4
手話通訳件数の増	142	50.7
手話通訳派遣やコーディネートに関する業務	55	19.6
その他	10	3.6

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

③手話に関する施策の推進に関する法律(以下、手話施策推進法)に関する手話通訳業務

手話施策推進法が施行した後、担当する業務や負担が増えたと思う人の割合は14.7%、思わない人は70.7%である(表1-45)。

業務や負担が増えた内容は、手話やコミュニケーションに対する啓発61.5%、新たな事業や施策の検討40.1%、手話通訳件数の増35.8%、手話通訳者派遣やコーディネートに関する業務16.6%、法律に関する問い合わせや相談11.8%の順である(表1-46)。

表1-45 手話施策推進法施行後、担当する業務や負担が増えたと思う割合

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	29	2.3
ややそう思う	158	12.4
あまりそう思わない	537	42.0
そう思わない	367	28.7
わからない	172	13.5
無回答	15	1.2

表 1-46 手話施策推進法施行後、増えた業務(重複回答あり)

	2025年 n=187	
	人数(人)	割合(%)
法律に関する問い合わせや相談	22	11.8%
新たな事業や施策の検討	75	40.1%
手話やコミュニケーションに関する啓発	115	61.5%
手話通訳件数の増	67	35.8%
手話通訳派遣やコーディネートに関する業務	31	16.6%
その他	5	2.7%

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

④障害者総合支援法・意思疎通支援事業

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、50.3%の人が経験している(表 1-47)。担当ありの場合、手話通訳件数全体に占める割合は59.4%で、前回調査より3.1%増加している(表 1-48)。

意思疎通支援事業に関して、手話通訳者の不足58.5%、地域ごとの制度実施に格差がある52.3%、制度の周知が十分でない48.7%の順で意見が多い。これは過去の調査でも同様に割合が多い。また、利用者が少ない・利用者が多くて大変26.1%は前回、前々回調査と比較して増加率が高い。応益負担は必要0.9→2.5%、今後も応益負担は無くすべき34.3→26.6%と、2015年と比較して応益負担に対して肯定的な意見が増加している。手話通訳派遣要項が未整備・ない4.7%は、2020年と比較すると増加しているが、2015年と比較すると減少している。登録手話通訳者の派遣に制限がある15.1→20.8%、雇用された手話通訳者の派遣に制限がある10.3→12.8%と、2015年と比較して派遣に制限があるという回答が増加している(表 1-49)。

表 1-47 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	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%	528	41.3%
意思疎通支援事業の通訳担当あり	490	44.6%	716	53.1%	643	50.3%
無回答	156	14.2%	77	5.7%	107	8.4%

表 1-48 通訳件数の割合

	2015年	2020年	2025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	59.4

表 1-49 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		2025年 n=643	
	人数(人)	割合(%)	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%	313	48.7%
利用者が少ない・利用者が多くて大変	141	12.8%	157	21.9%	168	26.1%
応益負担は必要なものだ	10	0.9%	12	1.7%	16	2.5%
今後も応益負担は無くすべきだ	377	34.3%	214	29.9%	171	26.6%
広域派遣ができない問題がある	122	11.1%	82	11.5%	64	10.0%
手話通訳者の業務量が増えた	89	8.1%	58	8.1%	75	11.7%
手話通訳者の業務量が減った	6	0.5%	12	1.7%	2	0.3%
登録手話通訳者の派遣に制限がある	166	15.1%	129	18.0%	134	20.8%
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%	82	12.8%
手話通訳派遣要綱が未整備・ない	83	7.6%	27	3.8%	30	4.7%
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%	83	12.9%
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%	376	58.5%
地域ごとに制度実施に格差がある	490	44.6%	376	52.5%	336	52.3%
その他	40	3.6%	45	6.3%	24	3.7%

* 2015年は手話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。

2020・25年は手話通訳担当ありの人数に対する割合を算出しているため、この2回は同条件。

⑤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55.0%、技術は62.8%と半数を超える人が不十分・不足と回答している(表1-50)。

また、雇用された手話通訳者は地域の登録手話通訳者の状況について把握をしているが、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・不足と回答していて、これも前回調査より増加している(表1-51)。

表 1-50 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
【数】										
十分な状況	226	21.3%	415	34.9%	394	35.9%	496	36.8%	478	37.4%
不十分・不足	686	64.7%	619	52.1%	621	56.5%	738	54.7%	703	55.0%
無回答	148	14.0%	155	13.0%	84	7.6%	115	8.5%	97	7.6%
【技術】										
十分な状況	193	18.2%	282	23.7%	264	24.0%	351	26.0%	347	27.2%
不十分・不足	712	67.2%	703	59.1%	728	66.2%	841	62.3%	802	62.8%
無回答	155	14.6%	204	17.2%	107	9.7%	157	11.6%	129	10.1%

表 1-51 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
【数】										
十分な状況	121	11.4%	171	14.4%	137	12.5%	209	15.5%	159	12.4%
不十分・不足	850	80.2%	834	70.1%	856	77.9%	989	73.3%	999	78.2%
無回答	89	8.4%	184	15.5%	106	9.6%	151	11.2%	120	9.4%
【技術】										
十分な状況	90	8.5%	119	10.0%	117	10.6%	187	13.9%	182	14.2%
不十分・不足	831	78.4%	847	71.2%	851	77.4%	979	72.6%	948	74.2%
無回答	139	13.1%	223	18.8%	131	11.9%	183	13.6%	148	11.6%

5)業務上の相談

職場での業務に関する相談ができると回答した人の割合は85.3%で、前回の調査とあまり変化していない(表1-52)。

悩みの相談ができる場合の相手は、上司が47.8%、同僚が65.3%である。前回調査と比較すると、上司は18%、同僚が13%減少している(表1-53)。

表1-52 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	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%	1090	85.3%
相談できない	121	11.4%	158	13.3%	139	12.6%	155	11.5%	156	12.2%
無回答	42	4.0%	92	7.7%	21	1.9%	42	3.1%	32	2.5%

表1-53 悩みの相談ができる場合の相手(重複回答あり)

	2005年 n=897		2010年 n=939		2015年 n=939		2020年 n=1,152		2025年 n=1,090	
	人数(人)	割合(%)	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%	521	47.8%
同僚	445	49.6%	711	75.7%	715	67.2%	898	78.0%	712	65.3%
組合員	63	7.0%	49	5.2%	29	2.7%	25	2.2%	18	1.7%
その他	72	8.0%	81	8.6%	91	8.6%	120	10.4%	104	9.5%

*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31.5%で、前回調査とほぼ横ばいである(表1-54)。

打ち合わせ・会議がある場合、業務会議は67.8%、ケース会議は26.0%、登録手話通訳者との合同会議は28.2%でいずれも前回調査より減少しており、業務の中身を相談できる場が減っている(表1-55)。

表1-54 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	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%	832	65.1%
なし	342	32.3%	368	31.0%	354	28.1%	397	29.4%	403	31.5%
無回答	45	4.2%	93	7.8%	22	1.7%	56	4.2%	43	3.4%

表1-55 打ち合わせがある場合(重複回答あり)

	2015年 n=723		2020年 n=896		2025年 n=832	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
業務会議	476	65.8%	648	72.3%	564	67.8%
ケース会議	264	36.5%	339	37.8%	216	26.0%
登録手話通訳者との合同会議	240	33.2%	313	34.9%	235	28.2%

*割合は、打ち合わせがあると回答した人数に対する割合

7)研修

研修の機会について、職場で行う研修があると回答したのは59.5%で前回調査より9.8%増加した。職場以外の研修に参加が保障されているのは50.6%であり、約半数の人には研修の機会がない(表1-56)。職場が行う研修の回数については、半数近い48.7%が年に2回以下しかないが、一方で年に5回以上は16.1→19.5%と、2015年と比較すると着実に増加している(表1-57)。

職場外の研修の参加保障がある場合も、年間上限回数の平均は2.1回、上限金額の平均は2.6万円であり、1万円未満の割合が5.7→16.2%と大幅に増加している(表1-58, 1-59)。

表1-56 研修の実施状況(複数回答)

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
職場が行う研修あり	517	47.0	671	49.7	761	59.5
職場外の研修参加保障あり	481	43.8	685	50.7	647	50.6

表1-57 (職場が行う研修)年間研修回数

	2015年 n=517		2020年 n=671		2025年 n=761	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
1～1.5回	165	31.9	223	33.2	204	26.8
2～2.5回	130	25.1	141	21.0	167	21.9
3～3.5回	54	10.4	83	12.4	116	15.2
4～4.5回	22	4.3	34	5.1	51	6.7
5～5.5回	25	4.8	20	3.0	53	7.0
6～6.5回	20	3.9	22	3.3	42	5.5
7～7.5回	3	0.6	5	0.7	8	1.1
8回以上	35	6.8	52	7.7	45	5.9
無回答	63	12.2	91	13.6	75	9.9
平均	3.0回		3.0回		3.1回	

表1-58 職場外の研修参加保障あり 上限回数

	2015年 n=481		2020年 n=685		2025年 n=647	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
1回未満	1	0.2	18	2.6	13	2.0
1～1.5回	173	36.0	244	35.6	236	36.5
2～2.5回	40	8.3	75	10.9	106	16.4
3～4.5回	60	12.5	66	9.6	90	13.9
5～9回	24	5.0	34	5.0	41	6.3
10回以上	6	1.2	1	0.1	3	0.5
無回答	177	36.8	247	36.1	158	24.4
平均	2.2回		2.0回		2.1回	

表 1-59 職場外の研修参加保障あり(上限金額)

	2015年 n=481		2020年 n=685		2025年 n=647	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
1万円未満	18	3.7	39	5.7	105	16.2
1～2万円未満	21	4.4	35	5.1	43	6.6
2～3万円未満	13	2.7	15	2.2	11	1.7
3～5万円未満	13	2.7	19	2.8	13	2.0
5～10万円未満	9	1.9	25	3.6	13	2.0
10万円以上	8	1.7	7	1.0	11	1.7
無回答	399	83.0	545	79.6	451	69.7
平均	3.1万円		2.7万円		2.6万円	

8)雇用された手話通訳者としての業務の継続

業務の継続では、「将来も続ける」が35.9%から43.4%と2015年調査と比較すると7.5%増加している。一方で、「続けたいが、続けられないかもしれない」「やめたいと思っている」が54.6%で半数を超えている(表1-60)。

「続けたいが、続けられないかもしれない」「やめたいと思っている」理由では、「体力や健康上の理由」49.1%、「年齢」48.4%が上位を占めている。基礎調査では、社会福祉・医療機関・教育機関に雇用される手話通訳者の94.1%が女性であり、60歳以上は42.2%である。手話通訳者の高年齢化やそれに伴う体力の低下、また何らかの疾病になりやすい状況である。手話通訳者の業務での悩みごとの記載の中にも「若い人にバトンタッチしたいが、なり手がいない」等の意見も多くあった一方で「経済的理由」「雇用期間の終了」を挙げる人がそれぞれ13.6%から7.2%、27.5%から18.9%と減少しており、賃金の上昇、働く環境の充実が想定される(表1-61)。

表 1-60 雇用された手話通訳者としての業務の継続

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,350		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
将来も続ける	395	35.9	569	42.1	555	43.4
続けたいが、続けられないかもしれない	483	43.9	547	40.5	493	38.6
やめたいと思っている	194	17.7	196	14.5	204	16.0
無回答	27	2.5	38	2.8	26	2.0

表 1-61 続けられないかもしれない、またはやめたい理由(重複回答あり)

	2015年 n=677		2020年 n=743		2025年 n=697	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
経済的理由	92	13.6	86	11.6	50	7.2
体力や健康上の理由	302	44.6	333	44.8	342	49.1
家族の理解が得られない	16	2.4	20	2.7	23	3.3
家族の介護や育児	142	21.0	154	20.7	123	17.6
雇用期間の終了	186	27.5	188	25.3	132	18.9
年齢	243	35.9	329	44.3	337	48.4
その他	175	25.8	198	26.6	157	22.5

*「続けられないかもしれない」及び「やめたいと思っている」の人数に対する割合

9)社会活動への参加

社会活動では、「手話サークル活動」が68.2%と大きなウエイトを占めている。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(表1-62)。

表1-62 社会活動への参加(重複回答あり)

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
特に行っていない	96	8.7	135	10.0	137	10.7
手話サークル活動	753	68.5	944	70.0	871	68.2
全通研活動	600	54.6	681	50.5	648	50.7
手話通訳士協会活動	196	17.8	259	19.2	223	17.4
聴覚障害者関連施設でのボランティア	106	9.6	95	7.0	120	9.4
聴覚障害者関連施設以外でのボランティア	152	13.8	114	8.5	127	9.9
手話通訳士協会以外の専門職団体	42	3.8	65	4.8	50	3.9
全通研以外の研究団体や学術団体の活動	28	2.5	47	3.5	36	2.8
町内会活動	209	19.0	213	15.8	181	14.2
スポーツ活動	140	12.7	134	9.9	125	9.8
文化的活動	136	12.4	137	10.2	143	11.2
その他	87	7.9	99	7.3	90	7.0

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では、「手話通訳者が足りない」50.5%。次いで、「手話通訳者の社会的評価があがらない」42.9%、「手話通訳技術の向上が進まない」38.9%の3項目は変わらず上位である(表1-63)。

「通勤費が支払われない・十分でない」3.8%、「給与・賃金が安い」28.9%、「残業しても手当てがつかない」6.3%等の金銭面の悩みがあった。

一方、「有給や代休が取りにくい」10.8%、「休憩や休養する部屋がない」17.4%、「上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足」8.9%等の環境面での悩みがあったが、改善を伺うことができる。

また、2025年調査より、手話通訳者の環境への困りごとの一つとして「暑さや寒さなどの対応」の項目を新設し、10.6%であった。

表 1-63 手話通訳業務に関する困りごとや悩み(重複回答あり)

	2015年 n=1,099		2020年 n=1,349		2025年 n=1,278	
	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	151	13.7	78	5.8	48	3.8
労働時間が長い	51	4.6	34	2.5	47	3.7
労働時間が短い	54	4.9	65	4.8	32	2.5
仕事が思うように進まない	129	11.7	128	9.5	198	15.5
仕事が自分にあっていないように思う	88	8.0	113	8.4	112	8.8
給与・賃金が安い	362	32.9	416	30.8	369	28.9
常勤職員の配置が少ない	185	16.8	211	15.6	216	16.9
手話通訳者が足りない	515	46.9	584	43.3	646	50.5
家に仕事を持ち帰らなければならない	66	6.0	82	6.1	97	7.6
残業が多い	80	7.3	47	3.5	72	5.6
残業しても手当がつかない	158	14.4	88	6.5	80	6.3
日曜・休日に休めない	183	16.7	106	7.9	154	12.1
有給や代休が取りにくい	184	16.7	154	11.4	138	10.8
仕事が難しい	110	10.0	151	11.2	147	11.5
利用できる保育所・幼稚園が近くにない	2	0.2	4	0.3	1	0.1
休憩や休養する部屋がない	242	22.0	290	21.5	222	17.4
休憩時間が十分とれない	166	15.1	164	12.2	180	14.1
年々仕事が難しくなっている	174	15.8	199	14.8	190	14.9
年々業務量が増えている	209	19.0	206	15.3	213	16.7
暑さや寒さなどへの対応	* 2025年から新設				135	10.6
上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足	155	14.1	208	15.4	114	8.9
家族の手話通訳業務に対する理解不足	47	4.3	47	3.5	38	3.0
家に帰っても仕事のことが気になる	214	19.5	321	23.8	301	23.6
研修や学習活動に参加できない	157	14.3	180	13.3	124	9.7
手話通訳の派遣依頼に十分応じられない	154	14.0	120	8.9	149	11.7
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	108	9.8	173	12.8	138	10.8
職場の人間関係が良くない	89	8.1	90	6.7	99	7.7
地域での人間関係、団体との関係で悩むことがある	211	19.2	208	15.4	203	15.9
仕事のことで相談できる人がいない	93	8.5	115	8.5	114	8.9
手話通訳技術の向上が進まない	471	42.9	603	44.7	497	38.9
手話通訳士の資格を取得したいが取れない	87	7.9	132	9.8	142	11.1
手話通訳の社会的評価があがらない	483	43.9	603	44.7	548	42.9
その他	73	6.6	103	7.6	72	5.6

11)手話通訳現場での精神的な苦痛や負担

メンタルヘルス対策については、労働安全衛生法第70条の2に基づき、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が、厚生労働大臣によって定められている。今回、手話通訳現場での精神的な苦痛や負担について調査した。「そう思う」「ややそう思う」を合わせると59.3%となり、半数以上の人は精神的な苦痛や負担を感じながら業務を遂行している(表1-64)。

その具体的内容については、「手話通訳技術が未熟」65.8%、「手話通訳に関する苦情(ろう者から)」25.8%、「手話通訳に関する苦情(聞こえる人から)」16.5%だった(表1-65)。

表1-64 手話通訳現場で、精神的な苦痛や負担を感じることもあるか

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	158	12.4
ややそう思う	599	46.9
あまりそう思わない	384	30.0
そう思わない	91	7.1
わからない	25	2.0
無回答	21	1.6

表1-65 精神的な苦痛や負担を感じる具体的内容(重複回答あり)

	2025年 n=757	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳技術が未熟	498	65.8
手話通訳に関する苦情(ろう者から)	195	25.8
手話通訳に関する苦情(聞こえる人から)	125	16.5
同行した手話通訳者との関係	135	17.8
その他	192	25.4

(3)まとめ・今後の課題

- ①2025年は団塊の世代が後期高齢者となり、医療・介護需要がピークに達することで、医療・介護システムや人材不足が深刻化する問題が取りざたされている。手話通訳を必要とするきこえない人、きこえにくい人の高齢化による通院、生活支援制度利用にかかる社会福祉協議会での手話通訳の現場が増加傾向にある。単なる「手話言語の変換」だけでなく、地域福祉の知識や情報も求められる。
- ②手話通訳者派遣事業の中で、コーディネートに関わる割合が増加している。手話通訳者とその専門性を活かして派遣調整をしている。また、勤務時間内に応じられない時に、「残業して応じる」「登録手話通訳者として自ら応じる」など、手話通訳者の働き方に課題がある。
- ③「障害者差別解消法」における合理的配慮の義務化や手話施策推進法の整備に伴い、手話通訳が必要とされる場面が増えることが想定され、知識や技術が伴った手話通訳者がますます必要とされるが、自治体や事業所によっては研修の回数や予算に制限があるところもあるなど、実施主体によりばらつきが生じている。
- ④手話通訳者の平均年齢は、調査ごとに2～3歳上昇している。日本の人口比率を見ると、少子高齢化に突入しているので、高齢化は手話通訳者だけの問題ではないが、20代、30代の手話通訳者が極

端に少ないため、「若年層の手話通訳者の養成」が喫緊の課題である。

- ⑤手話通訳者の収入は、自治体正規職員、自治体非正規職員、団体正規職員、団体非正規職員のいずれも前回調査よりも上昇しているが、現在の物価高騰を考慮すると実質賃金が上がっているかどうかは不明である。また厚生労働省「令和6年国家公務員給与等実態調査」では、国家公務員の福祉職の平均月収は約38.6万円、賞与を含めた想定年収は618万円とある。それと比較すると、自治体正規職員の月収でさえ低いことが分かる。
- ⑥設置手話通訳者であり登録手話通訳者でもある立場で、福祉事務も兼任しているなど、働き方に課題がある。特殊健診を公費負担で受けられる環境が大切である。
- ⑦障害のある人が住み慣れた地域で自分らしい生活を送れるように支えるために、障害者総合支援法の地域生活支援事業は展開されている。手話や聴覚障害者への理解を広めるためにも、聴覚障害者の支援に関わる制度を地域の課題と結び付ける活動が必要であり、国、自治体、関係団体等が一体となって取り組んでいくべきと考える。

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(ハローワーク)は、全国に544か所(2025年4月現在)設置されている。全通研支部の2024年動態調査では、公共職業安定所に勤務している手話協力員は289人、職業相談員は5人、障害者専門支援員は5人である。

手話協力員は1973年から「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にとどまらず、公共職業安定所職員の聴覚障害者に対する理解を促すとともに、職場定着指導においても企業に理解を求め、聴覚障害者の雇用及び職場定着を支援している。

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。

2025年の調査では、公共職業安定所が主な勤務場所であると142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、2025年142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	2025年
男性	(人)	10	6	2	6	7	6	6
	(%)	7.0%	3.7%	1.3%	3.3%	4.3%	3.2%	4.2%
女性	(人)	132	156	152	174	156	182	136
	(%)	93.0%	96.3%	98.7%	96.7%	95.7%	96.8%	95.8%
合計人数	(人)	142	162	154	180	163	188	142

2)年齢構成

年齢構成は、表2-2のとおりで、平均年齢は2020年の59.8歳と比べて3.1歳高くなり、62.9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、30代がいなくなり、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

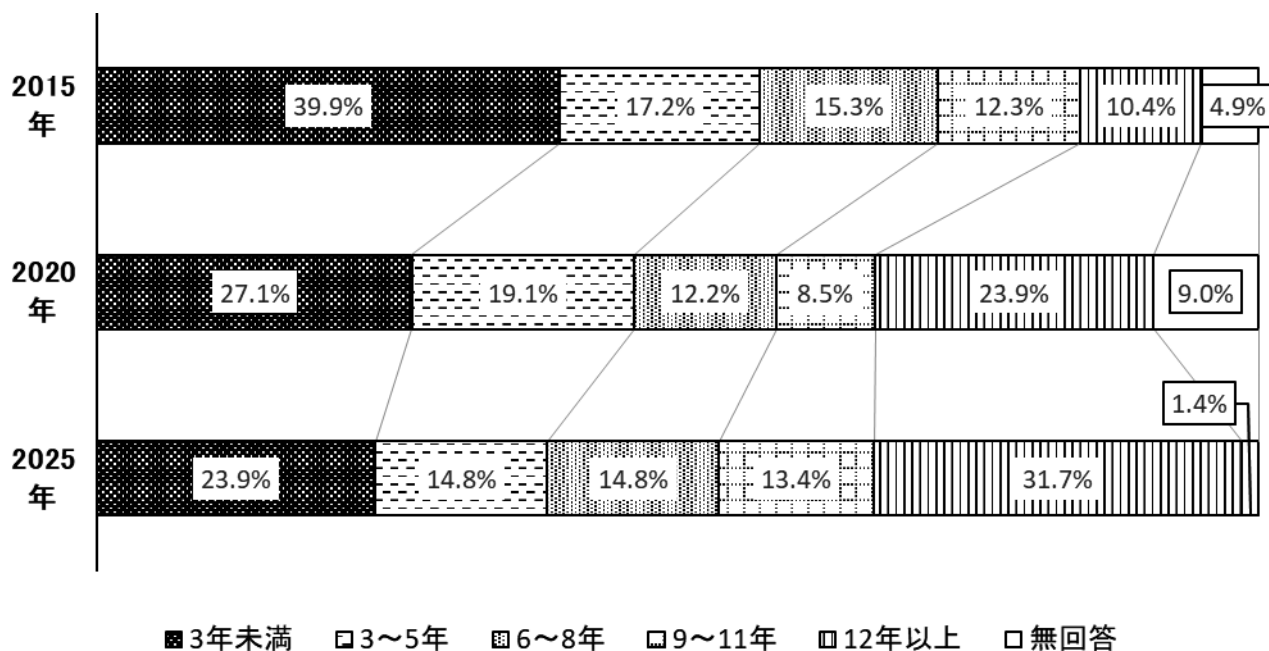
	1995年 n=142	2000年 n=162	2005年 n=154	2010年 n=180	2015年 n=163	2020年 n=188	2025年 n=142
20歳代	2.1%	0.6%	1.3%	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%
30歳代	18.3%	10.5%	5.2%	6.7%	4.3%	1.1%	0.0%
40歳代	40.8%	34.6%	36.4%	22.8%	12.3%	13.8%	8.5%
50歳代	23.2%	37.0%	40.3%	43.9%	39.3%	30.9%	21.1%
60歳代	12.8%	17.3%	14.9%	21.1%	42.9%	54.3%	45.8%
70歳以上							22.5%
無回答	2.8%	14.9%	1.9%	5.0%	0.6%	0.0%	2.1%
平均年齢(歳)	47.4	50.1	50.3	53.0	56.7	59.8	62.9

3)在職年数

在職年数をみると、3年未満が23.9%、3～5年と6～8年がそれぞれ14.8%、9～11年が13.4%、12年以上が31.7%、無回答1.4%だった。この結果から新規採用者が少ないことがうかがえる。

6年未満の人も、2020年の46.2%から2025年が38.7%に減少している。一方、6年以上の人は2020年の44.6%から2025年が59.9%と15%以上増加した(図2-1)。

図2-1 手話協力員・職業相談員の在職年数



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40.8%、「手話通訳者資格あり」は84.5%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51.8%、「手話通訳者資格あり」が77.6%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2-3)。

表2-3 手話協力員・職業相談員の資格取得状況

	士資格有		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	58	40.8%	120	84.5%	n=142
調査全体	739	51.8%	1,108	77.6%	n=1,427

5) 1 か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 か月あたりの勤務時間は10時間未満が83.1%で、不明が11.3%となっている(表 2 - 4)。2020年の調査ではそれぞれ28.7%、66.5%であった。

表 2 - 4 手話協力員・職業相談員の 1 か月あたりの勤務時間

	2020年 n=188		2025年 n=142	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
5 時間未満	12	6.4%	46	32.4%
5 ～ 10時間未満	42	22.3%	72	50.7%
10 ～ 15時間未満	2	1.1%	6	4.2%
15 ～ 20時間未満	1	0.5%	0	0.0%
20 ～ 40時間未満	2	1.1%	2	1.4%
40 ～ 80時間未満	1	0.5%	0	0.0%
80 ～ 120時間未満	1	0.5%	0	0.0%
120時間以上	2	1.1%	0	0.0%
不明	125	66.5%	16	11.3%

手話協力員・職業相談員の 1 か月あたりの賃金は、平均3.4万円であり、2020年調査から比べると1.2万円の減少となっている(表 2 - 5)。

表 2 - 5 手話協力員・職業相談員の 1 か月あたりの賃金

	2015年	2020年	2025年
2 万円未満	9.8%	9.6%	12.0%
2 ～ 4 万円未満	65.0%	59.0%	62.0%
4 ～ 6 万円未満	3.7%	6.4%	4.9%
6 ～ 8 万円未満	0.6%	3.2%	0.0%
8 ～ 10万円未満	0.0%	0.5%	1.4%
10万円以上	6.7%	6.9%	3.5%
不明	14.1%	14.4%	16.2%
平均	4.5万円	4.6万円	3.4万円

職名別にみると、手話協力員の平均賃金は2.6万円と2020年調査とほぼ変わらない。手話協力員の78.1%が4万円未満である。職業相談員の平均賃金は19.0万円であるが、回答人数が少ないため、2020年調査との比較は困難である(表 2 - 6)。

表 2 - 6 手話協力員・職業相談員の 1 か月あたりの賃金

手話協力員	2015年	2020年	2025年	職業相談員	2015年	2020年	2025年
2 万円未満	10.3%	12.6%	12.5%	2 万円未満	11.1%	0.0%	0.0%
2 ～ 4 万円未満	72.6%	75.5%	65.6%	2 ～ 4 万円未満	0.0%	0.0%	25.0%
4 ～ 6 万円未満	4.1%	8.4%	5.5%	4 ～ 6 万円未満	0.0%	0.0%	0.0%
6 ～ 8 万円未満	0.7%	2.1%	0.0%	6 ～ 8 万円未満	0.0%	0.0%	0.0%
8 ～ 10万円未満	0.0%	0.0%	1.6%	8 ～ 10万円未満	0.0%	0.0%	0.0%
10万円以上	2.1%	1.4%	0.8%	10万円以上	88.9%	100.0%	75.0%
平均	2.6万円	2.8万円	2.6万円	平均	19.4万円	30.2万円	19.0万円
回答数	146	0	128	回答数	9	5	4

6) 1 か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 か月あたり5.8件、年間で71.1件、1 か月あたりの手話通訳時間は10.5時間となっており、2020年調査から20%近く増加した(表2-7)。

表2-7 手話協力員・職業相談員の平均手話通訳件数

	2015年			2020年			2025年		
	月件数 (件)	月時間 (時間)	年間件数 (件)	月件数 (件)	月時間 (時間)	年間件数 (件)	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	5.8	10.5	71.1
調査全体	19.0	17.9	210.6	15.7	13.2	172.0	15.9	22.8	169.0

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33.1%、「断る」が7.7%であった。他の対応方法としては、「依頼日時を変更してもらう(日時調整)」が16.9%、「登録手話通訳者として自ら応じる」が16.2%、「登録手話通訳者に依頼する」が19.7%、「他の機関に依頼する」が6.3%であった(表2-8)。

表2-8 勤務時間外の手話通訳対応(重複回答あり)

	2015年	2020年	2025年
残業して応じる	35.6%	31.9%	33.1%
登録手話通訳者として自ら応じる	18.4%	15.4%	16.2%
登録手話通訳者に依頼する	16.6%	20.7%	19.7%
他の機関に依頼する	13.5%	9.6%	6.3%
依頼日時を変更してもらう(日時調整)	19.0%	25.0%	16.9%
断る	6.1%	6.4%	7.7%
その他			10.6%
	n=163	n=188	n=142

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」のなしが98.6%、「昇給」のなしが94.4%、「賞与・ボーナス」のなしが95.8%、「旅費・交通費」のなしは81.0%等と、2020年調査と比べて「なし」が増加している。一方、「通勤手当」のなしは75.4%と1.7%減少している(表2-9)。

表2-9 手話協力員・職業相談員の労働条件:「なし」と回答した分(%)

	2015年	2020年	2025年
賞与・ボーナス	99.4%	90.4%	95.8%
昇給	99.4%	93.1%	94.4%
退職金制度	100.0%	98.4%	98.6%
有給休暇	69.3%	68.1%	82.4%
通勤手当	92.6%	77.1%	75.4%
旅費・交通費	77.9%	78.2%	81.0%
時間外手当	95.7%	83.5%	88.7%
人事異動	96.9%	97.3%	97.9%
産休	95.7%	92.6%	95.8%
育児休暇	95.7%	92.6%	95.8%
定期健康診断	89.6%	89.9%	94.4%
職場健康保険	90.8%	93.1%	95.8%
厚生年金等	90.8%	91.5%	96.5%
雇用保険	89.6%	92.0%	96.5%
労働組合	82.2%	78.7%	89.4%
職場研修	87.7%	87.2%	89.4%
	n=163	n=188	n=142

9)手話協力員・職業相談員に関して(自由記述)

手話協力員・職業相談員が設置制度や手話通訳業務について感じていることなどを、自由記述に記載された内容を、設置制度と手話通訳業務に分類した。現場で働く方々の実態や思いがあり、これまでに示した調査結果を詳細に示しているものとする。

【項目別記載者数及び内容】

ア. 設置制度(1人)

* 自治体だけでなく他の機関にも手話通訳者の設置が広がると良いと思う(警察署、公立病院等)。公共職業安定所の手話協力員は週1回短時間勤務のため、求職活動を早く進めたい者には不利なので日数や時間を拡大してほしいと思う(公共職業安定所の手話協力員不在時は市の派遣で対応している。公共職業安定所設置の意味がない)。時間とお金をかけて高度な技術を身につけても、非正規雇用の立場は何年も変わっていない。手話通訳者の熱意と使命感に頼っている制度だと思う。

イ. 手話通訳業務(25人)

* 地域性もあり仕事のできる年齢の人の数が減ってきて来所者が非常に少ない。できれば定着指導に同行したいが支援センターなどとの役割分担もあり、公共職業安定所に居て待っている状態。外勤可になれば助かる。

* 今は手話協力員(月7時間)と常勤パートの2人体制なので、ほぼニーズに応じられているが、今後手話協力員のみになった場合は、多様な求者に対応するには時間的にも困難だと思う。職場内でケースについて相談しにくくなるだろうし、また、手話通訳業務に関する研修は、自費で休みを取って参加しなければならない。

* 少子化とともに公共職業安定所での仕事量も減ってくると思うので、他の仕事も兼ねられると良いと思う。

公共職業安定所の手話協力員は必要だけれど、地域によりバラつきがあり互いの研修制度も足りないと思う。

* 公共職業安定所で手話協力員をしているが、1か月で7時間の勤務時間は短かすぎる。公共職業安定所

職員が手話通訳に対して知識がない。

- * 公共職業安定所を利用する方の中には、他のろう者との関わりを持たず、手話の語いも少なかったり、昔使用していた手話のままの人もある。すると、手話通訳技術の問題から伝わらない手話通訳者もでてくる。これらを考えると、新しい手話通訳者と交替を…と思ってもなかなかできない。
- * 近年の公共職業安定所は各所共、来所者数が激減している。県内の他所担当者は「何もしないのが辛い」ので雑務をすすんで担うと言う。「それにより他職員の共感が得られる」と言う。反対するのは私一人。「我々は国から手話通訳業務の労働に対して報酬を得ている」と言ったが、賛同する人はいない。「自身が辛いので雑務をやる」のみ。重大問題である。国民に対する詐欺である。
- * 公共職業安定所に聴覚障害者がほとんど来ない
- * 国の制度としての手話協力員制度が、1974年以降、そのままである事を不思議に思う。手話施策推進法が成立したこの年、ぜひ大きく変ってほしいと思う。
- * 手話協力員としてまだ経験が浅く、業務についての対応も手さぐりで行っているのではどう思うかと聞かれても答えられるまでにはなっていない
- * 公共職業安定所では、手話協力員の勤務時間が決められていて、時間延長は認められないので、手話通訳途中でも終了しなければならない。残業手当を出してもらい、時間延長ができれば良いと思う。終了後は、ろう者は相談員と筆談せざるを得ない。
- * 年に一度、全国の公共職業安定所手話協力員の研修会が開催されているので、そこに参加するための費用を出してほしい。情報交換や自己研さんのため自費で参加しているが、遠方での開催の場合、お金も時間もかかるため諦めている。
- * 現行の手話協力員稼働時間に、ろう者入社後の職場定着に向けられる時間は含んでいないので、安定した職場定着に向け指導に同行できれば良いと思う。公共職業安定所職員向けに、きこえない・きこえにくい人について理解を深めていただける場があれば、事業所への説明も職員ができるようになると思う。きこえない人の就労につなげるために大切。
- * 公共職業安定所職員で手話奉仕員養成講座を受講した方が過去に2人いたが課が異動になり全く手話を使わないため身に付くこともなく終わっている。手話(通訳)のできる職員がいれば、聴覚障害者は安心して相談ができると思う。
- * 現在勤務する公共職業安定所は手話協力員の配置が1人である。業務に関する事を相談できない環境(手話通訳の専門性に関わる相談)。自治体単位(県単位等)で手話協力員が集まる場がほしい。都道府県のろうあ協会等に音頭を取ってほしいと思う。(要望しているがなかなか実現しない)。
- * 全国的にみても雇用や委嘱など形態がさまざま。委嘱は更に、公共職業安定所の中で聴覚障害者のことを職員とチームになって行う情報提供の場などがなく、きちんと聞こえない人の職業紹介をしていきたい、そこに加わっていききたいと思っても限界がある。
- * 公共職業安定所内の手話通訳業務にとどまっておき、聴覚障害者が職場において直面している課題の解決のための手話通訳業務が含まれていない。
- * 公共職業安定所の場合、定着支援等担当者と出ることが認められていない。時間も少ない
- * 窓口通訳業務時間以外の日にくる聞こえない人もいる。その場合は職員が筆談対応して、手話協力員がいる日時を案内してくれても、自分の都合にあわせるため手話通訳ができないので、手話協力員としては残念に思うし、自分のいる意味は何かと考えてしまう。
- * 公共職業安定所は、曜日と時間が限られているため、ろうあ者から自分の好きな時間に来られないと不満が出ている。手話協力員として毎日常駐できる体制にして欲しい。
- * できれば、公共職業安定所の施設外での職員の活動に同行できればと思う。例えば面接。
- * 手話通訳業務の勤務時間を増やす必要がある。公共職業安定所の相談員と連携して聴覚障害者の働く職場の現状や問題点などフォローアップが必要ではないかと思う。

- * 毎週 1 時間 (年間 48 時間) なので、他の公共職業安定所に倣って年間 84 ～ 96 時間に増やしてほしい。
- * 手話協力員要綱に基づかない職場の方針があり、定着支援に行けない。鋼の天井である。都道府県によって、独自の解釈はやめてほしい。

(2) まとめ・今後の課題

前回調査から平均年齢が上昇したこと、年齢構成では若年層が減少し中高年層が増加していること、在職年数では 5 年以下の比率が減少し 6 年以上の長期在職者の比率が上昇している。このことから新しい人が入ってこない様子が伺え、これまで担った人が引き続き業務を担っているという表れではないか。つまり世代交代が進んでいないと考える。

憲法において国民には勤労の義務が課されており、その実効性を確保するためには、障害の有無にかかわらず、すべての者が等しく就労機会へアクセスできる環境整備が不可欠である。きこえない人、きこえにくい人においては、コミュニケーション上の制約が就労および職場定着に重大な影響を及ぼすことから、安定的かつ継続的な支援体制の構築が強く求められる。

しかしながら、現行の手話協力員設置要綱に基づく行政措置による体制は、稼働時間が月 7 時間に限られているなど、支援の継続性・安定性に課題を抱えている。特に、現行の支援が窓口での手話通訳に限定されがちなこと、職場定着支援を含む包括的な支援の確保が著しく難しい状況にあり、障害者雇用後の早期離職が課題となっている。このため国は、雇用の確保と職場定着支援を一体で進める方針を示し継続就労を支援しているが、定着が困難な状況である。

相談件数は上昇傾向にあり、障害者差別解消法に基づく合理的配慮の提供という観点からも、公共職業安定所における手話協力員の常勤化および配置の充実は不可欠である。厚生労働省は、2020 年 11 月からは一部の公共職業安定所で遠隔手話通訳を導入し、2025 年度現在 28 か所の公共職業安定所で対応している。厚生労働省は、このサービスが手話協力員の代替措置ではなく、手話協力員制度を廃止することはないと説明しているが、上昇する相談件数への対応と支援の継続性・安定性において、公共職業安定所に対応する手話協力員が果たす役割は重要になると考える。以上の理由から、すべての公共職業安定所において、手話協力員およびきこえない人、きこえにくい人への理解を有する職業相談員を配置し、全国的に均質な支援を提供できる体制を整備する必要がある。

そのためには、これらの職に従事する者の処遇改善を図り、専門性を持つ人材が安定的に確保される制度設計が求められる。さらに、手話言語の位置づけを明確にした手話施策推進法の理念を踏まえ、若年層が就職を目指しやすい環境を整備する観点からも、手話協力員の役割を法的に制度化し、持続可能で発展的な支援体制を構築することが重要である。

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

手話通訳者の健康状態の把握と評価は、1990年の第1回調査以来本調査の最も重要な検討事項となっている。調査ごとに過去の調査結果と比較しながら、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検討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。

※頸(くび)・肩・腕に生じる痛みやしびれ、だるさなどを主症状とし、重度化すると日常生活に支障をきたしたり、長期の療養が必要となったりする、仕事由来の健康障害。

2025年の健康問題に関連する調査結果を分析するにあたって、上記の4視点に加えて以下に挙げる2020年調査で指摘された課題も重要な視点とした。

〈2020年調査で示された課題(概要)〉

- ①専任手話通訳者集団の高年齢化問題。
- ②専任手話通訳者全体をみると、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は1990年以降一貫した改善傾向が認められるが、頸や肩の痛みについては、1995年以降、顕著な改善が認められない。
- ③雇用形態別の頸・肩・腕部の痛みの訴え率は、常勤で自治体や団体に雇用されている正規/非正規の職員と、医療機関に所属する手話通訳者で高かった。2005年以降では、常勤で自治体に雇用されている非正規の職員と、常勤で団体に雇用されている正規/非正規の職員で高い状態が続いており、2015年以降では常勤で自治体に雇用されている正規職員も高い状態が続いている。
- 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に所属する手話通訳者では、3人に1人が危険自覚症状者である。
- 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、危険自覚症状の訴え率は、多くのブロックで減少している中で、近畿ブロックと東海ブロックでは、2015年調査時より上昇していた。
- ⑥ストレッチ体操実施率や特殊健診受診率は2015年に比べて向上していたが、「学習会への参加」率は2015年調査時より減少し、特に常勤自治体・正規職員や非正規職員での参加率が低かった。
- ⑦電話リレー業務従事者は、学習会への参加率、ストレッチ体操実施率、特殊健診受診率、ヘッドホン・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関わらず、頸肩腕障害に関連する症状の訴え率が高かった。
- 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、月あたりの手話通訳件数が多く、派遣コーディネータや手話通訳以外のさまざまな業務(一般事務、相談業務、窓口業務など)を担当している割合が高かった。

(2)調査結果の概要

1)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

全回答者及び性別にみた身体部位別の自覚症状の訴え率を示した(表3-1)。頸・肩・腕・背部が「いたい」という訴えについては、次の項目(②)で詳細に述べる。

- 頸・肩・腕・背部の症状では、男女とも訴えの多いのは、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60～70%、女性で70～80%が自覚している。次いで、腕、背の「だるさ」訴え率が高かった。
- 目の症状は、「目が疲れる」の訴え率が全回答者の80%を超え、また「目がかすむ」、「視力が落ちた気がする」の訴えも60～70%、「耳鳴り」「聞こえにくい」は、約40%が訴えていた。

表3-1 身体部位別の自覚症状の訴え率(%)

		女性 n= 1342			男性 n= 71			全回答者		n= 1427	
		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	35.3	41.7	77.0	23.9	33.8	57.7	34.8	41.2	76.0
		右	35.8	42.5	78.3	26.8	36.6	63.4	35.5	42.1	77.6
	いたい	左	9.3	25.9	35.2	8.5	21.1	29.6	9.3	25.6	35.0
		右	9.2	27.6	36.9	9.9	26.8	36.6	9.3	27.5	36.6
頸	こる、だるい	左	29.4	39.3	68.7	19.7	33.8	53.5	29.1	39.0	68.0
		右	29.6	39.6	69.2	22.5	35.2	57.7	29.4	39.3	68.7
	いたい	左	8.3	22.8	31.1	4.2	22.5	26.8	8.2	22.7	30.9
		右	8.5	23.4	31.9	5.6	22.5	28.2	8.4	23.3	31.7
背	だるい	左	9.1	28.1	37.2	9.9	16.9	26.8	9.2	27.7	36.9
		右	9.2	29.2	38.5	12.7	19.7	32.4	9.5	28.8	38.3
	いたい	左	3.5	18.3	21.8	5.6	14.1	19.7	3.6	18.1	21.7
		右	4.2	19.7	23.9	2.8	22.5	25.4	4.2	19.8	24.0
腕	だるい	左	6.0	29.7	35.6	4.2	21.1	25.4	5.9	29.4	35.2
		右	7.1	33.7	40.8	5.6	23.9	29.6	7.0	33.4	40.4
	いたい	左	3.6	15.2	18.8	1.4	14.1	15.5	3.4	15.1	18.6
		右	3.4	17.3	20.6	2.8	18.3	21.1	3.3	17.3	20.6
	しびれる	左	1.6	11.2	12.7	1.4	5.6	7.0	1.5	10.9	12.5
		右	1.5	12.6	14.1	1.4	8.5	9.9	1.5	12.3	13.9
手・指	だるい	左	3.0	16.1	19.1	2.8	8.5	11.3	3.0	15.8	18.8
		右	3.3	19.1	22.4	4.2	12.7	16.9	3.3	18.9	22.1
	いたい	左	3.3	13.4	16.7	1.4	5.6	7.0	3.2	13.0	16.2
		右	4.1	15.9	20.0	0.0	11.3	11.3	3.9	15.6	19.6
	しびれる	左	1.9	12.0	13.9	1.4	5.6	7.0	1.9	11.7	13.6
		右	1.7	14.3	16.0	2.8	9.9	12.7	1.8	14.3	16.0
	ふるえる	左	0.5	4.5	5.1	0.0	0.0	0.0	0.5	4.3	4.8
		右	0.5	7.0	7.5	1.4	4.2	5.6	0.6	6.9	7.4
	ひえる	左	3.5	17.8	21.3	1.4	5.6	7.0	3.4	17.2	20.6
		右	3.9	18.9	22.8	4.2	5.6	9.9	3.9	18.2	22.1
	動きがわるい	左	3.7	19.6	23.3	0.0	14.1	14.1	3.5	19.3	22.8
		右	4.3	22.1	26.5	4.2	14.1	18.3	4.3	21.7	26.1
目	目が疲れる		37.3	46.8	84.1	29.6	47.9	77.5	37.0	46.7	83.7
	目がかすむ		19.4	41.3	60.7	14.1	38.0	52.1	19.1	41.1	60.1
	視力がおちた気がする		31.0	40.5	71.5	33.8	32.4	66.2	31.2	40.1	71.3
	目がいたい		5.6	25.5	31.1	2.8	19.7	22.5	5.5	25.2	30.7
耳	耳鳴りがする		10.2	27.9	38.2	16.9	22.5	39.4	10.5	27.9	38.4
	聞こえにくい		7.8	34.3	42.1	12.7	26.8	39.4	8.1	34.1	42.1

注)表中の数値(%)は、小数点第2位を四捨五入して表示しているので、「いつも」と「時々」の%を足し算しても、0.1%レベルで「いつも+時々」の数値にならない場合がある。以下、同様の表においても同じ。

- 目と耳の症状の訴え率について、性別に経年推移を見ると(表3-2)、男性の「目がかすむ」を除く全項目で、前回調査と比べて高かった。1995年調査以降、集団としての平均年齢が上昇しているので、加齢の影響は否めないが、一方で、調査年を追うごとに訴え率が上昇傾向にあるわけではない。手話通訳作業特有の視覚・聴覚への負荷に加え、多くの手話通訳者が担当している事務作業におけるパソコンなどの情報機器の使用頻度や、情報機器使用時の作業環境なども、目や耳の症状の訴え率に影響している可能性がある。

表3-2 目と耳の症状訴え率の経年推移(いつも+時々、性別、%)

女性							
年	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
n: 回答者数	n=718	n=895	n=1,137	n=1,324	n=1,200	n=1,455	n=1,342
目が疲れる	82.1	81.1	81.4	78.8	78.8	78.6	84.1
目がかすむ	49.1	51.8	53.3	52.9	53.3	54.2	60.7
視力がおちた気がする	56.6	56.6	62.7	60.9	63.2	66.8	71.5
目がいたい	36.0	30.7	30.5	28.2	27.0	26.1	31.1
耳鳴りがする	31.4	30.3	26.8	29.5	32.5	35.7	38.2
聞こえにくい	35.5	37.2	32.7	32.8	33.0	35.5	42.1
男性							
年	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
n: 回答者数	n=85	n=90	n=77	n=89	n=62	n=81	n=71
目が疲れる	72.6	73.3	68.8	64.0	74.2	74.1	77.5
目がかすむ	26.2	41.1	45.5	44.9	43.5	55.6	52.1
視力がおちた気がする	50.0	57.8	61.0	48.3	54.8	55.6	66.2
目がいたい	25.0	26.7	18.2	15.7	19.4	21.0	22.5
耳鳴りがする	16.7	25.6	16.9	24.7	21.0	28.4	39.4
聞こえにくい	20.2	27.8	27.3	23.6	29.0	35.8	39.4

②頸・肩・腕・背部の痛みの訴え

ア. 全回答者及び性別の検討

全回答者及び性別に、右側の頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率を過去の調査と比較する形で示した(表3-3、図3-1)。

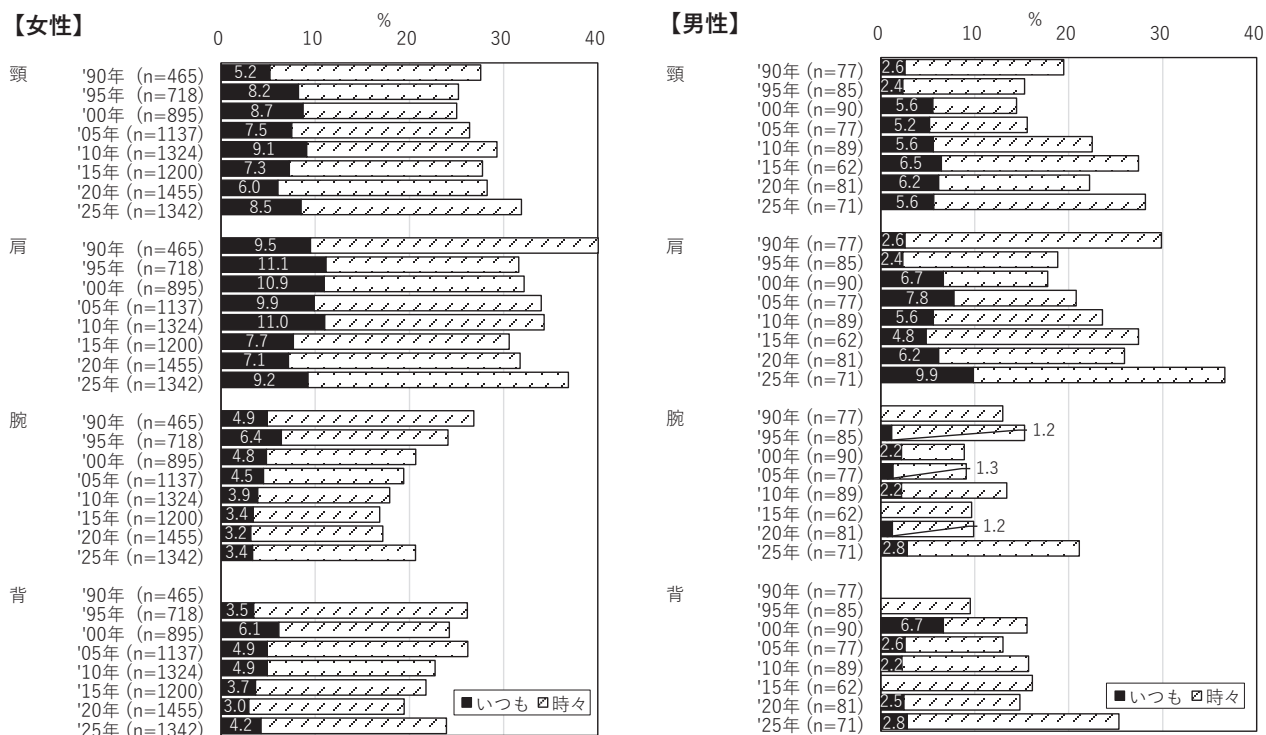
- 全回答者の痛み(「いつも」または「時々」、右側)訴え率を見ると(表3-3)、今回、頸ではこれまでで最も高く31.7%、肩では過去2番目に高く36.8%、背では過去3番目に高く24.0%であった。腕については1995年以降低下傾向が続いていたが、今回は20.6%に上昇した。これらの結果は、全回答者の94%を占める女性手話通訳者の状況を反映したものといえる。
- 頸肩腕障害との関係で特に気にかかる「痛み」を「いつも」感じている手話通訳者に注目すると、2010年以降は減少傾向にあったが、今回、頸が8.4%、肩が9.3%、背が3.3%と、前回調査よりもやや増えていた。
- 性別に痛み(「いつも」または「時々」、右側)の訴え率を見ると(図3-1)、男性ではいずれの部位もこれまでで最も高い値を示した。頸の痛みの訴え率は、女性31.9%、男性28.2%、肩では女性36.9%、男性36.6%と、男女差が小さく、腕と背については、男性の方がやや上回っていた。一般に、男女で同様の働き方をした場合、筋骨格系の痛みの訴え率は女性の方が男性より高いとされ、手話通訳者においても、これまではそうであった。前回の報告書において、訴え率の男女差が小さくなってきたことを指摘したが、今回、その傾向がより明らかになったといえる。

男女とも1995年以来、3人に1人が頸肩の痛みを訴える状況が続いていることには変わりがなく、前回調査と比べるといずれの部位も訴え率が高くなっていった。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引き続き追求するとともに、この5年間の作業負担の変化にも注目する必要がある。また、男性の専任手話通訳者については、どのような要因が痛みの訴え率の増加につながっているか、解明が必要である。

表3-3 頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率の経年推移(右側、全回答者、%)

年 n:回答者数		1990 n=542	1995 n=803	2000 n=985	2005 n=1,214	2010 n=1,413	2015 n=1,262	2020 n=1,537	2025 n=1,427
頸	いつも	4.8	7.6	8.4	7.4	8.9	7.2	6.1	8.4
	時々	21.6	16.6	15.6	18.3	20.0	20.5	21.9	23.3
	いつも + 時々	26.4	24.2	24.1	25.7	28.9	27.7	27.9	31.7
肩	いつも	8.5	10.2	10.6	9.7	10.7	7.5	7.1	9.3
	時々	30.1	20.0	20.3	23.4	23.0	22.9	24.3	27.5
	いつも + 時々	38.6	30.3	30.9	33.1	33.7	30.4	31.4	36.8
腕	いつも	4.2	5.9	4.6	4.2	3.8	3.2	3.1	3.3
	時々	20.7	17.3	15.0	14.5	13.9	13.2	13.7	17.3
	いつも + 時々	24.9	23.2	19.6	18.7	17.7	16.5	16.8	20.6
背	いつも	—	3.1	6.2	4.8	4.7	3.5	2.9	4.2
	時々	—	21.3	17.3	20.6	17.6	18.0	16.3	19.8
	いつも + 時々	—	24.4	23.5	25.4	22.3	21.5	19.2	24.0

図3-1 性別にみた頸・肩・腕・背部痛みの訴え率の経年推移(右側、%)

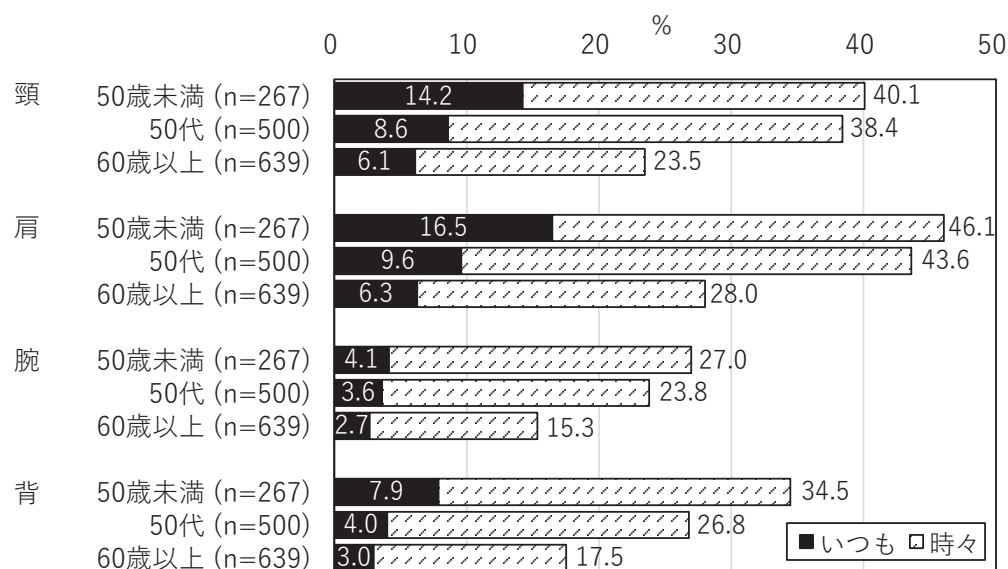


イ. 年齢の影響

一般に頸肩腕部痛や背部痛といった症状は、加齢に伴い増加するとされている。手話通訳者が高年齢化していることによる痛みの訴え率の影響を検討するため、年齢を50歳未満、50代、60歳以上の3群に分けて、頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率を示した(図3-2)。

年齢が高いほど、痛みの訴え率は低くなった。手話通訳者においては、加齢の影響よりも、労働負担やストレスなど、他の要因の方が痛みの出現に強く影響している可能性がある。

図3-2 年齢群別に見た頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率(全回答者、右側、%)

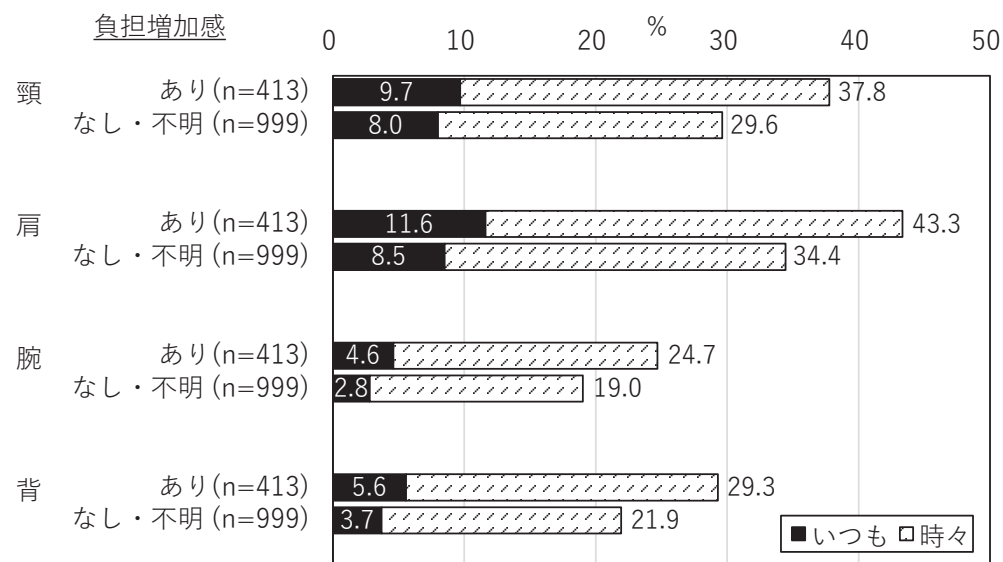


ウ. 法施行・法改正による担当業務や負担感が増えたことによる影響

この5年間に、「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」の施行(2022年)、「障害者差別解消法」の改正(2024年)、及び「手話施策推進法」の施行(2025年)があり、担当業務や負担感の増加が、痛み症状に影響を与えた可能性を考えた。

いずれかの法律の施行・改正によって、担当する業務や負担が増加したかの問いに「そう思う」「ややそう思う」と回答した群(負担増加感あり群)とそれ以外の群(負担増加感なし・不明群)に分けて、頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率を見たところ(図3-3)、負担増加感あり群の方が痛みの訴え率が高い傾向にあった。

図3-3 負担増加感の有無別に見た頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率(全回答者、右側、%)



工. 雇用先・雇用形態別の検討

雇用先別の人数を表3－4に示した。自治体と団体の構成比は、前回調査とほぼ同様である。団体の中で最も多かったのは、前回同様、聴覚障害者情報提供施設に雇用されている人であった。

表3－4 雇用先別の人数(全回答者)

年	2010		2015		2020		2025	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
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	854	59.8
団体計	422	29.9	308	24.4	399	26.0	369	25.9
聴覚障害者団体	119	(28.2)	65	(21.1)	71	(17.8)	80	(21.7)
聴覚障害者情報提供施設	93	(22.0)	91	(29.5)	133	(33.3)	118	(32.0)
市町村社協	126	(29.9)	93	(30.2)	110	(27.6)	96	(26.0)
障害者団体	25	(5.9)	18	(5.8)	13	(3.3)	13	(3.5)
都道府県・政令指定都市社協	8	(1.9)	6	(1.9)	11	(2.8)	8	(2.2)
上記以外の社会福祉団体*	51	(12.1)	35	(11.4)	61	(15.3)	54	(14.6)
医療機関	17	1.2	26	2.1	24	1.6	21	1.5
教育機関	16	1.1	7	0.6	11	0.7	6	0.4
公共職業安定所	180	12.7	163	12.9	188	12.2	142	10.0
その他	35	2.5	17	1.3	22	1.4	28	2.0
不明	44	3.1	3	0.2	6	0.4	7	0.5
合計	1,413	100.0	1,262	100.0	1,537	100.0	1,427	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)

雇用形態別の平均年齢を示す(表3－5)。女性の常勤自治体・正規職員及び常勤団体・正規職員については、他のカテゴリーと比べて比較的若かった。

表3－5 雇用形態別の平均年齢

雇用形態		平均年齢(歳)		
		女性	男性	全回答者
常勤	自治体・正規	51.1 (n=67)	47.8 (n=11)	50.4 (n=81)
	自治体・非正規	56.7 (n=367)	57.5 (n=12)	56.7 (n=382)
	団体・正規	50.5 (n=128)	45.6 (n=23)	49.9 (n=152)
	団体・非正規	55.4 (n=79)	65.5 (n=2)	55.6 (n=82)
非常勤	自治体・非正規	59.3 (n=371)	64.1 (n=9)	59.3 (n=382)
	団体・非正規	59.6 (n=127)	61.5 (n=6)	59.6 (n=134)
	手話協力員	62.5 (n=133)	71.8 (n=6)	62.9 (n=139)
病院・医療機関		57.2 (n=20)	－ (n=0)	57.2 (n=20)
教育機関		52.0 (n=6)	－ (n=0)	52.0 (n=6)
その他		59.5 (n=25)	54.0 (n=1)	58.8 (n=27)

雇用形態別にみた頸・肩・腕部の痛み(「いつも」または「時々」、右側)の訴え率を男女別に図3-4に示す。今回の調査で、女性は、頸32%、肩37%、腕21%、男性は頸28%、肩37%、腕21%の痛みの訴え率だったので、これを基準値として、雇用形態別に比較した。

- 女性では、いずれの部位においても、常勤自治体・正規職員及び非正規職員、常勤団体・正規職員、医療機関及び教育機関に雇用されている手話通訳者で、痛みの訴え率が基準値を超えていた。特に、常勤自治体・正規職員と、人数は少ないものの教育機関に雇用されている手話通訳者の訴え率の高さが際立っており、「いつも」痛みを自覚する者の率も高かった。
- 男性については、いずれの部位でも共通して、常勤自治体・正規職員及び常勤団体・正規職員の訴え率が高かった。
- 教育機関に所属する手話通訳者については、調査対象者19人に対し回答者は6人にとどまっていた。今回用いた調査票では答えにくかった可能性があり、別途、教育現場に特徴的な働き方を探索できるような調査が必要かもしれない。

図3-4 雇用形態別にみた頸・肩・腕部の痛みの訴え率(女性)

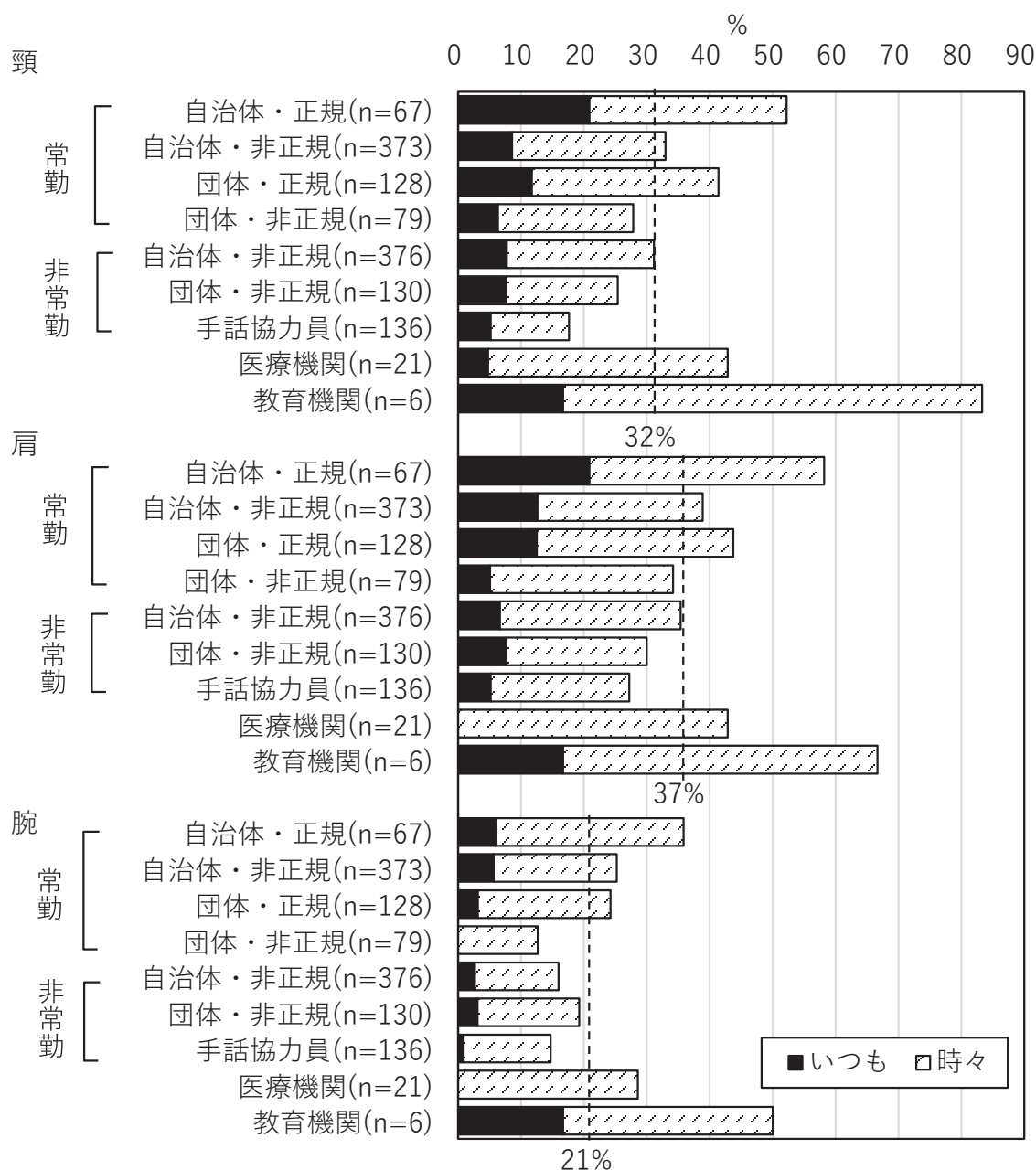
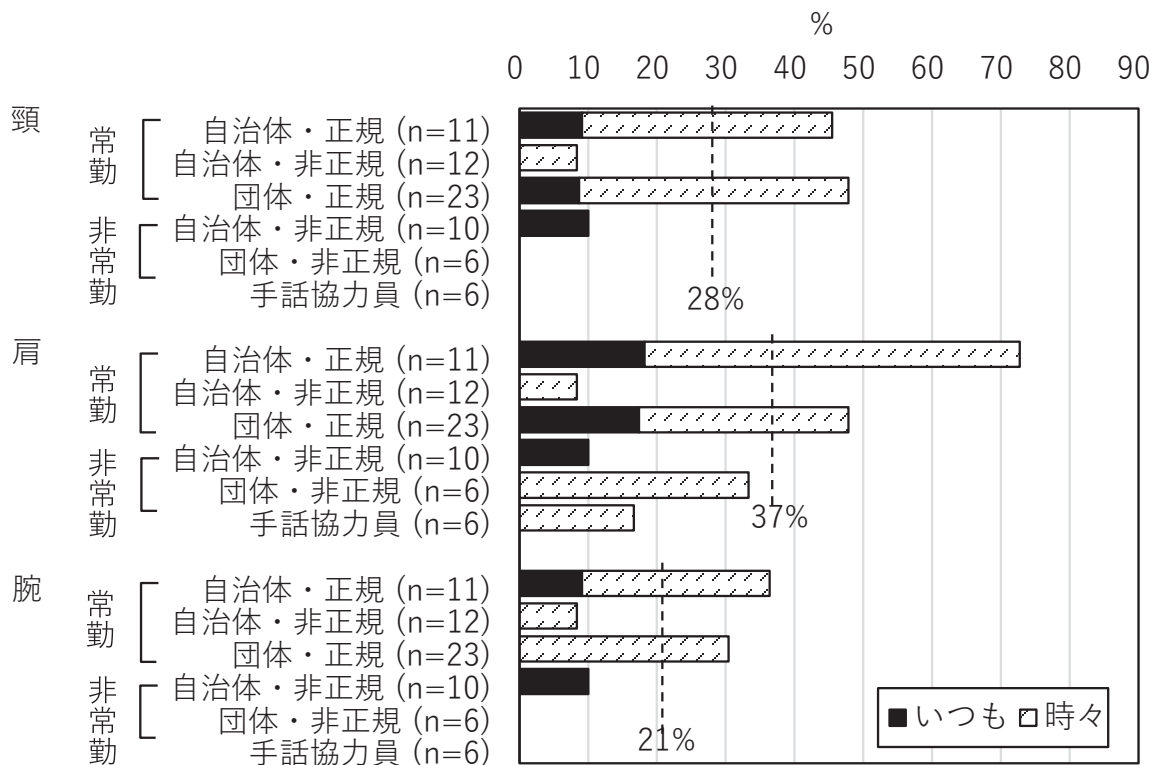


図3-5 雇用形態別にみた頸・肩・腕部の痛みの訴え率(男性)



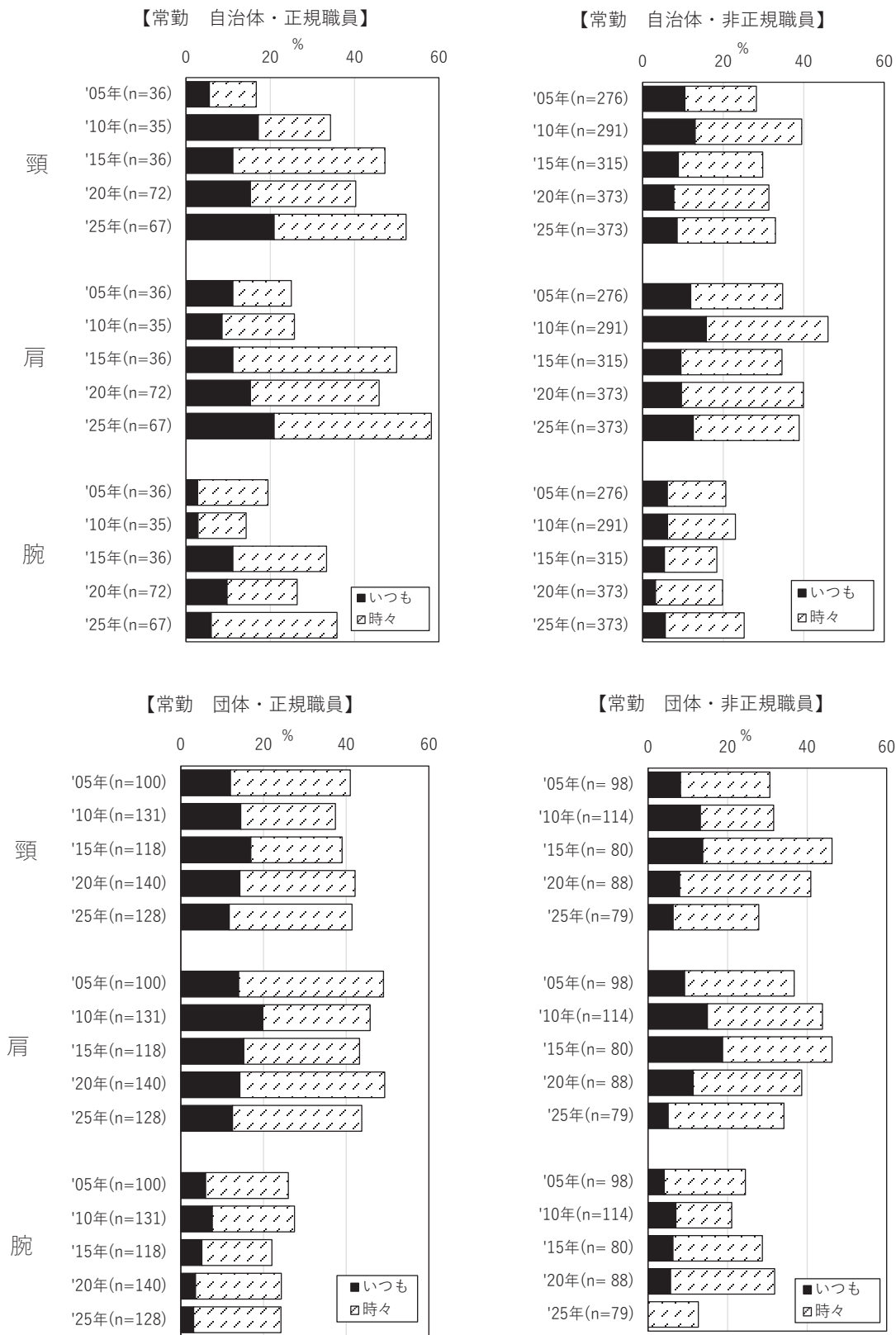
※5人以上の雇用形態のみを図示（「常勤・団体・非正規」（2人）「医療機関」（0人）「教育機関」（0人）、「その他」（1人）は割愛）。

雇用形態別にみた頸・肩・腕部の痛み(右側、女性)の訴え率について、経年推移を示す(図3-6)。

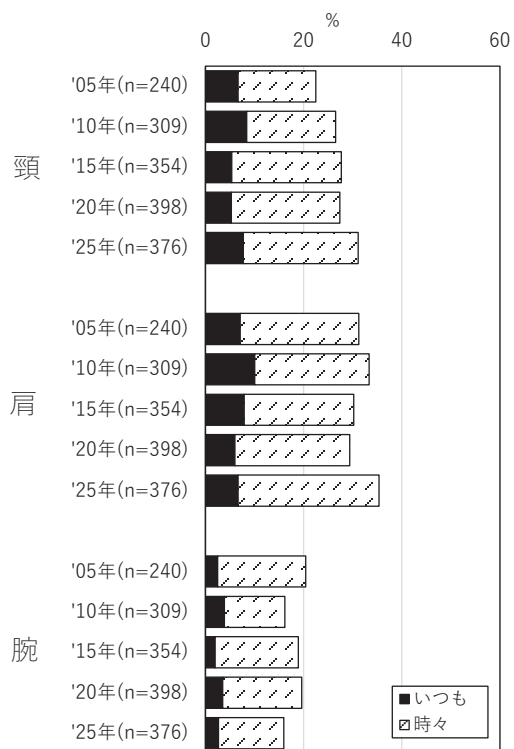
常勤自治体・正規職員では、2015年以降、突出して高い状態が続いており、常勤団体・正規職員も高止まりの状態にある。

雇用形態別に生じている頸・肩・腕部の痛みの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。

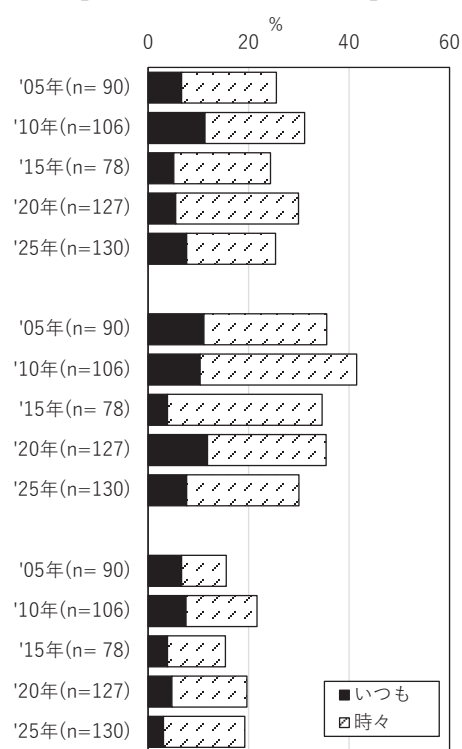
図3-6 雇用形態別にみた頸・肩・腕部痛みの訴え率の経年推移(女性)



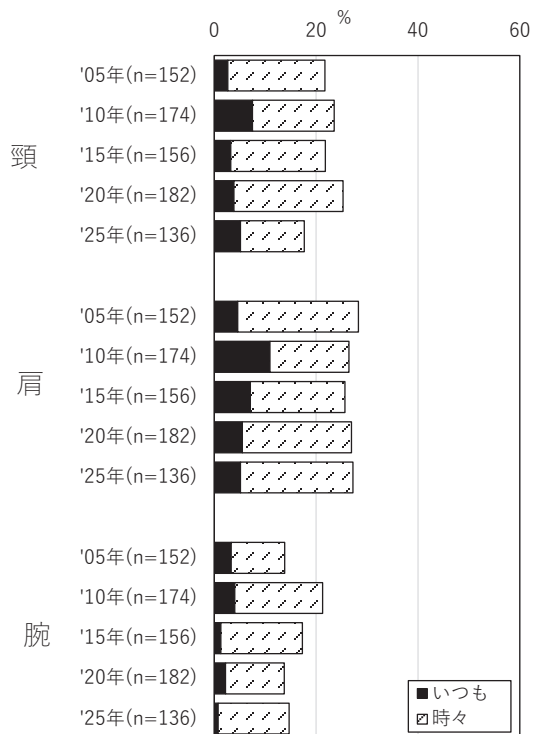
【非常勤 自治体・非正規職員】



【非常勤 団体・非正規職員】



【非常勤 手話協力員】



③危険自覚症状

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(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。この危険自覚症状者の人数と割合については、自覚症状の重症化状況を一定反映する指標として注目し、追跡しているものである。

ア. 全回答者及び性別の検討

- 危険自覚症状者の人数は、1990年から2010年まで全体で増加し続け、2015年に一旦減少したものの、前回調査からは再び増加している。
- 今回、回答者数が前回調査より減少したにも関わらず、女性では危険自覚症状者数が増えている。
- 比率でみると(表3-7、図3-7)、男性は前回とほぼ同じである一方で、女性では前回から5%近く増加した。1990年から1995年の間に5%近く減少したことがあるが、今回は、回答率が低いにも関わらず、人数が47人増え、割合も増えていた。この変化は専任手話通訳者の健康状態の悪化を反映している可能性が高く、危惧される。

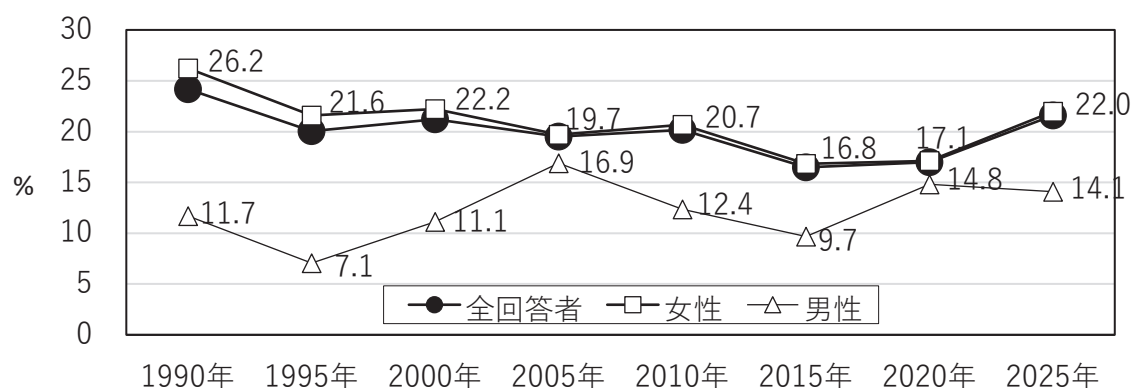
表3-6 危険自覚症状者数の経年推移(人)

年	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
全回答者	131	161	209	237	285	208	261	308
女性	122	155	199	224	274	202	249	295
男性	9	6	10	13	11	6	12	10

表3-7 危険自覚症状者率の経年推移(%)

年	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
全回答者	24.2	20.0	21.2	19.5	20.2	16.5	17.0	21.6
	(n=542)	(n=803)	(n=985)	(n=1,214)	(n=1,413)	(n=1,262)	(n=1,537)	(n=1,427)
女性	26.2	21.6	22.2	19.7	20.7	16.8	17.1	22.0
	(n=465)	(n=718)	(n=895)	(n=1,137)	(n=1,324)	(n=1,200)	(n=1,455)	(n=1,342)
男性	11.7	7.1	11.1	16.9	12.4	9.7	14.8	14.1
	(n=77)	(n=85)	(n=90)	(n=77)	(n=89)	(n=62)	(n=81)	(n=71)

図3-7 危険自覚症状者率の経年推移(%)



イ. 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年から2025年)を示した(図3-8、表3-8)。女性及び男性の危険自覚症状者率(それぞれ22%、14%)を基準として比較した。

- 女性では、常勤自治体・正規職員が最も高く31.3%、次に医療機関28.6%であった。
- この他に、女性回答者の危険自覚症状者率22%を上回るのは、常勤および非常勤の自治体非正規職員（それぞれ25.5%、23.1%）であった。
- 男性では、常勤自治体・正規職員及び常勤団体・正規職員で高かった。
- 女性について、危険自覚症状者率の経年推移を見ると（表3－8）、常勤自治体・正規職員及び医療機関では、前回調査で大きく増加、今回もほぼ同じ率であり、深刻な状態である。常勤自治体・非正規職員、常勤団体・正規職員及び非常勤自治体・非正規職員では、前回調査までは経年的に増えていなかったが、今回は増加していた。

図3－8 雇用形態別にみた危険自覚症状者率

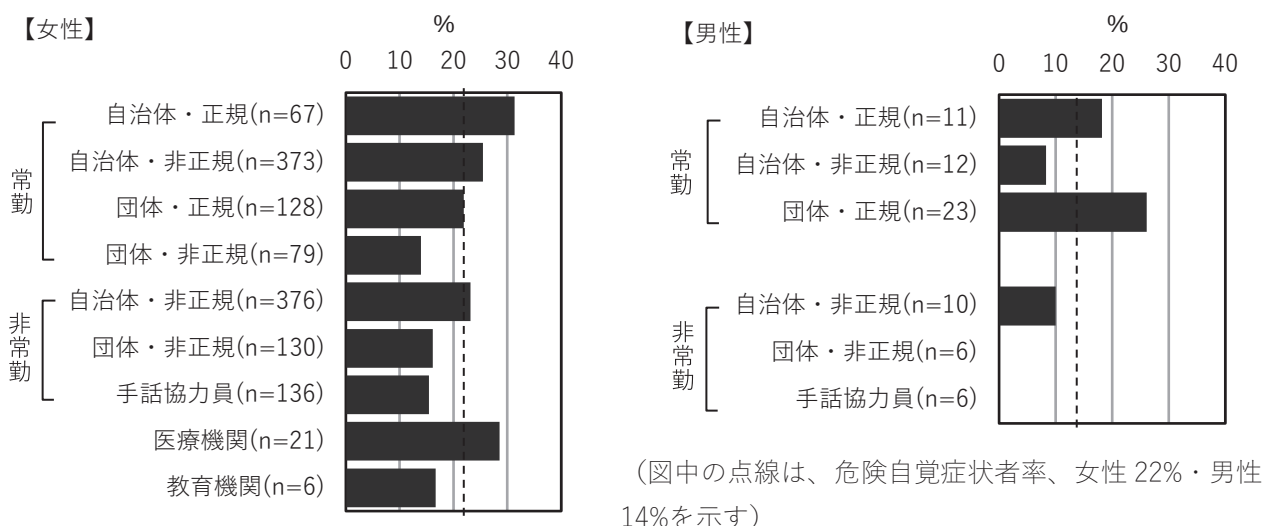
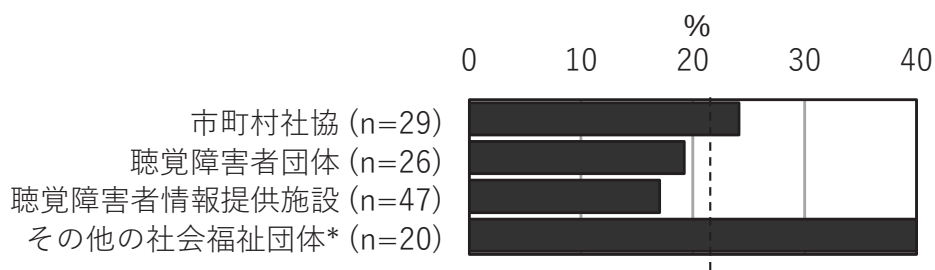


表3－8 雇用形態別にみた危険自覚症状者率の経年推移(女性)

年	2005		2010		2015		2020		2025	
	%	回答者数	%	回答者数	%	回答者数	%	回答者数	%	回答者数
常勤										
自治体・正規	13.9	(n= 36)	22.9	(n= 35)	16.7	(n= 36)	33.3	(n=72)	31.3	(n=67)
自治体・非正規	23.9	(n=276)	25.1	(n=291)	18.1	(n=315)	15.8	(n=373)	25.5	(n=373)
団体・正規	26.0	(n=100)	27.5	(n=131)	23.7	(n=118)	19.3	(n=140)	21.9	(n=128)
団体・非正規	21.4	(n= 98)	22.8	(n=114)	26.3	(n= 80)	18.2	(n=88)	13.9	(n=79)
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)	23.1	(n=376)
団体・非正規	18.9	(n= 90)	18.9	(n=106)	11.5	(n= 78)	16.5	(n=127)	16.2	(n=130)
手話協力員	13.2	(n=152)	14.9	(n=174)	11.5	(n=156)	13.2	(n=182)	15.4	(n=136)
医療機関	0.0	(n= 8)	17.6	(n= 17)	11.5	(n= 26)	29.2	(n=24)	28.6	(n=21)
教育機関	13.3	(n= 15)	6.7	(n= 15)	42.9	(n= 7)	18.2	(n=11)	16.7	(n=6)

- 以前から危険自覚症状者率の高い団体・正規職員について、比較的人数の多い4つの団体種別にみると(女性、図3-9、表3-9)、今回は「その他の社会福祉団体」における危険自覚症状者率が最も高く、次いで、市町村社協だった。
- 突出して高かった「その他の社会福祉団体」については、どのような業務を行っているかを把握した上で、対策の検討が必要と思われる。

図3-9 団体種別にみた危険自覚症状者率(女性の団体・正規職員、人数の多い4団体)



(図中の点線は、女性の危険自覚症状者率 22%を示す)

*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3-9 団体種別にみた危険自覚症状者率の経年推移(女性の団体・正規職員)

年	2005		2010		2015		2020		2025	
	%	(人)	%	(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)	24.1	(n=29)
聴覚障害者団体	25.9	(n=27)	20.6	(n=34)	27.3	(n=22)	17.6	(n=17)	19.2	(n=26)
情報提供施設	18.5	(n=27)	28.6	(n=35)	25.5	(n=47)	25.4	(n=59)	17.0	(n=47)
その他社会福祉団体	—	—	22.2	(n=18)	9.1	(n=11)	22.2	(n=18)	40.0	(n=20)

ウ. ブロック別の検討

ブロック別の危険自覚症状者数・率と経年推移を表3-10に示す。

- 全国平均の率(21.6%)を上回ったのは、東北(27.1%)、四国(25.0%)、近畿(23.4%)、東海(22.3%)、中国(21.9%)ブロックであった。
- 最も率が低かった2015年度以降、関東、東海、近畿ブロックでは増加傾向を示し、北海道ブロックでは減少傾向を示していた。

表3-10 ブロック別にみた有効回答者数および危険自覚症状者率の経年推移(全回答者)

	有効回答数(人)					
年	2000	2005	2010	2015	2020	2025
北海道	58	66	77	59	64	66
東北	110	131	137	113	117	118
関東	203	271	356	326	414	347
北信越	64	85	88	74	98	88
東海	89	119	136	136	148	148
近畿	216	266	284	251	322	304
中国	82	85	108	96	111	114
四国	49	46	54	45	58	44
九州	114	145	154	132	172	169
合計	985	1214	1394	1262	1537	1398

	危険自覚症状者率(%)					
年	2000	2005	2010	2015	2020	2025
北海道	24.1	24.2	22.1	22.0	17.2	16.7
東北	20.0	21.4	21.2	17.7	17.1	27.1
関東	19.7	17.3	18.3	14.1	15.2	19.0
北信越	28.1	22.4	21.6	18.9	9.2	19.3
東海	23.6	13.4	19.1	10.3	14.2	22.3
近畿	25.0	16.2	20.4	15.1	22.0	23.4
中国	17.1	35.3	25.9	24.0	16.2	21.9
四国	22.4	17.4	16.7	24.4	19.0	25.0
九州	21.1	20.7	20.1	18.2	16.3	21.3
全回答者	22.1	19.5	20.2	16.5	17.0	21.6

2)手話通訳者に特徴的な症状について

1995年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3-11)。これらの症状は、手話通訳者の心身の疲労や、頸肩腕障害の症状と関連して発現すると考えられるため、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。

- 男性で「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」が減少傾向にある以外は、総じて、減ってはいない。
- 「健聴者と会話していても手が動きそうになる」は男性で増加、女性では2015年以降ほぼ同じ程度の高さと高止まり状態にある。
- 「ろうあ者や手話仲間と会うのがいやになった」は女性で高止まり、男性で増加傾向であった。
- 「手話通訳に関わることをやめたい」は女性で増加傾向、男性で高止まり状態であった。

表3-11 手話通訳者に特徴的な症状訴え率(%、最近1～2か月、「いつも+時々」)の経年推移

	女性						
年 n: 回答者数	1995 n=718	2000 n=895	2005 n=1,137	2010 n=1,324	2015 n=1,200	2020 n=1,455	2025 n=1,342
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	63.8
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	16.0
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	10.3
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	13.0
ろうあ者や手話仲間と合うのが 最近いやになった	18.5	20.6	17.2	15.8	21.2	20.9	21.5
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	25.1

	男性						
年 n: 回答者数	1995 n=85	2000 n=90	2005 n=77	2010 n=89	2015 n=62	2020 n=81	2025 n=71
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	49.3
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	12.7
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	7.0
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	8.5
ろうあ者や手話仲間と合うのが 最近いやになった	16.7	18.9	16.9	11.2	14.5	14.8	18.3
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	18.3

3) 電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務従事者について

前回、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・遠隔手話通訳業務(以下、電話リレー・遠隔業務)従事者では、頸肩腕障害に関連する症状の訴え率が高かった。今回は、別途、電話リレーサービスオペレータを対象とした調査を実施しているが、その結果は第5章で報告する。ここでは、電話リレー・遠隔業務を兼務する手話通訳者(「従事あり群」)について、兼務しない手話通訳者(「従事なし群」)と比較することで、電話リレー・遠隔業務の健康の影響を分析した。

年齢、主たる雇用先及び雇用形態について、比較して示す(表3-12)。

- 電話リレー・遠隔業務の「従事あり群」は、女性190人(全女性回答者の14.2%)、男性7人(全男性回答者の9.9%)であった。
- 「従事なし群」と比べて、男女とも平均年齢はやや若かった。
- 「従事あり群」の雇用先を見ると、約60%は自治体に雇用されており、団体雇用の中では情報提供施設及び市町村社協の占める割合が高かった。
- 雇用形態別に見ると、女性において、常勤では自治体・非正規職員及び団体・正規職員が、非常勤では自治体・非正規職員の比率が高かった。男性は、常勤自治体・正規職員及び団体・正規職員の比率が高かった。

表3-12 電話リレー・遠隔業務従事有無別にみた年齢、主たる雇用先及び雇用形態

電話リレー・遠隔業務									
		従事あり群				従事なし群			
		女性	n=190	男性	n=7	女性	n=1,152	男性	n=64
		人	%	人	%	人	%	人	%
平均年齢(歳)			55.1		48.0		57.8		55.4
主たる雇用先	自治体計	123	64.7	3	42.9	689	59.8	30	46.9
	団体計	64	33.7	4	57.1	279	24.2	28	43.8
	聴覚障害者団体	13	(20.3)	0	(0.0)	60	(21.5)	6	(21.4)
	聴覚障害者情報提供施設	23	(35.9)	3	(75.0)	83	(29.7)	7	(25.0)
	市町村社会福祉協議会	23	(35.9)	1	(25.0)	64	(22.9)	8	(28.6)
	障害者団体	1	(1.6)	0	(0.0)	11	(3.9)	0	(0.0)
	都道府県・政令指定都市社協	0	(0.0)	0	(0.0)	7	(2.5)	1	(3.6)
	上記以外の社会福祉団体等*	4	(6.3)	0	(0.0)	54	(19.4)	6	(21.4)
	医療機関	0	0.0	0	0.0	21	1.8	0	0.0
	教育機関	0	0.0	0	0.0	6	0.5	0	0.0
	公共職業安定所	0	0.0	0	0.0	136	11.8	6	9.4
	その他	2	1.1	0	0.0	15	1.3	0	0.0
	不明	1	0.5	0	0.0	6	0.5	0	0.0
雇用形態	常勤								
	自治体・正規	17	8.9	3	42.9	50	4.3	8	12.5
	自治体・非正規	55	28.9	0	0.0	318	27.6	12	18.8
	団体・正規	38	20.0	3	42.9	90	7.8	20	31.3
	団体・非正規	9	4.7	1	14.3	70	6.1	1	1.6
	非常勤								
	自治体・非正規	49	25.8	0	0.0	327	28.4	10	15.6
	団体・非正規	18	9.5	0	0.0	112	9.7	6	9.4
	手話協力員	0	0.0	0	0.0	136	11.8	6	9.4

*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)

「従事あり群」の男性が7人と少なかったので、全回答者(性別無回答含む)について、頸・肩・腕・手指・背部の痛みの訴え率、危険自覚症状者率(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」がある者の率)、目と耳の症状及び手話通訳者に特徴的な症状の訴え率を、電話リレー・遠隔業務の「従事あり群」と「従事なし群」で比較して示す(表3-13、3-14)。

- ・「いつも+時々」の痛みの訴え率は、いずれの部位も、「従事あり群」の方が高かった。
- ・「従事あり群」における「いつも+時々」の痛みの訴え率は、手指のみ、右の方が左より高かった。
- ・危険自覚症状者率は、「従事あり群」で27.8%と、「従事なし群」より高かった。
- ・目の症状訴え率は、「従事あり群」で高い傾向にあったが、耳の症状はあまり変わらなかった。
- ・手話通訳者に特徴的な症状のうち「ろうあ者や手話通訳仲間と会うのが最近いやになった」と「手話通訳に関わることをやめたい」以外の症状においては、「従事あり群」で高い傾向にあった。
- ・これらの結果を総合すると、電話リレー・遠隔業務を兼務することは頸肩腕障害の発生リスクを高めると判断できる。兼務させる場合は手話通訳者の業務管理及び健康管理について特に注意を払う必要がある。

表3-13 電話リレー・遠隔業務従事有無別にみた頸・肩・腕・手指・背部の痛みの訴え率及び危険自覚症状者率(全回答者、%)

最近1～2ヶ月の症状		右側			左側		
	従事有無	いつも	時々	いつも+時々	いつも	時々	いつも+時々
頸	従事あり群(n=198)	11.6	26.3	37.9	10.6	27.8	38.4
	従事なし群(n=1229)	7.9	22.9	30.8	7.8	21.9	29.7
肩	従事あり群(n=198)	14.6	27.3	41.9	14.1	28.8	42.9
	従事なし群(n=1229)	8.5	27.5	36.0	8.5	25.1	33.7
腕	従事あり群(n=198)	6.1	15.7	21.7	5.1	19.2	24.2
	従事なし群(n=1229)	2.8	17.6	20.4	3.2	14.5	17.7
手指	従事あり群(n=198)	5.6	19.7	25.3	4.0	15.7	19.7
	従事なし群(n=1229)	3.7	15.0	18.6	3.0	12.6	15.6
背	従事あり群(n=198)	6.6	24.2	30.8	5.1	25.3	30.3
	従事なし群(n=1229)	3.8	19.0	22.9	3.4	16.9	20.3
危険自覚症状		あり					
	従事あり群(n=198)	27.8					
	従事なし群(n=1229)	20.6					

表3-14 電話リレー・遠隔業務従事有無別にみた目と耳の症状の訴え率(全回答者、%)

最近1～2ヶ月の症状	従事有無	いつも	時々	いつも+時々
目が疲れる	従事あり群(n=198)	39.4	47.5	86.9
	従事なし群(n=1229)	36.6	46.6	83.2
目がかすむ	従事あり群(n=198)	23.2	44.4	67.7
	従事なし群(n=1229)	18.4	40.5	58.9
視力が落ちた気がする	従事あり群(n=198)	30.8	43.4	74.2
	従事なし群(n=1229)	31.2	39.5	70.8
目が痛い	従事あり群(n=198)	6.1	29.3	35.4
	従事なし群(n=1229)	5.4	24.6	29.9
耳鳴り	従事あり群(n=198)	12.6	24.7	37.4
	従事なし群(n=1229)	10.2	28.4	38.6
聞こえにくい	従事あり群(n=198)	10.1	30.3	40.4
	従事なし群(n=1229)	7.7	34.7	42.4

表3-15 電話リレー・遠隔業務従事有無別にみた手話通訳者に特徴的な症状の訴え率(全回答者、%)

最近1～2ヶ月の症状	従事有無	いつも*	時々	いつも+時々
健聴者と会話していても	従事あり群(n=198)	17.7	50.5	68.2
手が動きそうになる	従事なし群(n=1229)	11.5	50.9	62.3
手話や日常生活で右手と左手の	従事あり群(n=198)	3.5	18.7	22.2
使い方を混同することがある	従事なし群(n=1229)	1.5	13.5	15.0
他人の話を聞いていると	従事あり群(n=198)	0.5	12.6	13.1
肩や腕が痛くなる	従事なし群(n=1229)	1.1	8.6	9.7
他人の手話を見ていると	従事あり群(n=198)	1.5	13.6	15.2
肩や腕が痛くなる	従事なし群(n=1229)	1.7	10.7	12.4
ろうあ者や手話仲間と会うのが	従事あり群(n=198)	1.0	22.2	23.2
最近いやになった	従事なし群(n=1229)	2.0	19.3	21.2
手話通訳に関わることをやめたい	従事あり群(n=198)	1.5	20.7	22.2
	従事なし群(n=1229)	2.6	22.8	25.4

*「はっきり感じたこと・いつも感じていること」

4) 心理的な負担及びプレゼンティーズムについて

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主に義務付ける制度)が実施されている。法改正により、2028年からは50人未満の事業所でも実施することが義務付けられた。

今回の調査では、「職業性ストレス簡易調査票」(簡略版23項目)のうち、「A. ストレスの原因と考えられる因子」(6項目、2カテゴリー；心理的な仕事の負担(量)、仕事のコントロール度)、及び「B. ストレスによっておこる心身の反応」(11項目、5カテゴリー；疲労感、不安感、抑うつ感、食欲不振、不眠)を用いた。厚生労働省のマニュアル¹⁾に従い、B項目の合計点数(ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする)が31点以上の人を「高ストレス者」と判定した。なお、今回、2015年及び2020年調査で用いた質問項目と一部異なるので、過去の調査結果との比較はせずに結果を示す。

また、プレゼンティーズム(何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態)は、メンタルヘルスの不調、頸肩腕部のこりや痛み、腰痛、頭痛、生理痛、更年期症状などとの関連が指摘されている。今回、1項目の設問により簡便に測定できる尺度²⁾を用いてプレゼンティーズムを評価した。

【設問】「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。」→1～100%の範囲で、数値で回答。

【算出方法】プレゼンティーズム＝100%－回答した値

*1:厚生労働省「労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度 実施マニュアル」高ストレス者を選定するための方法 <評価基準の例(その1)> (p43-44)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

*2:SPQ (Single-Item Presenteeism Question) 東大1項目版

<https://spq.ifi.u-tokyo.ac.jp/>

①「高ストレス者」

「高ストレス者」の該当・非該当別にみた性別の人数、平均年齢、正規職員比率、業務の担当割合及び、将来やめたいと思っている人の割合を表3-16に示す。

- 全回答者のうち116人(8.1%)が「高ストレス者」に該当した。女性では103人(7.7%)、男性では9人(12.7%)で、男女とも該当者の方が年齢は若く、男性では10歳以上の開きがあった。平均経験年数には差がなかった。
- 「高ストレス」該当者は、非該当者と比べて、正規職員の割合が高く、月あたりの平均通訳件数が多かった。また、女性では、表に挙げた「手話通訳業務以外の担当割合」が高かったが、男性では若干異なる傾向があった。男女間で担当する業務に違いがあるのかもしれない。
- 将来やめたいと思っている人の割合を見ると、女性では、「高ストレス」該当者29.1%、同非該当者14.9%と、「高ストレス者」の方が高かった。

表3-16 「高ストレス者」の該当・非該当別にみた性別の人数、平均年齢、正規職員比率、業務の担当割合及び、将来やめたいと思っている人の割合

	女性 「高ストレス者」		男性 「高ストレス者」	
	該当	非該当	該当	非該当
人数（割合）	103人 (7.7%)	1,239人 (92.3%)	9人 (12.7%)	62人 (87.3%)
平均年齢	54.6歳	57.6歳	45.1歳	56.1歳
平均経験年数	9.4年	10.0年	11.7年	11.4年
正規職員の割合	30.1%	13.2%	77.8%	43.5%
月あたり平均通訳件数	18.2件	16.0件	13.4件	11.2件
派遣コーディネーター担当割合	43.7%	43.6%	33.3%	46.8%
手話通訳業務以外の担当割合				
一般事務	64.1%	43.8%	77.8%	56.5%
相談業務	40.8%	28.3%	66.7%	35.5%
窓口業務	57.3%	42.5%	77.8%	51.6%
手話通訳者養成・研修事務	32.0%	20.0%	11.1%	22.6%
手話通訳者養成・研修講師	25.2%	13.0%	11.1%	21.0%
手話通訳事業に関する会議	34.0%	24.5%	22.2%	30.6%
要約筆記者派遣事業事務	23.3%	15.8%	22.2%	21.0%
来客対応	53.4%	37.6%	55.6%	53.2%
将来やめたいと思っている人の割合	29.1%	14.9%	0.0%	6.5%

* 「高ストレス者」の判定基準；「B. ストレスによっておこる心身の反応」

（11項目、5カテゴリー；疲労感、不安感、抑うつ感、食欲不振、不眠）の合計点数

（ストレスが高い方を4点、低い方を1点とする）が31点以上の人

②プレゼンティーズム

- 全回答者の平均値は18.5%、女性では18.3%、男性では20.1%であった（いずれも最小値0%、最大値99%）。
- 2)の③で述べた危険自覚症状の有無別にプレゼンティーズムの平均値を見ると、女性は危険自覚症状あり群で21.6%、危険自覚症状なし群で17.4%、男性は危険自覚症状あり群で32.0%、危険自覚症状なし群で18.1%と、いずれも危険自覚症状あり群の方が、プレゼンティーズムが高かった。

③雇用形態別の検討

「高ストレス者」該当者の人数・率、仕事のストレス要因の平均スコア及びプレゼンティーズムについて、雇用形態別に示す(表3-17)。

- 男女ともに、自治体・正規職員と団体・正規職員で「高ストレス者」該当率及び「仕事の量的負担量」のスコアが高く、プレゼンティーズムも高かった。
- 前回調査でも指摘したが、常勤自治体・正規職員及び常勤団体・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わかった。「高ストレス者」該当率の高さは、頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率とも関連している可能性がある。

表3-17 雇用形態別の「高ストレス者」該当人数、率、仕事のストレス要因スコア、プレゼンティーズム

雇用形態		人数	平均年齢	「高ストレス者」該当人数(人)	「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)	プレゼンティーズム(%)
【女性】								
常勤	自治体・正規	67	51.1	12	17.9	10.0	7.4	21.3
	自治体・非正規	373	56.7	20	5.4	8.0	8.3	17.2
	団体・正規	128	50.5	19	14.8	9.5	8.1	21.4
	団体・非正規	79	55.4	6	7.6	8.3	7.9	20.5
非常勤	自治体・非正規	376	59.3	28	7.4	7.2	7.9	17.9
	団体・非正規	130	59.6	9	6.9	7.8	8.0	18.5
	手話協力員	136	62.5	5	3.7	5.0	7.1	16.9
	医療機関	21	57.2	2	9.5	7.3	7.5	16.3
	教育機関	6	57.2	1	16.7	8.2	9.7	20.0
【男性】								
常勤	自治体・正規	11	47.8	3	27.3	10.3	7.3	26.4
	自治体・非正規	12	57.5	0	0.0	6.4	8.0	13.5
	団体・正規	23	45.6	4	17.4	9.6	8.7	22.7
	団体・非正規	2	65.5	0	0.0	10.0	7.5	40.0
非常勤	自治体・非正規	10	64.1	1	10.0	6.2	8.4	11.5
	団体・非正規	6	61.5	1	16.7	8.0	8.5	27.3
	手話協力員	6	71.8	0	0.0	3.8	8.0	13.3

*プレゼンティーズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

5) 月経関連の症状・更年期障害様症状について

女性特有の症状である月経周期の異常、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3-18)。

- 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、「月経がない」の率が増え、月経周期が「ほぼ順調」の率が減少している。
- 生理痛が「かなり苦痛」と更年期障害様の症状が「いつもある」の訴え率は前回調査より高かった。
- 一般に、生理痛や更年期症状はプレゼンティーズムの上昇と強い関連があり、また、過労状態になると自律神経系の不調をきたし、こうした症状が出現しやすくなる可能性もある。女性比率の高い手話通訳者において、女性特有の症状への対策も併せて検討する必要がある。

表3-18 月経有無、月経周期、月経時・前後の苦痛(生理痛)、更年期障害様の症状(%)

年度		2005	2010	2015	2020	2025
月経 ^{*1}		n=1,137	n=1,324	n=1,200	n=1,455	n=1,342
	なし	37.5	47.3	56.7	63.6	72.9
	あり	61.0	50.3	40.8	33.7	24.7
月経周期 ^{*2}		n=694	n=666	n=490	n=491	n=331
	ほぼ順調	66.6	63.4	61.8	57.8	51.1
	時々不順	19.2	2.6	18.8	22.0	23.0
	不順がち	14.3	34.1	19.4	20.2	26.0
月経時・前後の苦痛 ^{*3}		n=673	n=638	n=471	n=455	n=327
	感じない	29.0	30.6	29.5	25.5	30.6
	少し苦痛	57.9	53.9	56.3	57.4	51.7
	かなり苦痛	13.1	15.5	14.2	17.1	17.7
更年期障害様の症状 ^{*1}		n=1,137	n=1,324	n=1,200	n=1,455	n=1,342
	ない	55.1	54.2	51.8	54.2	52.7
	時々ある	34.5	33.0	31.4	31.5	31.1
	いつもある	4.3	4.2	4.7	4.7	6.9

*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) 治療中の病気について

最近1年間に76.4%の人が医師の診察や治療を受けており、前回(78.8%)とほぼ同程度。治療中の病気について、表3-19に示す。

- 男女とも「高血圧」が最も多く、次いで男性は「糖尿病」「皮膚の病気」、女性は「アレルギー性鼻炎・花粉症」「腰痛」だった。
- 男女共通でこの10年間で増加傾向にあるのは、「高血圧」と「高脂血症・代謝異常」であった。
- 男性で「うつ病」の率が高くなっていた。近年、筋骨格系の痛みの訴え率が増加傾向にあることや「高ストレス者」該当率の高さを考えると、仕事によるストレスと関連している可能性も否定できない。

表3-19 過去1年間に受診した疾患の内訳の経年推移(複数回答可、%)

病名	2005年		2010年		2015年		2020年		2025年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	(n=48)	(n=775)	(n=50)	(n=899)	(n=39)	(n=873)	(n=55)	(n=1061)	(n=52)	(n=1023)
高血圧症	12.5	9.4	12.0	14.2	15.4	16.2	20.0	18.2	30.8	19.6
糖尿病	12.5	1.7	6.0	1.8	12.8	3.2	9.1	3.2	11.5	3.7
肝臓病	6.3	1.4	6.0	1.3	0.0	1.4	1.8	1.8	0.0	2.3
高脂血症・代謝異常	0.0	1.7	2.0	2.2	2.6	3.3	3.6	4.4	5.8	5.6
ぜんそく	4.2	3.4	6.0	3.4	10.3	5.6	10.9	5.3	9.6	7.1
上気道および呼吸器の病気	4.2	5.2	6.0	3.7	0.0	3.1	5.5	2.5	0.0	2.2
心臓病	0.0	1.8	2.0	2.9	2.6	2.5	5.5	3.2	5.8	3.0
貧血症	0.0	8.4	0.0	6.6	0.0	4.7	0.0	4.1	0.0	3.5
胃・十二指腸かいよう	4.2	2.6	4.0	3.2	12.8	2.1	1.8	1.8	0.0	1.5
その他の胃腸病	4.2	9.9	16.0	10.3	7.7	9.7	12.7	8.4	5.8	7.8
胆石・胆のうポリープ	0.0	0.4	0.0	0.3	0.0	0.1	1.8	0.2	0.0	0.3
腎臓病	0.0	1.3	0.0	1.0	0.0	1.0	1.8	1.0	0.0	2.1
膀胱炎	0.0	4.8	0.0	4.2	0.0	3.8	0.0	3.7	0.0	3.3
尿路結石(腎臓、膀胱)	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3
甲状腺疾患	0.0	2.6	2.0	2.7	2.6	2.6	0.0	2.4	0.0	2.5
血液・血管・リンパの病気	2.1	0.6	0.0	0.4	0.0	0.7	0.0	0.4	0.0	0.4
皮膚の病気	16.7	16.1	20.0	13.5	15.4	15.0	9.1	15.4	11.5	13.0
アレルギー性鼻炎・花粉症	18.8	17.7	10.0	14.6	10.3	18.3	9.1	16.4	9.6	16.6
耳・鼻・咽喉頭・副鼻腔の病	0.0	2.1	0.0	2.8	2.6	1.8	0.0	2.4	5.8	2.6
目の病気	6.3	3.4	6.0	3.2	5.1	4.9	5.5	6.4	7.7	5.0
歯・口腔の病気	2.1	2.2	0.0	1.6	2.6	2.5	1.8	2.4	3.8	1.4
リュウマチ・関節炎	2.1	4.9	0.0	4.2	0.0	4.0	3.6	4.3	1.9	5.1
頸肩腕障害(腱鞘炎含む)	8.3	11.7	8.0	9.2	10.3	9.5	3.6	8.8	5.8	7.9
頸肩 upper 肢のだるさ、こりや痛	4.2	6.3	4.0	8.1	2.6	4.4	1.8	5.1	1.9	3.9
腰痛症	14.6	16.5	14.0	18.1	17.9	17.0	16.4	15.9	7.7	15.2
下肢痛、その他整形外科疾患	6.3	3.0	0.0	2.2	2.6	5.0	3.6	3.6	5.8	3.3
神経痛	0.0	0.5	0.0	0.2	0.0	0.6	0.0	0.4	0.0	0.3
ムチウチ症	2.1	1.3	0.0	1.1	0.0	1.3	0.0	0.6	0.0	0.4
医者にかかるようなケガ	0.0	4.6	4.0	5.7	10.3	6.0	3.6	5.0	0.0	5.2
うつ病	2.1	1.4	0.0	1.8	2.6	1.4	1.8	0.8	7.7	2.0
精神・神経症状および疾患	0.0	0.8	4.0	0.9	2.6	0.5	1.8	1.2	3.8	1.3
睡眠障害	0.0	1.0	2.0	0.4	2.6	0.8	3.6	0.5	0.0	0.8
自律神経失調症	0.0	2.8	0.0	2.3	2.6	1.1	1.8	2.1	0.0	1.5
頭痛・偏頭痛	0.0	0.8	0.0	0.9	0.0	2.1	1.8	1.5	0.0	1.1
めまい・メニエル	0.0	0.8	2.0	1.7	2.6	1.6	1.8	2.1	0.0	1.7
疲労・過労	0.0	0.4	2.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
子宮筋腫	0.0	6.7	0.0	5.5	0.0	5.4	0.0	4.7	0.0	4.4
その他婦人科の病気	0.0	8.8	0.0	6.3	0.0	8.5	0.0	7.4	0.0	5.5
妊娠・出産関連	0.0	0.1	0.0	0.9	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.2
更年期障害	0.0	0.4	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	0.5	0.0	0.4
がん・悪性腫瘍	0.0	0.6	0.0	1.7	5.1	2.9	9.1	3.6	3.8	3.8
検診、精密検査、ドッグなど	0.0	0.8	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	0.4	0.0	0.0
脳梗塞・脳出血	-	-	4.0	0.0	0.0	0.0	1.8	0.2	1.9	0.2
骨粗しょう症	-	-	0.0	0.6	0.0	0.7	0.0	0.9	0.0	2.5
脾臓	-	-	0.0	0.3	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.2
膠原病(自己免疫疾患)	-	-	0.0	0.4	2.6	0.1	0.0	0.3	0.0	0.5
コロナおよびその後遺症	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	2.0
その他	2.1	3.9	6.0	2.7	2.6	3.6	0.0	1.8	1.9	4.6

2025年の結果について、率が5%以上で、かつ、この10年で増加傾向にあるものを太字で示した

「がん」という回答の内訳：乳がん21件、肺がん5件(内男1件)、卵巣がん4件、リンパ腫3件、子宮がん2件・前立腺(男1件)・肝臓(女1件)、
S状結腸・脳腫瘍・菌状息肉症(男)・咽頭・腹膜各1件

n数は、「過去1年間に診察を受けた」の回答者数

7)健康障害の予防活動(学習会、ストレッチ体操、健診等)について

①学習会

最近1年間の学習会参加状況について、経年推移を表3-20に示す。

- ・「参加したことがある」のは33.6%と、前回とほぼ同じ低さであった。
- ・「学習会が開催されていない」との回答は7.1%に増加していた。
- ・66%が学習会に参加していないのは、健康問題に対する意識の低下が原因なのであれば、啓発がより一層求められる。一方、忙しすぎて参加できないのであれば、働き方の見直しと研修への参加保障を職場に求めていく必要がある。

表3-20 学習会参加状況の経年推移(全回答者、%)

(「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	2025
人数	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537	1,427
あり	[58.3]	[53.4]	45.4	39.5	40.0	31.9	33.6
なし	[31.9]	[35.1]	42.4	54.8	56.1	61.9	58.7
学習会は行われていない	[9.1]	[11.1]	12.0	5.3	3.5	6.0	7.1

*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について、経年推移を表3-21に示す。

- ・「ほぼ毎日している」人の割合は前回調査と同程度であった。
- ・「ほぼ毎日」と「ときどき」を合わせると、80%がストレッチ体操をしている。
- ・「まったくしていない」人の割合は前回より増加した。
- ・「やり方がわからない」人はほとんどいなかった。

表3-21 ストレッチ体操実施状況の経年推移(全回答者、%)

年度	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
人数	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537	1,427
ほぼ毎日している	8.5	8.7	12.4	15.1	17.0	19.3	19.1
ときどきしている	54.7	59.4	61.2	60.4	62.7	63.6	61.5
まったくしていない	31.5	29.3	25.6	23.3	19.7	16.5	18.2
やり方がわからない	4.7	2.0	0.6	0.6	0.5	0.5	0.8

③定期健康診断、頸肩腕障害に関する特殊健診

定期健康診断は、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健診の実施は、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健診の実施・受診状況を表3-22に示す。

- 定期健康診断は75.8%（前回71.2%）、手話通訳事業所（雇用されている自治体、事業所）による年1回以上の頸肩腕障害特殊健診（「あるが受けていない」＋「ある・受診している」の合計）は68.6%（前回64.0%）の実施率であり、実施率は高くなっている。
- 頸肩腕障害特殊健診の実施・受診状況について調査年別にみると（表3-23）、「ない」が減少し、「ある」は68.6%まで増加した。
- 「あるが受けていない」が、2015年以降増加傾向にあり、今回9.3%だった。
- 「結果が業務に反映する」のは、健診ありの回答のうち52.7%で、前回調査とほぼ同様。
- 事業所で特殊健診がない、もしくは健診があっても「受けていない」人のうち、44.3%は「特殊健診を受けたことがない」と回答（表3-24）しており、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。

表3-22 定期健康診断及び頸肩腕障害特殊健診の実施・受診状況（全回答者、%）

		%
定期健康診断	ある	75.8
	ない	24.2
手話通訳事業所による年1回以上の 頸肩腕障害特殊健診	ない	30.3
	あるが受けていない	9.3
	ある・受診している	59.3

表3-23 手話通訳事業所による頸肩腕障害特殊健診実施・受診状況の経年推移（全回答者、%）

年	1995*	2000	2005	2010	2015	2020	2025
人数	803	985	1,214	1,413	1,262	1,537	1,427
ない	—	56.6	50.4	41.4	41.2	34.1	30.3
あるが受けていない	—	2.7	3.5	6.1	4.6	7.8	9.3
ある・受診している	—	35.3	44.6	51.0	53.1	56.2	59.3
健診結果が業務に反映 （健診ありの回答数に対する割合）	—	8.8 (23.2)	25.1 (52.3)	28.7 (50.2)	28.0 (48.5)	33.6 (52.5)	36.2 (52.7)

*1995年調査「職場で頸肩腕障害健診あり」：30.3%

表3-24 手話通訳事業所以外で実施されている頸肩腕障害特殊健診の受診状況（%）

	全回答者 n = 1,427	未受診者* n = 566
全通研等の団体の特殊健診を受けたことがある	24.7	33.2
全通研等の団体以外の特殊健診を受けたことがある、または 個人的に病院で特殊健診を受けたことがある	15.6	19.6
特殊健診は受けたことがない	52.3	44.3

*事業所による年1回以上の頸肩腕障害特殊健診が「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3-25)。

- ・学習会参加率は、常勤自治体・正規職員や非常勤自治体・非正規職員で低い。
- ・ストレッチ体操は非常勤職員の方が常勤職員よりも「毎日行う」率が高い傾向。
- ・定期健診は常勤職員でほぼ100%（これは、雇用主に実施義務があり受診状況を労働基準監督署に報告することになっているので、100%が当たり前の値）。
- ・特殊健診は、自治体非正規職員で、常勤・非常勤ともに低い。

表3-25 雇用形態別にみた予防活動実施状況(%)

雇用形態	回答者数(人)	学習会	ストレッチ体操		頸肩腕障害特殊健診		定期健診
		過去1年に参加	時々する	毎日する	健診あり	業務に反映	あり
常勤							
自治体・正規	81	33.3	61.7	12.3	84.0	44.4	100.0
自治体・非正規	389	35.0	62.5	16.2	63.5	32.9	98.2
団体・正規	152	34.2	64.5	17.1	86.2	59.9	98.0
団体・非正規	83	45.8	71.1	14.5	81.9	50.6	96.4
非常勤							
自治体・非正規	388	28.1	59.5	22.9	69.1	29.9	64.4
団体・非正規	137	35.8	51.8	22.6	82.5	50.4	64.4
手話協力員	142	35.2	62.7	22.5	37.3	14.1	5.6

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。これまでの調査では、必ずしも十分な実施状況になかったため、今回も引き続き尋ねた。

- ・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34.0%（前回38.7%）とやや減少していた。
- ・「交替しないことがある」は53.7%（同50.2%）、「交替していない」は11.6%（同9.6%）といずれも増加傾向にある。
- ・交替しない理由としては、「手話通訳の内容により、一人で手話通訳せざるを得なかった」が66.4%（同63.7%）、「自分以外に手話通訳者がいなかった」が65.7%（同66.7%）と多く、その構造は過去2回の調査と全く変化がなかった。
- ・人員不足や手話通訳の内容により、一人で手話通訳せざるを得ない場合は、小休憩の確保、手話通訳後の疲労回復に意識して取り組む必要がある。
- ・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3-27)、「使用している」は全回答者の26.3%（同23.7%）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9.7%（同7.3%）も増加した。
- ・「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43.9%（同50.9%）とやや減少しているが、依然として高いままである。

表3-26 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

	全回答者 (n=1,427)	
	人数	%
いつも交替している	485	34.0
交替しないことがある(*1)	766	53.7
交替していない	165	11.6
【交替しない理由】(複数回答可)	交替していない、及び 交替しないことがある者 (n=931)	
通訳の内容により、一人で通訳せざるを得なかった	618	66.4
自分以外に通訳者がいなかった	611	65.7
その他の “派遣は一人”	5	(0.5)
“職場に一人しかいない”、“個人通訳だから”	20	(2.1)
聴覚障害者から一人で通訳してほしいと頼まれた	34	3.7
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	2	0.2
交替すると、話が途切れて通訳しにくい	37	4.0
「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	2	0.2
その他		
予定外が長引いたから・時間が定まらないから	13	1.4
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	6	0.6
病院の同行(待ち時間が長い、一人で対応)	12	1.3
ルール・慣習・上司の指示で	2	0.2
その他	36	3.9

*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

表3-27 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

	全回答者 (n=1,427)	
	人数	%
使用している	376	26.3
ヘッドフォン・イヤフォン等はあるが使用していない	139	9.7
ヘッドフォン・イヤフォン等がないので使用していない	627	43.9
電話通訳の経験はない	264	18.5

(3)まとめ・今後の課題

- 1) 専任手話通訳者集団の高年齢化は、いっそう進行した。その結果、高血圧症や高脂血症など、中高年の健康問題が顕在化していた。手話通訳者の高年齢化の影響は、自身が手話通訳者として将来も継続したいとの意識はあっても、約半数が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(資料2・表35-1)にも現れている。2015年調査以降指摘しているとおり、手話通訳者の高年齢化問題は、手話通訳制度の根幹に関わる問題であり、深刻さが増した。
- 2) 頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率について、全回答者の結果を見ると、いずれの部位も前回調査よりも高く、2015年調査まで一貫して改善傾向が認められていた腕の痛みの訴え率も上昇に転じていた。特に、頸や肩の痛みの訴え率は、1995年以降、顕著な改善は認められておらず、3人に1人は痛みを訴えていた。また、男性専任手話通訳者の痛みの訴え率はこれまでで最も高く、前回調査よりも男女差がさらに小さくなった。高年齢化による痛みの訴え率の増加は認められなかった。月あたりの手話通訳件数を見ると20件以上行っている人の割合は減少傾向にある(第1章 表1-27)一方で、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、事務作業を担当する者の割合が増えていること(同 表1-39)などが影響し

ている可能性がある。また、近年の障害者や手話に関わる法律の改正及び新たな法律の施行により、担当業務や負担感が増えたことが、痛みの訴え率の増加に関連している可能性が示された。法律の改正や新たに制定された法律の効果が今後発揮されることで、手話通訳者の担当業務が一層増加することが予想されることから、手話通訳者のさらなる業務管理や健康管理が求められる。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引き続き追求する必要がある。また、男性の専任手話通訳者については、どのような要因が痛みの訴え率の増加につながっているか、解明が必要である。

- 3) 雇用形態別に頸・肩・腕・背部の痛みの訴え率をみると、女性では、常勤自治体・正規職員及び非正規職員、常勤団体・正規職員、医療機関及び教育機関で高かった。特に、常勤自治体・正規職員では2015年調査以降、常勤自治体・非正規職員及び常勤団体・正規職員では2005年以降、高止まり状態にあり、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1990年以降減少する傾向が続いていたが、増加に転じた。女性では常勤自治体・正規職員及び医療機関所属の手話通訳者は3人に1人、男性では常勤団体・正規職員の4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。
- 5) ブロック間の健康問題の格差はさらに減少したが、近畿ブロックと東海ブロックでは、今回も危険自覚症状者率の増加が認められた。
- 6) 電話リレー・遠隔業務に従事している群は、従事していない群に比べて、頸肩腕障害に関連する症状の訴え率が高かった。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。別途実施した「電話リレーサービスオペレータ」を対象とした調査では、さらに痛みの訴え率が高いという結果が出ており(第5章)、電話リレー・遠隔業務の特性を踏まえた作業及び環境の点検・管理と健康管理が必要である。
- 7) 「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、月あたりの手話通訳件数が多く、女性では、手話通訳業務以外の担当(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、女性の「高ストレス者」該当群では「将来やめたい」と思っている割合も高かった。雇用形態別に見ると、男女ともに、自治体・正規職員と団体・正規職員で「高ストレス者」該当率及び「仕事の量的負担量」のスコアが高く、プレゼンティーズムも高い状態(=業務遂行能力や生産性が低下している状態)であった。こうした結果は、ストレス対策が手話通訳制度の維持や聴覚障害者への情報保障にとって重要であることを示している。
- 8) 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健診は定着しつつある。その一方で、これまでも課題として指摘し続けている「学習会への参加」率が低い問題は解決しておらず、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・正規職員の参加状況も低いままである。健康問題に対する意識の低下が原因なのであれば、啓発がより一層求められるが、忙しすぎて参加できない可能性もある。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。
- 9) 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も改善されたとはいえ、交替しない理由も過去2回の調査と全く変化がなかった。複数での手話通訳が基本とはいえ人が足りなかったり、一人で手話通訳せざるを得なかったりする現状では、小休憩の確保、手話通訳後の疲労回復などについて意識的に取り組むことも求められる。

第4章 現在の手話通訳者の働く環境

手話通訳者の養成・設置・派遣や、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。質問では、現状について十分かどうかを概括的に聞き、十分ではないと答えた人には自由記述形式で具体的な意見を求めた。回答に手間のかかる設問であるが、どの項目にも多数の人が回答している。多くの人が、日々の業務の中で切実に問題や課題を感じながら働き、少しでも現状を改善したいと考えていることがうかがえる。

◇自由記述記載内容の分類と「記載例」について

意見を記述した回答者が非常に多く、長い文章も多くあった。意見の内容や特徴を理解しやすくするために、以下の分類に合わせて、担当者が分けて項目別に整理した。分類には2020年調査と同じ項目を用いた。

また、1人の回答の中に複数の内容が書かれている場合には文章をそれぞれの内容に分けて処理した。また自由記述より抜粋の文章は、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加筆を行っている。

それぞれの設問について、自由記述の記入者数と内容分類別の件数を総括表として掲載している。

- | | |
|------------------------|-------------|
| (1) 手話通訳者の養成について | p 72 ～ p 76 |
| (2) 手話通訳者の設置について | p 76 ～ p 80 |
| (3) 手話通訳者の派遣について | p 80 ～ p 83 |
| (4) 手話通訳士・手話通訳者の資格について | p 83 ～ p 87 |
| (5) 手話通訳業務について | p 87 ～ p 90 |
| (6) 社会的に解決すべき問題 | p 90 ～ p 94 |
| (7) 緊急時の対応について | p 95 ～ p 97 |

(1)手話通訳者の養成について

「現在の手話通訳者養成制度・事業は十分だと思いますか」の問いに対して、「そう思う」「ややそう思う」の合計が27.1%であるのに対し、「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計は61.2%と多くなっている(表4-1)。

そして「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した人に対してその理由を聞いた設問では、「養成にかかる費用に対して効果が十分に上がっていない」が46.3%、「養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である」が40.8%と上位にあがっている。(表4-2)

表4-1 現在の手話通訳者養成制度・事業は十分だと思いますか

	2015年 n=1,262		2020年 n=1,537		2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
そう思う	55	4.4%	72	4.7%	69	4.5%
ややそう思う	323	25.6%	336	21.9%	347	22.6%
あまりそう思わない	530	42.0%	777	50.6%	689	44.8%
そう思わない	308	24.4%	280	18.2%	252	16.4%
無回答	46	3.6%	72	4.7%	70	4.6%

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		2025年 n=941	
	人数(人)	割合(%)	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%	210	22.3%
養成にかかる予算が十分ではない	309	36.9%	287	27.2%	296	31.5%
養成にかか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%	436	46.3%
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%	384	40.8%
その他	138	16.5%	171	16.2%	181	19.2%

*「あまりそう思わない」「そう思わない」の総和に対する割合

「養成制度・事業」についての自由記述では、総括表「『養成制度』自由記述内容別件数」に示すように、全体で551人が回答している。その記述内容は表記の10項目に分類できた。項目別件数では、最も多いのが「養成講座、養成機関のあり方」163件、2番目が「講師の条件、養成等」144件、3番目が「養成課程の内容・水準等」91件と、この3項目が多数をしめている。

「養成講座、養成機関のあり方」では、講座の開催場所、時間、定員などに制約があるため参加しにくいという問題、特に地方在住者の場合には開催地までの移動時間、交通費などの問題が大きいという地域間格差が指摘されている。また専門学校や大学などでの専門的教育・養成の必要性を主張する意見も多い。

「講師の条件、養成等」では、文法などの指導力・指導技術を備えた講師の人材不足、講師の高年齢化、きこえない講師に求められる力量・資質、講師の現任研修と質の担保、講師の報酬改善、等の課題が指摘されている。

「養成課程の内容・水準等」では、テキストに関する意見、文法面の指導強化、要約力の重要性、コミュニケーション論など手話通訳者としての基本、養成課程における実習の重視、手話通訳者の倫理や専門性とは何かを考える養成、などが述べられている。

以上3項目のほか「手話奉仕員養成課程と終了後の学習」、「講座受講者の手話技術、意識等」、「手話養成課程修了後の学習・活動など」、「若年層の養成」、「きこえない人、きこえにくい人との日常的交流の重要性」、「手話通訳者養成のその他の条件」、「その他」の項目にも、傾聴すべき声が多く寄せられている。

「養成制度」自由記述内容別件数(人)

	重複記述あり
1. 手話通訳者養成課程の内容・水準等	91
2. 養成講座、養成機関のあり方	163
3. 手話奉仕員養成課程と終了後の学習	19
4. 講座受講者の手話技術、意識等	26
5. 養成課程修了後の学習・活動など	27
6. 若年層の養成	47
7. 講師の条件、養成等	144
8. きこえない人、きこえにくい人との日常的交流の重要性	12
9. 手話通訳者養成のその他の条件	8
10. その他	63
自由記述記入者数	551

【自由記述より抜粋】

1. 手話通訳者養成課程の内容・水準等

- * 手話奉仕員養成講座はテキストが変わったが、手話通訳者養成講座は古いテキストのまま。早急に新しいテキストを作成してほしい。
- * 週1回の講習会では足りないと思う。理論的な学習を行った上で週1回ネイティブのろう者とコミュニケーションを行い、確認を行う。英語学習を参考に見直しを行うとよい。
- * 昔は手話サークルでたくさんのことを自然に学ぶことができたが、今は手話教室を経てサークルへ入る人が少なく、人が育たない。養成で技術だけでなく、人も育ててほしい。
- * 手話技術養成と共に、手話通訳者の倫理を学ぶことを大切にする。(ろう者のお世話係ではなく)きこえない人の暮らし・課題を知る事業のためにも、手話通訳者の仕事とは？を考える養成が必要。社会活動への参加を促してほしい、集団で学ぶ、活動することが大切ということを重視した養成をしてほしい。
- * 統一試験合格だけに向けて勉強していても、現場ではろう者の手話は読み取れないし通じない。普段ろう者と接する機会がほとんどない人が多い。養成講座で地元のろう者に参加してもらい、いろいろな手話、表情など、現場で通じるように養成する方がいいと思う。
- * 養成カリキュラムの年数が長いように思われる。統一試験の合格率を高め、実践の場で、育てていく方法はどうでしょうか？

2. 養成講座、養成機関のあり方、整備等

- * 養成講座の開催時間・場所・定員に制限があり手話を学びたい人がいるにもかかわらず、参加できないことが多い。場所も遠方で少ない(県内)。
- * 都市圏生活者は学べる機会や環境があるが、地方在住の場合養成場所への距離的ハードルや養成の回数が限定的であり、講習に通える機会が少ない。
- * 地元での、講座開催がなく、宿泊費・交通費は自腹(昨年、養成講座受講、統一試験－不合格)、経済的にも時間的にも苦しかった。
- * 障害者総合支援法で、県の必須事業となっているが、県の実施個所が少なく、なかなか回ってこないのので、手話通訳者養成講座の受講ができない、それにより全国統一試験の受験資格を得られない。一自治体で実施するには財源の確保が難しい。
- * 養成は学校で専門的にやるべきと思う。ろう団体に委託した手話講習会ではプロの手話通訳者の養成は難しいと思う。
- * 専門学校や大学でしっかりと専門的なトレーニングをして養成するべき。中高年になってから地域の講習会スタートでは遅すぎる。昭和時代の専業主婦の方々の善意で成り立ってきた事業ですが、同じスタイルでやり続けるのはどう考えても無理がある。
- * 専門学校や福祉大学で手話や手話通訳について学び、技術を磨き、卒業までに統一試験を受けて登録手話通訳者の認定や手話通訳士の資格を取れるようにするべき。今のままでは、手話通訳者の高年齢化に歯止めはかからない。

3. 手話奉仕員養成課程と修了後の学習

- * 手話奉仕員養成講座を修了した受講生が手話通訳者養成へ進む人が少なすぎる。講座の内容がさらに難易度が増すし、長い時間も必要になると思うと難しいのかもしれない。
- * 手話通訳者養成と奉仕員養成の間に学習するしくみがなく、技術を習得するのが難しい。
- * 手話奉仕員養成講座修了後のレベルアップ講座が県内2か所だけでなく、各地で行ってほしい。手話通訳者養成にスムーズにつなげられるように、流れを作ると良い。

4. 講座受講者の手話技術、意識等

- * 社会の変化、働き方の変化に伴い、養成を受ける人の意欲などが変わってきていると思う。
- * ろう者との関わりが薄い受講生が多く、ろう文化やろうに対する理解が低い。そのため手話通訳の勉強よりもそちらの方に時間を使わなければならない。
- * 受講生の手話学力、熱意に差がある。また、カリキュラム内容が難しすぎて、資格取得前にあきらめる人々多数。

5. 養成課程修了後の学習・活動など

- * 登録手話通訳者が増えても、仕事を持っている人が多く、手話通訳活動ができない人が多い。
- * 手話通訳養成講座が修了してもその後の勉強する場がなく、統一試験も手話通訳士も合格していない。
- * 試験に不合格だった場合に再チャレンジするための補習などの学習機会や、合格した場合にも派遣に出られるようになるための技術向上の学習機会がほしい。

6. 若年層の養成

- * 手話通訳養成講座に参加する若い人が少ない。手話通訳者が高年齢化する中で、若い人(次世代)の育成が緊急の課題だと思う。
- * 若い人は昼間働いているので、講座に通いきれない。
- * 専門機関・大学等で養成すべき。地域の養成講座では若い手話通訳者が増えることはないと思う。
- * 養成以前に手話通訳者として生活ができるように労働条件の充実と雇用される現場を作ること。養成は若い人に増えてほしいが、現状で敬遠されても仕方ない。

7. 講師の条件、養成等

- * 手話通訳者養成クラスを担えるきこえない講師の育成が足りない。周辺の他地域も同じ状況で、きこえない講師は講座のかけもちをしている。
- * 養成講座の講師が昔のまま。言語としての手話をきちんと教えてほしい。手話ができるから手話講師ではなくて。
- * 講師の指導方法を統一した方が良い。指導者養成講座は指導方法を教える講座であってほしい。パワーポイントのデータや資料は共通のものを使用するなど、どの講師が教えても同じように指導できるようにするのはどうか。
- * 講師の研修を定期的 to 実施し、質を担保してほしい。言語通訳としての指導方法、ろう文化なども含めた養成が必要。
- * 講師の負担が大きすぎる。交通費もない。謝礼も少ないのに、打ち合わせや準備にとっても時間がかかるため、将来的に後継者がいなくなると思う。
- * 講師養成のための参加費や交通費の予算化をしてほしい。自費で県外へ何度も通うのでは、講師が増えない。

8. きこえない人、きこえにくい人との日常的交流の重要性

- * 地域のきこえない人達との交流が少ないままでは、講座に通っている人は技術・知識ともに伸びていかない。地域活動を増やすしくみを考えたい。
- * 養成講座を修了した人の学習の場はサークルしかないが、今はろう者の参加が少なく技術の向上が難しい。ろう者の参加が少ないと会員のモチベーションもあがらない。
- * 短期間の育成では手話通訳者としての現場での対応力を育てることが難しい。本を読んでもわからないろう者との付き合い方、運動に対する考え方、人権感覚などがある。受講者の人数が少なく、それぞれ

がろう者と深い付き合いができていないため視点を広げることが難しい。

9. 手話通訳者養成のその他の条件

- * 手話を学び始める年齢が遅いため、手話通訳者の平均年齢が高い→高年齢化。
- * 県では、手話通訳者養成の中にサークル活動1年以上(または在籍)が必要なため、サークル活動をされる方もいるが…なかなかそこから手話通訳者にはならない。

10. その他

- * 養成しても活動できる人がほとんどいない。平日の日中に活動できる経済的に余裕がある人は現在かなり少ないため、待遇等改善が必要だと思う。
- * 手話通訳者統一試験、手話通訳士試験の受験者への助成について、自治体にばらつきがある。すべての自治体に助成があると良い。
- * 手話通訳者の身分保障と併せて手話通訳者養成を考えて制度設計をしないと、職業選択の選択肢にならず、手話通訳者不足が解消しないと思う。

(2)手話通訳者の設置について

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22.9%、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせると72.7%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68.6%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52.0%である(表4-4)。

自由記述では「人手不足・人材難・後継者問題」が107人と最も多く、「雇用形態・労働条件」が100人、「関係者の理解」は83人となっている。

「人手不足・人材難・後継者問題」では、専門職としての身分保障が十分でないことから手話通訳の有資格者や若い世代が就職の選択肢に入れられない、非正規雇用では後継者となり得る人がいないという意見が多い。また、手話通訳の資格取得や自己研鑽などに対する個人の負担が大きいことが、人手不足に影響を与えている。

「雇用形態・労働条件」でも、会計年度任用採用、1年契約は不安定。契約が切れた後の生活が不安だと思う。また、正規雇用され、長く設置手話通訳者として働ける環境が必要であると思う、の記述が寄せられた。

「関係者の理解」では、設置手話通訳者の業務や役割が理解されない。きこえない人、きこえにくい人への手話通訳だけを担うのではなく、業務が限定されているので庁内職員との仕事を通しての交流がない。協働することで、手話通訳や制度の理解が広がるとの意見があった。

その他、相談支援に必要な研修の機会も少なく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あった。

厚生労働省の障害保健福祉関係主管課長会議資料(令和7年3月)によると、令和5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%(691/1,741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だと思いますか

	2015年 n=1,262		2020年 n=1,537		2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
そう思う	23	1.8%	35	2.3%	61	4.3%
ややそう思う	151	12.0%	243	15.8%	266	18.6%
あまりそう思わない	617	48.9%	819	53.3%	737	51.6%
そう思わない	440	34.9%	392	25.5%	301	21.1%
無回答	31	2.5%	47	3.1%	62	4.3%

不明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=1,057		2020年 n=1,211		2025年 n=1,038	
	人数(人)	割合(%)	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%	540	52.0%
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%	712	68.6%
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%	422	40.7%
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%	125	12.0%
その他	105	9.9%	125	10.3%	108	10.4%

*「あまりそう思わない」「そう思わない」の人数に対する割合

「設置制度」自由記述内容別件数(人)

重複記述あり

1. 設置が望まれる機関・場所	46
2. 雇用形態・労働条件	100
3. 設置日数・時間	18
4. 業務内容・役割・業務量	65
5. 業務の専門性	43
6. 配置人数	30
7. 関係者の理解	83
8. 設置制度の周知	20
9. 設置状況の格差	75
10. 人手不足・人材難・後継者問題	107
11. その他	57
自由記述記入者数	511

【自由記述より抜粋】

1. 設置が望まれる機関・場所

- * 医療・教育・労働・銀行・専門機関に専門知識を有した手話通訳者の設置が必要と考える。
- * まずは警察署や裁判所などの公的機関には早く設置手話通訳者を配置していただきたい。そこが進まないと民間企業への波及が進まない。
- * 治療に専念出来る環境を作るためにも、職業としての位置付けを明確にして、中核病院や基幹病院には常に手話通訳者がいる体制を作ってもらいたいと思う。
- * 県内企業で手話通訳者を正規雇用し人事に配属し、企業内での手話通訳を行う例あり。手話通訳の目的は行政設置とは異なるが、企業努力として取り組む事も大切だと思う。
- * 各市町村に資格を持った手話通訳者を設置してもらいたい。

2. 雇用形態・労働条件

- * 会計年度任用採用、1年契約は不安定。契約が切れた後の生活が不安だと思う。

- * 報酬の低さや不安定な雇用状況・処遇の厳しさが有り身分保障が不十分のため、若い資格保持者が定着しない。
- * 聴覚障がい者センター（設置・派遣を担う）とは別に社会福祉協議会に手話通訳者が設置されていることは良いが、専門職としての正当な評価はなく、30年以上非正規雇用のままで昇給もない。
- * 正規雇用され、長く設置手話通訳者として働ける環境が必要であると思う。
- * 非正規雇用だと制度、企画立案、事業への意見がほぼ反映されなく、意見を求められることもない。ソーシャルワーク面で要求されるが、制度に関して踏み込めない。

3. 設置日数・時間

- * 月に7時間では、1週間に1度で、1.5～2時間のみの勤務となり、聴覚障害者が利用したくても利用できない日が多くあり、来所者が少なくなる悪循環。
- * 9時～17時、切れ目のない設置。
- * できる範囲でという雇用側の理解はあるが、勤務時間内外、休日（祝日）、夜間を問わず、対応しなければならない。

4. 業務内容・役割・業務量

- * 「手話ができる事務員」として見られ、手話通訳よりも他の職員から依頼される雑用や事務補助を優先せざるをえないような雰囲気がある。
- * 利用者の高齢化に伴い、介護保険サービスや高齢者の相談機関等と連携を図るケースが増えている。言語の通訳にとどまらず、利用者の生活の質の向上を念頭に置いて業務に当たっている。
- * 休日にも緊急の対応をすることもあり、常に緊張感がある。
- * 手話通訳や聴覚障害者に関するだけでなく、派遣コーディネート、講座運営、相談支援、条例の周知など仕事の幅が広く、負担が大きいように思う。

5. 業務の専門性

- * 正規職員採用の条件として、きこえない人への支援に差が出ないよう、手話通訳士または手話通訳者の有資格者を雇用すべきだと思う。手話で会話できることと、手話通訳ができることは違う。
- * ボランティアのイメージをなくし、専門性をうち出すためには、他の資格と同じように有料で養成し、資格を取得してもらい設置する。
- * 都道府県単位の情報提供施設と市町村の設置手話通訳者との連携・共働。
- * 行政は、対人援助スキルを身につけた正規雇用の手話通訳者が複数名で対応できるようになれば良いと思う。
- * 設置手話通訳者への設置の役割、福祉制度、コーディネートスキル、相談支援の対応など研修の機会がない。研修参加を義務化してほしい。

6. 配置人数

- * 病気やケガ等で長期休むことも想定される。また、会議や外勤もある。継続支援のために設置手話通訳者の不在を補う、複数（2人）での設置手話通訳者を希望する。
- * 複人数配置で助言や指導できればよいが、1箇所につき、1人勤務のため人材育成に繋がりにくい。
- * 設置手話通訳者が出かけてしまっている際にろう者が来庁する機会が多々ある。手話ができる職員は他にはいないため、再度聴覚障害者に来庁してもらっている現状。

7. 関係者の理解

- * 設置制度に対する組織の位置付け、認識等が、上司の考え方や状況によりその都度変わるので働きにくい。本業にしわよせがくる。理解がない職員が上司になると、今までできていたこともできなくなる可能性がある。
- * 設置手話通訳者としてできる事、できない事の区別をはっきりさせる事が望ましい。正規雇用になれば、何でも解決できるわけではない。
- * そもそも設置の役割が何か、というところが薄れてきている印象。周囲の理解は、(手話通訳は)単なる言語変換をするのが仕事と思っている。
- * 業務が限定している。業務が限定されているので庁内職員との仕事を通しての交流がない。協働することで、手話通訳や制度の理解が広がると思う。

8. 設置制度の周知

- * クレジットカード会社への問い合わせで、「電話リレーサービス以外対応できない」と言われたことがある。設置手話通訳者の認知度の問題なのか。周知方法にも課題を感じる。
- * 若い世代の利用がほとんどなく、手話通訳不要と考えているのか、手話通訳なしでも困っていないのか心配。
- * ろう者の方で、設置手話通訳者がいることを知らないケースが多く、利用がない。

9. 設置状況の格差

- * 地域に合った制度、県で統一というのはカバーできない面がある。
- * 設置手話通訳者としての立場や仕事内容を全国で統一して欲しい。職場によって内容は異なると思うが、手話通訳以外の業務がメインになっているのは本末転倒のような気がする。
- * 設置の手話通訳者が正規雇用されている自治体は少ない。全ての設置手話通訳者を福祉専門職として正規雇用とし安定、安心した環境にすべきだと思う。
- * 各市町村の予算の違いがあるので、多少は仕方ないと思うが、設置手話通訳者の待遇が大きく違うのは問題。きちんと統一された形態にするべきと思う。

10. 人手不足・人材難・後継者問題

- * 「手話通訳者」になるまでの研修(学習・時間)や試験、個人の努力や費用負担、休日を利用した自主研鑽など、負担のかかる現状では、設置手話通訳者のなり手がなくなる。
- * 設置を担える手話通訳者の不足。雇用安定や身分保障が整わない、手話通訳者の社会的地位や認知が低いことで、専門職としての身分保障がまだ十分とはいえない。地域生活支援事業のため市町村の裁量によるので確立しない。
- * 設置手話通訳者を多世代複数名正規職員として雇用することにより、若い人への就労の確保や適切なOJTができると思う。

11. その他

- * 遠隔はやはり使いにくいという声が多い。人がいてコミュニケーションができるということを考慮すべき。
- * いろいろな制度や法律が整備されてきたので、これからは行政だけが意思疎通支援事業を担うのではなく、それぞれの企業等が合理的配慮を担うようになっていくと思う。
- * 制度の大前提は対象者(聴障者、聴者、登録手話通訳者)の全ての人権保障であるが、多くが1人職場女性、手話通訳技術や専門知識のレベルは問われておらず条件が未整備。これでは設置された本人を含め、

全ての人の人権保障および、各種制度、法令に則った福祉は期待できない。

* 意思疎通支援事業として設置は重要だが、利用状況・ニーズに合わせた遠隔使用という考え方もあって良いと思う。

(3)手話通訳者の派遣について

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21.6%、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせると74.0%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75.5%で最も多く、次いで「派遣単価の見直しが必要」が51.0%、「派遣対象・範囲が限られている」が40.4%である(表4-6)。

自由記述では「手話通訳者の高年齢化・若い手話通訳者の養成」が104人と最も多く、「人手・人材不足」が97人、「派遣対象・範囲等」は92人となっている。「人手・人材不足」の例として、実質的な人数不足もある上に、きこえない人、きこえにくい人だけでなくきこえる人からでも、手話通訳が必要な場合は派遣申請ができるようになれば良いといった意見があった。また、手話施策推進法の施行もあり、派遣対象、範囲を広げ趣味や生きがいなどにも派遣するべきではないかという意見も多かった一方、合理的配慮のもと逆に派遣が行われない状況を危惧する意見も見られた。

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		2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
そう思う	30	2.4%	44	2.9%	48	3.4%
ややそう思う	188	14.9%	273	17.8%	260	18.2%
あまりそう思わない	691	54.8%	890	57.9%	823	57.7%
そう思わない	311	24.6%	275	17.9%	232	16.3%
無回答	42	3.3%	55	3.6%	64	4.5%

表4-6 どのような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		2025年 n=1,055	
	人数(人)	割合(%)	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%	426	40.4%
派遣事業の予算が十分ではない	385	38.4%	351	30.1%	310	29.4%
手話通訳者の人数が十分ではない	759	75.7%	843	72.4%	797	75.5%
派遣単価の見直しが必要	477	47.6%	531	45.6%	538	51.0%
その他	84	8.4%	117	10.0%	95	9.0%

*「あまりそう思わない」「そう思わない」の人数に対する割合

「派遣制度」自由記述内容別件数(人)

	重複記述あり
1. 人手・人材不足	97
2. 報酬・派遣単価・交通費	88
3. 平日昼間の手話通訳派遣	51
4. 手話通訳者の高齢化・若い手話通訳者の養成	104
5. 手話通訳者の収入・身分保障	42
6. 手話通訳者の研修	55
7. 関係者の理解・周知・啓発	39
8. 派遣対象・範囲等	92
9. 広域派遣	4
10. 派遣コーディネート	62
11. その他制度のあり方	71
12. その他	113
自由記述記入者数	488

【自由記述より抜粋】

1. 人手・人材不足

- * 登録手話通訳者が足りないが、なかなか増えない。増やすことが急務。活動していない登録手話通訳者もいる。
- * 若い手話通訳者、男性の手話通訳者が不足している。
- * 手話通訳件数が日や月によって偏りがあり、常に需要があるわけではないが、依頼が数件重なると手話通訳者が足りなくなってしまう。
- * 登録手話通訳者の半分は手話奉仕員(統一試験合格者ではない)である。有資格者を増やさないといけない。

2. 報酬、派遣単価、交通費

- * 言語通訳として、賃金アップ、単価の見直しが必要。給料があがらない限り良い人材は集まらない。
- * 土日、祝日、夜間でも派遣料が変わらない。増額が必要。
- * 手話通訳者自身がボランティアではないという意識を持つためにも、きちんと時給とするべきであり、所得税の対象であるべきだと思う。
- * 手話通訳の事前準備の時間、報告書を書く時間も手話通訳時間に含めるべき。移動時間、旅費も支給されるべき。
- * 突然のキャンセルなど常識を超える場合は依頼者の費用負担などを考えてもよいのではないかと思う。

3. 平日昼間の手話通訳派遣

- * 兼業の手話通訳者が多いので、平日昼間に活動できる手話通訳者が足りない。
- * 派遣よりも設置手話通訳者を増やさなければ、平日昼間の手話通訳が滞る。

4. 手話通訳者の高齢化・若い手話通訳者の養成

- * 登録手話通訳者の高齢化。
- * 小中学校で手話の授業をし、子どもの頃から手話に触れてほしい。それで興味を持った人には大人に

なっても続けてほしい。

- * 良い人材が必要なら良い条件が必要だと思う。社会が多様化しているので、それに合わせて多様な人材が必要になると思われる。

5. 手話通訳者の収入・身分保障

- * 料金設定の基準や指針について全国的に通用する、信頼できるものを提示できると良い。それがないので地域差が生まれ、それがこの業界への不信感につながるのではないか。
- * 登録手話通訳者の場合、賃金や身分保障がない。雇用契約を結んでいないので市町村（派遣側）に非があった場合の通院にも労災が適用されない。
- * 手話通訳が専門職（職業）として確立され、社会的地位もあがれば若い人も増えると思う。
- * 手話通訳の待遇改善。派遣ではなく雇用を前提とした養成、派遣事業の見直しが必要だと思う。

6. 手話通訳者の研修

- * 統一試験合格者でも即戦力にならない。トレーナー制度を導入し、現場で先輩から教わるのが大切。
- * 研修やケース会議が不足している。登録後は本人任せなので、技術面、倫理面ともに手話通訳者によって差が大きい。研修受講を義務化してほしい。
- * 専門的分野に対応できる知識獲得は通訳者個人の努力によるところが大きい。勉強会で得意分野を各自が見つけ知識を積み重ね、手話通訳に生かされるといい。

7. 関係者の理解・周知・啓発

- * 派遣制度の啓発が充分ではなく、利用者が充分に利用できず、生活の質の向上につながっていないと感じる。
- * 聴覚障害者自身もきこえる人も派遣制度を理解していない人が多すぎる。教育機関や行政機関による啓発が必要と考える。

8. 派遣対象・範囲等

- * 派遣対象、範囲が限られていないからこそ、対象者に手話通訳者を自由に使われていると感じる時がある。
- * 手話施策推進法に見合った派遣範囲の拡がりが必要だと思う。例えば、趣味などの文化活動、法事、学校、塾など。
- * きこえない人だけでなくきこえる人からでも、手話通訳が必要な場合は派遣申請ができるようになれば良い。
- * 派遣範囲に当てはまらないものは合理的配慮を求めていくという考え方だが、交渉の結果認められなかった場合は公費派遣として認めてほしい。

9. 広域派遣

- * 利用地派遣を全国で行うべきで、予算は国費からが望ましい。
- * 広域派遣を利用する際に、地域によって条件、派遣範囲に差があるために派遣できない問題も起こっている。
- * 派遣費が市町村より県の方が安い場合に交渉しにくい。

10. 派遣コーディネーター

- * 手話通訳派遣で知った聴覚障害者の問題について相談する機関がなく、問題の解決につながらない。ろ

うあ者相談員制度があれば良い。

- * 手話通訳者を選べるほど人数がいない、しがらみがある、など適材適所ができない。平等に依頼がこない。
- * 手話通訳者の指名がある。逆にろう者の方から手話通訳者を指名できるようにしてほしい(特に病院など)という意見もある。
- * コーディネータが手話のこと、手話通訳のこと、ろう文化を知らない人が担当しているところもある。
- * 他の福祉サービスと同様に行政機関が事業所を認可し、利用者が各事業所と契約する仕組みへの変換をすべきではないか。市町村単位で運用するのは不可能だと思う。

11. その他制度のあり方

- * まず専門職として正規職員として手話通訳者を設置して、足りない分を派遣で補う形が必要ではないか。派遣(有償ボランティア)に頼っている、いつまでもろう者の不安は消えない。
- * 意思疎通支援事業は、県や市が行うものではなく国が一律に国庫より謝金を支払うべきと考える。万人に必要な手話通訳なので地域派遣で要綱や謝金の格差があってはならない。
- * 若い人からは「手話通訳派遣以外の方法を使う」(遠隔手話通訳や電話リレーサービス、文字化など)という声がある。派遣制度の転換期なのではないか。
- * 派遣ではなく必要な場所に雇用される必要がある。合理的配慮の義務は派遣依頼して派遣費を払えばよいのではなく「雇用の義務」「雇用された手話通訳者を配置する義務」であってほしい。

12. その他

- * 有資格者が登録せずフリーランスとして活動している人もいて、その人を使うろう者もいる。手話通訳制度が曖昧になっている。
- * 若い人たちは正規雇用を求めている。ダブルワークを希望する人が多い。
- * 利用者の高齢化に伴い、通院、入院、介護保険サービスの利用(デイサービス・訪問看護等)が増え、派遣件数が増加しているが、将来的には依頼が減少すると予測される。
- * 派遣される手話通訳者は、言語変換技術のみでなく対人援助技術が必要となるが、その必要性に気付けない人が多い。
- * 手話通訳者が一般企業等に勤めていても必要なときに手話通訳対応できるような形が理想。

(4)手話通訳士・手話通訳者の資格について

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43.4%、「あまりそう思わない」「そう思わない」は49.3%となり、5年前と割合はほぼ変わらない。

自由記述では、「国家資格化」が160人と最も多く、「資格制度、手話通訳士・者の違い」が117人、「試験制度」が106人となっている。

「国家資格化」では、手話通訳士を国家資格にしてほしいという意見が特に多く、その理由として国家資格となれば正規職員として採用されやすくなる、給与も保障されるなど、国家資格化によって身分保障の改善につながるといったものが挙げられた。

「資格制度、手話通訳士・者の違い」については、手話通訳士の数が足りない為、手話通訳者の資格で対応している。手話通訳士と手話通訳者の派遣費の差がないなど、地域によって扱いに差が出ているなどの意見があった。

「試験制度」については、手話通訳者全国統一試験よりも、手話通訳技能認定試験の試験方法について

の意見が多い。受験会場までの交通費、宿泊費、受験料が高いなど、受験生の負担が大きく、受験会場を年によって変えてほしいなど提案もあった。実技試験では、実際に派遣されるときは派遣内容を知らされている為、試験でもテーマを事前に公表してほしいという意見があった。その他の「試験制度」に関するものとして、手話通訳者全国统一試験が導入されていない地域から導入している地域に転居した際の資格の扱いが違うため統一してほしいという意見があった。

他に「現任研修、更新制度」の記載では、手話通訳士に対する更新制度を求める意見があった。

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		2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
そう思う	153	12.1%	133	8.7%	177	12.4%
ややそう思う	425	33.7%	531	34.5%	443	31.0%
あまりそう思わない	394	31.2%	562	36.6%	538	37.7%
そう思わない	179	14.2%	190	12.4%	166	11.6%
無回答	111	8.8%	121	7.9%	103	7.2%

「資格制度」自由記述内容別件数(人)

重複記述あり

1. 専門的な認定制度の創設	8
2. 試験制度	106
3. 国家資格化	160
4. 手話通訳士・者の養成	44
5. 手話通訳技術	31
6. 手話通訳士・者の論理	13
7. 手話通訳士・者の身分保障	49
8. 現任研修、更新制度	51
9. 資格制度、手話通訳士・者の違い	117
10. 手話通訳士・者の認知度	21
自由記述記入者数	593

【自由記述より抜粋】

1. 専門的な認定制度の創設

* 専門分野別の手話通訳資格制度が必要。手話通訳士を整備して、一定規模の医療機関への配置の義務化や「国家資格＋手話通訳専門資格」が評価される仕組みが望ましい。

2. 試験制度

* 手話通訳士試験および手話通訳者統一試験について、年数を重ね定着してきたことは評価したい。一方で、受験者の負担や制度上の課題も多く、今後の継続的な発展のためには見直しが必要であるとする。

* 限られた地域での試験実施となっており、地方からの受験者は多額の交通費・宿泊費を負担せざるを得ない。特に北海道・東北地方などでは負担が過重である。試験会場を各都道府県での持ち回り開催とする、または少なくとも学科試験については都道府県単位での実施を検討してほしい。あわせて受験料の引き下げを要望する。

* 年1回のみの試験実施についても見直しが必要である。半年に1回など、受験機会を増やすことで人材確保につながると考える。

- * 試験内容については、筆記試験が実際の手話通訳業務とかけ離れている点、実技試験が過度に難化している点に疑問を感じている。実技試験については、テーマや想定場面を事前に公表すべきである。実際の現場では内容が不明なまま派遣されることはなく、試験方法との乖離を感じる。
- * 合格基準についても再検討が必要である。手話通訳技術のみならず、状況判断能力、事前準備の姿勢なども含めて評価する仕組みが望ましい。また、学科または実技のいずれかに合格した場合、翌年は該当科目を免除する制度を導入してほしい。
- * 合格者数を増やすために基準を安易に下げることには反対である。厳しい試験であるからこそ資格の価値が保たれ、「ろう者に伝わる手話通訳」ができる人材が育つと考える。
- * 手話通訳士試験の受験資格については、「20歳以上」という年齢要件のみでよいのか疑問がある。十分な教育や実践経験を踏まえた制度設計が必要ではないか。
- * 地域独自試験を廃止し、全国で統一された制度とする必要がある。転居のたびに再試験を求められる体制は、資格制度として確立していると言い難い。国家資格化を視野に入れるのであれば、合格基準・出題内容の安定、基準の明確化が不可欠である。
- * 資格取得が困難すぎる現状が続けば、手話通訳者の高年齢化が進み、将来的に人材不足を招くことは避けられない。統一試験と手話通訳士試験が連動し、実績が活かされる制度設計への改善を強く望む。
- * 県の手話通訳者養成講座受講者しか統一試験を受験できない等々の制約が多く、だれでも統一試験を受けられるようにすべき。

3. 国家資格化

- * 手話通訳をボランティアの延長ではなく、専門的な知識を要する「職業」として確立させるべき。手話施策推進法を機に、身分保障を確かなものにする必要がある。
- * 国家資格でないことが、正規雇用に繋がりにくい一因である。国家資格になれば、身分が安定し、正規職員として働ける場所が増える。
- * 手話通訳資格が安定した職業として認められるようになれば、将来の展望が開け、若い世代の手話通訳士が増えていくことが期待できる。
- * 男性のなり手を増やすためには、給与保障をしっかりとさせ、家計を維持できる職業にする必要がある。
- * 女性が資格を活かし、手話通訳を主な仕事として継続できる環境を整えることで、現職の手話通訳者もより活動しやすくなる。
- * 「手話通訳士」を国家資格とした上で、行政機関への設置を法的な義務にすべきである。手話通訳士と手話通訳者の資格の差も明確に定義する必要がある。
- * 手話通訳資格が専門職として正當に評価されない現状を改善してほしい。
- * 誰でも受けられる試験ではなく、奉仕員から養成講座、県の資格取得というステップを踏むなど、国家資格に相応しいカリキュラムが必要。
- * ろう者自身も「士＝国家資格」と思っていることが多い。社会的な見方を変えるためにも、実態と資格の公的な位置づけを一致させるべき。
- * 技術保証の不十分さなのか、認定の難しさなのか、なぜ今も国家資格にならないのかという現状の理由を知りたい。
- * 国家資格化によって社会の目が変わる一方で、自分たちの技術や知識がその基準に追いついていかなければならないという懸念もある。
- * 国家資格化が進む際も、現在の「手話通訳者」の区分はなくさず、報酬に差があっても「手話通訳者」として活動できる仕組みを残してほしい。

4. 手話通訳士・者の養成

- * 手話通訳士の試験内容は難化している一方で、そこに達するための教育方法が確立されていない、医療・司法・学術などの専門分野を担当できる手話通訳者を育てるための講義や研修機会を拡充する必要がある、大学や専門機関においてプロを育てるためのカリキュラムの義務化や改革が必要。
- * 現在はサークル経験がないまま養成講座へ進むなど、実力が伴わないまま先へ進んでしまうケースも見受けられるため、演習や現場実習を重視し、実力をつけるための条件設定を検討すべきだ。オンライン授業の活用や全国各都道府県での養成事業開催など、学びの場が必要だ。
- * 手話通訳者の養成については、市町村や地域によって意識の差や格差が大きく、地域だけで努力してもなかなか手話通訳者が増えない為、行政や企業が金銭面や学術面での補助があれば良いと思う。

5. 手話通訳技術

- * 資格を取得していても現場で即戦力とならないケースや、習得技術と実践の差が大きいことがある。単なる技術習得に留まらず、対人援助技術やコミュニケーション能力、ろう文化への理解が必要だと思う。

6. 手話通訳士・者の倫理

- * 手話通訳者の中には、守秘義務を軽く考えていたり、手話通訳者同士のチームワーク、社会的マナーが欠落されている方を見かける事がある。自己反省をする為にも技術研修だけでなく、マナー違反の実例なども含めた学びの場があればありがたいと思う。
- * 学習開始時期、資格取得時期によって、そもそもの手話通訳に関する考え方が異なる。古い人は「お世話型」の考えがつよく福祉寄り。「言語」としての手話であるなら文化的な橋渡しが必要。

7. 手話通訳士・者の身分保障

- * 現状では難度の高い資格でありながら、身分保障や給与等の待遇面が他の国家資格に比べて大きく劣っている。やりがいがあっても「生活ができるだけの収入」を得ることが困難なため、若年層や男性などの担い手の確保ができない。

8. 現任研修、更新制度

- * 資格取得後の技術レベルには大きな個人差があり、現任研修制度を充実させるべき。

9. 資格制度、手話通訳士・者の違い

- * 言語通訳の資格そのものが制度化されている意義は大きい。資格取得までの養成課程、資格取得後の進路を考えると、制度に課題があるのではないかと思うことがある。
- * 高い専門性を求められる「手話通訳士」であっても、現場での報酬や単価が「手話通訳者」と同じである。手話通訳士と手話通訳者の違いが曖昧なため、一般の人に伝わりにくい。
- * 手話通訳士の数が地域によって少ないため、手話通訳者では対応しきれない内容まで手話通訳者が行っている。
- * 行政や公的機関への設置公募において「手話通訳士または手話通訳者」と一括りにされており、「手話通訳士」を必須とするなどの格差が設けられていない。
- * 地域の聴覚障害者協会で設置手話通訳を担う者には、手話通訳士資格を持っていることが望ましいとの意見がある。しかし、業務上、手話通訳士・手話通訳者の資格の区別は特になく、一般の手話通訳者にとって意味があるのか？
- * 資格を取ってから現場に向かうことになるが、その前の経験を積む場がほしいと個人的には思った。

10. 手話通訳士・者の認知度

- * 専門的な知識、資格であるにもかかわらずボランティアと見られ、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士のような知名度がない。社会に浸透を図る必要があると思う。
- * 「手話通訳をする人のことを手話通訳士という」という捉え方をする人が、時折見受けられ、正しい認知や、理解の社会への浸透が課題だと思う。

(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42.1%、「あまりそう思わない」「そう思わない」を合わせると50.8%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173人と最も多く、「関係者の理解」は96人、「雇用形態・労働条件」が94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、手話通訳に関する業務とその他の事務作業のバランスがとれず負担が大きいとの意見が多い。職場の上司や同僚に手話通訳や聴覚障害者の対応について理解してもらえず、手話業務のみならず障害者関連業務についての全庁的な理解不足という意見もあった。業務の専門性では、手話通訳技術だけでなく派遣のコーディネーターに関する知識や、相談業務の資格や研修は受けていないが、相談された内容によりつなぐ場がないという意見もあった。雇用形態については、単年度での契約では継続する見通しが持てないことや、給与、業務上の権限等について制限されることが多いため正規職員化を求める意見が多かった。

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		2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
そう思う	63	5.0%	110	7.2%	115	8.1%
ややそう思う	316	25.0%	530	34.5%	485	34.0%
あまりそう思わない	507	40.2%	634	41.2%	540	37.8%
そう思わない	297	23.5%	162	10.5%	186	13.0%
無回答	79	6.3%	101	6.6%	101	7.1%

「手話通訳業務」自由記述内容別件数(人)

重複記述あり

1. 雇用形態・労働条件	94
2. 業務内容・役割・業務量	173
3. 業務の専門性	73
4. 配置人数	91
5. 関係者の理解	96
6. 人手不足・人材難・後継者問題	73
7. その他	51
自由記述記入者数	555

【自由記述より抜粋】

1. 雇用形態・労働条件

- * 手話通訳で働く者が、全国同じ条件で働ければいいのに。
- * 所得が低い、単年の契約と生活に対する不安が解消されない。その次に業務についての話になる。

- * 正規職員化して欲しい。福利厚生は正規職員との差が大きい。
- * 他の業種と比べると賃金が安く、将来この世界を目指す人がいなくなるのでは？と危惧している。
- * 手話通訳という仕事が軽んじられている。(みんな、手話通訳という業務を知らないし、仕方がないと思うが)それが待遇に垣間見える。正規雇用が当然になると良い。
- * 会計年度任用職員のままでは、身分が不安定でできる仕事も限られてしまう。きこえない人の相談内容も複雑化してきているし自分で進めたくとも自由にできない。今はきこえない人の高齢化も進み、介護の問題が多く出てきている。手話通訳の正規職員化が待ちどおしい。
- * 正規職員が行うべきと思う業務(企画、環境整備など)をパートである会計年度任用職員が担っているのは荷が重すぎる。

2. 業務内容・役割・業務量

- * 派遣依頼件数、増えていく業務量、ニーズに対し、コーディネータ人数がとても足りない。1人のコーディネータに対し、複数の業務が課せられ、その人が派遣現場に行ってしまうと、その間は業務がストップしてしまう。
- * 窓口で対応している難しいケースなどでは区役所内外で、設置手話通訳者が同行できると良い。現状は自由に動けずもどかしい。地域の登録手話通訳者にも大きな負担をかけている。
- * 業務量が多い。事務作業に加え、緊急時の手話通訳・電話・遠隔手話通訳対応に追われ、講演会の手話通訳資料を読む時間がない。講座の講師も担当すると、自宅で資料を読む時間もなく、休みの日も業務(手話通訳)に関する事をしなければならない。
- * 手話通訳・事務・手話指導などマルチタスクをこなしながらの業務は負担が大きい。
- * 勤務時間が短い為、訪問等(独居ろう者)ができない。窓口の相談、代理電話等のみで、派遣業務に関われない(雇用場所と業務担当課が違う)。ろう者の支援が思うようにできていない。
- * 関係機関との連携(例. 地域包括支援センター、病院の地域連携室、その他、保健師、民生委員など)を積極的にとっていくことが必要。設置・登録手話通訳者が加わってケース会議がもてるようになるとよいと思う。
- * 地域のろう者が相談に来やすいようにしたいと思っているが、高齢者は、市役所まで来るのが大変なので、支所でも手話通訳が受けられるようタブレットを利用した遠隔手話通訳などもできると良い。やろうと試したことはあったが、支所では、やはりまだ手話通訳への理解がなく、進まなかった。

3. 業務の専門性

- * 派遣コーディネータやスーパーバイザーの役割を設置手話通訳者に集約してはどうかと考える。手話や手話通訳のことを知らない人がコーディネートをしているのは不適切で、スムーズではない。適切な助言も得られないのが現状。
- * 相談業務も行うので、手話ができるだけではダメ。いろいろな知識が必要なので、とても難しい。
- * 手話通訳業務がソーシャルワーク業務であることが共通認識されていないように感じる。今の職場は、記録の大切さがおろそかになっており、ろう者支援の拡充以前の課題がある。設置手話通訳者は聴覚障害支援のスペシャリストでもあることを自負し、ろう者以外の聴覚障害者への対応もできるだけ丁寧に行っているが、まったくロールモデルとして認識してもらえない。
- * 相談業務の資格や研修は受けていないが、相談された内容によりつなぐ場がなく、話を聞くだけ、という状況になることもある
- * 手話通訳業務の特殊性から、本質的な相談をできる人がいない。手話(通訳)関係者と行政のはざまで板ばさみに苦しむことが多い。実質的な1人職場だと思う。

4. 配置人数

- * 担当が1人だから、業務がおいつかず、やりたいこと(手話通訳者の技術向上や制度の周知等)ができていない。
- * 手話通訳者が1人なので業務について1人でかかえてしまいがちになる。複数人になると精神的負担が軽減すると思うし、休みの時や、庁外通訳の時に、手話通訳者が不在になることがなくなると思う。
- * 1人職場で、同僚の理解はあるものの、同じ立場での話はできない。こちらが教える、広める、役割になってしまい、自分の学びのためには勤務場所の外の集団に求めるしかない。周りの保健師やケースワーカーを見ていると相談しながら仕事ができうらやましい。
- * 常時2人体制を希望。
- * 2人体制なので、2人とも手話通訳に出たり、片方が休みでもう1人が手話通訳に出るなどがあると窓口は手話通訳不在となる。各市3人体制ができると良いと思う。

5. 関係者の理解

- * 職員の理解。手話業務のみならず障害者関連業務についての全庁的な理解不足。
- * 今まで担ってきた設置手話通訳者や手話相談員(ろう)が培ってきた聴覚障害者理解、手話の必要性、手話通訳者の役割について、少しずつ、しっかり職場の職員に伝わってきていると感じる。また、地域のろう者・手話通訳者団体も区の懇談会等を通し、意見を出しやすくなっている。
- * 勤務以外の場所(役所その他課等)での手話通訳許可がなかなか出ない。聴覚障害者への理解がないまま判断されているような気がする。数年単位で異動になる職員への啓発も含め、手話通訳の必要性をもっと認識してもらえたらと思う。
- * 窓口に来たろう者の対応が、その場限りの対応で、他の機関に繋ぐ等は派遣業務ではないため、仕事の範囲外、と取られてしまう。十分な対応ができていないと感じる(派遣事業担当課に在籍のため)。
- * 手話言語や手話通訳者への理解が少しずつ進んでいるようには感じるが、まだまだ厳しい状況だと思う。制度上、手話通訳者が奉仕員(ボランティア)を発端にしていることもあり、限られた予算の中で、ろう者という少数言語者に対する費用対効果を問われて、手話通訳単価を上げたり、手話指導者の単価を上げることが厳しいと感じている。理解には時間がかかるがあきらめずにやっていきたい。但し、自分もいつまで勤められるかわからないので、後任探しを始めなければならないと思っている。
- * 職員内でも聴覚障害者、手話の理解がまだまだ進んでいないと感じる。職場の方々がもう少し聴覚障害者を特別扱いしたり、避けないような環境作りが必要だと感じる。
- * 組織が大きすぎて、職場内に手話通訳者がいることを知らない職員が多い。また、自分の係内の職員たちにも、もっと手話への興味をもってほしいが、それぞれの業務が忙しいためか話をする機会がほとんどない。関心をもってもらうためになにか発信方法がないか、模索中。
- * きこえない人の生活と権利を守る仕事が、あまりにも軽んじられている。一人でも手話通訳者がいれば、派遣事業が回ると思っている。

6. 人手不足・人材難・後継者問題

- * 担い手、後継者がいない、職員の平均年齢が高く夢がない。
- * 若手の手話通訳者にバトンタッチすべき時期にきている。
- * 県内の設置手話通訳者が高齢になってきているので次の世代の方が育ってほしいが、なかなかみつからないのも心配であり、どこの市町も悩んでいる。
- * 人手不足。一人業務のため、その人が休むと、その仕事はまわらない。誰も分からない。
- * やめたくても人材がいないのでやめられない。職業選択の自由がうばわれている感じ。5年後には多くの手話通訳者が引退する見込み。自治体単位ではなく広域での実施の検討を始める必要があると感じ

るが、取り組む余裕がない。

7. その他

- * 手話通訳依頼が少ないので何とも言えないが、広域や公立病院での雇用を考えるべきだと思う。
- * 手話普及のためにもう少し何か企画が必要ではないかと思うが、まだ自分にその実力と余裕がない。多分予算もない。
- * IT化が進み、手話通訳がなくても手続きができることが増え、ろう者が手話通訳者を求めない環境が増えてきたと感じる。それでも、手話通訳に入らせていただいた時に「ありがとう」と言ってもらえることがある。ろう者が気軽に手話通訳をお願いしたり、相談したりする環境が整っていないと感じるが、どうすれば良いのかと悩んでいる。

(6)社会的に解決すべき問題

「社会的に解決すべき問題」についての自由記述では、総括表「社会的に解決すべき問題」項目別記載者数(人)が示すように480人から記述があった。その記述内容は表記の12項目に分類できた。項目別件数では、最も多いのが「手話通訳への理解・社会的認知」83件、次に多いのが「手話通訳制度」72件、3番目が「手話通訳者の身分保障・職業としての確立」70件、この3項目が多数をしめている。

「手話通訳への理解・社会的認知」では、手話施策推進法の制定やデフリンピック等で「手話」は広がりを見せているが「手話通訳」の認知度が低く、手話通訳者の社会的立場が低いことを手話通訳者だけでなくきこえない人、きこえにくい人も一緒に考えていく必要があるという記述が寄せられていた。

「手話通訳制度」では、いまだに市町の地域差が大きくボランティアと間違われることが多くあるという記述や、手話通訳制度をもっと周知し事業所などで積極的に活用するなどの記述が寄せられている。「手話通訳者の身分保障・職業としての確立」では、手話通訳で生計が成り立つ仕事として確立することが命題と思っている記述や、手話通訳の労働者としての位置づけがないと職業選択につなげられないとの記述が寄せられた。

以上3項目のほか「きこえない人、きこえにくい人への対応、ろう教育」「手話施策推進法・障害者差別解消法・手話言語条例等(手話の広まり)」「手話通訳者養成、研修」「若年層の養成・働く場所」の項目にも、傾聴すべき声が多く寄せられている。特に若年層の養成では、若年層に対する手話通訳者養成のアプローチが必要との記述が寄せられた。

「社会的に解決すべき問題」自由記述内容別件数(人)

	重複記述あり
1. 手話通訳者の身分保障、職業としての確立	70
2. 手話通訳への理解、社会的認知(健康問題を含む)	83
3. 手話通訳者養成、研修	42
4. 手話通訳者の資質、通訳技術(専門性を含む)	37
5. 手話活動・ろう運動	14
6. 手話施策推進法・障害者差別解消法・手話言語条例等(手話の広まり)	45
7. 公共の場には手話通訳を	5
8. きこえない人、きこえにくい人への対応、ろう教育	57
9. 資格制度	15
10. 手話通訳制度	72
11. 若年層の養成・働く場所	34
12. その他	11
自由記述記入者数	480

【自由記述より抜粋】

1. 手話通訳者の身分保障、職業としての確立

- * 専門職として身分保障、収入保障がされ、あこがれの職業になり「私も手話通訳者になりたい」と思う人がたくさんになってほしい。奉仕員養成、手話通訳養成と講習会は整ってきたがきこえない人との関わりが減ってしまったように思う。余裕のない社会の中でどうしていけばよいのかみんな考えていきたいと思う。
- * 手話施策推進法が制定されたことで、手話通訳士(者)の社会的な認知、地位がどれほど向上していくのか。専門職として、きちんと評価され、処遇されるきっかけになればと思うし、それによって従事しようと思う人も増えることにつながると思う。職としてしっかり確立されてこそ、言語としての位置づけも確固たるものとなり得るのだと思う。
- * 手話通訳制度全体としても専門性に見合った雇用・報酬体系が全国的に確立されていないことが問題。社会全体で「情報保障」を支える仕組みとして手話通訳者の職業的安定を保障する制度整備と行政・市民の理解促進が求められる。
- * 手話通訳者の身分保障が進んでいない。昔からのボランティアの精神が強くなかなか進まないが、きちんとした給料をもらえる仕事として確立し、環境を整備する必要がある。今後、若い人が手話通訳を目指せるように。
- * 手話通訳だけで、生活できるようになれば良いと思う。手話やろう者の生活、きこえのことなどが(について)広がってほしい。そのために私もできることから頑張りたい。
- * 手話通訳者を労働者として位置付け、地位を示すことで職業選択につなげられるのだと思う。多職種に加わり、意見が言えるようにしたい。現状では弱い立ち位置である。

2. 手話通訳への理解、社会的認知(健康問題を含む)

- * 手話通訳の必要性や内容をもっと社会に周知してほしい。ろう者の方々も、もっと制度を利用してほしい(手話通訳者をもっと信頼してほしい)。手話に関する法律ができて、国からの補助金が増えなければ、県も市町村も動かない。
- * 前と比べて手話を目にする機会がどんどん増え、法も制定され手話通訳者の活躍が期待される。でも地

域のろう者に対する社会の理解は変わりなく思う。TVドラマなどを見て手話を勉強したいと思う人が多いのはいい事だが、結局自分のために勉強する。ろう者の支援がしたいから手話を習得したい人が、もっと増えてほしいと思う。ろう者に対する社会の理解(ろう文化やマナーが違うことなど)が普及されるよう自分も努めたい。

- * 手話通訳者が増えない中での高年齢化をとてども危惧している。まだ、ボランティアという考え方が残っているように感じる。現在のような、いつ派遣があるか分からない状況では、職業として成り立たないし、本業があるので派遣を受けてくれる手話通訳者の確保が難しい。外国のようにきちんと専門的に学び、職業として働くことができるようになれば、手話通訳を目指す若い人が増えるのかなと思う。
- * 社会のなかでは、手話通訳に関する知識、理解はまだまだろう者にも、きこえる人にも手話通訳が必要である事を啓発する必要がある。
- * まだまだ手話通訳の業務の認知度は低いと思う。手話に関する法律はできてきても、それを支援している手話通訳者の社会的立場は低い。制度的にももっと待遇を良くしないと人は増えない。ボランティア精神にたよるやり方は止めなければいけないと思う。
- * 手話通訳に限らず、日本の福祉は人の善意が前提にあり、職業として成り立ちづらい現状があると感じる。手話通訳者の地位向上について語る際に、他の福祉業務の人たちとつながりながら、全体で向上していけるような取り組みができれば良いのかもしれない。

3. 手話通訳者養成、研修

- * 法律ができて良くなるのか？と思ったらむしろ後退していた。残念ながら年齢的にもう動けなくなってきた。手話通訳をおりても一人の人としてろう者とは関わっていきたい。養成担当ができる講師の養成。その為十分な予算化。せつかくの言語法をもっと地域に拡める取り組みがしたい。
- * 手話通訳養成制度について、受講者が受講しやすい日時や場所を考えていく必要がある。また講師を担当するろう講師も健聴講師も高年齢化している、担う人がなかなか見つけれられないという現状がある。今年の6月に手話施策推進法が施行され、手話通訳者が必要とされる場面は更に増えるが、依然として手話通訳者は不足しており、養成も進んでいない。AIが手話通訳を担うことも。まだまだ課題が多く、解決は遠い。「手話通訳」を仕事として魅力あるものにするため、また担う者の質を確保するために、正規職員として働ける場を増やし、兼業せずとも経済的に自立できる給与の保障や登録手話通訳者であれば、他の言語通訳と同等の手話通訳料の保障が必要と考える。

4. 手話通訳者の資質、手話通訳技術(専門性を含む)

- * 高齢ろう者が多くなってきたら訪問業務も行えるように設置手話通訳者の役割範囲を増やしてほしい。地方での交通は不便で運転できるろう者は少なく、バス等も本数はなく、タクシーでは金額が高すぎる。毎年の手続きを行う場合の訪問ができれば安心である。手話通訳が必要なろう者への配慮として決めてもらえると良いと思う。
- * 手話通訳者になった後の技術の磨き方。手話言語条例が成立したあと、何がどう変わるのか見通しが立たない。合理的配慮・環境整備による手話通訳派遣が市からの委託内容に含まれていないが、実質当職が担っている。今後増加が見込まれ負担が大きくなることを懸念している。
- * 手話通訳に関わる人材は、技術向上はもちろんメンタルヘルスについても深く学ぶべきだと思う。さまざまな関係団体が、さまざまなことに取り組むことも必要かと思いますが、広く浅いものとなっており、とてももったいないことだと感じている。手話通訳者を守ることは、聴覚障害者のあらゆる可能性を守ることにつながる。ぜひ関係団体には、社会的に手話通訳者の専門性が認められることにも注力していただきたいと切に願う。

5. 手話活動・ろう運動

- * 後期高齢者世代のろう者と60代以下世代のろう者では、求める手話通訳制度に相違があると感じる。5年後、10年後を見据えた制度の在り方を考えて行くことが必要。
- * 手話言語や意思疎通支援の制度は整ってきたが、それを実行していく実践力が必要。実践の中から、さらなる課題等を制度へ反映させていく必要があると思う。

6. 手話施策推進法・障害者差別解消法・手話言語条例等(手話の広まり)

- * 差別解消法、手話施策推進法等、制度はこれから充実していくようになるであろうが、手話通訳者の立場や地位が低いなど地域での格差があり、中身が追いついていないように思われる。設置も正規職員が少なく、手話通訳者自身の生活もままならない現状では、ろう運動への協力も難しいという悪循環になっている。
- * 手話施策推進法ができ、これから地域での活動がより活発になると思うので、聴覚障害者協会や手話サークルと共に、十分に理解できるまで学習して、きこえない、きこえにくい人のことや手話についての理解を広めていきたいと考える。
- * 理解は広まっていると感じるが深まっていけないようだ。制度の充実と関心度が反比例しているのではないかと感じる時がある。

7. 公共の場には手話通訳を(政見放送やニュースを含む)

- * ろう者が生活の中で手話通訳派遣を受けやすい制度が必要だと感じる。「これには派遣がむずかしい」と、手話通訳内容によって依頼を受けることができないときに、とてももどかしい。
- * 支援内容について、自治体間の格差、市町村間の格差がある。それぞれの財政等状況、当事者数等違う中、近隣市町村と比較し、利用しやすいようさまざまなことを強く要望されるが、どこまで認めるか、線引き、整備が難しい。

8. きこえない人、きこえにくい人への対応、ろう教育

- * 若いうちが手話通訳を利用しない傾向が強い。このままではICTの手軽さ、便利さに押され「手話の必要性」が机上のものになっていくのでは？と危惧している。インクルーシブ教育が進むなかで手話のコミュニティへの参加率が減っている。手話を知らない聴覚障害者が増えていくと、手話の存続が心配。少数派ゆえの衰退が懸念される。高齢ろう者が増え、介護施設に入所する方も増えている。ろう者専用の施設に対して、補助金等、介護報酬の見直しをしていただきたい。
- * 以前に比べ手話が認知されるようになり理解も深まってきている聴覚障害者の情報保障もかなり進展していると思う。その反面、聴覚障害者協会等の会員が激減している。そんな中で福祉制度は当然と主張し、他の要求(個人的ことなど)が通らないと差別だと言う人もいる。行政現場にいるとさまざまな不条理に直面することがあり、聴覚障害者の方でも自助、共助、公助の考えをもってほしい。
- * 若いうちが聴覚障害者協会に入っていない、当事者の関心が少ない、今の聴覚障害者協会会員がいなくなると、会員も協会もなくなる。

9. 資格制度

- * 手話通訳士の国家資格化。手話通訳者派遣制度を今後も安定するべく、若い手話通訳者を養成する仕組み作り。若年ろう者へのアプローチの確保。東京2025デフリンピックを契機に「手話」に対する社会的認知が向上するのでは。
- * 他の資格制度等と比較しながら、手話通訳者の資格制度を整備していく。やはり、外部からの見られ方も、注視した方が良く思う。社会的動向に対して、制度、事業を担う通訳者自身が敏感でなければ

ならないと感じる。自分たちの活動を客観視し、社会的評価がどのレベルにあるのか、これに見合った活動ができているのか、手話通訳者同士、手話通訳者とうろう者、手話通訳者と外部の方など、誰とでも話し合えるようにならないといけない。まずは、自身のことが先決のように感じる。災害時の情報保障体制については、予算措置も含め、社会的に検討してもらえるとありがたい。

10. 手話通訳制度

- * 手話通訳制度をもっと周知し、事業所などで積極的に活用してほしい。市町村での格差がありすぎる。設置手話通訳者の仕事の内容(手話通訳に関する業務のみにする)を全国で統一してほしい。
- * 社会に手話通訳制度が未だ浸透していない状況にある。ボランティアと間違われる事も。周知をしていくこと。地域格差を無くす必要がある。
- * 手話通訳制度はいまだにボランティア意識が強い傾向がある。(手話通訳者自身も)手話通訳者のカリキュラムはあるが、手話通訳士を養成する全国共通のカリキュラムがなく受験者の自助努力に委ねられている(地域によっては対策講座を開催しているが)。最近新しい手話通訳形態(電話リレーサービス、遠隔手話通訳など)が増えているが、地域の登録手話通訳者と企業等で勤務している手話通訳者が知り合うきっかけもない。ろう者との運動に新形態の手話通訳者も関わられるようになればと思う。
- * ろう者と社会の板ばさみで手話通訳者は今も苦しいと思う。手話通訳者の環境を改善していく土台にならないと思う。法律ができ「手話」を言語として大切にしていくなかで、手話通訳者は使いすてられていくような気がする。
- * 手話施策推進法ができ、自治体の条例との整合性が図られるよう、条例の見直しなども必要だと思う。また、手話施策推進法のモデル要綱があれば、各自治体も動き易いと感じている。
- * 手話通訳者の存在と価値をもっと広報して、聴覚障害者がどこでも当たり前に使える制度になってほしい。手話通訳単価を上げるべき。手話通訳者が足りないのは、報酬単価が低いのも大きな原因。

11. 若年層の養成・働く場所

- * 若年層の手話通訳者の育成に県としてもっと力を入れてほしい。今の手話通訳者は老いる一方…。若年層に対する手話通訳者養成のアプローチ。
- * 手話通訳者の正規職員化への議論が進んでいるが、今の手話通訳養成では正規職員化は無理。学生のうちに資格を取り、正規職員として雇用されるようにならないと、変わらないし、変えられない。
- * 手話通訳者の高年齢化問題、手話技術はあっても身体的な問題(健康状態や聞こえの問題等)は解決がなかなか難しい。若い年代の手話通訳者が不足している。登録手話通訳者の技術も十分ではなく、手話通訳依頼の内容に応じる手話通訳者が不足している問題もある。手話通訳の担い手を養成することが急務である。

12. その他

- * 実態調査記入に時間がかかりすぎ 業務に支障あり。
- * 設問が多く、複雑でうまく回答できなかった。手話通訳の環境がよくなることを願っているが、AIや新しい技術を使って、スマホやタブレット等で聞こえの軽重に関係なく、自分で情報をとり、会話できる正確なツールが増えると良い。

(7)緊急時の対応について

「緊急時の対応はしない」「特に規定されていない」の合計が49.6%、利用者から連絡できる先として「事業所または手話通訳者以外の職員」は35.2%と、ほぼ前回なみであるが、「手話通訳者の電話・FAX・携帯電話」は26.2%から15.1%に減っている。

自由記述では、「制度化されていない、手順等の不整備」が134人と最も多く、役所閉庁時(夜間、土日曜日、祝祭日等)には依頼窓口がない、連絡方法が電話のみである等で、手話通訳者と個人的につながっているきこえない人、きこえにくい人は連絡できるが、つながっていないきこえない人、きこえにくい人は連絡の方法がないことを案じている記載が多くあった。また、NET119や電話リレーサービスなどの新たなサービスについて、きこえない人、きこえにくい人の利用が浸透していないという現状に関する記載もあった。

2番目に多いのが「手話通訳者個人に直接の連絡」で62人。表4-9からは、「利用者からは手話通訳者の電話・FAX・携帯電話に連絡できる」が15.1%となっているが、自由記述の中では、負担を感じるという記載が多い反面、困っているきこえない人、きこえにくい人を放っておけないという記載もあった。

3番目は「人的体制の不十分さ、一部に負担集中」で52人。緊急電話を持ち、24時間365日対応を強いられる、夜間・休日も対応せざるを得ない等の記載があった。

次いで「報酬、その他労働条件等」に24人の記載があり、個人の携帯電話等を使うが公費が認められない、タクシー等の交通費が保障されない等があった。

表4-9 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		2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)	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%	232	18.2%
緊急時の対応は特に規定されていない	418	38.0%	441	32.7%	401	31.4%
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%	450	35.2%
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%	193	15.1%

「緊急対応」自由記述内容別件数(人)

	重複記述あり
1. 制度化されていない、手順等の不整備	134
2. 対象や対応可能条件制約	22
3. 「緊急時」の定義・範囲	9
4. その他当事者の利用しにくさ	19
5. 人的体制の不十分さ、一部に負担集中	52
6. 手話通訳者個人に直接の連絡	62
7. 関係機関との連携、制度周知	22
8. きこえない人、きこえにくい人への制度周知	22
9. 報酬、その他労働条件等	24
10. その他	6
自由記述記入者数	361

【自由記述より抜粋】

1. 制度化されていない、手順等の不整備

- * 市役所閉庁時に対応できないし、依頼窓口もなく、事後申請も認められていない。
- * NET119、電話リレーサービスをほとんどのろう者が登録しているが、実際には使えない。
- * 休業日の連絡は、電話方法のみで、FAX・メールの方法はない。
- * 手話通訳者の好意で個人的に連絡を受けるなどの方法しかない。

2. 対象や対応可能条件の制約

- * 他市住民のろう者は基本的に対応できない。
- * 手話通訳者単独では原則外勤できないため、職員の同行が必要となる。
- * 対応するかどうかは上司に相談しなければならない。
- * 救急搬送時に対応できるが、自力で救急外来等に受診した場合は対応ができない。

3. 「緊急時」の定義・範囲

- * 緊急でない場合でも手話通訳者へ直接連絡が入る事がある。
- * 閉庁時、緊急時の連絡先は県情報センターと契約しているのだが、情報センターの判断は緊急ではないとされ、緊急の概念が人によって違う。
- * ろう者の緊急時の感覚が違う。自分の思いついた時や依頼忘れの連絡が多いため、勤務時間外の対応を求められる。
- * 交通事故や救急車で搬送になったなど、ケース毎に上司の判断となり上司によって対応が違う。

4. その他、利用者の利用しにくさ

- * 事後報告は認められていないため、ろう者が緊急時頼みにくい。
- * 緊急用公用携帯を輪番で所持し対応しているが、携帯電話を持たない聴覚障害者には対応できない。
- * 高齢ろう者のみの家族だと、メールも電話リレーサービスも使えず、連絡はFAXに限られている。
- * 基本は110番アプリや119システム、電話リレーサービスの利用をお願いしているが、機器の扱いに慣れていない方が多く、あまり活用されていない。

5. 人的体制の不十分さ・一部に負担集中

- * 対応できる人が少ない、長時間など現場で起きている課題に一人に対応することや連絡を見落とした際の不安がある。
- * 緊急用携帯を持つと、365日24時間対応になってしまい自宅待機と同等になるので、気を休められず負担が大きい。
- * 自身も持病があり、服薬のため、夜間は体を動かさない。
- * 自宅と雇用場所が離れているので、緊急時にすぐ対応できないし大変。

6. 手話通訳者個人に直接の連絡

- * 休日夜間の連絡方法が確立していないので、ろう者が直接登録手話通訳者に依頼することを認めている。
- * 状態によっては設置手話通訳者個人携帯に連絡が入る。安心な面もあるが、負担に思うことも多い。
- * 事業所への連絡なしに、直接登録手話通訳者へ連絡してしまうことがある。
- * 常に(24時間)携帯電話は離せない。聴覚障がいの方は、家族よりも先にこちらに連絡をされる。

* 個人的に連絡を受けても決定権がなく対応に困る。

7. 関係機関との連携・制度周知

* 毎年、緊急時の手話通訳者リストを関係部署に提出しているが、効果的に活用されていない。

* 派遣が別事業なので連携がない。

* 依頼方法などが浸透していないので、直接の個人依頼が絶えない。

8. きこえない人、きこえにくい人への制度周知

* 緊急用の登録をしていない方が多く、していてもどこに連絡するかなど分かっていない。

* 休日夜間時、即時対応できない場合もあることをきこえない人、きこえにくい人たちになかなか理解してもらえない。

* 手話通訳者を指名してくるろう者がいて、「ろう者にも選ぶ権利がある」と言われると断りづらい。

* 電話リレーサービスやNET119を使ってもらえない。

9. 報酬・その他労働条件等

* 手話通訳者個人の電話・FAX・携帯電話を使用することが多いが、公費で負担してもらえていない。

* タクシー等の交通費が発生しても手話通訳者の自腹になってしまう。

* 必要な手話通訳なのに業務として認められず、年休をとって対応しなければならない。

* 深夜～早朝対応の謝金単価が別に定められていない。

* 緊急携帯電話を持っている。緊急出動すれば業務と認められるが、持っていることに対する手当はない。

10. その他

* 救急搬送された後、異状なしで自宅に帰される時、手話通訳者が「つきそい者」とみなされ、帰宅の手配をまかされる。高齢ろう者(単身)の場合、お金や靴も持って出てない場合がある。

* 家族がいない方などのサポート(生活全般にサポートが必要)。

(8)まとめ・今後の課題

本章の自由記載からは、手話通訳制度に関して、養成・設置・派遣・資格・業務の各分野において共通する課題が多く指摘されている。養成制度については、講座の開催場所や時間、定員など受講条件に関する制約、講師体制や指導力のばらつき、カリキュラム内容や水準への指摘が多く、特に地域間で学習機会に差が生じている状況が示されている。また、養成課程修了後の学習機会や現場につながる仕組みの不足、若年層の参入が進まないことも複数の記載に共通して見られた。

設置制度や派遣制度、業務に関する記載では、人員配置が少数にとどまる職場が多いこと、業務範囲が必ずしも明確でないまま多様な役割を担っている実態、雇用形態の不安定さなどが挙げられている。資格制度については、資格の位置づけや求められる水準と現場業務との関係、自治体ごとの運用の違いに言及する記載が見られた。

全体として、制度ごとに異なる課題が示されている一方で、制度の整備や運用が現場や個人に委ねられている状況が共通しており、分野横断的に同様の課題が繰り返し指摘されている点が本章の特徴である。これらの結果は、手話通訳制度を分野ごとに個別に捉えるのではなく、制度全体の構造や運用の在り方として整理し直す必要性を示している。

第5章 電話リレーサービス調査

前回の実態調査が行われた2020年は新型コロナウイルス感染症が拡大していた時期であり、対策の一環として遠隔手話通訳の導入が進められていた。また、2013年に始まった電話リレーサービスモデル事業も拡大しており、雇用された手話通訳者のうち15.6%が従来の手話通訳業務に加え電話リレーサービス業務を担っていると回答していた。電話リレーサービスは2021年から公共インフラとして提供を開始し、4年経過した。そこで今回は、雇用された手話通訳者に対する調査とは別に、電話リレーサービスオペレータを対象とする調査を行った。なお、本調査の回答者のうち、自治体や団体等にも雇用されている人は「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」にも回答している可能性はあるが、実際、何人が重複しているかは不明である。

(1) 基本情報に関する質問

1) 調査方法

電話リレーサービスを提供している一般財団法人日本財団電話リレーサービス経由で、直接雇用および業務委託先のオペレータに調査票を送信し、オンラインにより回答を回収した。

2) 調査期間

2025年10月8日～2025年11月9日

2025年10月8日に一般財団法人日本財団電話リレーサービスに調査票を送信。10月1日時点の記入を求め、回収期限を11月9日とした。

3) 調査対象者数と調査票の回収率

調査対象となるオペレータの人数は111名。回答数は10都府県在住の36人(男性2人、女性34人)で、回収率は32.4%であった(表5-1)。「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」の回答率69.0%に比べるとかなり低い。この要因は、連絡方法が日本財団電話リレーサービス経由のメールのみだったことや、周知期間が短かったため、オペレータ全員の目に触れなかったのではないかと考えられる。また、依頼から回答締め切りまでの期間が短かったため、回答のタイミングを逸したことなどが考えられる。

4) 基本情報に関する調査結果

① 性別と年齢構成

回答者のうち男性が2人、女性が34人で、大半が女性となっている。年齢構成は、20代2.8%、30代5.5%、40代13.9%、50代41.7%、60歳以上22.2%で、平均年齢は53.0歳、最年少29歳から最年長67歳となっている(表5-2)。

表5-1 男女比

n=36	人数(人)	割合(%)
男性	2	5.6
女性	34	94.4
無回答	0	0.0

表5－2 年齢構成

n = 36	～ 29歳	30 ～ 39歳	40 ～ 49歳	50 ～ 59歳	60歳以上	無回答
人数(人)	1	2	5	15	8	5
割合(%)	2.8	5.5	13.9	41.7	22.2	13.9

②手話通訳士資格・手話通訳者資格の取得状況

「手話通訳士資格あり」は97.2%、「手話通訳者資格あり」は58.3%であった(表5－3、4)。手話通訳資格所有を雇用条件としているため、ほとんどが手話通訳士資格を所持しており、手話通訳者資格と重複している。手話通訳者資格については「なし」が14人、無回答が1人であった。

表5－3 手話通訳士資格

n = 36	人数(人)	割合(%)
あり	35	97.2
なし	1	2.8
無回答	0	0.0

表5－4 手話通訳者資格

n = 36	人数(人)	割合(%)
あり	21	58.3
なし	14	38.9
無回答	1	2.8

③手話や手話通訳に関する知識・技術の学習歴

手話通訳の主な学習歴については、手話通訳者養成講座が最も多く、手話通訳業務(OJT)及びきこえない人、きこえにくい人との活動やきこえない人、きこえにくい人が働く職場という回答も多かった。また、その他の学習歴として50%が手話サークルを挙げている。意思疎通支援事業における手話通訳者養成講座を修了し、地域で登録手話通訳者として活動し力量を高めてオペレータ業務に就いていることが伺える。

表5-5 主な学習経歴／その他の学習経歴(重複回答あり)

	主な学習歴		その他の学習歴	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
手話通訳者養成講座	22	61.1	9	25.0
手話通訳士養成講座	6	16.7	4	11.1
専門学校・大学等	6	16.7	2	5.6
手話講習会・手話奉仕員養成講座	21	58.3	7	19.4
手話サークル	14	38.9	18	50.0
手話通訳業務(OJT)	17	47.2	6	16.7
ろう者が働く職場	6	16.7	7	19.4
ろう者との活動	10	27.8	12	33.3
ろう者の家族から	4	11.1	1	2.8
通信教育や書籍での自己学習	4	11.1	11	30.6
その他	3	8.3	2	5.6

※その他:民間の手話講座、手話教室、ろう者への接客、個人レッスン、ろう友人との遊び

(2)健康に関する質問

1)身体部位別の自覚症状について

一般に、頸肩腕部の痛みやこりの訴え率は性差があるとされているが、今回、オペレータの男性は2人だったので、性別ではなく、全回答者36人の集計結果を示す。また、ここでは、「自治体や団体等に雇用されている手話通訳者」(以下、専任手話通訳者)のうち「電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務(以下、電話リレー・遠隔業務)」に従事していない回答者(従事なし群)の集計結果(第3章参照)の一部を、参考群として図表に示す。

- ・肩・頸・背・腕・手指部の自覚症状の訴え率(表5-6)は、肩が「こる・だるい」が最も多く、「いつも」と「時々」をあわせると全回答者の7割以上が自覚していた。次いで、頸が「こる・だるい」、腕が「だるい」、背が「だるい」の訴え率が高かった。特にオペレータの右腕では63.9%、右背では55.6%、と、参考群として示した専任手話通訳者の電話リレー・遠隔業務従事なし群(右腕39.1%、右背37.3%)よりも明らかに高い。
- ・右側の頸・肩・腕・手指・背部について痛み(いつも+時々)の訴え率(図5-1上段)に注目すると、肩が最も高く55.6%、次いで頸、背が各50.0%、腕が47.2%、手指38.9%と、2-3人に1人は痛みを有しており、オペレータの訴え率は参考群と比べて明らかに高かった。
- ・左側の痛み(いつも+時々)の訴え率(図5-1下段)を見ると、頸・肩・腕・背部では、参考群と比べると高かったものの、右側との比較では低かった。しかし、手指では左右とも同程度の高さであった。キーボードで両手指を使用する頻度が高いのかもしれない。
- ・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)として集計したところ、10人(27.8%)が該当した(参考群では20.6%)。
- ・目の症状は、「目が疲れる」の訴え率が全回答者の80%を超え、また「目がかすむ」、「視力が落ちた気がする」の訴えも約60～70%が訴えていた。オペレータの「目がかすむ」「目がいたい」「耳鳴りがする」の訴え率は、参考群よりもやや高い傾向にあった。

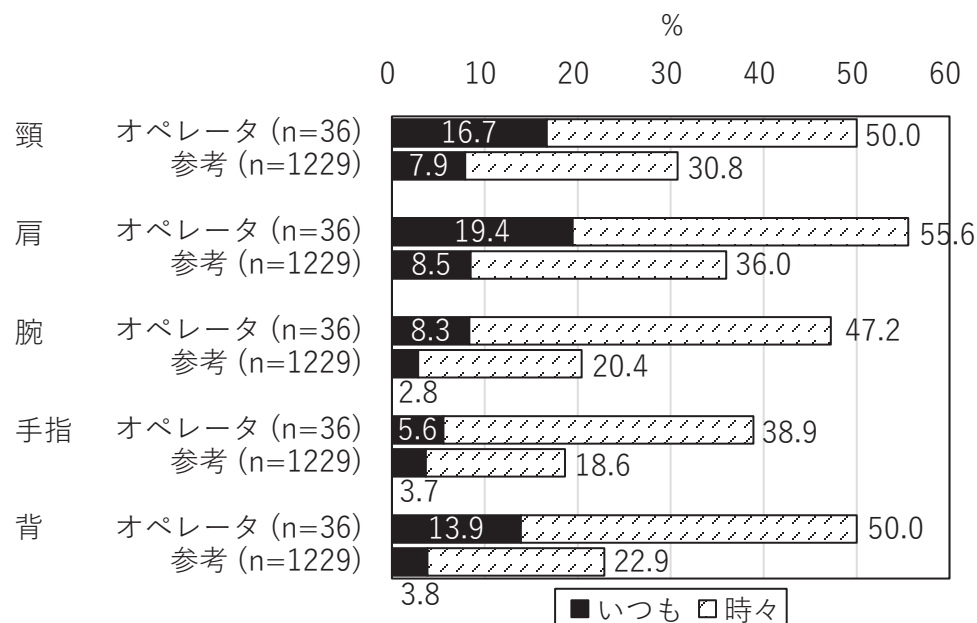
表5-6 身体部位別の自覚症状の訴え率及び危険自覚症状者率(%)

		全回答者 n= 36				参考群* n= 1229			
			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	25.0	47.2	72.2	33.9	40.4	74.4	
		右	36.1	36.1	72.2	34.9	41.5	76.4	
	いたい	左	5.6	36.1	41.7	8.5	25.1	33.7	
		右	19.4	36.1	55.6	8.5	27.5	36.0	
頸	こる、だるい	左	19.4	38.9	58.3	28.0	38.6	66.6	
		右	27.8	38.9	66.7	28.6	39.1	67.8	
	いたい	左	5.6	27.8	33.3	7.8	21.9	29.7	
		右	16.7	33.3	50.0	7.9	22.9	30.8	
背	だるい	左	13.9	27.8	41.7	9.1	26.3	35.4	
		右	22.2	33.3	55.6	9.0	28.3	37.3	
	いたい	左	5.6	25.0	30.6	3.4	16.9	20.3	
		右	13.9	36.1	50.0	3.8	19.0	22.9	
腕	だるい	左	13.9	33.3	47.2	5.3	28.1	33.4	
		右	19.4	44.4	63.9	6.2	32.9	39.1	
	いたい	左	2.8	19.4	22.2	3.2	14.5	17.7	
		右	8.3	38.9	47.2	2.8	17.6	20.4	
	しびれる	左	0.0	19.4	19.4	1.6	10.0	11.6	
		右	0.0	25.0	25.0	1.2	12.1	13.3	
	手・指	だるい	左	5.6	22.2	27.8	4.0	17.2	21.2
			右	8.3	30.6	38.9	2.8	18.7	21.6
いたい		左	5.6	27.8	33.3	3.0	12.6	15.6	
		右	5.6	33.3	38.9	3.7	15.0	18.6	
しびれる		左	2.8	22.2	25.0	1.9	11.2	13.1	
		右	2.8	25.0	27.8	1.6	14.2	15.9	
ふるえる		左	0.0	11.1	11.1	0.5	3.7	4.1	
		右	0.0	19.4	19.4	0.5	6.4	6.9	
ひえる		左	5.6	22.2	27.8	3.2	16.2	19.4	
		右	2.8	38.9	41.7	3.7	17.3	21.1	
動きがわるい	左	5.6	19.4	25.0	3.1	19.0	22.1		
	右	5.6	36.1	41.7	3.7	21.4	25.1		
目	目が疲れる		33.3	50.0	83.3	36.6	46.6	83.2	
	目がかすむ		8.3	58.3	66.7	18.4	40.5	58.9	
	視力がおちた気がする		30.6	38.9	69.4	31.2	39.5	70.8	
	目がいたい		0.0	41.7	41.7	5.4	24.6	29.9	
耳	耳鳴りがする		13.9	33.3	47.2	10.2	28.4	38.6	
	聞こえにくい		2.8	44.4	47.2	7.7	34.7	42.4	
危険自覚症状者率				27.8			20.6		

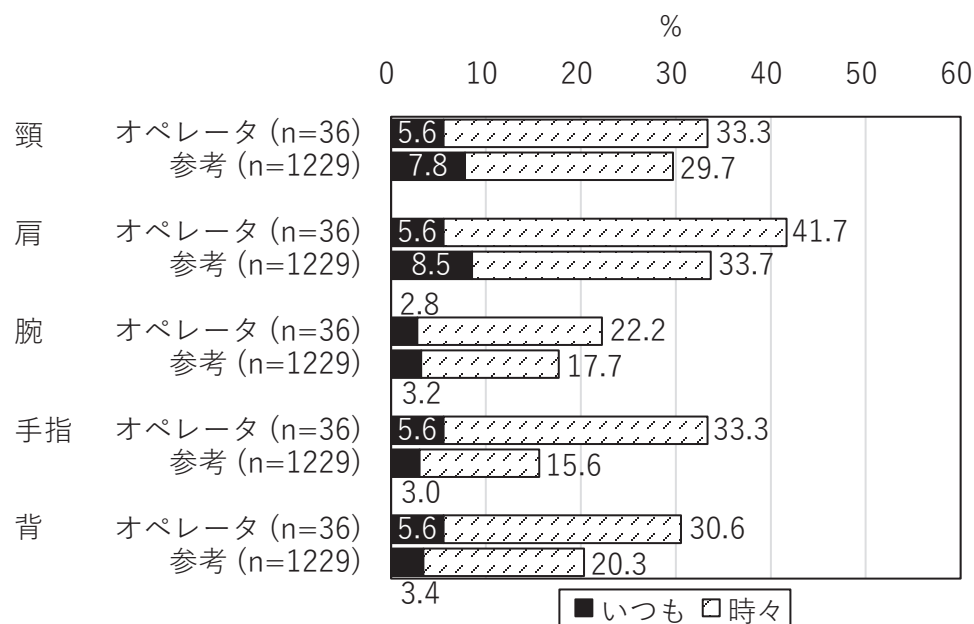
*参考群;自治体や団体等に雇用されている手話通訳者(専任手話通訳者)のうち電話リレー・遠隔業務に従事していない回答者

図5-1 頸・肩・腕・手指・背部の痛みの訴え率(全回答者、%)

【右側】



【左側】



2) 手話通訳者に特徴的な症状

第3章で述べた通り、下記の表5-7に挙げた各症状は、他の職種には認められない「手話通訳者に特徴的な症状」であり、これらの症状は、手話通訳者の心身の疲労や、頸肩腕障害の症状と関連して発現すると考えられるため、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。

- 全回答者の半数が「聞こえる人と会話していても手が動きそうになる」と回答し、次に多かったのは「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」であった。
- オペレータでは、参考群と比べて「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」「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」の訴え率が

高く、「聞こえる人と会話していても手が動きそうになる」「ろうあ者や手話仲間と合うのが最近いやになった」「手話通訳に関わることをやめたい」の訴え率は低い傾向にあった。

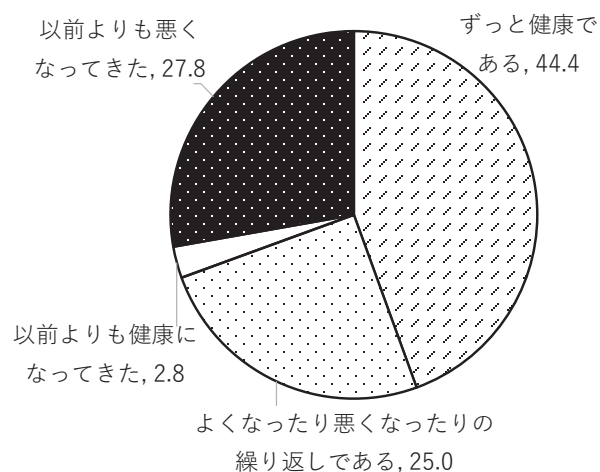
表5－7 手話通訳者に特徴的な症状の訴え率(%、最近1～2か月、「いつも+時々」)

最近1～2か月、「はっきり・いつも+時々」ある	全回答者 n=36	参考群 n=1,229
聞こえる人と会話していても手が動きそうになる	50.0	62.3
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	22.2	15.0
他人の話を聞いていると肩や腕が痛くなる	16.7	9.7
他人の手話を見ていると肩や腕が痛くなる	19.4	12.4
ろうあ者や手話仲間と合うのが最近いやになった	13.9	21.2
手話通訳に関わることをやめたい	16.7	25.4

3)健康の自己評価

健康の自己評価について(図5－2)、過去5年間での変動を尋ねたところ、「ずっと健康である」が44.4%と最も多かった一方、約3分の1は「以前よりも悪くなってきた」と評価していた。

図5－2 健康の自己評価に関する5年間の変動(全回答者、%)



4)健康に関するまとめ

本調査の回答者の90%以上が週3日以下の非常勤勤務であるにも関わらず、専任手話通訳者よりも痛みの訴え率は高かった。オペレータ勤務日以外の過ごし方について情報がないので断定はできないが、オペレータ業務の健康への影響が懸念される。また、専任手話通訳者ではあまりない「痛みの左右差」が、オペレータでは明らかに認められることは、作業環境がオペレータにとって不適切で右側により強い負荷がかかっている可能性を示している。オペレータ業務をする場所の環境(質問23:部屋のブースや広さ、照明、温度・湿度、モニターと椅子の高さなど)については、多くの回答者が「適切」と評価していたが、頸肩腕障害予防の観点、人間工学的な観点で作業環境をチェックできる産業保健の専門家が職場巡視を行うことで、有効な対策を立てることはできるかもしれない。

(3)雇用に関する質問

1)業務の状況

業務歴については平均3.4年となっており、5年以下が全体の75%を占めている(表5－8)。半数以上が他に雇用されて手話通訳業務を担っており、兼務は都道府県や政令指定都市・市町村など自治体の

設置通訳や、聴覚障害者情報提供施設の事業所が多い(表5-9、5-10)。

フルタイムではなく、パートタイムの掛け持ちで労働している人が多い(表5-11、5-12)。正規職員・非正規職員の割合では、非正規職員が約95%となっており、その中で契約社員・嘱託とパート・アルバイトの割合はほぼ同じであった(表5-12)。

雇用契約期間については、「1年」が多く、更新の上限は「なし」との回答が多かった(表5-13)。毎年契約を更新して継続的に勤務することは可能である。上限を設定している中には「5年間」という期間の他に「年齢で上限を設けている」という回答もあった(表5-14)。

勤務日数と時間については、1週間あたり平均2.6日、ひと月あたり平均11.7日の勤務で、1日6時間から7.5時間程度が平均となっており、少ない出勤日数で長時間の勤務をしていることが読み取れる。「シフトの関係で勤務時間のばらつきがある」という記述もあった(表5-15)。

表5-8 業務歴

n=36	1年未満	1～3年	3～5年	5～7年	7年以上	無解答
人数(人)	4	10	13	2	5	2
割合(%)	11.1	27.8	36.1	5.6	13.9	5.6
平均	3.4年					

表5-9 他に雇用されて手話通訳業務を担っているか

n=36	あり	なし
人数(人)	19	17
割合(%)	52.8	47.2

表5-10 他に雇用されて手話通訳業務を担っている事業所等(重複回答あり)

n=19	合計(人)	割合(%)
都道府県設置通訳	4	21.1
政令指定都市設置通訳	2	10.5
市町村設置通訳	3	15.8
社会福祉協議会	1	5.3
聴覚障害者情報提供施設	3	15.8
聴覚障害者団体	1	5.3
教育機関	1	5.3
公共職業安定所 *公共職業安定所は手話協力員として勤務	3	15.8
上記以外の社会福祉法人・ 社会福祉事業団・社会福祉公社	2	10.5
その他	4	21.1
無回答	2	10.5
合計	26	

表5-11 正規職員・非正規職員

n=36	正規	非正規	無回答
人数(人)	1	34	1
割合(%)	2.8	94.4	2.8

表5-12 非正規職員の内訳

n=34	契約社員・嘱託	パート・アルバイト	その他
人数(人)	15	16	3
割合(%)	44.1	47.1	8.8

表5-13 非正規職員の雇用契約期間

n=34	6か月	1年	2年	その他	無回答
人数(人)	3	19	2	1	9
割合(%)	8.8	55.9	5.9	2.9	26.5

表5-14 雇用契約の更新上限

n=36	あり	なし	無回答
人数(人)	6	25	5
割合(%)	16.7	69.4	13.9

表5-15 勤務日数及び時間(n=36)

※週あたりで回答した人

n=22	人数(人)	割合(%)
1日	2	9.1
2日	7	31.8
3日	11	50.0
4日	1	4.5
5日	1	4.5

平均 2.6日

※1日あたりの勤務時間

n=22	人数(人)	割合(%)
1～3時間	0	0.0
3～5時間	5	22.7
5～7時間	8	36.4
7時間以上	9	40.9

平均 5.9時間

※月あたりで回答した人

n=23	人数(人)	割合(%)
1～5日	3	13.0
5～10日	4	17.4
10～15日	8	34.8
15～20日	6	26.1
20日以上	2	8.7

平均 11.7日

※1日あたりの勤務時間

n=20	人数(人)	割合(%)
1～3時間	0	0.0
3～5時間	3	15.0
5～7時間	6	30.0
7時間以上	11	55.0

平均 7.5時間

2)採用にかかる条件

採用にあたっての試験や資格、条件については、90%近くが「あり」と答えており、手話通訳技能認定試験や手話通訳者全国統一試験の「合格」や、「採用面接や実技試験を行っている」との回答もあった。その一方で、11%が特に試験や資格、条件などは「なし」と答えている(表5-16、5-17)。

表5-16 採用にかかる条件

n=36	あり	なし	無回答
人数(人)	31	4	1
割合(%)	86.1	11.1	2.8

表5－17 試験や資格、条件等

n=31	人数(人)	割合(%)
手話通訳技能認定試験合格	19	61.3
手話通訳者全国統一試験合格	7	22.6
その他	5	16.1

3)給与体系

月収については、20万円未満がおおよそ41.7%、20万円以上30万円未満がおおよそ22.2%、30万円以上40万円未満がおおよそ8.4%、40万円以上が11.1%となっており、月収の差が大きい(表5－18、5－19)。年収については、100万円未満がおおよそ28%、100万円以上200万円未満がおおよそ8%、200万円以上300万円未満がおおよそ11%、300万円以上400万円未満がおおよそ14%、400万円以上がおおよそ17%となっており、年収の差が大きい(表5－20)。

表5－18 給与形態

n=36	月給	日給	時間休	歩合給	その他	無回答
人数(人)	7	1	27	0	0	1
割合(%)	19.4	2.8	75.0	0.0	0.0	2.8

表5－19 給与月額(月平均)

n=36	人数(人)	割合(%)
5万円未満	3	8.3%
5～10万円未満	9	25.0%
10～15万円未満	1	2.8%
15～20万円未満	2	5.6%
20～25万円未満	4	11.1%
25～30万円未満	4	11.1%
30～35万円未満	1	2.8%
35～40万円未満	2	5.6%
40万円以上	4	11.1%
無回答	6	16.7%

表5－20 年間給与支給総額(賞与等を含む)

n=36	人数(人)	割合(%)
50万円未満	1	2.8%
50～100万円未満	9	25.0%
100～150万円未満	3	8.3%
150～200万円未満	0	0.0%
200～250万円未満	2	5.6%
250～300万円未満	2	5.6%
300～350万円未満	3	8.3%
350～400万円未満	2	5.6%
400万円以上	6	16.7%
無回答	8	22.2%

※労働条件

	ある	ない
賞与・ボーナス		○
昇給		○更新時に昇給の場合あり
退職金制度	○正職員の場合	○契約職員の場合
有給休暇	○	
通勤手当	○実費支給	
時間外手当	○	
特別手当(職務加算・資格加算等)	○勤務に応じてあり	
人事異動	△稀にあり	
産休	○	
育児休暇	○	
定期健康診断	○	
頸肩腕障害に関する特殊検診	○	
職場で加入する健康保険	○	
厚生年金	○契約労働時間による	
雇用保険	○契約労働時間による	
職場が行う研修	○あり	
*ある場合→年 回程度	○年 8-10回程度	
職場以外の研修への参加保障	○必要に応じて	
*ある場合→年 回程度		
休日出勤	○稀にあり	
代休	○	
残業	○若干あり	

4)残業について

ほぼ半数が「残業あり」と回答している(表5-21)。「残業あり」と答えた人の中で、月平均20時間を超える残業が90%近くある。過労死ラインとされる月80時間超も30%近くあり、対象者全体から見ても14%近くが月80時間超の残業をしていると読み取れる(表5-22)。残業の多い月を見ると、5月、8月、9月、11月となっており、日本の祝日が多く、大型連休になりやすい月に残業が多い傾向が読み取れる(表5-23)。

表5-21 残業の有無

n=36	あり	なし	無回答
人数(人)	17	17	2
割合(%)	47.2	47.2	5.6

表5-22 3か月の月平均時間(5～7月)

n=17	人数(人)	割合(%)
20時間未満	2	11.8%
20～40時間未満	6	35.3%
40～60時間未満	3	17.6%
60～80時間未満	1	5.9%
80～100時間未満	1	5.9%
100時間以上	4	23.5%

表5-23 年間で最多の月

n=8	5月	8月	9月	11月
人数(人)	1	4	1	2
割合(%)	12.5	50.0	12.5	25.0

5)労働条件について

労働条件については、給与や賞与・手当に関するものが多く、地域の手話通訳派遣業務と比較しての業務過多や、繁忙時間帯の休憩時間の希望などもあった(表5-24)。

表5-24 労働条件について(重複回答あり)

n=36	人数(人)	割合(%)
給料が安い	7	19.4%
昇給がない	5	13.9%
ボーナスがほしい	14	38.9%
通勤手当がほしい	0	0.0%
時間外手当がほしい	1	2.8%
退職金制度がほしい	4	11.1%
代休を取れるようにしてほしい	1	2.8%
有給休暇が取りにくい	2	5.6%
産休・育休をとれるようにしてほしい	1	2.8%
研修機会を保障してほしい	2	5.6%
勤務時間が短い	1	2.8%
勤務時間が長い	3	8.3%
業務量が少ない	0	0.0%
業務量が多い	9	25.0%

(4)業務に関する質問

1)オペレータ業務をする場所や環境

オペレータ業務をする場所は事務所等が100%となっている。通話情報等の守秘義務や情報セキュリティの確保の必要性もあり、事務所等での業務となっていると思われる(表5-25)。

オペレータ業務をする環境については、(表5-26、5-27、5-28、5-29)

1. 部屋やブースの広さは77.8%が適切、22.2%が不適切と回答した。
2. 照明は91.7%が適切、5.6%が不適切と回答した。
3. 温度・湿度は75%が適切、25%が不適切と回答した。
4. モニターと椅子の高さ等は75%が適切、25%が不適切と回答した。

業務をする場所の環境については、照明についてはほぼ適切だが、特に湿度・温度やモニターと椅子の高さがそれぞれ25%、部屋やブースの広さが22.2%が不適切だと感じていることが分かった。

表5－25

n = 36	人数(人)	割合(%)
事務所等	36	100.0
自宅	0	0.0
無回答	0	0.0

表5－26 部屋やブースの広さ

n = 36	人数(人)	割合(%)
適切	28	77.8
不適切	8	22.2
無回答	0	0.0

表5－27 照明

n = 36	人数(人)	割合(%)
適切	33	91.7
不適切	2	5.6
無回答	1	2.8

表5－28 温度・湿度

n = 36	人数(人)	割合(%)
適切	27	75.0
不適切	9	25.0
無回答	0	0.0

表5－29 モニターと椅子の高さ等

n = 36	人数(人)	割合(%)
適切	27	75.0
不適切	9	25.0
無回答	0	0.0

2)業務時間と休憩

① 1回の通話が長時間になった場合の交代

94.4%が交替すると回答し、5.6%が交替しないと答えた(表5－30)。交替までの時間は平均38分であるが、40分との回答が61.1%と最も多かった(表5－31)。電話リレーサービス提供機関が定めた「通訳オペレータ運用指針(14 交替)」にある「通訳オペレータは、1人あたり40分を目安として、通訳時間がそれ以上にわたる場合には、他の通訳オペレータと交替しなければならない。」の内容がほぼ遵守されていることが分かった。

表5－30 1回の通話が長時間となった場合、他のオペレータと交替するか

n=36	人数(人)	割合(%)
する	34	94.4
しない	2	5.6
無回答	0	0.0

表5－31 何分を超えると交替するか

n=34	人数(人)	割合(%)
20分	1	2.8
30分	8	22.2
40分	22	61.1
50分	2	5.6
60分	1	2.8

※交替すると回答した人数に対する割合

②次の通話までの休憩

次の通話までの休憩は75%がないと回答し、25%があると回答した(表5－32)。休憩がある場合は1分という回答が44.4%と最も多かった(表5－33)。通話が終わるごとに数分の休憩を取るなどの検討の必要性がある。

表5－32 1回の通話が終了した後、次の通話に着手するまでに休憩があるか

n=36	人数(人)	割合(%)
ある	9	25.0
ない	27	75.0
無回答	0	0.0

表5－33 休憩時間

n=9	人数(人)	割合(%)
1分	4	44.4
5分	2	22.2
10分	1	11.1
20分	1	11.1
30分	1	11.1

※交替すると回答した人数に対する割合

③勤務時間内の休憩時間

勤務時間内の休憩は77.8%があると回答し、16.7%がないと回答した(表5－34)。8人が8時間中60分と回答し、次に1時間中10分の回答が3人いた(表5－35)。休憩がない場合は6人が6時間勤務であることが分かった(表5－36)。労働基準法に定められた休憩時間の確保が遵守されていることが分かった。

表5－34 勤務時間内に休憩があるか

n=36	人数(人)	割合(%)
ある	28	77.8
ない	6	16.7
無回答	2	5.6

表5－35 ある場合の勤務時間と休憩時間

勤務時間(時間)	休憩時間(分)
1	5
1	10 (3人)
1	30
2.5	60
4	30
6	15
6	30
7	60 (2人)
8	60 (8人)
9.5	90
10	90
時間無記入	10

表5－36 ない場合の勤務時間

勤務時間(時間)	人数(人)	割合(%)
4	1	16.7
6	4	66.7
無回答	1	16.7

3)業務と疲労

①オペレータ業務で精神的な苦痛や負担を感じることもあるか

精神的な苦痛や負担を感じているもの(そう思う・ややそう思う)が88.8%いた(表5－36)。特に手話通訳に関する苦情(きこえない人、きこえにくい人から)を理由とするものが半数おり、手話通訳対象者や手話通訳内容が分からないまま手話通訳を開始する困難性や、手話通訳対象者の感情や無理解などにより、精神的な苦痛や負担を感じていると思われる(表5－37)。これらは電話リレーサービス(有料サービス、即時性、手話通訳対象者とオペレータの関係性、利用者の意識・態度・理解等)の特異性が起因していると思われる。

表5－36 オペレータ業務で精神的な苦痛や負担を感じることもあるか

n=36	人数(人)	割合(%)
そう思う	16	44.4
ややそう思う	16	44.4
あまりそう思わない	3	8.3
そう思わない	1	2.8
わからない	0	0.0

表5-37 精神的な苦痛や負担を感じる具体的内容(複数回答)

n = 32	人数(人)	割合(%)
手話通訳技術が未熟	12	37.5
手話通訳に関する苦情(ろう者から)	16	50.0
手話通訳に関する苦情(きこえる人から)	12	37.5
その他	15	46.9

※「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

②一日の勤務が終わった時ぐったりした疲れを感じることはあるか

一日の勤務が終わった時ぐったりした疲れを感じることはあるかについては、時々あるが41.7%、よくあるが36.1%と多かった。(表5-38)具体的な状況(記述)から、手話の読み取りや内容の困難さ、コール数の多さ、利用者からの苦情などが起因していると思われる。

表5-38 一日の勤務が終わった時ぐったりした疲れを感じることはあるか

n = 36	人数(人)	割合(%)
ない・めったにない	7	19.4
時々ある	15	41.7
よくある	13	36.1
毎日のようにある	1	2.8
無回答	0	0.0

③ オペレータ以外の業務

77.8%がオペレータ以外の業務は担っておらず、11.1%は他の業務(派遣・通訳派遣・登録通訳・架電への対応など)をしていることが分かった(表5-39)。雇用先では多くがオペレータ業務のみを担っていることが分かった。

表5-39 オペレータ以外の業務

n = 36	人数(人)	割合(%)
しない	28	77.8
一般事務	2	5.6
社員教育	0	0.0
顧客・来客対応	0	0.0
その他	4	11.1
無回答	2	5.6

④ オペレータ業務について相談検討する機会

83.3%が業務について相談検討する機会があると回答し、11.1%が検討の機会がないと回答した。相談検討する機会は、定期的なケース会議10(27.8%)・上司に相談9(25%)・同僚に相談8(22%)であることが分かった(表5-40、5-41)。雇用先で業務について、相談ができる機会があることが分かった。

表5-40 オペレータ業務について相談検討する機会

n = 36	人数(人)	割合(%)
ある	30	83.3
ない	4	11.1
無回答	2	5.6

表5-41 ある場合の具体的内容(重複回答あり)

n = 36	人数(人)	割合(%)
定期的なケース会議	13	36.1
不定期ケース会議	0	0.0
上司に相談	12	33.3
同僚に相談	10	27.8
その他	4	11.1

4)今後の展望

61.1%が将来も続けると考えているのに対し、27.8%が続けたいが難しいかもしれない、8.3%がやめたいと思っていると回答した(表5-42)。

続けられない理由としては、38.5%が年齢と回答し、同数の38.5%がその他と回答した。その次に30.8%が体力や健康上の理由と回答した(表5-43)。

表5-42 オペレータ業務を将来も続けるか

n = 36	人数(人)	割合(%)
将来も続ける	22	61.1
続けたいが難しいかもしれない	10	27.8
やめたいと思っている	3	8.3
無回答	1	2.8

表5-43 難しいかもしれない、またはやめたいと思う理由(重複回答あり)

n = 13	人数(人)	割合(%)
経済的理由	1	7.7
体力や健康上の理由	4	30.8
技術的な問題	1	7.7
業務の問題	0	0.0
雇用契約期間の終了	2	15.4
家族の理解が得られない	1	7.7
家族の介護や育児	0	0.0
年齢	5	38.5
その他	5	38.5

※「続けたいが難しいかもしれない」及び「やめたいと思っている」と回答した人数に対する割合

(5)自由記述より抜粋

自由記述内容別件数(人)

重複記述あり

分類	件数
① 電話リレーサービスの周知不足	8
② ハード面や機材の関係	8
③ 利用者のマナーや学習	8
④ オペレータの思い	6
⑤ その他	1
合 計	31

1)周知不足

- * 聴者側の理解周知が足りないため、かけた先に電話リレーサービスの説明をするが、なかなか理解されない。
- * 公共料金やカード会社、銀行、公的機関など生活に直結する内容では、オペレータは「代理扱い」になり本人として認めてもらうまでに時間がかかる。
- * オペレータに質問されることがある。
- * 制度がスタート当時に比べると、環境も、聞こえない方の電話に対する考え方も良い方向に変わってきている。
- * 公共インフラであることをもっと周知していただき、利用者と相手先の相互理解が進むことを願う。
- * 聴覚障害者は発声しにくいことの理解がなく、声が違うから代理扱いになる。社会の理解を得られないことが一番苦しい。

2)ハード面(機材)等

- * コールが多く利用者にも相手先にも待ちが発生していることがしばしばあります。利用者相手先双方のためにも、今後ブース数が増え頻回の待ち時間や繋がらないケースが解消されていくことを願っている。
- * 機械に弱いため、不測の事態に対応できず、迷惑をかけてしまう。
- * 相手先からの架電で利用者と繋がるまでは、無音になってしまうことで相手先が不安に思っているのでは無いかと心配になる。利用者呼び出し始めたら、コール音が聞こえるようになってほしいと思う。
- * かけ先のオペレータに繋がるまでに時間がかかるときに「保留中」などの表示をだすなどして、オペレータがカメラにうつらずに待機ができると負担が軽減します。
- * 質の高い通訳の確保のためにも待遇改善(報酬・休憩時間・ブーススペース)してほしい。
- * 迷惑電話防止のためのアナウンスが流れるように、聴者がろう者にかけた時に「この電話は耳の聞こえない方などに電話を繋ぐ電話リレーサービスです。通訳オペレータがお相手の方をお呼び出し、通訳します。…」と自動アナウンスが流れるといいと思う。
- * 会話がスムーズに展開できるように、ろう者の手話が多少見切れていても、口型がついている時はあまり画角調整をお願いせずに読み取りをしている。また、オペレータの手話が見切れることがないように待機時間にモニターでチェックをしている。
- * 内線交代時の画面表示などハード面でのやりづらさ、オペレータ確認時のルールによるトラブル等の解消に期待する。利用者の通信環境により著しく読み辛い際、当人には自覚が無くオペレータへの咎めになる事。

3)利用者のマナーや学習

- * ろう者が電話に慣れていないため、名前や所属を名乗らないで話し出し相手に不審に思われる。通話中に突然画面からいなくなる(何も言わずにメモを取りに行ったり来客対応などをする)。通信の乱れをオペレータのせいにされる。
- * ろう者側のカスタマーハラスメントが酷い。運営側として毅然と対応して欲しいと思う一方、萎縮したオペレータが甘い対応をすることでハラスメントが助長されている面も感じる。
- * ろう者が、オペレータを試すようなことがある
- * 地域の手話表現を出されて読み取れない時がある。(露骨にイヤな表情をされる)ろう者か電話のマナーを学ぶ機会を作してほしい。
- * うまく通訳ができないこともあるが、オペレータだけが頑張らなくてはいけなように感じる。根本的な解決法を、財団が率先してやってほしい。
- * 例えば、ろう者の電話リテラシーの向上や、聞こえる人にもこのように話してほしいなど、わかれば協力してくれる人はいると思うのだが、わからなくてオペレータの肩にだけ負担が増えてきているように思う。
- * オペレータを育てることもだが、守ることも考えてほしい。持続可能な制度にするためには、利用者にも、相手先にも協力を求める姿勢を打ち出してもらえれば、やりたい人が増え、辞めたい人が減ると思う。
- * 高齢者など、各種制度や電話に不慣れな方で、明らかに不利益を被るだろうと思われる案件も、そのまま通訳する以外方法がない。是非地域の相談員など「誰かと一緒に電話をかける」ということを広く伝えて欲しい。

4)オペレータの思い

- * 休憩時間が欲しい
- * 利用者、相手側の通話の内容が分からない状況での通訳の大変さがある。
- * コール数が多く、1秒と間が空かないままに立て続けにコール対応する。疲弊感がすごい。ブース数を増やしてほしい。
- * 介入はしないが、何をしたいか電話しているかを念頭に置いて翻訳するよう心がけている。
- * ちょっと前まで、きこえない人達が諦めていたこと、制限されていたことが電話リレーサービスによって可能になり、そのことが生活の幅も仕事の幅も広げているのは間違いない。その一端にオペレータとして関わっていることは、嬉しいし誇りに思う。
- * 電話リレーサービスは素晴らしい制度だと思う。これからもたくさんのきこえない人に利用してもらいたい。多義にわたる内容を正確に通訳できるように研鑽していきたい。
- * その他回答を、控えたい。

(6)まとめ・今後の課題

今回初めて電話リレーサービスに従事しているオペレータを対象とした調査を実施したが、残念ながら回答数が少なかった。そのため、この調査結果が電話リレーサービスの実態であると断定することは難しい。

回答を得られた範囲でみると、健康状態において、肩・頸・腕・背にだるさやこりを訴えている人が多かった。特に右側の痛み訴え率が高いなど、左右差が見られる。電話リレーサービスは対面手話通訳と違い、常に画面を見つめ、長時間ヘッドセットを装着したり、頻繁にパソコンのマウス操作をするなど、作業環境による影響が大きいと考えられる。

業務については、従来の対面による手話通訳とは大きく異なる条件下で行われる。きこえない利用者とは常に画面を通して会話するが、画面越しに非言語メッセージを把握することは難しい。また、常に手話が画面内に収まるよう意識しなければならない。さらに、利用者とは初対面であることも多い。また、きこえる利用者とは、視覚的情報がないまま、音声だけのやり取りで非言語情報を探らなければならない。このようになり緊張した状態で手話通訳を行っているのに、十分な休憩を確保できない様子がみられる。登録手話通訳者に比べると給与体系がしっかりしているが、業務内容が高ストレス状態であることを十分に理解し、オペレータの心身の健康を守る体制を整えることが不可欠である。

電話リレーサービスが公共のインフラとして利用できるようになってから5年が経過しているが、いまだ社会に根付いたとはいえない。利用者の知識不足や理解不足がオペレータの負担になっている。また、従来の対面による手話通訳と異なる技術も必要で、それもオペレータの負担をさらに重くしている。電話リレーサービスの安定と発展のためにも、電話リレーサービスに特化した養成とトレーニング体制の確立、オペレーションブース環境の整備、健康で長く働けるシフト体制を整えたい。また、日本における手話通訳体制全体を充実させるため、自治体に雇用される手話通訳者や登録手話通訳者とも連携や分担等の検討が求められる。

電話リレーサービスの様子



電話リレーサービス



画像提供：総務大臣指定 電話リレーサービス提供機関 一般財団法人日本財団電話リレーサービス

第6章 訪問調査

(1) 経緯

「雇用された手話通訳者の健康と労働に関する実態調査」において訪問調査を実施した理由は大きく2つある。

一つは、調査方法が文書によるアンケートのみであれば、手話通訳者を雇用する職場の意見を知る機会がなく、「手話通訳者の雇用のメリット」「雇用後の職場の変化」など、具体的な雇用の影響がはつきりしないことから、訪問調査によりこのあたりを明確にしたいと考えたこと。

もう一つは、手話通訳者の働く場の広がりにある。これまで手話通訳者の働く場は、公的機関（福祉事務所、公共職業安定所など、法制度上きこえない人、きこえにくい人のコミュニケーション保障が必要になるところ）がほとんどだったが、障害者雇用促進法の法定雇用率上昇、障害者差別解消法の施行、きこえない人、きこえにくい人（手話をコミュニケーション手段とする聴覚障害者）の高等教育機関への進学者の増加などの社会状況の変化の中で、きこえない人、きこえにくい人の社会参加（民間団体への就職、生活の中での音声言語情報へのアクセス）の進展や手話コミュニケーション機会の増大により、手話通訳者を雇用する公的機関以外の団体が増加していることである。

このような中、「雇用された手話通訳者」の実態を把握する観点から、(公的機関以外の)手話通訳者の職場への訪問調査を企画したものである。

(2) 調査対象

今回は初めての調査になることから、全数調査ではなく、すでに把握している情報を踏まえた抽出調査にした。

対象としたのは、①一般財団法人日本財団電話リレーサービス、②株式会社博報堂DYアイ・オー、③伊丹市立伊丹病院、④マツダ株式会社、⑤ふじみ野市役所、⑥埼玉聴覚障害者情報センターの6か所である（調査日順）。

それぞれ、これまでにマスコミやインターネット上で取り上げられた（① ② ③ ④）、関連団体から推薦された（⑤ ⑥）など、手話通訳者の雇用実績があり、全通研のネットワークの中で得た情報として雇用を確認できた団体を対象とした。

(3) 調査

全体委員会において、調査対象、調査の内容など確認の上、2025年9月～11月において実施した。調査は、調査委員会メンバー（主に全通研役員、一部に支部の協力を得た）が担った。

(4) 調査概要

調査の結果、下記の諸点が確認できた。

1) 雇用の経緯

当然のことながら、どの団体も、きこえない人、きこえにくい人（被雇用者、利用者）とのコミュニケーションに困難を感じたことから雇用に至っている。これは、今後の手話通訳者の雇用の増加の可能性を示唆していると考えられる。

2) 雇用の効果

調査したすべての団体が手話通訳者の雇用は効果があるとした。団体が雇用するまたは実施する

事業の利用者としてのきこえない人、きこえにくい人とのコミュニケーションの円滑化(=事業の円滑化)にとどまらず、手話通訳者の取り組みによる障害者問題の啓発などの事例も見られた。

3)職場から見た課題

どの団体も、手話通訳ニーズの増進の状況を感じている。その一方で、主に予算確保及び人材(担い手)確保の点から、そのニーズへの対応の困難を課題として挙げている。

(5)まとめ・今後の課題

以下の状況が確認できた。

- 各団体は、事業実施の中で、きこえない人、きこえにくい人(被雇用者、利用者)とのコミュニケーションを取るために必要と判断して手話通訳者を雇用している。公的機関の雇用のケースで見られるように、当事者団体との交渉や法制度上の必要性により雇用された例はなかった。
- 手話通訳者の雇用の形態(人数、正規職員／非正規職員、専属／兼務)は団体によりさまざまである。正規職員雇用が進んでいるわけではなく、また非正規職員雇用のみというわけでもない。当該団体内の被雇用者の位置付けの中で決定されていると考えられる。
- すべての団体が手話通訳者の雇用は効果があると感じている。すべての団体が共通して挙げたのは(当然ながら)「きこえない人、きこえにくい人とのコミュニケーションの円滑化」である。複数の団体が「障害者問題の職場内啓発」を挙げた。また、手話通訳(者)の存在の必要性も共通して挙げられている。

その一方、以下の課題が確認できた。

○手話通訳ニーズへの対応の困難

ほとんどの事業者が、手話通訳者の雇用の必要性や手話通訳ニーズの増大を認識しているが、予算確保及び人材確保の困難があり増員ができていない、としている。そのため、複数の事業者が現在雇用されている手話通訳者の負担(健康問題)を懸念している。

今回の訪問先の多くが手話通訳者を非正規雇用としていることから、手話通訳者の人材確保促進の観点からは、身分保障(正規雇用化)が考えられるが、職場内では必要性が認識されていない。

○きこえない人、きこえにくい人との関連

手話通訳者の役割は、情報保障・コミュニケーション保障を第一義としつつも、雇用されているきこえない人、きこえにくい人の社会参加や働きがいの増進、自己実現への協力がある、と考えられるが、現時点ではその役割を担っている手話通訳者はいない。

★訪問調査内容(抜粋)

	伊丹市立伊丹病院	マツダ株式会社	株式会社博報堂DYアイ・オー
きこえない人、 きこえにくい人 雇用人数(人)	0	135	182
手話通訳者 雇用人数(人)	1	2	2
雇用形態	無期雇用契約職員	嘱託職員	契約社員
雇用の経緯	• 1985年まで手話ができる看護師が勤務。院内で必要に応じ手話通訳対応をしていたが、看護部長昇進で手話通訳ができなくなり、新たに2人を会計年度任用職員として採用。内1人は現職として働いている。手話通訳専任ではなく、医事課職員として事務も担当している。 • 前任者である看護部長は院内手話サークルを立ち上げるなど、手話や手話通訳の必要性を積極的に広めた。その活動もあり、新たな採用へとつながった。 • 手話通訳者の契約は会計年度任用職員(単年度契約)だが、5年で終わりではなく6年目以降も継続雇用して無期雇用になっている(院内の他の会計年度任用職員も同様)。	• 工場で働く聴覚障害者が健康相談に来る時にサポートが必要だということで、当初は広島県ろうあ連盟に依頼して外部から手話通訳を入れていた。 • 当時、コミュニケーションの手段として筆談ボードを配布していたが、文章の理解にズレがあるなど誤解することも多く、大事な話は筆談では難しいということが分かった。他社(ヤマハ)では手話通訳者の雇用があるという情報もあり、2013年手話通訳者を1人雇用した。1人では負担が大きくなり体調を崩してしまったので、翌2014年もう1人雇用して、現在の2人体制となった。	• 以前は手話ができる社員が手話通訳を担っていた。 • 2010年 聴覚障害職員との相互理解、情報保障、業務の効率化のため専従の手話通訳者の確保について検討を開始した。 • 通常は社員全員が手話等により直接コミュニケーションをしているが、会議等では自由に発言できず時間がかかったり、情報の欠落が起きるため、言語権と情報アクセスの保障のため手話通訳を導入した。 • 現在は社内通訳派遣システムを構築し、設置手話通訳者2人(毎週決まった曜日出勤)と単発の手話通訳者(必要に応じて依頼)17人でチームを組んでいる。

	一般財団法人 日本財団電話リレーサービス	埼玉聴覚障害者情報センター	ふじみ野市役所
きこえない人、 きこえにくい人 雇用人数(人)	96	5	2
手話通訳者 雇用人数(人)	1 予定	5	1
雇用形態	契約職員	聴覚障害者:正規職員 3 人 非常勤職員 2 人 手話通訳者 正規職員 5 人	• 正規職員
雇用の経緯	• 職場内に手話通訳ができる職員が多数在籍しているが、それぞれが担う業務があるため、手話が分からない職員とろう職員のコミュニケーションを保障するため、専任の手話通訳者を雇用することにした。	• 以前は、埼玉県障害者交流センターにおいて手話通訳者の派遣事業が実施されていたが、2004年 4 月に「聴覚障害者情報提供施設」としてセンターが設置され、法人(社会福祉法人 埼玉聴覚障害者福祉会)が県の委託を受けて運営する形で開所された。 • センター設立当初より専任手話通訳者複数人と聴覚障害者を職員として採用している。 • 設立当初は相談員 2 人のうち 1 人が聴覚障害者であったが、2017年度以降は聴覚障害者 2 人体制となっている。 《その他》 ○健康・労働環境への配慮 • 年 1 回、頸肩腕健診を実施 • 健診結果に応じて、登録者・職員への面談を実施 • 負担の大きい司法等の手話通訳は、職員が担う、または同行する体制を整備 • 専任手話通訳者が複数配置されており、相互にカバーし合える体制がある ○登録者 • 登録手話通訳者の稼働は、週 3 日・1 日 1 回を目安としている ○システム • 業務効率化のためシステム化を進め、事務負担の軽減を図っている ○研修 • 職員向けにメンタルヘルス研修 • 法人でハラスメント・虐待防止研修	• 2017年 9 月に 3 年の任期付き職員として採用され、その後、2018年 4 月より正規職員となった。現在の在職期間は、任期付き期間を含め約 8 年である。 • 当初は手話通訳者が配置されておらず、聴覚障害のある職員は筆談等で対応していた。 しかし、庁内での意思疎通や研修時の情報保障、窓口対応等の必要性が高まり、2017 年に手話通訳者を任期付き職員として採用。その後、継続的な支援の必要性から正規職員として登用された。

	伊丹市立伊丹病院	マツダ株式会社	株式会社博報堂DYアイ・オー
雇用の効果	- 手話通訳者の必要性は院内の共通認識となっている。いないと困る存在となっている。院内PHSには手話通訳者が登録され、いつでも呼び出しが可能な状態となっている。 - 研修医(1年間勤務)が働いているので、彼らが研修終了後に全国で勤務したときにここでの手話通訳者の活用状況を広められると考える。 - 看護師などにある程度の手話での会話ができる人材も出てきている。	- 言語情報を手話通訳するだけでなく、対象者の性格やきこえない人、きこえにくい人の文化、社内の専門用語などを理解した上でのコミュニケーションができています。 (外部の手話通訳者に依頼していた時には得られなかった効果がある) ◇障害者対応の職員研修の開催 手話通訳者が「きこえないことについて」の研修を担っている。 - 新入社員用に2時間の研修ビデオを作成した。(きこえについての一般的な内容) - 聴覚障害者の配属先に対しては、配慮について解説した「コミュニケーション講座」を開催し、好評である。例えばニュース映像をミュートにして流して、「今のニュースの内容が理解できたか」と質問するような取り組みをしている。 - いかに音声情報が多いかということを再認識することができる内容となっている。	聴覚障害職員とその他の職員の間で詳細な情報共有ができ、円滑な業務遂行が可能になった。
職場からみた課題	- 手話通訳士の不在時や平日夜間(17時00時～翌8時35分)、土日祝日、年末年始(12月29日～翌年1月3日)の対応ができない。 - 病院運営を主な目的としており、予算の関係から手話通訳専属を業務とした人員を雇用することが困難である。 - 手話の技能だけではなく、医療用語を理解し、さらにそれを手話通訳できる人材が少ない。	- 手話通訳場面が複数重なったり、手話通訳者が休むことが事前に分かる時には、外部に手話通訳を頼むこともある。ただし体調不良などで突然休む場合には替えがいがない。やむを得ず手話通訳を1人ですることもある。できないと言いつらい。 - 新入社員が入る4月は研修の数が多く忙しい。 - 今の体制で良いのかどうかは分からない。本当に必要な場面で対応できないことも多い。 - 聴覚障害者の世代交代があり、手話を使うきこえない人、きこえにくい人が少なくなっている。 - 手話通訳者の高齢化に伴う世代交代は、未だ考えていない。 - 今後は翻訳アプリなどのICTの活用が増えていくと感じている。	- 組織変更に伴い手話通訳依頼数が増え、手話通訳依頼の手配が困難な場合がある。 - 会社業務に精通した手話通訳者の育成をめざしている。 - 企業手話通訳として週5日の設置が望ましいが、手話通訳者の希望者はいない。 - 技術職(手話通訳専従)としての規定がないため、一般の正職員として採用すると、現在の契約単価(手話通訳報酬)よりかなり安くなる。

	一般財団法人 日本財団電話リレーサービス	埼玉聴覚障害者情報センター	ふじみ野市役所
雇用の効果	- 文字でやり取りするよりも、コミュニケーションがスムーズになる。 - ろう職員にとって言語的負荷が減少する。	《手話通訳》 - 県内の手話通訳者派遣事業等を実施している地域を集めた担当者会議を年3回実施している。その他、県内の専従手話通訳者を対象とした研修会や市町村の登録手話通訳者の研修も行っている。 - 特殊健診は、埼玉聴覚障害者情報センターが県内の手話通訳等派遣事業実施地域などに呼びかけ、特殊健診を実施している。 5月や年末年始の連休時の待機や手話通訳者全国統一試験の事務なども担うなど、埼玉県内の派遣事業未実施地域の手話通訳業務を担いつつ、地域のハブとしての機能を果たしている。 《相談》 - 同じ障害をもつ相談員が対応することで、相談者が安心して相談できるようにしている。このことを通じ、生活の幅が広がった事例が見られる。	聴覚障害者にとって - 手話で意思を伝えられる環境が整い、業務上のストレスが軽減された。 - 朝礼や研修時の情報保障により、業務予定や他職員の動きが把握しやすくなった。 - 職場内で聴覚障害への理解が進んだ。 職員・職場にとって - 聴覚障害に対する理解が深まり、視覚的な情報共有(チャット、筆談等)が進んだ。 - 窓口対応における認識のずれ(齟齬)が減少した。 - 聴覚障害のある市民にとって、安心して相談できる環境づくりにつながった。
職場からみた課題	- 現在は専従手話通訳者(契約職員)1人を募集中である。 - 手話通訳をしない時間は自己研修(業務に関する内容の学習やキャッチアップなど)や手話通訳コーディネイト業務を担当する予定である。 - 会議や研修など長時間にわたる手話通訳の場合は、外部から派遣される手話通訳者と組むことになる。 - 専属手話通訳者に一般事務の仕事を振ってもよいかもしれないが、期日のある仕事などの場合、どちらがメインの業務か分からなくなるため、手話通訳に徹する方向で調整する。 - 手話通訳者を増員した場合、待機時間が増えることが予想される。待機時間が多いことに対する他の職員の見方もあるので、当面、手話通訳者の増員は考えていない。	- センター職員として手話通訳者を募集しても応募が少なく、人材確保が難しい。 - 電話リレーサービス等へ人材が流れている現状がある。 - 登録手話通訳者は112人いるが、日常的に稼働できる人数は約12人に限られている。 - 埼玉県内63市町村のうち、派遣未実施地域の委託も担っており、体制強化が課題となっている。	- 市役所は聴者中心の職場環境であり、視覚的配慮が十分でない場面がある。 - ろう職員が窓口業務を行うことに対し、市民側の理解に差がある。 「きこえない」ことに対する想像力が不足しがちで、声での指示や説明が無意識に行われてしまう。 - 手話通訳者が1人体制であり、業務負担が大きい。 - 手話通訳職員の募集を行っているが、応募がない状況が続いている。

	伊丹市立伊丹病院	マツダ株式会社	株式会社博報堂DYアイ・オー
訪問者の所感	- 手話通訳者の必要性が職場全体にしっかりと根付いている状況に感銘を受けた。また、利用件数が毎年増加しているなど、手話通訳ニーズの存在は明らかであり、今後他の公立病院においても手話通訳者の雇用が広がることを期待したい。 - 年間の対応件数が800件を超えていることから、手話通訳者の複数設置が可能になれば、さらに対応件数が増えることが予測される。一人の職員に負担がかかりすぎないように、今後の複数設置も期待される。	- 社内で手話通訳者を雇用したことで、対象者の性格に合わせてのコミュニケーションができるようになったと考えておられて「聴覚障害者は十人十色、ケースバイケースでの対応が必要」と言われたことが印象的だった。雇用された手話通訳者の啓発の成果だろうと考える。 「デフスポーツに力を入れたい」「他社と横の連携を図って進めたい」など、聴覚障害者の雇用について積極的な様子が伺えた。	- 社員を障害者ではなく、一労働者として位置付けている姿勢が明確で良い。 - 社員のほとんどが手話でコミュニケーションできる環境でありながら、会議や研修等には別途手話通訳者を配置する。きこえない人、きこえにくい人にもきこえる人にも言語権を保障する姿勢がみられる。 - 手話のできる職員が片手間に手話通訳するのではなく、会社の業務と手話通訳業務を区別していることは画期的である。 - 手話通訳は社員ではない(就労希望の手話通訳者がいない)ため、特殊健診を受ける条件に当てはまる就業時間数を満たす対象者がいないのは残念である。契約でも、一定時間を超えれば、健康をチェックする体制ができると思われる。 - 正規雇用よりも単価契約の方が収入が高いことの意味は、手話通訳者の社会的容認が変化しない中での、限界だと感じる(企業としての誠意の現れ?)。 - いずれにしても、企業内の手話通訳は登録派遣制度を活用できないので、固定メンバーを企業の中で育てていく姿勢がみられた。

	一般財団法人 日本財団電話リレーサービス	埼玉聴覚障害者情報センター	ふじみ野市役所
訪問者の所感	2021年7月の事業開始以降4年が経過し、初動の忙しさは落ち着いてきたものの、手話オペレータの人数と質の向上、事業拠点を含めた改善、そして平時だけでなく、災害等の緊急時の対応についても検討をしているとのことで、事業の充実を図っている様子がうかがえた。 - 通訳オペレータ特有の大変さはあるものの、「通訳オペレータ運用指針」の遵守や、経営努力により通訳オペレータへの業務や健康への配慮が一定程度なされている環境についても知ることができた。 - 電話リレーサービスという通訳オペレータの業務にスポットが当てられがちである。通訳オペレータはきこえない人、きこえにくい人と向き合い手話通訳をする中で、感謝されることでやりがいにつながることもあるようだが、裏方的な業務であるカスタマーセンターやシステム担当者なども業務の大変さを抱えているという話を聞き、事業を支えるさまざまな人の働きやすさや健康への配慮も大切であると再認識した。 - 今後、雇用する予定の専属手話通訳者について、職員を募集するに至った経過(通常業務と通訳業務の分離)や、業務内容・一般事務を業務内容に含めることへの葛藤などは、今後、企業等が雇用を検討する際の参考になるのではないかと考えた。	- 市町村登録手話通訳者に対する特殊健診の保障や、健診費用の予算化など、行政との連携が適切に行われている。 - 既存の医療機関での健診終了後も、新たな県内医療機関と関係を構築し、継続的な健診体制を確保している。 - 職員の疲労回復やストレス軽減について、組織として課題共有し、負担軽減に努めている。 - 当事者団体が運営母体であることから、聴覚障害者の立場に立った意識と専門性の高さが感じられた。	- ふじみ野市役所では、きこえない職員や手話通訳者が長年にわたり勤務しており、聴覚障害者が働き続けられる環境づくりが積み重ねられていると感じた。一方で、制度や人材配置だけでなく、職員一人ひとりの意識改革が重要であることも明らかになった。 - 市役所という公共機関が、きこえない人への配慮や工夫を発信していくことは、地域社会全体の意識変化につながる可能性があり、今後のさらなる取り組みに期待したい。

調査結果のまとめ

2020年調査以降、手話を取り巻く社会情勢は大きく変化している。障害者差別解消法の改正(2024年4月)、障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法(2022年5月施行)、手話施策推進法の制定(2025年6月施行)、さらに電話リレーサービスや遠隔手話通訳の広がりなどにより、手話通訳が求められる場面は拡大している。手話通訳は社会基盤の一つとしての役割を担うようになり、その必要性に対する社会的認知も高まっている。しかし、その担い手である雇用された手話通訳者の業務体制や雇用状況は、こうした需要の拡大に十分に対応できているとは言い難い。2025年調査では、平均年齢は57歳と2020年に比べて3歳高くなり高年齢化が進んでいるのと、非正規雇用の割合が高い、小規模な自治体における1人配置の割合が高いなど、前回調査と共通する課題が確認された。若年層の参入が極めて低いことから、引き継ぎや継続的な体制確保に不安を抱える職場も少なくない。業務内容は手話通訳以外にも相談対応、関係機関との調整、派遣コーディネート、事務、研修運営など多岐にわたっている。その範囲や位置づけは自治体や所属機関によって大きく異なり、雇用形態や地域の社会資源等の状況によって役割や働き方も多様である。こうした実態から、全国一律の業務内容や働き方のモデルを示すことは難しいが、手話通訳者に対する雇用主の安全配慮義務が曖昧にされてはならない。

健康面では、頸肩腕障害、慢性的な疲労、精神的ストレスを抱える手話通訳者が多く、2020年調査と比べて健康状態の悪化が見られる。近年の手話に関わる法整備等に伴う業務の増加が手話通訳者の健康に影響を与えている可能性が示唆された。身体的負担に加え、相談支援や緊急対応に伴う心理的負担も指摘されている。業務内容に応じた人員配置や組織内での連携が十分でない職場もあり、身体的・精神的負担が蓄積しやすい状況にある。これらの状況から、手話通訳者の健康問題については身体的なケアにとどまらず、メンタルヘルスを含めた総合的な支援が必要であるが、現状では相談体制やフォロー体制は整備が進んでいるものの、まだ十分とは言い切れず、手話通訳者個人が悩みを抱え込んでしまうケースが見受けられる。多くの手話通訳者が懸命に業務と向き合い、きこえない人、きこえにくい人の情報保障や生活支援は日々支えられていることから、職場全体でさまざまな課題や悩みを共有しフォローしていく体制作りが重要であると考ええる。

今回の調査結果から、若年層が育ちにくい養成のしくみ、自治体ごとの差が大きい業務内容や人員配置、社会的評価や処遇の問題は、引き続き改善が必要な状況であることが分かった。社会情勢が大きく変化する中で、手話通訳者に求められる役割も広がっている。今後は、業務としての手話通訳の範囲や責任等を整理し、持続可能な体制を構築することが不可欠である。そのためには、自治体における体制整備の検討、国における制度の方向性や人材確保、手話通訳者が健康に働ける環境について検討することが重要である。国と自治体が連携し、変化する社会環境に対応した手話通訳体制を整えていくことが求められている。



資 料

資料1	基礎調査項目に関する調査集計	128
資料2	手話通訳業務に関する調査集計	132
資料3	手話通訳制度に関する調査集計	152
資料4	公共職業安定所に関する調査集計	154
資料5	都道府県別調査対象者数	157
資料6	電話リレーオペレータに関する調査集計	159
資料7	実態調査票	168
資料8	ポスター	183

資料１ 基礎調査項目に関する調査集計

１ 調査対象者数及び前回(2020年)との比較

	2025年
対象者数	2,053
前回比増	64

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

	2025年
男性（人）	65
	5.1%
女性（人）	1,199
	94.1%
回答しない（人）	10
	0.8%
合計（人）	1,274

不明 4

１－２ 自治体に雇用されている手話通訳者(自治体:都道府県、政令指定都市、市町村)

１－２－１ 自治体正規職員

	2025年
男性（人）	11
	13.4%
女性（人）	69
	84.1%
回答しない（人）	2
	2.4%
合計（人）	82

不明 1

１－２－２ 自治体非正規職員

	2025年
男性（人）	22
	2.9%
女性（人）	743
	96.6%
回答しない（人）	4
	0.5%
合計（人）	769

不明 2

１－３ 団体に雇用されている手話通訳者(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(聴覚障害者を除く)、その他の法人・団体)

１－３－１ 団体正規職員

	2025年
男性（人）	23
	15.3%
女性（人）	126
	84.0%
回答しない（人）	1
	0.7%
合計（人）	150

１－３－２ 団体非正規職員

	2025年
男性（人）	8
	3.7%
女性（人）	208
	95.4%
回答しない（人）	2
	0.9%
合計（人）	218

不明 1

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

	2025年
男性（人）	0
	0.0%
女性（人）	2
	100.0%
回答しない（人）	0
	0.0%
合計（人）	2

1-4-2 教育機関非正規職員

	2025年
男性（人）	0
	0.0%
女性（人）	4
	100.0%
回答しない（人）	0
	0.0%
合計（人）	4

1-5 医療機関に雇用される手話通訳者

1-5-1 医療機関正規職員

	2025年
男性（人）	0
	0.0%
女性（人）	2
	100.0%
回答しない（人）	0
	0.0%
合計（人）	2

1-5-2 医療機関非正規職員

	2025年
男性（人）	0
	0.0%
女性（人）	19
	100.0%
回答しない（人）	0
	0.0%
合計（人）	19

1-6 その他

1-6-1 その他正規職員

	2025年
男性（人）	0
	0.0%
女性（人）	22
	100.0%
回答しない（人）	0
	0.0%
合計（人）	22

1-6-2 その他非正規職員

	2025年
男性（人）	1
	16.7%
女性（人）	4
	66.7%
回答しない（人）	1
	16.7%
合計（人）	6

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	60～69歳	70歳以上	平均年齢	無回答
2025年	10	49	196	467	469	70	56.5	17
n=1,278	0.8%	3.8%	15.3%	36.5%	36.7%	5.5%		1.3%

* 最年少:25歳、最年長:78歳

3 手話通訳士資格

	2025年	
	人数(人)	割合
あり	739	51.8%
なし	674	47.2%
無解答	14	1.0%
合計	1,427	

4 手話通訳者資格

	2025年	
	人数(人)	割合
あり	1,108	77.6%
なし	282	19.8%
無解答	37	2.6%
合計	1,427	

5 手話の知識・技能の学習履歴

5-1 主な学習履歴(重複回答あり)

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳者養成講座	584	40.9%
手話通訳士養成講座	69	4.8%
専門学校・大学等	60	4.2%
手話講習会・手話奉仕員養成講座	323	22.6%
手話サークル	320	22.4%
手話通訳業務(OJT)	263	18.4%
ろう者が働く職場	65	4.6%
ろう者との活動	212	14.9%
ろう者の家族から	45	3.2%
通信教育や書籍での自己学習	36	2.5%
その他	41	2.9%

5-2 その他の学習経歴(重複回答あり)

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳者養成講座	493	34.5%
手話通訳士養成講座	215	15.1%
専門学校・大学等	38	2.7%
手話講習会・手話奉仕員養成講座	741	51.9%
手話サークル	881	61.7%
手話通訳業務(OJT)	513	35.9%
ろう者が働く職場	177	12.4%
ろう者との活動	629	44.1%
ろう者の家族から	131	9.2%
通信教育や書籍での自己学習	220	15.4%
その他	81	5.7%

6 主として雇用される事業所

	2025年				2025年	
	正規 職員 (人)	割合	非正規 職員 (人)	割合	合計 (人)	割合
都道府県	1	0%	82	8%	83	6.5%
政令指定都市	3	1%	104	10%	107	8.4%
市町村	79	33%	585	57%	664	52.0%
都道府県・政令指定都 市社協	4	2%	4	0%	8	0.6%
市町村社協	34	14%	62	6%	96	7.5%
聴覚障害者団体	29	12%	51	5%	80	6.3%
聴覚障害者情報提供施 設	57	23%	61	6%	118	9.2%
障害者団体（聴覚障害 者団体を除く）	1	0%	12	1%	13	1.0%
病院・医療機関	2	1%	19	2%	21	1.6%
教育機関	2	1%	4	0%	6	0.5%
その他（上記以外法 人，NPO，その他）	31	13%	51	5%	82	6.4%
空欄	0	0%	0	0%	0	0.0%
合計	243		1,035		1,278	
公共職業安定所					142	
判別不能					7	

7 同一職場での手話通訳担当者数(公共職業安定所を除く)

	1 人	2 人以上	無解答	総数	
2025年	28.6%	67.1%	4.3%	n=1,278	不明 4

7-1 同一職場での手話通訳担当者数・人口規模

	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	132	58.7%	225
5万人～10万人	99	44.4%	223
10万人～30万人	87	25.8%	337
30万人以上	38	8.5%	449
不明	5	11.4%	44

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

2025年 n=1,278		
	人数(人)	割合(%)
3年未満	253	19.8%
3～6年未満	225	17.6%
6～9年未満	200	15.6%
9～12年未満	171	13.4%
12～20年未満	222	17.4%
20年以上	185	14.5%
無回答	22	1.7%

平均 10.4年

1-2 通算年数

2025年 n=1,278		
	人数(人)	割合(%)
1年未満	11	0.9%
1～3年未満	47	3.7%
3～5年未満	59	4.6%
5～10年未満	190	14.9%
10～20年未満	353	27.6%
20～30年未満	339	26.5%
30～40年未満	178	13.9%
40年以上	74	5.8%
無回答	27	2.1%

平均 19.0年

2 在職年数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
2025年	(人)	9	31	90	178	141	5
n=454	(%)	2.0%	6.8%	19.8%	39.2%	31.1%	1.1%

3 身分

3-1 正規職員・非正規職員の人数

2025年		
	人数(人)	割合(%)
正規	243	19.0%
非正規	1,035	81.0%
無回答	0	0.0%
合計	1,278	

3-1-1 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	
2025年	(人)	1,278	83	771	125	190	2	4	2	19	31	51	0
	(%)		6.5%	60.3%	9.8%	14.9%	0.2%	0.3%	0.2%	1.5%	2.4%	4.0%	0.0%

公共職業安定所 142／判別不能 7

3-2 非正規職員の内訳

2025年 n=1,035		
	人数(人)	割合(%)
嘱託	262	25.3%
臨時	53	5.1%
パート	350	33.8%
アルバイト	14	1.4%
その他	246	23.8%
無回答	110	10.6%

3-2-1 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

2025年 n=794		
	人数(人)	割合(%)
臨時職員	12	1.5%
一般職非常勤職員	22	2.8%
特別職非常勤職員	11	1.4%
任期付短時間勤務職員	18	2.3%
会計年度任用職員	678	85.4%
その他	34	4.3%
不明	19	2.4%

3-2-2 民間の事業所に雇用されている人の雇用形態

2025年 n=161		
	人数(人)	割合(%)
臨時的雇用	14	8.7%
期限付き雇用	79	49.1%
その他	40	24.8%
不明	28	17.4%

3-3 非正規職員の場合の勤務日数及び時間

※週あたりで回答した人

※1日あたりの勤務時間

2025年 n=878		
	人数(人)	割合(%)
1～1.5日	46	5.2%
2～2.5日	82	9.3%
3～3.5日	113	12.9%
4～4.5日	167	19.0%
5日	468	53.3%
6日	1	0.1%
7日	1	0.1%
平均	4.0日	

2025年 n=855		
	人数(人)	割合(%)
1～3時間	18	1.7%
3～5時間	53	4.9%
5～7時間	250	23.3%
7～9時間	534	49.7%
平均	6.6時間	

※月あたりで回答した人

※1日あたりの勤務時間

2025年 n=100		
	人数(人)	割合(%)
1～5日	20	20.0%
5～10日	10	10.0%
10～15日	19	19.0%
15～20日	34	34.0%
20日以上	17	17.0%
平均	10.5日	

2025年 n=88		
	人数(人)	割合(%)
1～3時間	11	12.5%
3～5時間	10	11.4%
5～7時間	15	17.0%
7～9時間	52	59.1%
平均	6.1時間	

3-4 非正規雇用の契約期間

	2025年 n=1,035	
	人数(人)	割合(%)
1ヶ月	4	0.4%
3ヶ月	1	0.1%
6ヶ月	4	0.4%
1年	811	78.4%
2年	6	0.6%
3年	44	4.3%
5年	46	4.4%
その他	80	7.7%
無回答	39	3.8%

3-5 非正規雇用の更新の有無

	2025年 n=1,035	
	人数(人)	割合(%)
更新あり	930	89.9%
更新なし	73	7.1%
無回答	32	3.1%

3-5-1 更新がある場合の上限の有無

	2025年 n=930	
	人数(人)	割合(%)
上限あり	228	24.5%
上限なし	630	67.7%
無回答	72	7.7%

* 更新ありの人数に対する割合

3-5-2 上限の年数

	2025年 n=228	
	人数(人)	割合(%)
6ヶ月	1	0.4%
1～2年	34	14.9%
3～4年	68	29.8%
5～6年	91	39.9%
7～8年	1	0.4%
9～10年	5	2.2%
11年以上	1	0.4%
無回答	27	11.8%

平均 3.9年

* 上限ありの人数に対する割合

4 職名(重複回答あり)

	人数(人)	割合(%)	n=1,278
一般事務員	159	12.4%	
手話通訳者	857	67.1%	
ろうあ者相談員	49	3.8%	
コーディネート担当	103	8.1%	
手話協力員	10	0.8%	
職業相談員	0	0.0%	
その他	188	14.7%	
無回答	11	0.9%	

5-1 業務内容(重複回答あり)

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳業務	1,231	96.3%
ろうあ者相談業務	444	34.7%
聴覚障害者関連業務	595	46.6%
身体障害者関連業務	228	17.8%
手話通訳者派遣業務	683	53.4%
手話通訳者養成業務	268	21.0%
養成事業の講師	227	17.8%
電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務	197	15.4%
事務全般	591	46.2%
その他	203	15.9%

5-2 手話通訳以外の業務内容:正規職員・非正規職員別(重複回答あり)

業務内容	2025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(%)
ろうあ者相談業務	444	34.7%	78	32.2%	366	35.4%
聴覚障害者関連業務	595	46.6%	155	64.0%	440	42.5%
身体障害者関連業務	228	17.8%	48	19.8%	180	17.4%
手話通訳者派遣業務	683	53.4%	168	69.4%	515	49.8%
手話通訳者養成業務	268	21.0%	90	37.2%	178	17.2%
養成事業の講師	227	17.8%	63	26.0%	164	15.8%
電話リレーサービス・遠隔手話通訳業務	197	15.4%	61	25.2%	136	13.1%
事務全般	591	46.2%	179	74.0%	412	39.8%
その他	203	15.9%	50	20.7%	153	14.8%
	n=1,278		n=243		n=1,035	

6 採用にあたって資格・試験・条件等はあったか

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
なし	229	17.9%
あり	1,033	80.8%
無回答	16	1.3%
合計	1,278	100.0%

6-1 資格・試験・条件等「あり」と答えた具体的内容(重複回答あり)

	2025年 n=1,033	
	人数(人)	割合(%)
公募採用試験	501	48.5%
推薦採用試験	125	12.1%
通訳士資格	285	27.6%
県・市認定資格	467	45.2%
前任者推薦	122	11.8%
行政打診	77	7.5%
前所属指示	17	1.6%
その他	141	13.6%

* 資格・試験・条件等「あり」と回答した人数に対する割合

7 勤務先事業所の手話通訳事業の開設時期

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
1940年代	2	0.2%
1950年代	3	0.2%
1960年代	6	0.5%
1970年代	115	9.0%
1980年代	103	8.1%
1990年代	207	16.2%
2000年代	260	20.3%
2010年代	157	12.3%
2020年代	29	2.3%
不明	6	0.5%
無回答	390	30.5%

8 給与

8-1 給与形態

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
月給	909	71.1%
日給	76	5.9%
時間給	265	20.7%
その他	8	0.6%
無回答	20	1.6%

8-2 給与月額

	2025年 n=1,278	
月額(円)	人数(人)	割合(%)
5万未満	76	5.9%
5～10万未満	147	11.5%
10～15万未満	114	8.9%
15～20万未満	303	23.7%
20～25万未満	361	28.2%
25～30万未満	93	7.3%
30～35万未満	41	3.2%
35～40万未満	18	1.4%
40万以上	4	0.3%
無回答、不明	110	8.6%

平均値(万円) 19.1

8-2-1 手話通訳者の平均月収平均額(常勤一週5日以上の勤務者)(単位:万円)

	2025年	
	男性	女性
自治体正規職員	30.5	29.4
自治体非正規職員	16.2	19.9
団体正規職員	30.9	24.1
団体非正規職員	18.5	18.6

8-2-2 手話通訳者の月収分布<2025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	2	15	17	26	9	6	8	83
	(%)	0.0%	0.0%	2.4%	18.1%	20.5%	31.3%	10.8%	7.2%	9.6%	
自治体非正規職員	(人)	2	12	139	183	17	2	0	0	30	385
	(%)	0.5%	3.1%	36.1%	47.5%	4.4%	0.5%	0.0%	0.0%	7.8%	
団体正規職員	(人)	0	1	21	44	47	13	9	7	7	149
	(%)	0.0%	0.7%	14.1%	29.5%	31.5%	8.7%	6.0%	4.7%	4.7%	
団体非正規職員	(人)	0	7	40	29	3	0	0	0	3	82
	(%)	0.0%	8.5%	48.8%	35.4%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	

8-3 年間給与支給総額

2025年 n=1,278		
金額(円)	人数(人)	割合(%)
10万人未満	6	0.5%
10～50万未満	67	5.2%
50～100万未満	101	7.9%
100～200万未満	140	11.0%
200～300万未満	344	26.9%
300～400万未満	314	24.6%
400～500万未満	89	7.0%
500万以上	62	4.9%
無回答	155	12.1%

平均値(万円) 260.6

9 給与の財源

2025年 n=1,278		
	人数(人)	割合(%)
県・政令指定都市単費	130	10.2%
市町村単費	319	25.0%
県政市意思疎通支援事業	165	12.9%
市町村意思疎通支援事業	368	28.8%
自主財源	42	3.3%
その他	51	4.0%
不明	134	10.5%
無回答	69	5.4%

10 労働条件(「あり」と回答の割合)

	2025年 n=1,278	
	あり(人)	あるの割合(%)
賞与・ボーナス	980	78.5%
昇給	685	54.9%
退職金制度	377	30.2%
有給休暇	1,202	96.3%
通勤手当	1,139	91.3%
旅費・交通費	934	74.8%
時間外手当	895	71.7%
人事異動	257	20.6%
産休	708	56.7%
育児休暇	661	53.0%
定期健康診断	1,069	85.7%
職場健康保険	929	74.4%
厚生年金等	948	76.0%
雇用保険	937	75.1%
労働組合	669	53.6%
職場の研修	742	59.5%
職場外研修	647	51.8%
休日出勤	790	63.3%
代休	839	67.2%
残業	732	58.7%

2025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)	207
国民健康保険	115

*組合がある場合の加入の有無

組合加入	209
組合未加入	435

10-1-1 手話通訳のその他の労働条件「あり」と回答した分 全体(%)

	賞与・ボーナス	昇給	退職金制度	通勤手当	時間外手当	職場健康保険	職場の研修	職場外研修	総数(n)
自治体正規職員	100.0%	97.6%	95.2%	98.8%	94.0%	98.8%	80.7%	73.5%	83
自治体非正規職員	77.8%	47.2%	11.2%	88.5%	64.6%	72.0%	49.9%	45.5%	771
団体正規職員	98.0%	85.3%	93.3%	98.7%	87.3%	91.3%	74.0%	74.0%	150
団体非正規職員	49.8%	37.4%	26.9%	80.4%	69.9%	54.3%	67.1%	43.8%	219

10-1-2 手話通訳のその他の労働条件「あり」と回答した分 5日以上の勤務者(%)

	賞与・ボーナス	職場健康保険	有給休暇	時間外手当	総数(n)
自治体正規職員	100.0%	98.8%	100.0%	94.0%	83
自治体非正規職員	96.4%	94.1%	99.0%	74.4%	387
団体正規職員	98.0%	91.3%	99.3%	87.3%	150
団体非正規職員	78.0%	92.7%	100.0%	74.4%	82

10-2 研修の実施状況

	2025年	
	人数(人)	割合(%)
職場の行う研修あり	742	58.1%
職場外の研修参加保障あり	647	50.6%

n=1,278

10-2-1 年間研修回数

	2025年	
	人数(人)	割合(%)
1～1.5回	204	27.5%
2～2.5回	167	22.5%
3～3.5回	116	15.6%
4～4.5回	51	6.9%
5～5.5回	53	7.1%
6～6.5回	42	5.7%
7～7.5回	8	1.1%
8回以上	45	6.1%
無回答	75	10.1%

平均3.1回

10-2-2 (職場外の研修参加保証あり)
研修の上限回数

	2025年 n=647	
	人数(人)	割合(%)
1回未満	13	2.0%
1～1.5回	236	36.5%
2～2.5回	106	16.4%
3～4.5回	90	13.9%
5～9回	41	6.3%
10回以上	3	0.5%
無回答	158	24.4%

平均 2.1回

10-2-3 (職場外の研修参加保証あり)
上限金額

	2025年 n=647	
	人数(人)	割合(%)
1万円未満	108	16.7%
1～2万円未満	43	6.6%
2～3万円未満	11	1.7%
3～5万円未満	13	2.0%
5～10万円未満	13	2.0%
10万円以上	11	1.7%
無回答	451	69.7%

平均 2.6万円

10-3-1 残業がある場合の平均時間
(直近3ヶ月の平均)

	2025年	
	人数(人)	割合(%)
0～5時間未満	315	43.0%
5～10時間未満	106	14.5%
10～15時間未満	91	12.4%
15～20時間未満	30	4.1%
20～30時間未満	35	4.8%
30～40時間未満	21	2.9%
40～50時間未満	7	1.0%
50～60時間未満	3	0.4%
60時間以上	9	1.2%

平均8.5時間 n=732

10-3-2 年間最多の場合の月あたり
残業時間

	2025年	
	人数(人)	割合(%)
0～5時間未満	125	17.1%
5～10時間未満	85	11.6%
10～15時間未満	76	10.4%
15～20時間未満	44	6.0%
20～30時間未満	56	7.7%
30～40時間未満	38	5.2%
40～50時間未満	22	3.0%
50～60時間未満	10	1.4%
60時間以上	28	3.8%

平均18.0時間 n=732

11 労働条件について(重複回答あり)

	2025年					
	全体 n=1,278		正規 n=243		非正規 n=1,035	
	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	593	46.4%	109	44.9%	484	46.8%
労働条件が悪い	132	10.3%	32	13.2%	100	9.7%
雇用条件の限定は不安だ	201	15.7%	5	2.1%	196	18.9%
正職員化を希望する	286	22.4%	5	2.1%	281	27.1%
労働条件に見合う賃金を保障すべき	273	21.4%	50	20.6%	223	21.5%
残業手当がほしい	82	6.4%	17	7.0%	65	6.3%
給料が安い	309	24.2%	66	27.2%	243	23.5%
給料が減額された	9	0.7%	5	2.1%	4	0.4%
昇給がない	149	11.7%	14	5.8%	135	13.0%
ボーナスがほしい	66	5.2%	2	0.8%	64	6.2%
通勤手当がほしい	27	2.1%	1	0.4%	26	2.5%
業務にかかる旅費を確保すべき	42	3.3%	4	1.6%	38	3.7%
代休を取れるようにしたい	30	2.3%	9	3.7%	21	2.0%
研修機会を保障してほしい	173	13.5%	15	6.2%	158	15.3%
退職金制度があるべき	274	21.4%	5	2.1%	269	26.0%
定期健康診断があるべき	39	3.1%	1	0.4%	38	3.7%
必要な事業予算を確保すべき	136	10.6%	34	14.0%	102	9.9%
産休・育休を確保すべき	18	1.4%	2	0.8%	16	1.5%
業務量が多い	224	17.5%	107	44.0%	117	11.3%
有給休暇がとりづらい	163	12.8%	55	22.6%	108	10.4%
勤務時間が短い	40	3.1%	0	0.0%	40	3.9%
勤務時間が長い	29	2.3%	16	6.6%	13	1.3%
その他	126	9.9%	29	11.9%	97	9.4%

12 事業所による特殊健診の有無

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
ない	345	27.0%
ある	920	72.0%
無回答	13	1.0%

12-1 特殊健診のある場合の受診有無

	2025年 n=920	
	人数(人)	割合(%)
あるが受けていない	117	12.7%
ある、受けている	803	87.3%

* 受診回数(2025年) n=803

回数	年1回	年2回	無回答
人数(人)	650	90	63

*「ある」と回答した人数に対する割合

12-2 費用負担

	2025年 n=803	
	人数(人)	割合(%)
全額事業所負担	755	94.0%
一部自己負担	9	1.1%
全額自己負担	4	0.5%
無回答	35	4.4%

*「ある、受けている」と回答した人数に対する割合

12-3 特殊健診受診の結果は
業務の調整に反映されるか

	2025年 n=803	
	人数(人)	割合(%)
反映される	467	58.2%
反映されない	248	30.9%
無回答	88	11.0%

12-3-1 反映されない場合の
雇用形態内訳

	2025年 n=248	
	人数(人)	割合(%)
正規職員	51	20.6%
非正規職員	197	79.4%
無回答	0	0.0%

12-4 職場での健康診断と特殊健診受診率

	定期健康 診断受診 (%)	特殊検診 受診(%)	総数(人)
2025年	85.7	87.3	1,278

12-4-2 雇用形態別 職場での健康診断と特殊健診受診率

	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	228	93.8%	186	76.5%	243
非正規職員	701	67.7%	617	59.6%	1,035

13 事業所以外の特殊健診を受けたことがあるか

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
全通研等の特殊検診を受けたことがある	304	23.8%
全通研以外または個人的に受けたことがある	196	15.3%
受診なし	684	53.5%
無回答	94	7.4%

14 手話通訳業務について

14-1 手話通訳を行う場所

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
設置場所のみ	185	14.5%
設置場所以外可	1062	83.1%
無回答	30	2.3%

不明¹

14-2 職場での業務の悩みの相談

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
相談できる	1090	85.3%
相談できない	156	12.2%
無回答	32	2.5%

14-2-1 悩みの相談のできる場合の相手(重複回答あり)

	2025年 n=1,090	
	人数(人)	割合(%)
上司	521	47.8%
同僚	712	65.3%
組合員	18	1.7%
その他	104	9.5%

*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

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
あり	832	65.1%
なし	403	31.5%
無回答	43	3.4%

14-3-1 打ち合わせがある場合(重複回答あり)

	2025年 n=832	
	人数(人)	割合(%)
業務会議	564	67.8%
ケース会議	216	26.0%
登録通訳者との合同会議	235	28.2%

*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か月件数

	2020年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
5件未満	253	19.8%
5～10	225	17.6%
10～19	347	27.2%
20～24	110	8.6%
25～29	38	3.0%
30～39	69	5.4%
40～49	40	3.1%
50～99	45	3.5%
100以上	25	2.0%
無回答	126	9.9%

平均 17.1件

15-1 手話通訳実施件数

	10件未満	10～19	20～29	30～39	40件以上	無回答	総数
2025年	37.4%	27.2%	11.6%	5.4%	8.6%	9.9%	1,278

15-2 1か月時間

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
20時間未満	716	56.0%
20～50	271	21.2%
50～100	63	4.9%
100時間以上	29	2.3%
無回答	199	15.6%

平均 24.2時間

15-3 年間の手話通訳件数(見込み)

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
50時間未満	257	20.1%
50～100未満	201	15.7%
100～200未満	320	25.0%
200～300未満	103	8.1%
300～500未満	128	10.0%
500～1000未満	45	3.5%
1000時間以上	22	1.7%
無回答	202	15.8%

平均 180件

16 手話通訳派遣事業のコーディネート業務

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
なし	437	34.2%
あり	624	48.8%
無回答	217	17.0%

16-1 担当している場合

	2025年 n=624	
	人数(人)	割合(%)
主な業務である	418	67.0%
主な業務でない	195	31.3%
無回答	11	1.8%

16-2 コーディネートを担当している場合の詳細

(人) (%)

	2025年 n=1,278		人数(人)	割合(%)
1日あたり平均件数	4.4件	他の雇用された手話通訳者が担当	166	13.0%
1か月あたり平均件数	56.0件	一般事務職員が行っている	18	1.4%
		特定の職員がいない	8	0.6%
		その他	41	3.2%

17 手話通訳業務以外の担当について

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
通訳業務だけ行っている(他の業務はなし)	219	17.1%
通訳業務以外の業務を行っている	1,059	82.9%

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)

	2025年 n=1,059	
	人数(人)	割合(%)
一般業務	643	60.7%
相談業務	414	39.1%
窓口業務	619	58.5%
手話通訳者養成・研修事務	292	27.6%
手話通訳者養成・研修講師	183	17.3%
手話通訳事業に関する会議	349	33.0%
要約筆記者派遣事業事務	236	22.3%
要約筆記者養成・研修事務	103	9.7%
要約筆記者養成・研修講師	22	2.1%
盲ろう者ガイドヘルパー派遣事務	27	2.5%
ケース会議	(2025年は相談業務に含む)	
来客対応	555	52.4%
その他	172	16.2%

18 手話通訳業務量に応じた他の業務の軽減の有無

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
軽減される	355	27.8%
軽減されない	642	50.2%
他の業務がない	204	16.0%
無回答	77	6.0%

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)

		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	その他
2025年	(人)	644	694	330	129	176	304	96
n=1,278	(%)	50.4%	54.3%	25.8%	10.1%	13.8%	23.8%	7.5%

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)

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
緊急時の対応はしない	232	18.2%
緊急時の対応は特に規定されていない	401	31.4%
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	450	35.2%
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	193	15.1%

21 緊急時の対応

		2025年 n=1,278	
		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		593	46.4%
業務として対応の場合	残業として処理される	429	33.6%
	代休が取得できる	271	21.2%
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		331	25.9%
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		562	44.0%

<22は記述形式なので省略>

23 勤務時間外の登録手話通訳者としての業務

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
行っていない	370	29.0%
行っている	844	66.0%
無回答	64	5.0%

23-1 1か月あたりの実施件数

	2025年 n=844	
	人数(人)	割合(%)
5件未満	637	75.5%
5～10未満	122	14.5%
10～15未満	35	4.1%
15～20未満	6	0.7%
20件以上	7	0.8%
無回答	37	4.4%

3.0回/月

*行っている人数に対する割合

24 手話通訳者の数や技術について

24-1 雇用された手話通訳者について

	2025年 n=1,278	
数	人数(人)	割合(%)
十分な状況	478	37.4%
不十分・不足	703	55.0%
無回答	97	7.6%
技術	人数(人)	割合(%)
十分な状況	347	27.2%
不十分・不足	802	62.8%
無回答	129	10.1%

24-2 登録手話通訳者について

	2025年 n=1,278	
数	人数(人)	割合(%)
十分な状況	159	12.4%
不十分・不足	999	78.2%
無回答	120	9.4%
技術	人数(人)	割合(%)
十分な状況	182	14.2%
不十分・不足	948	74.2%
無回答	148	11.6%

25 手話通訳を行う場所(重複回答あり)

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
役場・役所	964	75.4%
病院	964	75.4%
幼稚園・小中高等学校	347	27.2%
大学・短大・専門学校等高等教育機関	37	2.9%
社会福祉協議会	349	27.3%
保健所	58	4.5%
銀行等金融機関	155	12.1%
障害者福祉施設	203	15.9%
老人福祉施設	188	14.7%
保育所等児童福祉施設	34	2.7%
会社	164	12.8%
個人宅	547	42.8%
郵便局	62	4.9%
町内の集会所・公民館等	117	9.2%
裁判所	30	2.3%
警察署	133	10.4%
その他	160	12.5%

26 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法施行後、担当する業務や負担が増えたと思うか。

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	32	2.5%
ややそう思う	177	13.8%
あまりそう思わない	519	40.6%
そう思わない	335	26.2%
わからない	201	15.7%
無回答	14	1.1%

26-1 担当する業務や負担が増えた内容(複数回答可)

	2025年 n=209	
	人数(人)	割合(%)
法律に関する問い合わせや相談	16	7.7%
新たな事業や施策の検討	59	28.2%
手話やコミュニケーションに関する啓発	101	48.3%
手話通訳件数の増	120	57.4%
手話通訳派遣やコーディネートに関する業務	82	39.2%
その他	4	1.9%

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

27 障害者差別解消法改正後、担当する業務や負担が増えたと思うか。

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	39	3.1%
ややそう思う	241	18.9%
あまりそう思わない	504	39.4%
そう思わない	312	24.4%
わからない	168	13.1%
無回答	14	1.1%

27-1 担当する業務や負担が増えた内容(複数回答可)

	2025年 n=280	
	人数(人)	割合(%)
法律に関する問い合わせや相談	43	15.4%
新たな事業や施策の検討	63	22.5%
手話やコミュニケーションに関する啓発	144	51.4%
手話通訳件数の増	142	50.7%
手話通訳派遣やコーディネートに関する業務	55	19.6%
その他	10	3.6%

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

28 手話施策推進法施行後、担当する業務や負担が増えたと思うか。

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	29	2.3%
ややそう思う	158	12.4%
あまりそう思わない	537	42.0%
そう思わない	367	28.7%
わからない	172	13.5%
無回答	15	1.2%

28-1 担当する業務や負担が増えた内容(複数回答可)

	2025年 n=187	
	人数(人)	割合(%)
法律に関する問い合わせや相談	22	11.8%
新たな事業や施策の検討	75	40.1%
手話やコミュニケーションに関する啓発	115	61.5%
手話通訳件数の増	67	35.8%
手話通訳派遣やコーディネートに関する業務	31	16.6%
その他	5	2.7%

*「[そう思う]」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

29 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

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
意思疎通支援事業の通訳担当なし	528	41.3%
意思疎通支援事業の通訳担当あり	643	50.3%
無回答	107	8.4%

29-1-1 通訳件数の割合

	2025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(%)	59.4

30 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)

	2025年 n=643	
	人数(人)	割合(%)
制度の周知が十分でない	313	48.7%
利用者が少ない・利用者が多くて大変	168	26.1%
応益負担は必要なものだ	16	2.5%
今後も応益負担は無くすべきだ	171	26.6%
広域派遣ができない問題がある	64	10.0%
手話通訳者の業務量が増えた	75	11.7%
手話通訳者の業務量が減った	2	0.3%
登録手話通訳者の派遣に制限がある	134	20.8%
雇用された手話通訳者の派遣に制限がある	82	12.8%
手話通訳派遣要綱が未整備・ない	30	4.7%
上司・同僚に手話通訳派遣事業についての理解がない	83	12.9%
事業の実施において手話通訳者が不足している	376	58.5%
地域ごとに制度実施に格差がある	336	52.3%
その他	24	3.7%

31 手話通訳業務に関する困りごとや悩み(重複回答あり)

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
通勤費が支払われない・十分でない	48	3.8%
労働時間が長い	47	3.7%
労働時間が短い	32	2.5%
仕事が思うように進まない	198	15.5%
仕事が自分にあっていないように思う	112	8.8%
給与・賃金が安い	369	28.9%
常勤職員の配置が少ない	216	16.9%
手話通訳者がたりない	646	50.5%
家に仕事を持ち帰らなければならない	97	7.6%
残業が多い	72	5.6%
残業しても手当がつかない	80	6.3%
日曜・休日に休めない	154	12.1%
有給や代休がとりにくい	138	10.8%
仕事が難しい	147	11.5%
利用できる保育所・幼稚園が近くにない	1	0.1%
休憩や休養する部屋がない	222	17.4%
休憩時間が十分とれない	180	14.1%
年々仕事が難しくなっている	190	14.9%
年々業務量が増えている	213	16.7%
暑さや寒さなどへの対応	135	10.6%
上司・同僚の手話通訳業務に対する理解不足	114	8.9%
家族の手話通訳業務に対する理解不足	38	3.0%
家に帰っても仕事のことが気になる	301	23.6%
研修や学習活動に参加できない	124	9.7%
手話通訳の派遣依頼に十分応じられない	149	11.7%
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	138	10.8%
職場の人間関係が良くない	99	7.7%
地域での人間関係、団体との関係でなやむことがある	203	15.9%
仕事のことで相談できる人がいない	114	8.9%
手話通訳技術の向上が進まない	497	38.9%
手話通訳士の資格を取得したいが取れない	142	11.1%
手話通訳の社会的評価があがらない	548	42.9%
その他	72	5.6%

32 手話通訳現場で、精神的な苦痛や負担を感じることもあるか。

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	158	12.4%
ややそう思う	599	46.9%
あまりそう思わない	384	30.0%
そう思わない	91	7.1%
わからない	25	2.0%
無回答	21	1.6%

32-1 精神的な苦痛や負担を感じる具体的内容(複数回答可)

	2025年 n=757	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳技術が未熟	498	65.8%
手話通訳に関する苦情(ろう者から)	195	25.8%
手話通訳に関する苦情(聞こえる人から)	125	16.5%
同行した手話通訳者との関係	135	17.8%
その他	192	25.4%

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

33 社会活動への参加(重複回答あり)

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
特に行っていない	137	10.7%
手話サークル活動	871	68.2%
全通研活動	648	50.7%
手話通訳士協会活動	223	17.4%
聴覚障害者関連施設でのボランティア	120	9.4%
聴覚障害者関連施設以外でのボランティア	127	9.9%
手話通訳士協会以外の専門職団体	50	3.9%
全通研以外の研究団体や学術団体の活動	36	2.8%
町内会活動	181	14.2%
スポーツ活動	125	9.8%
文化的活動	143	11.2%
その他	90	7.0%

34 手話講習会や手話通訳者養成講師等の講師活動

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
担当あり	626	49.0%
担当なし	636	49.8%
無回答	16	1.3%

34-1 担当講座(重複回答あり)

	2025年 n=626	
	人数(人)	割合(%)
手話奉仕員養成講座	455	72.7%
手話通訳者養成講座	196	31.3%
手話通訳士養成講座	34	5.4%
手話通訳者・士等の現任研修	70	11.2%
小中学校等の福祉教室等	214	34.2%
高校・専門学校・大学等の講義	69	11.0%
その他	93	14.9%

*担当ありの人数に対する割合

34-2-1 週あたり 総講義時間数

時間	2025年
	人数(人)
0～1	12
1～2	61
2～3	181
3～4	19
4～5	40
5～6	4
6～7	6
7～8	0
8～9	3
9～10	0
10～	12
平均	4.2時間

34-2-2 月あたり 総講義時間数

講義時間	2025年
	人数(人)
0～5未満	131
5～10	180
10～15	26
15～20	21
20～25	9
25～30	0
30～35	5
35～40	1
40以上	6
平均	10.9時間

34-2-3 年間 総講義時間数

講義時間	2025年
	人数(人)
0～10	69
10～20	83
20～30	49
30～40	43
40～50	61
50～60	28
60～70	29
70～80	19
80～90	28
90～100	16
100～200	39
200～300	9
300～	8
平均	69.4時間

35 雇用された手話通訳者としての業務の継続

	2025年 n=1,278	
	人数(人)	割合(%)
将来も続ける	555	43.4%
続けたいが、続けられないかもしれない	493	38.6%
やめたいと思っている	204	16.0%
無回答	26	2.0%

35－１ 続けられないかもしれない又はやめたい理由(重複回答可)

	2025年 n=697	
	人数(人)	割合(%)
経済的理由	50	7.2%
体力や健康上の理由	342	49.1%
家族の理解が得られない	23	3.3%
家族の介護や育児	123	17.6%
雇用期間の終了	132	18.9%
年齢	337	48.4%
その他	157	22.5%

*「続けられないかもしれない」及び「やめたいと思っている」の人数に対する割合

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うか

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	69	4.8%
ややそう思う	347	24.3%
あまりそう思わない	689	48.3%
そう思わない	252	17.7%
無回答	70	4.9%

1-2 あまりそう思わないまたはそう思わない点(重複回答あり)

	2025年 n=941	
	人数(人)	割合(%)
養成機関が適切ではない	210	22.3%
養成にかかる予算が十分ではない	296	31.5%
養成にかかる費用に対して効果が十分に上がっていない	436	46.3%
養成カリキュラムの見直し・拡充が必要である	384	40.8%
その他	181	19.2%

*「あまりそう思わない」「そう思わない」の人数に対する割合

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うか

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	61	4.3%
ややそう思う	266	18.6%
あまりそう思わない	737	51.6%
そう思わない	301	21.1%
無回答	62	4.3%

2-2 あまりそう思わない又はそう思わない点(重複回答あり)

	2025年 n=1,038	
	人数(人)	割合(%)
設置されている機関・場所が十分ではない	540	52.0%
設置されている手話通訳者が正規雇用ではない	712	68.6%
設置されている手話通訳者が常勤ではない	422	40.7%
設置されている手話通訳者の資格が適切ではない	125	12.0%
その他	108	10.4%

*「あまりそう思わない」「そう思わない」の人数に対する割合

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うか

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	48	3.4%
ややそう思う	260	18.2%
あまりそう思わない	823	57.7%
そう思わない	232	16.3%
無回答	64	4.5%

3-2 あまりそう思わない又はそう思わない点(重複回答あり)

	2025年 n=1,055	
	人数(人)	割合(%)
派遣対象・範囲が限られている	426	40.4%
派遣事業の予算が十分ではない	310	29.4%
手話通訳者の人数が十分ではない	797	75.5%
派遣単価の見直しが必要	538	51.0%
その他	95	9.0%

*「あまりそう思わない」「そう思わない」の人数に対する割合

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うか

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	177	12.4%
ややそう思う	443	31.0%
あまりそう思わない	538	37.7%
そう思わない	166	11.6%
無回答	103	7.2%

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うか

	2025年 n=1,427	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	115	8.1%
ややそう思う	485	34.0%
あまりそう思わない	540	37.8%
そう思わない	186	13.0%
無回答	101	7.1%

資料4 公共職業安定所に関する調査集計

1 手話協力員・職業相談員の男女構成

	2025年
男性 (人)	6
(%)	4.2%
女性 (人)	136
(%)	95.8%
合計人数 (人)	142

2 手話協力員・職業相談員の年齢構成

	2025年
20歳代	0.0%
30歳代	0.0%
40歳代	8.5%
50歳代	21.1%
60歳代	45.8%
70歳以上	22.5%
無回答	2.1%
平均年齢	62.9歳

3 手話協力員・職業相談員の在籍年数

	2025年
3年未満	23.9%
3～5年	14.8%
6～8年	14.8%
9～11年	13.4%
12年以上	31.7%
無回答	1.4%

4 手話協力員・職業相談員の資格取得状況

	2025年				
	士資格有		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	58	40.8%	120	84.5%	n=142
調査全体	739	51.8%	1,108	77.6%	n=1,427

5 手話協力員・職業相談員の月勤務時間

	2025年 n=142	
	人数(人)	割合(%)
5時間以下	46	32.4%
5～10時間以下	72	50.7%
10～15時間以下	6	4.2%
15～20時間以下	0	0.0%
20～40時間以下	2	1.4%
40～80時間以下	0	0.0%
80～120時間以下	0	0.0%
120時間以上	0	0.0%
不明	16	11.3%

6 手話協力員・職業相談員の1か月賃金

	2025年
2万円未満	12.0%
2-4万円	62.0%
4-6万円	4.9%
6-8万円	0.0%
8-10万円	1.4%
10万円以上	3.5%
不明	16.2%
平均	3.4万円

7 手話協力員・職業相談員：職名別の1か月賃金

手話協力員		職業相談員	
	2025年		2025年
2万円未満	12.5%	2万円未満	0.0%
2-4万円	65.6%	2-4万円	25.0%
4-6万円	5.5%	4-6万円	0.0%
6-8万円	0.0%	6-8万円	0.0%
8-10万円	1.6%	8-10万円	0.0%
10万円以上	0.8%	10万円以上	75.0%
平均	2.6万円	平均	19.0万円
回答数	128	回答数	4

8 手話協力員・職業相談員の平均手話通訳件数

	2025年		
	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	5.8	10.5	71.1
調査全体	15.9	22.8	169.0

9 勤務時間外の手話通訳対応(重複回答あり) (%)

	2025年
残業して応じる	33.1%
登録手話通訳者として自ら応じる	16.2%
登録手話通訳者に依頼する	19.7%
他の機関に依頼する	6.3%
依頼日時を変更してもらう(日時調整)	16.9%
断る	7.7%
その他	10.6%

n=142

10 手話協力員・職業相談員の労働条件：なしと回答した分(%)

	2025年
賞与・ボーナス	95.8%
昇給	94.4%
退職金制度	98.6%
有給休暇	82.4%
通勤手当	75.4%
旅費・交通費	81.0%
時間外手当	88.7%
人事異動	97.9%
産休	95.8%
育児休暇	95.8%
定期健康診断	94.4%
職場健康保険	95.8%
厚生年金等	96.5%
雇用保険	96.5%
労働組合	89.4%
職場研修	89.4%

n=142

資料5 都道府県別調査対象者数

都道府県別調査対象者数の変化

(人)

都道府県	1995年調査 対象者数	2000年調査 対象者数	2005年調査 対象者数	2010年調査 対象者数	2015年調査 対象者数	2020年調査 対象者数	2025年調査 対象者数
1 北海道	45	67	72	79	80	77	82
2 青 森	17	24	25	27	26	26	27
3 岩 手	22	28	31	32	34	28	32
4 宮 城	16	27	29	31	34	41	35
5 秋 田	9	9	16	16	19	14	15
6 山 形	7	14	17	18	18	18	18
7 福 島	16	16	20	21	20	26	26
8 茨 城	4	7	7	25	25	32	34
9 栃 木	8	10	10	18	18	22	21
10 群 馬	15	16	21	30	33	37	40
11 埼 玉	33	55	68	93	130	120	108
12 千 葉	30	28	47	58	63	66	71
13 東 京	69	48	75	87	110	150	143
14 神奈川	70	78	76	77	109	110	149
15 山 梨	3	6	9	18	16	17	17
16 新 潟	12	23	22	19	26	27	29
17 長 野	11	18	25	32	34	32	36
18 富 山	5	6	7	7	8	11	11
19 石 川	16	23	27	27	34	42	52
20 福 井	3	10	10	11	14	15	12
21 岐 阜	10	13	14	14	22	29	30
22 静 岡	24	27	31	46	52	47	46
23 愛 知	12	21	42	54	63	76	79
24 三 重	24	37	41	33	34	30	34
25 滋 賀	15	23	27	38	35	35	33
26 京 都	61	78	78	43	87	79	96
27 大 阪	45	63	60	74	115	156	145
28 兵 庫	35	52	88	80	94	110	116
29 奈 良	9	24	22	50	30	35	39
30 和歌山	23	25	37	30	28	31	33
31 鳥 取	10	9	3	11	12	16	17
32 島 根	10	16	20	24	26	27	23
33 岡 山	12	14	19	24	30	36	35
34 広 島	19	45	32	42	46	47	52
35 山 口	11	12	16	18	22	23	27
36 徳 島	9	12	12	14	14	15	15
37 香 川	9	13	18	16	11	13	12
38 愛 媛	3	21	23	28	30	33	27
39 高 知	6	6	5	4	5	8	10
40 福 岡	21	29	58	50	67	69	68
41 佐 賀	1	5	5	5	6	16	16
42 長 崎	12	15	18	24	26	29	28
43 熊 本	9	11	13	14	16	20	20
44 大 分	14	16	14	17	19	27	27
45 宮 崎	7	9	10	8	7	9	9
46 鹿児島	6	15	28	23	25	26	26
47 沖 縄	16	23	28	25	28	36	32
合 計	844	1,147	1,376	1,535	1,801	1,989	2,053

2025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	就労支援ナビゲーター	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	
北海道	82	0	28		4	31		15	0		0	0	0	0	4
青森	27	0	18		1	3		3	1		0	0	0	1	
岩手	32	0	23		1	2		4	0		0	0	0	0	2
宮城	35	0	25		3	7		0	0		0	0	0	0	
秋田	15	0	12		0	2		1	0		0	0	0	0	0
山形	18	0	5		3	7		3	0		0	0	0	0	
福島	26	7	9		4	0		6	0		0	0	0	0	
茨城	34	0	15		1	4		5	0		4	4	0	0	1
栃木	21	0	6		4	5		4	0	1	0	0	0	0	1
群馬	40	4	7		9	9		8	0	2	0	0	0	0	1
埼玉	108	5	26		38	27		5	0		0	0	0	0	7
千葉	71	4	37		12	10		8	0		0	0	0	0	
東京	143	0	45		20	56		0	0		0	0	0	0	22
神奈川	149	2	31		15	87		12	0		0	2	0	0	
山梨	17	1	8		4	1		3	0		0	0	0	0	
新潟	29	0	16		0	3		7	0		0	0	0	0	3
長野	36	1	24		4	1		6	0		0	0	0	0	
富山	11	1	1		3	2		4	0		0	0	0	0	
石川	52	17	13		7	6		4	0		1	0	0	2	2
福井	12	2	5		1	2		2	0		0	0	0	0	
岐阜	30	0	17		4	3		2	1		0	0	0	1	2
静岡	46	0	34		4	0		8	0		0	0	0	0	
愛知	79	0	58		2	9		8	2		0	0	0	0	
三重	34	1	21		3	2		7	0		0	0	0	0	
滋賀	33	2	21		7	1		2	0		0	0	0	0	
京都	96	16	26		23	21		5	0		0	0	0	2	3
大阪	145	21	52		18	14		20	0		0	8	0	11	1
兵庫	116	7	36		12	18		15	0		0	0	0	1	27
奈良	39	0	18		3	13		4	0		0	0	0	0	1
和歌山	33	8	16		4	2		3	0		0	0	0	0	
鳥取	17	0	2		8	2		2	0		0	0	1	2	
島根	23	0	9		3	6		5	0		0	0	0	0	
岡山	35	2	20		3	4		6	0		0	0	0	0	
広島	52	1	36		0	5		8	1		0	0	0	0	1
山口	27	0	6		5	10		5	0		0	0	0	0	1
徳島	15	0	6		1	5		2	0		0	0	0	0	1
香川	12	0	6		3	2		1	0		0	0	0	0	
愛媛	27	0	10		3	9		5	0		0	0	0	0	
高知	10	0	1		4	4		1	0		0	0	0	0	
福岡	68	0	42		5	8		13	0		0	0	0	0	
佐賀	16	0	4		2	6		4	0		0	0	0	0	
長崎	28	0	13		3	5		7	0		0	0	0	0	
熊本	20	0	6		0	10		4	0		0	0	0	0	
大分	27	0	10		0	11		6	0		0	0	0	0	
宮崎	9	0	2		4	3		0	0		0	0	0	0	
鹿児島	26	0	18		0	3		4	0		0	0	0	0	1
沖縄	32	0	27		0	2		3	0		0	0	0	0	
	2,053	102	871	0	258	443	0	250	5	3	5	14	1	20	81

※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

資料6 電話リレーオペレータに関する調査集計

1 回答数

	2025年
対象者数	36

2 男女比

	2025年
男性(人)	2 5.6%
女性(人)	34 94.4%
無回答	0 0.0%
合計(人)	36

3 利き手

	2025年
右	34 94.4%
左	2 5.6%
無回答	0 0.0%
合計(人)	36

4 年齢構成

	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	平均年齢	無回答
2025年 n=36	1 2.5%	2 5.0%	5 12.5%	15 37.5%	8 20.0%	53.0	5 12.5%

5 手話通訳士資格

	2025年	
	人数(人)	割合
あり	35	97.2%
なし	1	2.8%
無解答	0	0.0%
合計	36	

6 手話通訳者資格

	2025年	
	人数(人)	割合
あり	21	58.3%
なし	14	38.9%
無解答	1	2.8%
合計	36	

7 都道府県別現住所及び勤務地

	現住所	勤務地
埼玉県	2	0
千葉県	4	2
東京都	9	17
神奈川県	4	0
富山県	1	1
長野県	2	2
大阪府	4	8
兵庫県	3	0
奈良県	1	0
岡山県	1	1
無回答	5	5
合計	36	36

8 手話通訳の知識・技術の学習経歴

8-1 主な学習経歴(重複回答あり)

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳者養成講座	22	61.1%
手話通訳士養成講座	6	16.7%
専門学校・大学等	6	16.7%
手話講習会・手話奉仕員養成講座	21	58.3%
手話サークル	14	38.9%
手話通訳業務(OJT)	17	47.2%
ろう者が働く職場	6	16.7%
ろう者との活動	10	27.8%
ろう者の家族から	4	11.1%
通信教育や書籍での自己学習	4	11.1%
その他	3	8.3%

9-2 その他の学習経歴(重複回答あり)

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳者養成講座	9	25.0%
手話通訳士養成講座	4	11.1%
専門学校・大学等	2	5.6%
手話講習会・手話奉仕員養成講座	7	19.4%
手話サークル	18	50.0%
手話通訳業務(OJT)	6	16.7%
ろう者が働く職場	7	19.4%
ろう者との活動	12	33.3%
ろう者の家族から	1	2.8%
通信教育や書籍での自己学習	11	30.6%
その他	2	5.6%

12 業務歴

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
1年未満	4	11.1%
1～3年	10	27.8%
3～5年	13	36.1%
5～7年	2	5.6%
7年以上	5	13.9%
無解答	2	5.6%

平均 3.4年

13 他に雇用されて手話通訳業務を担っているか

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合
あり	19	52.8%
なし	17	47.2%
無回答	0	0.0%
合計	36	

13-2 他に雇用されて手話通訳業務を担っている事業所等（重複回答あり）

	2025年 n=19	
	合計 (人)	割合
都道府県設置通訳	4	21.1%
政令指定都市設置通訳	2	10.5%
市町村設置通訳	3	15.8%
社会福祉協議会	1	5.3%
聴覚障害者情報提供施設	3	15.8%
聴覚障害者団体	1	5.3%
	0	0.0%
	0	0.0%
教育機関	1	5.3%
公共職業安定所	3	15.8%
上記以外の社会福祉法人・社会福祉事業団・社会福祉公社	2	10.5%
その他	4	21.1%
無回答	2	10.5%
合計	26	

*公共職業安定所は手話協力員として勤務

14-1 正規・非正規

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
正規	1	2.8%
非正規	34	94.4%
無回答	1	2.8%
合計	36	

14-2 非正規の内訳

	2025年 n=34	
	人数(人)	割合(%)
契約社員・嘱託	15	44.1%
パート・アルバイト	16	47.1%
その他	3	8.8%
無回答	0	0.0%

定年後再雇用1

15 非正規の雇用期間

	2025年 n=34	
	人数(人)	割合(%)
6ヶ月	3	8.8%
1年	19	55.9%
2年	2	5.9%
その他	1	2.9%
無回答	9	26.5%

16 雇用契約の更新上限

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
あり	6	16.7%
なし	25	69.4%
無回答	5	13.9%

上限:1年(1)、5年(3)、65歳(1)、70歳(1)

17 勤務日数及び時間

※週あたりで回答した人

2025年 n=22		
	人数(人)	割合(%)
1日	2	9.1%
2日	7	31.8%
3日	11	50.0%
4日	1	4.5%
5日	1	4.5%

平均 2.6日

※月あたりで回答した人

2025年 n=23		
	人数(人)	割合(%)
1～5日	3	13.0%
5～10日	4	17.4%
10～15日	8	34.8%
15～20日	6	26.1%
20日以上	2	8.7%

平均 11.7日

※1日あたりの勤務時間

2025年 n=22		
	人数(人)	割合(%)
1～3時間	0	0.0%
3～5時間	5	22.7%
5～7時間	8	36.4%
7時間以上	9	40.9%

平均 5.9時間

※1日あたりの勤務時間

2025年 n=20		
	人数(人)	割合(%)
1～3時間	0	0.0%
3～5時間	3	15.0%
5～7時間	6	30.0%
7時間以上	11	55.0%

平均 7.5時間

18 採用にあたって試験・資格・条件等あったか

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
あり	31	86.1%
なし	4	11.1%
無回答	1	2.8%

18-1 試験や資格、条件等

2025年 n=31		
	人数(人)	割合(%)
手話通訳技能認定試験合格	19	61.3%
手話通訳者全国統一試験合格	7	22.6%
その他	5	16.1%

19-1 給与月額(月平均)

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
5万円未満	3	8.3%
5～10万円未満	9	25.0%
10～15万円未満	1	2.8%
15～20万円未満	2	5.6%
20～25万円未満	4	11.1%
25～30万円未満	4	11.1%
30～35万円未満	1	2.8%
35～40万円未満	2	5.6%
40万円以上	4	11.1%
無回答	6	16.7%

19-2 年間給与支給総額(賞与等を含む)

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
50万円未満	1	2.8%
50～100万円未満	9	25.0%
100～150万円未満	3	8.3%
150～200万円未満	0	0.0%
200～250万円未満	2	5.6%
250～300万円未満	2	5.6%
300～350万円未満	3	8.3%
350～400万円未満	2	5.6%
400万円以上	6	16.7%
無回答	8	22.2%

20 残業

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
あり	17	47.2%
なし	17	47.2%
無回答	2	5.6%

20-1 3ヶ月の月平均時間(5～7月)

	2025年 n=17	
	人数(人)	割合(%)
20時間未満	2	11.8%
20～40時間未満	6	35.3%
40～60時間未満	3	17.6%
60～80時間未満	1	5.9%
80～100時間未満	1	5.9%
100時間以上	4	23.5%

20-2 年間で最多の月

	2025年 n=8	
	人数(人)	割合(%)
5月	1	12.5%
8月	4	50.0%
9月	1	12.5%
11月	2	25.0%

20-3 最多の月の残業時間

・40時間(1人)のみ回答

21 労働条件について(重複回答あり)

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
給料が安い	7	19.4%
昇給がない	5	13.9%
ボーナスがほしい	14	38.9%
通勤手当がほしい	0	0.0%
時間外手当がほしい	1	2.8%
退職金制度がほしい	4	11.1%
代休を取れるようにしてほしい	1	2.8%
有給休暇が取りにくい	2	5.6%
産休・育休をとれるようにしてほしい	1	2.8%
研修機会を保障してほしい	2	5.6%
勤務時間が短い	1	2.8%
勤務時間が長い	3	8.3%
業務量が少ない	0	0.0%
業務量が多い	9	25.0%
その他	3	8.3%

22 オペレータ業務をする場所

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
事務所等	36	100.0%
自宅	0	0.0%

* 自宅の場合、設備備品等について金銭的補助なしとの回答2人

23 オペレータ業務をする場所の環境について

23-1 部屋やブースの広さ

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
適切	28	77.8%
不適切	8	22.2%
無回答	0	0.0%

23-2 照明

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
適切	33	91.7%
不適切	2	5.6%
無回答	1	2.8%

23-3 温度・湿度

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
適切	27	75.0%
不適切	9	25.0%
無回答	0	0.0%

23-4 モニターと椅子の高さ等

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
適切	27	75.0%
不適切	9	25.0%
無回答	0	0.0%

24-1 1回の通話が長時間となった場合、他のオペレータと交代するか

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
する	34	94.4%
しない	2	5.6%
無回答	0	0.0%

24-2 何分を超えると交替になるか

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
20分	1	2.8%
30分	8	22.2%
40分	22	61.1%
50分	2	5.6%
60分	1	2.8%

平均 38分

* 割合は交代すると回答した人数に対する割合

25 1回の通話が終了した後、次の通話に着手するまでに休憩時間があるか

2025年 n=36		
	人数(人)	割合(%)
ある	9	25.0%
ない	27	75.0%
無回答	0	0.0%

25-1 休憩時間

2025年 n=9		
	人数(人)	割合(%)
1分	4	44.4%
5分	2	22.2%
10分	1	11.1%
20分	1	11.1%
30分	1	11.1%

* 割合は交代すると回答した人数に対する割合

26 勤務時間に休憩時間はあるか

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
ある	28	77.8%
ない	6	16.7%
無回答	2	5.6%

26-1 (ある場合)勤務時間と休憩時間

勤務時間 (○時間 内)	勤務時間 内の休憩 (分)
8	1
8	60
10	90
1	5
6	15
8	1
8	60
4	30
1	10
7	60
2.5	60
8	60
1	10
	50
8	60
8	60
60	10
9.5	90
6	0.5
1	30
8	1
7	1
	10
1	10

26-2 (ない場合)勤務時間

	2025年 n=6	
	人数(人)	割合(%)
4時間	1	16.7%
6時間	4	66.7%
無回答	1	16.7%

* ないと回答した人数に対する割合

27 オペレータ業務で、精神的な苦痛や負担を感じることもあるか。

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
そう思う	16	44.4%
ややそう思う	16	44.4%
あまりそう思わない	3	8.3%
そう思わない	1	2.8%
わからない	0	0.0%
無回答	0	0.0%

27-1 精神的な苦痛や負担を感じる具体的な内容

	2025年 n=32	
	人数(人)	割合(%)
手話通訳技術が未熟	12	37.5%
手話通訳に関する苦情(ろう者から)	16	50.0%
手話通訳に関する苦情(聞こえる人から)	12	37.5%
その他	15	46.9%

*「そう思う」「ややそう思う」と回答した人数に対する割合

28 一日の勤務が終わったときぐったりした疲れを感じることはあるか

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
ない・めったにない	7	19.4%
時々ある	15	41.7%
よくある	13	36.1%
毎日のようにある	1	2.8%
無回答	0	0.0%

29 雇用先で、オペレータ以外の業務を担当しているか

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
しない	28	77.8%
一般事務	2	5.6%
社員教育	0	0.0%
顧客・来客対応	0	0.0%
その他	4	11.1%
無回答	2	5.6%

< その他の回答内容 > n=4

派遣

通訳派遣

登録通訳

通常の電話が入ったら、対応するように言われている

30 オペレータ業務について相談検討する機会はあるか

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
ある	30	83.3%
ない	4	11.1%
無回答	2	5.6%

30-1 ある場合の具体的な内容

	2025年 n=30	
	人数(人)	割合(%)
定期的なケース会議	13	36.1%
不定期なケース会議	0	0.0%
上司に相談	12	33.3%
同僚に相談	10	27.8%
その他	4	11.1%

31 オペレータ業務を将来も続けるか

	2025年 n=36	
	人数(人)	割合(%)
将来も続ける	22	61.1%
続けたいが、難しいかもしれない	10	27.8%
やめたいと思っている	3	8.3%
無回答	1	2.8%

32 難しいかもしれない、またはやめたいと思う理由

	2025年 n=13	
	人数(人)	割合(%)
経済的理由	1	7.7%
体力や健康上の理由	4	30.8%
技術的な問題	1	7.7%
業務の問題	0	0.0%
雇用契約期間の終了	2	15.4%
家族の理解が得られない	1	7.7%
家族の介護や育児	0	0.0%
年齢	5	38.5%
その他	5	38.5%

*「続けたいが、難しいかもしれない」及び「やめたいと思っている」と回答した人数に対する割合

資料7 実態調査票

令和7年度障害者総合福祉推進事業（厚生労働省）

手話通訳者の労働環境等の実態に関する調査研究 ～2025年度雇用された手話通訳者の 労働と健康について～ 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
社会福祉法人全国手話研修センター
国立大学法人滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門
全国手話言語市区長会
手話を広める知事の会



【調査票の回答について】

- ・当会ホームページからの入力。
<https://www.zentsukenet/>
- ・本調査票に記入の上、返信用封筒にて送付。
いずれかの方法でご回答ください。



※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

調査協力者のお願い

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、さらには聴覚障害者による労働災害防止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8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の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。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いたします。

【本調査は、「令和7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。

〇回答は、2025年10月1日時点の状況で記入ください。

〇10月20日（月）までにご回答ください。回答は次の方法のいずれかをお願いいたします。

- ・調査票にご記入後、同封の返信用封筒にて送付。
- ・全通研ホームページの回答フォームに入力。

※10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日以内にご回答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
滋賀医科大学・社会医学講座・衛生学部門

〇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局
〒602-0901 京都市上京区室町通今出川下ル 織維会館内
TEL 075-451-4743 / FAX 075-451-3281
メールアドレス NRASLI@zentsukenet.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 (2025年10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
- (2) 性別 1. 男 2. 女 3. 回答しない
- (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	時々 ある
肩	こる、だるい いたい				
くび 頸	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			
耳	目が痛い			
	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か月間にはつきり感じたこと・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 [] 健康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 [] ろうあや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 う	そ ま あ う	ち や が や う
1. 非常にたくさんさんの仕事をしなければならぬ	1	2	3
2. 時間内に仕事処理しきれない	1	2	3
3. 一生懸命働かなければならぬ	1	2	3
4. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3
5. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3
6. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3

B. 最近1か月のあなた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。

	な ほ た ど	あ と き だ と	い し つ ば し も ん あ ど つ た た
1. ひどく疲れた	1	2	3
2. へとへとだ	1	2	3
3. だるい	1	2	3
4. 気がはりつめている	1	2	3
5. 不安だ	1	2	3
6. 落着かない	1	2	3
7. ゆううつだ	1	2	3
8. 何をするのも面倒だ	1	2	3
9. 気分が晴れない	1	2	3
10. 食欲がない	1	2	3
11. よく眠れない	1	2	3

(4) 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

(4) -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

(4) -2 更年期障害（のぼせ）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

(5) 最近1年間に、医師の診察や治療（整形外科などを含む）を受けたことはありますか。 1. ない 2. ある → (5) -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. ムチウ手症 24. 医者にかかるといふケガ 25. がん（部位 ） 26. その他（ ）	(10) 電話通訳は、受話器を肩と頤に挟まないよう、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
(6) 病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください。 _____ % (1～100%)	(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
(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 睡眠の充足感がありますか。 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）手話通訳は交番で行っていますか。 1. いつも交番している 2. 交番しないことがある 3. 交番していない	
(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番しないほうがいい（すべきではない）と教えられたから 8. 交番すると、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番して通訳する」というルールは聞いたことがないから 10. その他（ ）	

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 日
2. 経過年数 年 月 日

(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）手話通訳経験の活動通算期間をご記入ください。

3. 年 月 日

(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 ()

*さらに細かくお聞かせします。

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・条件等はありませんか。

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 日

(8) 給付についてお聞かせします。

- (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。

賞与・ボーナス	あり	なし
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	年	回 程度
ある場合	年	回 / 万円まで
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. 7月～9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. 正職昇化を希望する
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・育児を確保すべき 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

(26) 障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法が施行（2022年）で、あなたが担当する業務や負担が増えたと思いますか。

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. わからない

1. 2と回答した人にお聞きます。担当する業務や負担が増えたのは、どのような内容ですか。(複数回答可)

1. 法律に関する問い合わせや相談
2. 新たな事業や施策の検討
3. 手話やコミュニケーションに関する啓発
4. 手話通訳件数の増
5. 手話通訳派遣やコーディネーターに関する業務
6. その他()

(27) 障害者差別解消法が改正（2024年）され、あなたが担当する業務や負担が増えたと
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. わからない

1. 2 と回答した人にお聞きます。担当する業務や負担が増えたのは、どのような内容ですか。(複数回答可)

1. 法律に関する問い合わせや相談
2. 新たな事業や施策の検討
3. 手話やコミュニケーションに関する啓発
4. 手話通訳件数の増
5. 手話通訳派遣事業やコーディネートに関する業務
6. その他（ ）

(28) 手話施策推進法が施行（2025年6月）され、あなたが担当する業務や負担が増えたと思いませんか。

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. わからない

1. 2 と回答した人にお聞きます。担当する業務や負担が増えたのは、どのような内容ですか。(複数回答可)

1. 法律に関する問い合わせや相談
2. 新たな事業や施策の検討
3. 手話やコミュニケーションに関する啓発
4. 手話通訳件数の増
5. 手話通訳派遣事業やコーディネートに関する業務
6. その他()

(29) 障がい児福祉法：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 → (31) に進んでください。
2. 担当している → 3. 及び(30)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

(30) 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程度まで選択し、○をつけてください。）

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（ ）

(31) 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く
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. 年々仕事で難しくなってきた
17. 休憩時間が十分でない
18. 年々業務量が減っている
19. 年々業務量が増えている
20. 昔々や寒さなどへの対応

(32) 手話通訳現場で、精神的な苦痛や負担を感じることがありますが

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. わからない
1. 2と回答した人にお聞きします。精神的な負担や苦痛を感じるのどのような内容ですか。(複数回答可)
1. 手話通訳技術が未熟 2. 手話通訳に関する苦情 (ろう者から)
3. 手話通訳に関する苦情 (聞こえる人から) 4. 同行した手話通訳者との関係
5. その他 ()
- ③) 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 ()
- ④) 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 → (35) に進んでください。
2. 担当している → (34)-1 及び(34)-2 も回答してください。

(34)-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（ ）

(34)-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

(35) 雇用された手話通訳者としての業務を将来も続けられますか。

1. 将来も続ける → (36)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

(35)-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 ()

(36) 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。

(36)-1) 手話通訳者養成制度・事業の拡充

11)-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、どういふ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. 養成にかかる予算が十分ではない
3. 養成にかか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。

(36)-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が。

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、と答えの方は、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。

(36) -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、と答えの方は、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。

(36) -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。

(36) -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。

(37) 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す。

*10月20日(月)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(2026年4月予定)】

手話通訳者の労働環境等の実態に関する調査研究
～2025年度雇用された手話通訳者の
労働と健康について～
実態調査票（電話リレーサービス オペレータ用）

調査協力をお願い

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、手話通訳者が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、各種団体等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、今回その調査の8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に雇用されている者」を対象に全国調査を行います。また、今回はじめて電話リレーサービスオペレーション業務に従事している手話通訳者も対象としました。この調査は、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に向け、全通研として提言することを目的としています。

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いたします。

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
社会福祉法人全国手話研修センター
国立大学法人滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門
全国手話言語市区長会
手話を広める知事の会

本調査は、「令和7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。

- 質問は33項目あります。
- 回答は、2025年10月1日時点の状況で記入ください。
- 回答は、全通研ホームページに掲載の回答用フォームに入力してください。
<https://forms.gle/B8mvDRxpvqVNBWz248>



- 回答締切10月20日(月)までに入力を完了してください。
- 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
「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 調査委員会
〒602-0901 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。
- 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、回答されない場合においても何ら不利益は生じません。

*全通研ホームページの回答フォームにてご回答ください。
<https://forms.gle/B8mvDRxpvqNbWz248>



I 基本情報に関する質問 (2025年10月1日現在)

- (1) 年齢 [満 歳] 生年月日 [西暦 年 月 日]
(2) 性別 1. 男 2. 女 3. 回答しない
(3) 利き手 1. 右 2. 左
(4) 手話通訳技能認定試験合格
1. あり [西暦 年合格] 2. なし
(5) 手話通訳者全国統一試験合格
1. あり [西暦 年合格] 2. なし
(6) 現住所 [都道府県] [政令指定都市]
(7) 勤務地 [都道府県] [政令指定都市]
(8) 手話や手話通訳に関する知識・技術の学習経歴
主なものは「◎」にチェックを、その他該当するものすべて「○」にチェックをつけてください。
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 10. 通信教育や書籍による自己学習
11. その他 []

II 健康に関する質問

(9) 最近1～2か月のからだの状態について、下記の該当するものにチェックをつけてください。

部位	症状	いつもあ る	いつも強 くある	時々ある	時々強く ある	めったに ない
左	肩	こる・だるい				
		いたい				
	頸	こる・だるい				
		いたい				
	背	だるい				
		いたい				
	腕	だるい				
		しびれる				
	手	だるい				
	・	いたい				
右	指	しびれる				
		ふるえる				
		ひえる				
		動きがわるい				
	肩	こる・だるい				
		いたい				
	頸	こる・だるい				
		いたい				
	背	だるい				
		いたい				
	腕	だるい				
		しびれる				
	手	だるい				
		いたい				
	・	しびれる				
	指	ふるえる				
		ひえる				
		動きがわるい				

(17) 勤務日数および勤務時間を記入してください(1.2.3.のうち該当するものに記入してください) 1. 週 [] 日 1 日 [] 時間 2. 月 [] 日 1 日 [] 時間 3. その他 [] (18) 採用にあたって試験や資格、条件等ありましたか 1. ない 2. ある (→下記の中から該当するものにチェックをつけてください) 1. 手話通訳技能認定試験合格 2. 手話通訳者全国統一試験合格 3. その他 [] (19) 給与についてお聞きます 給与形態：1. 月給 2. 日給 3. 時間給 4. 歩合給 5. その他 [] 給与月額：月平均 [万円] (手取り額ではなく支給総額。ただし月ごとの手当等は除く) 年間給与総額：[万円] (賞与等を含む今年度予想額) (20) 残業についてお聞きます 1. ない 2. ある ①5月～7月の3か月の月平均は何時間ですか [時間] ②年間で最多の月はいつですか [月] ③年間で最多の月の残業時間は何時間ですか [時間] (21) 給与や労働条件に関して思っていることについて該当するものにチェックをつけてください *複数回答可 1. 給料が安い 2. 昇給がない 3. ボーナスがほしい 4. 通勤手当がほしい 5. 時間外手当がほしい 6. 退職金制度がほしい 7. 代休をとれるようにしてほしい 8. 有給休暇が取りにくい 9. 産休・育休をとれるようにしてほしい 10. 研修機会を保障してほしい 11. 勤務時間が短い 12. 勤務時間が長い 13. 業務量が少ない 14. 業務量が多い 15. その他 []	IV 業務に関する質問 (22) オペレータ業務をする場所はどこですか 1. 雇先の事務所等 2. 自宅 →自宅の場合、設備備品等について金銭的補助はありますか [ある ・ ない] (23) オペレータ業務をする場所の環境について 1. 部屋やブースの広さ [適切 ・ 不適切] 2. 照明 [適切 ・ 不適切] 3. 温度・湿度 [適切 ・ 不適切] 4. モニターと椅子の高さ等 [適切 ・ 不適切] (24) 1回の通話が長時間となった場合、他のオペレータと交代しますか 1. する [分を超過した場合] 2. しない (25) 1回の通話が終了したあと次の通話に着手するまでに休憩時間はありますか 1. ある [分間] 2. ない (26) 勤務時間内に休憩時間はありますか 1. ある [勤務時間 時間内に 分] 2. ない [勤務時間 時間] (27) オペレータ業務で、精神的な苦痛や負担を感じることがありますか 該当するものに○をつけてください 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. わからない 上記の質問で1. 2と回答した人にお聞きます。精神的な負担や苦痛を感じるのどのような内容ですか？(複数回答可) 1. 手話通訳技術が未熟 2. 手話通訳に関する苦情 (うろ者から) 3. 手話通訳に関する苦情 (聞こえる人から) 4. その他 ()
---	--

(28) 一日の勤務が終わったときぐったりした疲れを感じることはありますか
1. ない・めったにない 2. 時々ある 3. よくある 4. 毎日のようにある
(2. 3. 4. を選択された方は大きな疲れを感じるのはどのような状況で通訳した時でしたか)

(29) 雇用先でオペレータ以外の業務を担当していますか
1. しない
2. 一般事務 3. 社員教育 4. 顧客・来客対応
5. その他 []

(30) オペレータ業務について相談検討する機会はありますか
1. ある [定期的なケース会議、不定期なケース会議、上司に相談、同僚に相談]
2. ない

(31) オペレータ業務を将来も続けますか
1. 将来も続ける
2. 続けたいが、難しいかもしれない
3. やめたいと思っている

(32) 上記の回答で 2. または 3. と答えた理由は何ですか
*複数回答可
1. 経済的理由 2. 体力や健康上の理由 3. 技術的な問題
4. 業務の問題 5. 雇用契約期間の終了 6. 家族の理解が得られない
7. 家族の介護や育児 8. 年齢
9. その他 []

(33) 最後に、電話リレーサービスの制度やオペレータ業務についてご意見がありましたら記入してください。
(例：ろう者側が電話に不慣れなことと通訳に影響していること。かけ先が電話リレーサービスなじみがないため通訳に影響していること。通訳がスムーズになるようオペレータとして工夫していること など)

ご回答いただき、ありがとうございます。
この調査結果については、全国手話通訳問題研究会ホームページにて報告します。
(2026 年 4 月予定)

手話通訳者 実態調査2025

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

調査日

**2025(令和7)年
10月1日(水)**

締切日 10月20日(月)

- ◆実施団体
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
社会福祉法人全国手話研修センター
国立大学法人滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門
全国手話言語市区長会
手話を広める知事の会

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
通訳者の労働実態及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。
ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

対象 自治体や公共機関、事業所等に雇用されている手話通訳者

◆問い合わせ◆

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
電話 075-451-4743 FAX075-451-3281
Mail: NRASLI@zentsuken.net

◆過去の報告書◆

2020年度「雇用された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でお伝えしています。
<https://www.zentsuken.net/>



おわりに

今回、「手話通訳者の労働環境等の実態に関する調査研究(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推進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	埤田和史
調査の概要	伊藤利明
調査結果のまとめ	近藤幸一、小出新一、米野規子、伊藤 正、伊藤利明
第1章 手話通訳者の雇用形態と業務実態	吉野幸代、鈴木唯美、西川 研、宍免千英子、吉田明代、桐原サキ
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	高田浩次、間船 博、佐々木良子、高田智子
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、埤田和史、平野雅穂
第4章 現在の手話通訳制度に対する意見	重田博正、米野規子、井田睦子、江見美子、中島純子、福田八重子、伊藤利明
第5章 遠隔手話通訳・電話リレーサービス調査	宮澤典子、江原こう平、新船洋平、桐原サキ
第6章 訪問調査	伊藤 正、宍免千英子、佐々木良子、伊藤利明、高田智子
資料	高田浩次

厚生労働省

令和7年度障害者総合福祉推進事業

手話通訳者の労働環境等の実態に関する調査研究～2025年雇用された手話通訳者の労働と健康について～報告書 —2025年10月調査—

発行日:2026年3月30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7年度障害者総合福祉推進事業

手話通訳者の労働環境等の
実態に関する調査研究
～2025年雇用された手話通訳者の労働と健康について～
報告書

2025年10月調査

令和8年3月
一般社団法人 全国手話通訳問題研究会