

連本第 220577 号
2023 年 1 月 17 日

厚生労働省

「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」御中

一般財団法人全日本ろうあ連盟
理事長 石野 富志三郎

ジョブコーチの支援の在り方や人材育成・確保に向けた方策について

1. 手話言語のできるジョブコーチの育成

①現在、手話言語のできるジョブコーチが非常に少なく、きこえない者に対する職場定着支援が十分にできていない状況があります。きこえない者の職場定着を確実なものとしていくために、コミュニケーションや意思疎通に不安を感じることなく、職場定着支援が受けられるよう、ジョブコーチの条件に「手話言語のできる」ことを明記し、ジョブコーチ養成のカリキュラムに「手話言語」・「きこえない者の就労上の特性」など、きこえない者の理解を促進する科目を盛り込んでいただきたいを考えます。

具体的には、職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（案）では「障害特性と職業的課題」の科目は 180 時間～300 時間で、この時間内で全障害者の事を学ぶシステムとなっています。「手話について」「聴覚障害者とのコミュニケーション方法」において十分な時間を確保するのは厳しいのではと考えます。

また、カッコで（可能であれば障害当事者の話を聞く機会を設ける。）とありますが、「可能であれば」ではなく「必須」とできるよう希望します。

そして、広義のジョブコーチ支援での養成（上級ジョブコーチの育成）においても、より障害を理解ができる内容のカリキュラムを追加・必須としていただきたいと考えます。

②きこえない者と雇用側の企業との間で、コミュニケーション手段の違いにより齟齬が生じることがあります。ジョブコーチが障害者本人への支援だけでなく、きこえない者が雇用されている職場のコミュニケーション環境整備の支援をすることで、事業所によるナチュラルサポートにスムーズに移行することにつながり、きこえない者が長く安心して働くためにも有効であると考えます。

現在ジョブコーチの職務には、障害者本人への支援だけでなく障害者を雇用する企業への障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援も入っていますが、コミュニケーション支援に特化したジョブコーチの創設を検討してください。

2. ジョブコーチ活用時のコミュニケーション上の障壁の解消

地域における主要な雇用安定機関となっている職業安定所や全国的に設置が進みつつある障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関において、きこえない者の障害特性に対する理解や手話言語等のコミュニケーションスキルをもったスタッフがいないため、きこえない者がこれらの機関における就労支援サービスを利用し難いことが、以前から課題となっています。

前項の「手話のできるジョブコーチの育成」はもちろんのこと、公共職業安定所における手話相談日・時間の更なる拡充、および障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関における、手話言語による支援サービス提供体制の整備を確実に促進する施策を実施してください。

その一環として、「手話通訳、要約筆記利用時の費用助成」をも含めて考慮ください。

3. 『聴覚障害特性の理解・支援』の必要性

現行の制度では障害者が就労上必要なサポートを確実に利用できるシステムが見当たりません。障害者総合支援法に基づく自治体による福祉サービスとしての各種事業は、提供主体である自治体の判断により利用範囲が制限されており、現状では就労の場における周知がなされていません。そのため、「聴覚障害特性の理解・支援」について、周知できるような取り組みを設けていただきたいと思います。