

団体名：一般財団法人 全日本ろうあ連盟

ヒアリング報告者：理事（福祉・労働委員会委員長） 大竹 浩司

福祉・労働委員会 委員 市山 小織

＜団体概要＞

1. 設立年月日：1947年5月25日

2. 活動目的及び主な活動内容：

ろうあ者の人権を尊重し、文化水準の向上を図り、その福祉の増進を目的としており、具体的な行動としては、国政や地方自治体にろうあ者福祉事業の推進を要望し、社会的には手話の普及などの活動を通してろうあ者の社会的自立の環境整備を図っている。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：全国47団体

4. 会員数：15,803名（2024年3月31日現在）

5. 法人代表：理事長 石橋大吾

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

<現状認識、課題等>

事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加されているが、きこえない・きこえにくい人が職場でスキルアップできる環境は十分とは言えず、以下のような問題・課題がある。

- ①限定的な仕事しかできないと思われていて、研修対象から外されている。
- ②研修の機会は与えられていても、情報保障が文字だけで、理解しづらい。
- ③資格取得によって、昇級・昇格する制度設計になっている事業所があるが、手話通訳が配置されている講座がほとんどないため、昇給や昇格することがない。
- ④リスキニングに取り組む社員が増えているが、手話言語で学べるところの情報がなく、取り残されている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ①合理的配慮が適切に行われていれば、仕事の幅は格段に増え、さらに研修等でスキルアップする機会が保障されていれば働きがいにつながる。
- ②効果的に学べる研修を企画する必要がある。特に、手話を第一言語とするきこえない・きこえにくい人については、手話通訳者を配置して研修することが必須であり、その費用についての助成金制度の活用促進、使いやすい助成金制度への見直しなどが必要。
- ③民間事業者の合理的配慮が義務化されたが、講座を運営している事業者の手話通訳等に対する認識が低いため、周知・啓発が必要。情報保障費が事業者の過度な負担とならないよう、きこえない・きこえにくい人からの受講申込があった場合の手話通訳費用について、助成金等の創設が必要。
- ④きこえない・きこえにくい人のリスキニング推進のため、手話で学べる講座（対面・オンライン・ビデオ）の情報データベースの構築。

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

<現状認識、課題等>

- ①指定難病の患者や統合失調症・そううつ・てんかんの精神障害と発達障害者については、診断書・意見書等によって雇用開発助成金の対象となっており、一定の雇用促進効果はあると思われる。クローズでの就職を希望される方が一定数あり、定着に課題がある。手帳を所持していない難聴者は助成金も対象外で就職に苦労している。
- ②就労継続支援A型事業所の設置の意義をどのように考えるのかがあいまい。労働なのか福祉なのか、一般就労への移行を推進すべきなのか、一般就労が難しい人の受け皿となるべきなのかを整理する必要があるのではないかと。ジョブコーチ支援ができないため、戸惑いながら働いているきこえない・きこえにくい人もいる。
- ③現在、カウント方法や所定労働時間について、他の障害とは違う方法になっているためわかりにくい。
- ④100人以下の事業所における障害者雇用に対する認識には大きな差がある。人手不足から障害者雇用をしていますが、合理的配慮がされていなかったり、指導人材が不足していたりして、定着に課題があるケースがある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ①クローズ就職ではなく、合理的配慮を受けて働けるようにするには、障害者雇用率制度にカウントされるようにするのが良いと思われるが、手帳を所持している障害者の雇用を圧迫しないような違いを設けるのも一案かと思われる。手帳を所持していない難聴者についても、音声認識装置等に対する助成を行うことで働きやすい環境を整えられるので、それが可能な制度を作ってほしい。
- ②A型は一般就労が難しい人の受け皿であり、一般就労を目指す人の訓練の場であると位置づけると、障害者雇用率制度には合わないと思われる。

- ③精神保健福祉手帳との兼ね合いがどのようなものかを考えた上で、わかりやすい区分にすると良いと思われる。
- ④一定期間集中的に障害者雇用についての啓発・指導を行い、雇用についての援助・助成制度が整えば納付義務対象にすることも可能と思われる。

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

<現状認識、課題等>

少子高齢化社会の中で人手不足は大きな問題になっている。障害者をもっと活用できるようにするためには、働きやすい環境の整備と障害者の能力開発が必要である。

きこえない・きこえにくい人は環境整備と能力開発が適切に行われれば、労働現場にとっての戦力になりうる人材であるが、残念ながらどちらも不十分である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

労働という枠の中だけでなく、地域社会や教育機関とも連帯した取り組みが必要。

手話言語を広めることは、手話言語でコミュニケーションができる環境、手話言語で学べる環境の整備にもつながるため、職場や地域で積極的に取り組めるようになれば良いと思われる。また、きこえない・きこえにくい人が働く職場に手話通訳者が雇用されることが増えれば、手話通訳者を目指す若手人材も増えるのではないかと期待している。そのためにも、手話通訳者の配置助成金をもっと使いやすいものになれば良いと思われる。