

連本第 200377 号
2020 年 12 月 11 日

一般財団法人全日本ろうあ連盟
理事長 石野 富志三郎

「障害者雇用・福祉の連携強化に向けて必要な取り組み等」

ヒアリング回答書

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

○就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画(支援プラン)の共有化について、どう考えるか。

まずは、聴覚障害者への支援計画の作成の際に、聴覚障害の特性を把握した専門性を持つろうあ者相談員などの相談支援従事者、手話協力員が就労能力や適性の評価に関わるシステムを創設していただきたい。このように、個々の状態に応じた就労支援の展開上不可欠となるピアサポートの視点をシステムに組み込んでいくことが必要である。また、ジョブコーチが「聴覚障害の特性」を理解した上で、支援計画の共有化を図ることが必要である。

このようにすることで、評価の仕組みや支援計画の共有化により、聴覚障害者特有の特性や支援ニーズなどが抽象化、埋没化されないようにご配慮いただきたい。

○雇用・福祉施設の双方に係る知識等を身につけている専門性支援人材の育成や確保について、どう考えるか

人材の育成や確保は、障害者就労支援の質の向上にとって非常に重要だが、育成や確保の予算的裏付けがないと困難である。目標工賃達成指導員配置加算と同様に何らかの加算が不可欠である。育成については、どこで、どのような方法で進めていくかという議論に聴覚障害者当事者が関われるように、その検討メンバーの選定上、考慮すべきである。

これまでの専門支援人材の育成や確保では、就労及び福祉面での支援が十分にできるレベルの手話技能及び聴覚障害者の特性に関する深い知識を有する人材の確保が行える制度整備がされていない。ジョブコーチ養成研修や社会福祉士養成課程におけるカリキュラムの内容などを見れば、このような課題が未解決のままとなっていること明らかであり、「聴覚障害者」支援をめぐる人材育成・確保上の弱さを補完する制度的な取り組みが必要である。そうした取り組みを進める上では、聴覚障害者の特性や支援ニーズを十分に理解、把握しているろうあ者相談員・情報提供施設職員を活用していくことがピアサポートの観点からも重要であると考えられる。特に就労移行後の職場定着支援においては、聞こえる人の視点だけで支援が進められる結果として聴覚障害者の視点が弱くなり、効果的な支援ができないケース

が見られる。したがって、このように聴覚障害者支援に関して高い専門性を持つろうあ者相談員を積極的に活用していくことが求められている。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労継続支援ニーズへの対応について、どう考えるか。

就労継続に向けた職場定着支援としては、ジョブコーチと同様に、聴覚障害の特性を把握した専門性を持つろうあ者相談員などの相談支援従事者、手話通訳者が現場に入り、支援を行う制度を設けるとともに、その費用を加算対象とすること。

環境としては、音声即時に視覚化できるような機器を導入するなどICTの活用により社内コミュニケーションができる環境を整備すること。

根本的な課題として、技術革新や環境変化により、新たな知識・技術の習得が就労継続上ますます重要となっているにも関わらず、聴覚障害者が手話通訳者や要約筆記者の配置がなされないために、高等教育機関や専門学校、訓練校等で学べない事例が未だに多数見られており、こうした情報保障体制の課題による聞こえる者との学習環境の大きな格差を解消する公的な制度づくりが求められる。

3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

○障害者雇用施策の抱える課題について、どう考えるか。

近年の障害者の雇用政策は知的・精神障害者偏重となっている観があり、他の障害者、特に聴覚障害者への支援制度の構築がほとんど進んでいない。

例として、現在ハローワークで利用できる情報保障として手話協力員が配置されているが、1ヶ月の稼働時間が7～8時間と非常に短く、窓口での手話通訳が中心業務となっており、就労先における職場定着や職場適応に向けた指導等の時間確保が困難な状況になっている。本来ならば職場定着にはジョブコーチがその責を担うが、手話言語ができる者や聴覚障害の対応を熟知した者は少なく、聴覚障害者は一般の利用者に比べて各種サービスの利用が制限されている。手話協力員の人員確保及び職域の拡大のための予算確保が必要であると考えられる。

聴覚障害者に対しては、ハローワークによる職場定着相談など単に就労を継続させようとする消極的な支援にとどまらず、キャリアアップ支援等による積極的な支援策を図り、職場における手話通訳者、要約筆記者の活用促進が必要である。しかし、その委嘱助成金の制度は制約が多く利用し難く、企業に対する経済的支援は欧州に比べて非常に脆弱である。欧州における支援制度を研究し、その先進的な制度に学ぶ姿勢が求められる。

2018年に露見した、国や地方自治体での障害者雇用率の水増し問題後、多くの障害者が雇用されたが、単に数値を満たせば終わりというのではなく、その採用過程や職場においてどのような環境整備がされ、障害者対応の改善がされたのか。またそれらが民間の定着率よりも良好結果にどう結びついているのか、見本となる好

事例を広く周知し、障害者の就労環境の改善を図ることが必要だと考える。

就職前から就職後まで継続する地域関係機関の連携による「チーム支援」が導入されているが、聴覚障害当事者によるろうあ者相談員が加わって支援するケースが少ない。チーム支援を行うには、聴覚障害当事者によるろうあ者相談員も加わるべきと考える。

○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の抱える課題について、どう考えるか

就労移行支援事業所が政府の方針に従い一般事業所への就職を支援すればするほど、事業所の利用者は減少し、事業所運営が厳しくなる。利用者数を基準とする就労定着支援制度の導入だけでは根本的な経営改善策にはなりえていない。

障害者の希望通りの就労ができ、事業所の運営も安定できるような仕掛けづくりを設けるべきだと考える。

聴覚障害者に対する各施設のコミュニケーション支援体制の整備が進んでいないために、聴覚障害者が就労系福祉サービスを利用しにくい状況が見られている。施設における聴覚障害者へのコミュニケーション支援体制整備を促進する観点から、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の拡充を図る等してコミュニケーション支援体制整備に向けた誘引を高めることが必要である。

○人材開発施策や教育などの関連分野との連携について、どう考えるか。

人材開発施策に関しては、福祉系人材すべての養成カリキュラムに、聴覚障害者の支援を想定した内容(聴覚障害者の特性、基本的な手話言語のスキル)を必ず盛り込むべきである。また、手話通訳者、要約筆記者の養成につき、就労系、福祉系といった各分野に精通した専門性を習得させられるようなカリキュラムの追加が必要である。

教育に関しては、小学校、中学校、高校、福祉及び教員養成系大学における手話言語学習カリキュラムの必須化を図ることが必要と考える。

聴覚障害者に対する効果的な就労支援の展開上、高度の専門性を備えた聴覚障害当事者によるピア・サポートの活用促進が不可欠である。そのための人材となる聴覚障害者を育成するためには、彼らが手話通訳者や要約筆記者等によるサポートを確実に受けた上で大学などの高等教育を受けられるようにすることや相談支援専門員養成研修やサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修、ジョブコーチ養成研修等のあらゆる福祉関連研修を受講できるようにするなど、教育・研修の場における合理的配慮の推進による教育機会不平等の是正が不可欠であり、人材開発施策の観点からもそのような取り組みを進めていただきたい。

○通勤支援等のように、「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分や、定着支援のように、雇用・福祉施策における支援内容に重複が見られる部分について、どう考えるか。

制度の谷間は、職場や教育現場における手話通訳者、要約筆記者の確保問題に

象徴されるように、まさに聴覚障害者支援において多くの分野で見られている。こうした問題の解消の為に制度の創設、補完を図ることが喫緊の課題として求められているところである。早急の対応を求めたい。

現在、聴覚障害者が利用する情報保障には手話通訳・要約筆記や遠隔手話通訳などがあるが、雇用の現場（委嘱助成金やハローワークの遠隔手話サービス）と生活の現場（地域生活支援事業の意思疎通支援事業）では、管轄する窓口や利用条件が異なり非常に利用しにくい。同様に相談事業も、雇用・福祉の垣根を越えた包括的なサービスとして提供されることは少ない。特にピアカウンセリングを希望する場合は、聴覚障害をもった専門職が少なく県域を越えた協力が必要となるが、雇用・福祉の縦割り及び地域間の公的サービスの乏しい流動性の問題があり困難である。

貴省内でも担当課は別であり、障害者の関連会議も社会保障審議会（障害者部会）と労働政策審議会（障害者雇用分科会）と分かれている。特に労政審では参加できる障害者団体が限られており、障害当事者の声が届きにくい。少なくとも労政審の会議には、社保審の会議と同様の障害者委員の参加が望まれる。

さらに、上記質問文にある「定着支援のように、雇用・福祉施策における支援内容に重複が見られる部分」とは、障害者就業生活支援センター事業やジョブコーチ事業、自治体による就労支援事業における定着支援などを指していると思われる。

貴省としてはその整理統廃合を視野に入れての質問と推察するが、そもそも聴覚障害者はこれらの事業の担い手におけるコミュニケーション支援体制の脆弱さから、いずれの事業によるサービスも非常に利用しにくい状況が見られている。事業の統廃合を進めるのであれば、こうした課題状況を見据え、その過程で聴覚障害者に対するコミュニケーション支援の体制強化を図る観点を意識した上で取り組んでいただきたい。特に就労移行後の雇用や職場定着支援に関しては、ピアサポートの活用という観点からも、聴覚障害のあるろうあ者相談員や情報提供施設職員の活用促進という視点を盛り込んでいくようにすべきである。

○ その他「中間取りまとめ」に記載のある内容など、雇用施策と福祉施策の連携強化に向けて検討が必要な事項について、どう考えるか。

P8、「(3) 通勤や職場等における支援の充実等」について

これまでの実態として、地域生活支援事業として実施されている意思疎通支援事業に基づく手話通訳者および要約筆記者の派遣では、その対象範囲から勤め先の職場を除外する自治体が多数見られている。雇用施策と福祉施策の連携を図ろうとするのであれば、合理的配慮の促進の観点もふまえ、手話通訳者および要約筆記者の派遣対象に勤め先の職場における会議や研修などを包含するよう自治体に対して指導及び財政的な支援をしていくべきではないか。このようにすることで雇用施策上、求められる職場等における支援促進の補完に繋がると考える。

尚、以上の障害者雇用政策の記述において、現行法制上の文言に従い、「聴覚障害者」の用語を用いたが、今後、障害者権利条約の社会モデルの理念に従い「ろう者、

難聴者、中途失聴者」という用語を障害者雇用政策に用いることが、「誰一人取り残さない（排除しない）」という SDGs の理念に合致し、一人ひとりの実態に即した細やかな支援ができるものと考えてるので、今後用語の使用についても検討が必要である。