

令和 2 年 12 月 7 日

厚労省 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する
検討会（第 3 回）への意見

一般社団法人
全日本難聴者・中途失聴者団体連合会

はじめに

我が国においては、障害者（児）の教育と雇用について、教育の分野では「通常教育」と「特別支援教育」、雇用の分野では、「一般就労」と「障害福祉サービス（就労系）」のそれぞれの取り組みがあり、取り組みごとに内在する課題検討と同時に、取り組み相互の連携が大きな課題となっている。

教育の分野においては、「障害のある子供の就学先については、本人と保護者の意見を可能な限り尊重し、教育的ニーズと必要な支援について合意形成を行うことを原則」とされて、障害者権利条約の謳うインクルーシブな教育の理念に沿って、どのような教育の場においても「障害のある児童生徒等が、その年齢及び能力に応じ、かつその特性を踏まえた十分な教育が受けられる」施策を講じることが求められている。

一方、雇用の分野においては、「働き方改革実行計画」が「障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。」としているが、雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていることは「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の方向性」（中間取りまとめ）が指摘するところである。

労働は障害者の自立と社会参加のための極めて重要な柱であり、どのような労働の場面においても、障害者ひとりひとりに対して適切な配慮（合理的配慮）が提供されることによって、労働の場を通じて障害者が人間としての尊厳を確保し、その能力を社会に還元していくことが求められる。この意味で、今回の障害者雇用・福祉施策の連携強化を検討することは、時宜にかなった取り組みとして大きく評価したい。

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。

【背景】

聴覚障害、聞こえの障害は、外見からはまったく障害の存在がわからない、というのが特徴である。聴覚障害による二次的障害のうち、人の就労において問題となるのはコミュニケーション能力の障害である。

就労場面では、挨拶、声かけ、アイコンタクトすら人間関係維持のよりどころとなっている。健康な人はどこでもコミュニケーションを工夫して人間関係を修正、維持できる。ここでいう聴覚障害者のコミュニケーションとは、一方通行の表示、指示や意見の主張ではない、相互交信、相互受益が成り立たないとそのコミュニケーションの意味をなさない。聴覚障害者は本人の気がつかない間にコミュニケーション能力、その機会が奪われる運命にある。その結果、身の回りの人間関係が大きく崩壊してしまう。しかし、未だに聴覚障害は耳、聞こえの障害であり、補聴器で十分に社会参加できる、と解釈されて、その障害理解に対して大きな誤解がある。

現在、国民の1割以上が聞こえへの不安を抱えて生活している。多くは高齢者であるが、高齢者の就労促進を考えた国民総活躍の社会を目指すにも、聞こえの課題に先ず取り組まないと前に進まないといえる。また、就労を考えた場合、見逃せないのは聞こえの問題は他の障害と高確率で重複化している点である。身体的障害や傷病による重複傾向はもちろんのこと、発達障害（ASD、ADHD、SLD）、うつ病や神経症においても聞こえとの関連が指摘されている。また、聞こえているのに聞こえないといわれるAPDの存在も注目されるようになった。このように就労支援において、聞こえの支援は重点的な課題だといえる。

【課題】

聞こえ支援・コミュニケーション支援の基礎資料として、聴力障害の既存概念にとどまらず、就労において人に必要とされるコミュニケーション能力としての判定技法を確立していただきたい。

職業上の能力やスキルだけでは健全な就労は長続きしない。また、聴力障害が重度でも代替手段を使いこなす、自己主張ができる、自ら福祉制度を利用したり、仕事以外の人間関係作りをしたりと積極的な人も多い。結果的に生活のコミュニケーション能力が普通の人以上に高い人もいる。

また、診断上軽度の障害でもコミュニケーション能力が低い人もいる。このように、コミュニケーション能力には大きな個人差があり、能力や適性を可視化するにあたってのポイントとなる。一枚の診断書だけでは判断評価には値しない。より広角、多角的なガイドラインを望む。

就労期間途中で難聴になるケースは多い。聞こえが悪い状態になっても、多くは耳鼻科

では対応が困難とされる。その後の相談窓口は皆無であり、自分自身で解決するしかないのが現状で、視覚障害対応のような整ったリハビリ体制は未整備である。聞こえの障害は軽度といえども、健全な精神状態からの脱落が大きくなることを見過ごさないでほしい。リワーク制度は確立されたといえるが、聞こえの不安からの就労困難になっている人は多いと推測される。今ある制度の拡充利用も考えたい。

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

雇用と福祉の横断的にその人を理解できるキーマンの存在が必要である。機関をまたいだ連携体制が整ったとしても人を救えるのは信頼関係のある特定の人に過ぎない。特に聞こえ支援はオーダーメイドの支援が必要であり、支援する人との関係性が重視される。

聴覚障害を抱える人は離職率が高い傾向にあり、定着指導にも専門的知識が必要である。担当、あるいは窓口としての専門知識のある人材確保だけでなく、要約筆記者・手話通訳者の活用を考えてほしい。今の意思疎通支援者は私たちの一番身近な存在であり、アドバイザーとしての役割、効果も期待してよい、あるいは期待しないといけない。あるいは地域の当事者団体を活用して、アドバイス、寄り添いを得ながらの職場定着、福祉就労支援の在り方を検討してはどうであろうか。

海外事例であるが、企業での採用時には面接担当者の中に必ず当事者を配置する、というルールを設けている例もある。工夫した当事者の活用も一策である。昼休憩時、ポツンと一人でいる聴覚障害者へのはたらきかけの必要性、重要性をそれだけの専門家が気付けるのだろう。名ばかりの専門職連携にとらわれない細やかな支援策を考えていただきたい。

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

最近、老若男女問わずタクシー運転手にやたら話しかけてくる乗客が多いと聞く。中でも在宅ワークを強いられた結果、会社がこんなに楽しいとは思わなかった、という人もいるぐらいである。はたして聞こえに不安がある者にとって、日頃会社は楽しいものになっているのだろうか。在宅ワークが盛んであるが、生活の中で会話がな、というのは重いストレスになる。ことに、聴覚障害者は在宅を強いられると、発声すらしない生活を当たり前前に強いられることになる。

本来、人には周りからの感覚刺激が絶えず必要であり、それによって無意識に健全な心（意識状態）が維持できている。普通の人、無音の世界には1時間と耐えられない。聴覚障害者のストレス加重は非常に高いものと考えられる。

ポストコロナにおいて、遠隔作業がこなせる、また在宅にはコミュニケーション支援の必要がない、とのことで聴覚障害者へは在宅ワークの就労形態が推奨される可能性がある。果たしてそれが健全な労働環境といえるのだろうか。革新によって生み出される利便性、生産性もあれば、あらたなリスク、損失も考慮して取組む必要がある。

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。

ハローワークにおいて、障害者求職窓口（利用者）と障害者求人窓口（企業）それぞれの担当者を同一、すなわち原則兼務としてほしい。この工夫だけでも相互の事情がスムーズにマッチングできる。残念なことに実践できている現場は非常に少ない。ぜひ、この体制を標準化すべきである。くれぐれも、仲人が二人も三人も要る必要はない。

○ 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。

聴覚障害者は高齢化が顕著であり、聞こえ支援の施策は高齢難聴対策に目が向きがちで、労働に関わる若年層が放置されてしまう傾向にある。このままでは、障害者手帳を持たない軽度・中等度難聴、重複障害者が就労不安を抱えこんでしまう。雇用施策・福祉施策に限らずどんどん軽度の人々がサービスを受けられるようにしたい。

難病対策でおよその聴覚障害者に支援ができる体制は整っている。聴覚障害は多くの難病との因果関係があったり、治療薬の副作用で難聴を引き起こしたりしている。難病対策の恩恵を聴覚障害者にも広げてほしい。

○ 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。

聴覚障害児への教育過程で、高校生以降の就労定着までのプロセス支援が手薄になっている。考えれば、基礎的な労働能力はすでに高校教育で満たされており当たり前のことなのかも知れない。しかしながら、聴覚障害はコミュニケーション障害であるという事を考えると支援継続の必要性は明白である。

このことは、病気で聞こえが悪くなる中途失聴者などの存在を考えると労働の場面においても教育と同様の配慮、支援体制がいる。労働安全衛生対策、健康診断時の聞こえのチェックは実践されている。しかし、多くの聞こえは良くなることは期待できない。単に聴力検査をして異常が出れば耳鼻科受診を指導、それで終わりということでは話にはならない。聞こえの程度を問わず、必ず聴力損失には、就労生活に影響をもたらす負の影が潜んでいることを重視すべきである

○ **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。**

一般的には、聴覚障害には通勤支援、移動支援は不要ともみられがちだが重複化傾向を考えると見逃せない支援策である。

○ **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**

①5年度ごとに調査が実施されている「障害者雇用実態調査」であるが、平成30年度調査では、障害当事者に対する調査（個人票）が見当たらない。雇用の実態を把握するためには、事業所調査に加えて、個人調査が欠かせないと思う。障害当事者への調査を取りやめたのであれば、その理由及び代替措置について、説明をいただきたい。

②障害者手帳を所持していない者に関する取扱い

「中間取りまとめ」は、「3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応」において、「障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進める」としているが、手帳非所持者の問題は、就労時、就労後間断なく起きていることを重視して頂きたい。

各種調査は、聴覚障害の手帳保持者が極めて少ないことを示している。手帳を保持していない聴覚障害者の多くは、障害者雇用枠ではなく一般雇用枠で採用試験に臨むことが多いが、採用試験にあたって自ら支援（合理的配慮）を求めることは極めて困難である。また、自らの障害を申し出ることなく一般雇用枠で就職したあとや、就職後途中で失聴した場合も、業務の継続、昇進・昇給等のキャリアパスなどを考えれば、適切な支援（合理的配慮）を求めることが採用時と同様極めて困難な状況にある。

障害者差別解消法では、事業主の合理的配慮の提供は努力義務とされているが、障害者政策委員会ではこれを法的義務とすることを議論していると聞き及んでいる。障害者手帳を所持していない者の取扱いにあたっての議論において、以下のような点を是非議論いただきたい。

・採用試験時、筆記試験や面接等において合理的配慮を求める求職者に対しては、これを提供すること

・就労後の従業員業務評価レビュー等において、従業員が必要とする合理的配慮を確認し、それを提供すること。また、そのことで従業員を不利に取り扱わないこと

・企業内に、職制から独立した相談部門を置き、必要な場合には職制と従業員との調整にたること