

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 財団法人全日本ろうあ連盟

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

ハローワークに設置されている手話協力員の稼働時間の増加及び「手話協力員業務ガイドライン」を策定し、その充実を図ること。及び就職支援ナビゲーターの充実を図ること。

（説明）現在、手話協力員制度は1か所月7時間の稼働時間しかないため、十分に就労支援できず、職場定着指導の同行もままならない状況にある。

「手話協力員」は1973（昭和48）年に労働省（当時）が求職相談や職場定着指導などにかかる聴覚障害者に対するコミュニケーションをサポートする者として職業安定所に設置した。職業安定所は全国に600余箇所あり、現在297箇所と全体の半分程設置されている。聴覚障害者へのコミュニケーションサポートだけでなく、入替えが早い職業安定所の職員への聴覚障害者の理解を促すと同時に、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、職場定着を支援している。また、職場で困ったことがあれば相談も受ける等、聴覚障害者の就労支援の中核の役割を果たしてきた。

しかし2006（平成18）年度より国の財政難で稼働時間が月に8時間から7時間に減らされ、現在も一向に改善されていない。稼働時間を最低でも以前の8時間に戻す必要がある。そして手話協力員自身が業務を理解すると同時に、職業安定所職員の手話協力員への理解を促すために「手話協力員業務ガイドライン」策定が必要である。

障害者への相談・支援体制の強化で就職支援ナビゲーター（障害者支援分）が2011（平成23）年4月よりハローワークに設置された。その資格要件に手話通訳者が追加されたことは前進と考えるが、すべての障害者を対象に支援することになるため専門性の低下が懸念される。より効果的に就労支援するためには手話等、障害者が必要とするコミュニケーション手段で対応できる就職支援ナビゲーターが必要と考える。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

高齢・障害・求職者雇用支援機構の「ジョブコーチ支援事業」及び「障害者介助等助成金」を利用しやすい制度にすること。一部の県で展開している聴覚障害者ワークライフ支援事業を国の事業とすること。

(説明) 聴覚障害の特性を理解し手話のできるジョブコーチの支援があれば、聴覚障害労働者の職場定着率が高くなる。しかし第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金を受けられる要件の1つとして、「当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で10名以上であり、かつ当該法人の支援の対象者について事業所等に依頼して行われた職場実習が過去3年間で20件以上であるか、又は当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で20名以上であること」となっている。この要件は、都市部以外の地域の法人の場合はかなりハードルが高く、実績を作れない。要件を緩和してほしい。

企業において聴覚障害者の情報・コミュニケーションを保障する制度は障害者介助等助成金の「手話通訳担当者の委嘱助成制度」だけである。100社程の企業が利用しているものの給付期間、障害程度、給付額上限設定などの制約で利用する企業が増えない。またこの制度は企業が申請するものであり、聴覚障害者からの要請に応じられない。聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもあるし権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるよう見直しが必要である。

また手話の知らない難聴者・中途失聴者のために要約筆記担当者の委嘱助成制度を新設してほしい。

大阪、山梨などの府県レベルで行われている聴覚障害者ワークライフ支援事業（参考資料①）は、関係機関と連携し、聴覚障害者個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、ジョブコーチ支援事業以上に成果をあげている。この事業を一部の県に留まらず、全国で利用できるよう国の制度にしてほしい。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

全国に約300ヶ所設置されている障害者就業・生活支援センターが聴覚障害者にとって利用しやすくなるよう、職員の研修に手話等を導入し、聴覚障害者の相談や職業訓練等、よりきめ細かな支援のために手話通訳者の派遣費を整備するなど、情報・コミュニケーション保障の体制が必要である。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

- ・労働政策審議会障害者雇用分科会を始め、障害者の労働政策を左右する研究会には聴覚障害者等の各障害当事者団体に委員を委嘱し、当事者の意見を十分取り上げる必要がある。（参考資料②参照）
- ・聴覚障害者の実雇用率が分かるように障害者雇用率の表示を見直す必要がある。聴覚障害者に対する情報保障やコミュニケーション保障が必要なことを理解されていない企業がまだまだ多い中で、聴覚障害者の雇用改善のための分析を行い、また聴覚障害者の実雇用率増加を図るために聴覚障害者の実雇用率を表示すべきである。

以上、ご協力ありがとうございました。

ワークライフ支援事業の報告

(社)大阪聴力障害者協会 (大阪ろうあ会館)

◎ ワークライフ支援事業の歴史・概要

- ・大阪ろうあ会館では、設立当初（1977年）から、職員が手話協力員となる。
- ・職安以外でも、ろうあ会館で、仕事が終わった夜や休日に来館する方の就労や求職の問題に応じる。

→ 労働相談や労働関係の通訳派遣が増大する。 →

- ・1988年、(社)大聴協が大阪府に要望書を提出。「大阪府の責任で、ろうあ者の職業専門の手話通訳者を採用設置するか、委託事業として通訳派遣をして下さい。」その後、毎年要望書を提出。 →
- ・2002年、大阪府の独自の事業として「聴覚障害者等ワークライフ支援事業」が(社)大聴協に委託される。

聴覚障害者が職業生活を送るにあたり必要な相談や問題解決の支援を行い、聴覚障害者の職業生活の充実を図ることを目的としている。現在2名のワークライフ支援ワーカーが(社)大聴協に採用されこの事業に従事している。

◎ 具体的な内容

1 ろうあ会館への相談・依頼。

(1) ろうあ者からの相談・依頼

大阪のろうあ者の相談の場としてろうあ会館があり、労働に関しても様々な相談が寄せられる。

a 求職に関して

適職の相談。職安・訓練校・委託訓練の紹介 職務経歴書の書き方等

b 職安を通さない面接や、就労後の支援

新聞チラシを見て希望しての面接 その後の職場定着支援

インターネットで応募しての面接等

c 就労中の問題

人間関係の悩み 仕事と関わってのけがや病気 雇用条件面での不満

会社の規則や方法が変わった時などの説明がわからない

面談や会議に通訳がない 等

d 離職に関して

仕事をやめたいという相談

仕事をやめると決まった後の、会社との話し合い

離職後の雇用保険・年金等の相談

相談を受けての対応

- ・ろうあ者本人の承諾のもと、事業所に連絡し、事業所との話し合いの場を作る。
- ・関係機関につなぎ、その際の通訳として同行する。
関係機関：職安・労働基準監督署・病院・年金事務所・役所等
- ・さらに、緊密な連携が必要な場合 → 2や3で述べている、ジョブコーチや、精神障害者就職サポーター、ろうあ会館専任通訳者、就労・生活支援センターなどとの継続的な取り組みにつなげる。

(2) 事業所からの相談・依頼

職安を通して、あるいは事業所から直接のろうあ会館への相談や依頼で、ワークライフが対応すべきと考えられるもの。

- ・突発的な事態で、すぐに対応が必要なもの。
- ・長期の継続的な支援が必要と考えられるもの。
- ・初めてろうあ者を受け入れた事業所からどうしたらいいかと相談があり、まず支援ワーカーが通訳に行き、そこから、通訳委嘱契約につながることもある。

2 ろうあ会館ジョブコーチ・専任通訳者・手話協力員・精神障害者就職サポーターとの連携。

(1) ジョブコーチとの連携

大阪ろうあ会館の労働担当職員として、2名の支援ワーカーと、2名のジョブコーチ(手話協力員を兼ねる)がいる。4名は緊密に連携している。

- ・ジョブコーチ支援が終了しても、まだ、継続的な支援が必要と考えられる場合、支援ワーカーがそれを引き継ぐ。
- ・ワークライフ支援の中で、仕事の面での専門的な支援が必要であると考えられる場合は、ジョブコーチに引き継ぐ。

(2) ろうあ会館専任通訳者(生活相談員)との連携

ろうあ会館専任通訳者(生活相談員)の生活相談の中で、労働にかかわる問題が出てきた時は、ワークライフ支援と連携して支援する。また、ワークライフ支援の中で、医療や生計などの問題が出てきた時はろうあ会館専任通訳者(生活相談員)に連携を依頼する。

(3) 労働担当者会議の存在

手話協力員とろうあ会館労働担当者(ジョブコーチ2人・支援ワーカー2人)の連携の場として、月に一度、ろうあ会館で労働担当者会議をひらいている。そこには、聴覚障害者である精神障害者就職サポーターや大阪能力開発校の手話通訳者も参加している。協力員からは、ワークライフ支援が必要である事例が寄せられる場合がある。

また、聴覚障害者である精神健康福祉士とは、以前から連携をとってきたが、精神障

害福祉士が精神障害者就職サポーターとなり、連携するケースがますます増えている。

3 就業・生活支援センター・あいらぶ工房との連携

地域での支援が必要ならあ者の場合など、就業・生活支援センターとの連携は以前からの課題だったが、連携が徐々に広がり、現在、3つの支援センターと連携して支援を続けている。

また、大阪市内のろう重複障害者の通所施設「あいらぶ工房」の利用者の中には、就労移行支援の対象となり、一般就労を希望している人も多い。そのため、月に一度、あいらぶ工房で労働相談日を設けて、一般就労に向けての取り組みを連携して行っている。

4 課題

- ・手話通訳やろうあ者に対する事業所側の理解が不十分。
- ・ワークライフが大阪府だけの制度であるため府県を越た問題に十分対応できない。

5 事例

① 〈1－(1) 職場の人間関係〉

Aさんは友人から大聴協の機関誌「ろうあ大阪」のワークライフ支援の記事を教えてもらい、ろうあ会館を訪ねてきた。会社での人間関係に悩んでいるということだった。解決方法の一つとして、上司との面談に手話通訳が入る方法をアドバイスした。Aさんも、今まで会社に通訳が入ることを考えていなかったが、こちらの説明に納得し、上司に話してみるということになった。

その後、会社の面談には支援ワーカーが通訳に行くことになり、人間関係は改善している。

② 〈1－(1) 賃金不払い〉

Bさんは3年前に製造業の会社に入社したが、今年に入り不景気のため、賃金の支払いが滞っていた。Bさんは会社に対して、文書で訴えたが、誠実な対応がないまま、やむなく退職した。Bさんが居住地の市の相談員に相談をし、相談員を通してろうあ会館に連絡が入り、Bさんが相談に来た。

退職した時に賃金未払いが50万円ほどあり、離職理由も「一身上の理由」と不当な扱いをされていることがわかった。労働基準監督署に同行し、すみやかに残りの賃金を払ってほしいと申し出をした。

労働基準監督署が会社に調査・指導し、賃金は分割で支払われることになった。

離職理由についても、職安に同行し申立書を作成し提出した。後日「会社都合」に変更され、失業保険も給付制限の3ヶ月の待機をせずに支給されることになった。

③ 〈1－(2) 事業所からの緊急の依頼とその後の経過〉

C社で、従業員のろうあ者どうしが口論になり、会社から連絡が入った。支援ワーカーがすぐ会社に行き、話し合いで双方の言い分を上司や同僚に通訳した。早急な問題の解決はできなかったが、会社内で、日常的にろうあ者の声を聞く機会を作るべきだという声が上がって、会社とろうあ者とが定期的に面談を行うことになった。

その後、面談の中で、別のろうあ者の健康の問題が分かり、支援ワーカーが病院に同行した。

④ 〈2－(1)(2) ジョブコーチ、手話協力員との連携〉

Dさんは、人間関係がうまくいかず、それまで勤めていた会社を退職し、新しい会社に入った。その面接や職適に同行した手話協力員から、継続的な支援が必要ではないかという意見が寄せられ、職安・会社と相談し、支援ワーカーが継続的に職場を訪問することになった。職場でのDさんの様子を見ると、新しいことを覚えるのに時間がかかり、また、一つ覚えると前のことを忘れてしまう。少しでも変わったことが起こると、どう対応していいかわからなくなる。などの問題が見えてきた。支援ワーカーがそれを持ち帰り、ろうあ者会館ジョブコーチと相談を重ね、Dさんにはジョブコーチ支援が必要であるという結論になり、障害者職業センターで職業評価を受けた。そこでDさんに発達障害的な傾向があることがわかり、そうした視点を含めてジョブコーチ支援がスタートした。

⑤ 〈2－(2) 精神障害者就職サポーターとの連携〉

「仕事中にEさんが突然奇声を上げて怒りだした。」と会社の社長から電話があり会社を訪問した。

Eさんから詳しく聞いてみると被害妄想的な話しが多いことがわかってきた。その後、聴覚障害者である精神障害者就職サポーターと相談し、問題が起こった時、一緒に会社を訪問した。Eさんもサポーターの働きかけにたいへん励まされるようになった。以後、サポーターと相談しあい、定期的に職場訪問を続けて、ワーカーとサポーターで連携した支援を続けている。

厚生労働大臣
小宮山 洋子 様

〒162-0801 東京都新宿区山吹町 130 SKビル 8 F
電話 03-3268-8847・FAX 03-3267-3445
財団法人 全日本聾唖連盟
理事長 石野 富志三郎

聴覚障害者の労働及び雇用施策への 要望について

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃より、私たち聴覚障害者の福祉向上については深いご理解とご配慮をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、国連・障害者権利条約の批准に向けて、障害当事者が参画する「障がい者制度改革推進会議」において審議されてきた改正「障害者基本法」が 2011 年 8 月 5 日に施行されました。

貴省におかれましても障害者権利条約及び障害者基本法の趣旨に基づいて更なる聴覚障害者の雇用・就労環境の改善並びに社会参加のための施策推進をお願いしたく、下記の通り要望いたします。

記

1. 障害者雇用促進法等、障害のある労働者に関する法の整備及び制定等の検討には、聴覚障害者をはじめ全ての障害者の意見を十分に反映してください。

(1) 世界の障害者が「私たち抜きに私たちのことを決めないで」と採択に参画してきた障害者権利条約です。その精神を尊重し、障害者雇用促進法の改正及び整備等を検討する貴省の労働政策審議会障害者雇用分科会、他関連研究会に聴覚障害者をはじめとする各障害当事者団体に委員を委嘱し、当事者の意見を十分に反映させてください。

(説明)

現在障害者権利条約の批准に向けて、2010（平成 22）年 6 月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」に基づいて、貴省において「雇用・労働分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」及び「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」が開催されています。2008 年 5 月 28 日以来、毎年要望をしているにもかかわらず、研究会に聴覚障害者団体である当連盟への委員委嘱がないだけでなく、後述の研究会にはヒアリングにも呼ばれておりません。その根本には、聴覚障害者に深く関わりのある雇用・就労施策を検討する労働政策審議会障害者雇用分科会に、今まで当連盟に委員委嘱がなされていないという問題があります。

当連盟は障害者施策に関する厚生労働省（福祉施策）、総務省、国土交通省等各省庁の関係会議において委員委嘱を受け、意見を申し上げ施策に反映させていただいております。また「障がい者制度改革」関係では障がい者制度改革推進会議だけでなく、文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会「特別支援教育の在り方に関する特別委員会」等に当連盟より聴覚障害当事者が委員として出席しております。

このように我が国においても障害者権利条約批准に向けての国内法整備の検討には当事者参画が当然の流れとなっております。

しかし貴省の労働分野における審議会及び各研究会委員委嘱は障害当事者団体に広く門戸を開けることなく限定され審議が進められている状況は、障害者権利条約の理念を踏まえた国内法整備には程遠いものです。

2. 障害当事者の参画する諸会議においては、当事者が議論に参加できるよう、合理的配慮をお願いします。

（説明）

「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」では、「障がい者制度改革推進会議」等で行われているような、「発言者が挙手をして座長の氏名を受けて、氏名を名乗ってから発言する」という基本的な運営がなされておりました。このような基本的な運営がなされていないと、障害当事者である委員は他の委員と平等に議論に参加することが難しい状況になります。

障害者の雇用・就労施策を検討する諸会議の運営においても、「障がい者制度改革推進会議」に倣い、合理的配慮をお願いします。

以上