

2014.04.08 一般財団法人全日本ろうあ連盟

「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針」に対する意見

●聴覚障害者について

- ・聴覚障害者は、  
 出生時又は幼少期に失聴した者  
 ある程度日本語を獲得してからの中途失聴者  
 聴覚障害があったが、その後視覚障害を重複したろう盲者 など  
 家庭環境、受けた教育によって、障害の程度は様々である。

・聴覚障害者にとって一番の社会的障壁となりうるのは、健常者と同等の情報を得ることができないこと(情報障害)である。

・障害特性を把握した上で合理的配慮の事例を考えるべきである。

項目	問題点	修正意見
P2 「2 基本的な考え方」について	●障害者に対する合理的配慮の提供について、障害者も自ら申し出る経験がこれまでなかったことから、申し出しやすい環境整備が整っていない。	●「2 基本的な考え方」に、 「募集及び採用時の合理的配慮は、障害者の申出により行うこととされているが、申し出しやすい環境整備を行う事が重要であること。」の記述を明記する。
P4 「3 合理的配慮の手続」について	●聴覚・言語障害者は、合理的配慮に係る措置の内容に関する話合いの場にも情報保障が必要である。	●「障害者と話合いを行うこと」 ↓ ●「障害内容／程度により、必要なコミュニケーション手段に配慮の上、障害者と話合いを行うこと」の記述に変更する。
別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)  ●説明文について	●「聴覚・言語障害」の個性に対する考慮がない。  ※説明 聴覚・言語障害者のコミュニケーション保障を実現するためには、当該聴覚障害者の障害内容／程度に応じて、必要なコミュニケーション手段(例：手話、触手話、指点字、要約筆記、PC通訳)を用意する必要がある(当該聴覚障害者の障害内容／程度に応じたコミュニケーション手段以外の方法を用意しても意味はない)。	●「聴覚・言語障害は、障害内容／程度により、必要なコミュニケーション手段が異なる(合理的配慮の内容が異なる)」ことを明記する。  ●「事業主は、必要なコミュニケーション手段について、障害者の意向を確認すること」と明記する。

項目	問題点	修正意見
<p>別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)</p> <p>● 説明文について</p>	<p>● 合理的配慮の提供について、判断基準が記載されていない。。</p> <p>※説明 合理的配慮を提供する目的は「差別の解消」であるが、手話をコミュニケーション手段とする聴覚障害者への別のコミュニケーション手段(例:筆談)の提供は、コミュニケーション手段の確保にはならず、差別は解消されていない(筆談を求める聴覚障害者に手話を提供しても意味がないことと同じである)。</p>	<p>● 合理的配慮の提供における判断基準を明記する。</p> <p>【聴覚・言語障害者の例】 ・事業主が提供する合理的配慮(手話・要約筆記)と、障害者が申し出た合理的配慮(手話あるいは要約筆記)の内容が一致した時に、合理的配慮の提供における効果が持たられる。  ・事業主が提供する合理的配慮(手話)と、障害者が申し出た合理的配慮(要約筆記)の内容が一致しなかった時に、合理的配慮の提供における効果が持たられない。</p>
<p>別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)</p> <p>【聴覚・言語障害】 募集及び採用時について</p>	<p>● 知的障害・精神障害・発達障害・高次脳機能障害者等が面接する場合、障害者就業・生活支援センターや就労支援機関の職員を中心とした支援者の同席を必要とするが、聴覚障害者は、情報保障の為に意思疎通支援者(手話通訳者、要約筆記者)等の同席を必要とする。</p> <p>※説明 面接時は、会社の情報を詳しく知る・自分の意見をきちんと伝える場所でもあり、採用する側も本人を正しく理解する上で「意思疎通支援者(手話通訳者、要約筆記者)等」とすべき。</p>	<p>● 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ↓ ● 面接時に、<u>意思疎通支援者(手話通訳者、要約筆記者)</u>等の同席を認めること。</p>
<p>別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)</p> <p>【聴覚・言語障害】 募集及び採用時について</p>	<p>● 面接を筆談等により行うことについて、コミュニケーション方法を経済的負担が少ない方法のみに狭めることは、事業所への配慮であり、本人への配慮とはなっていない。本人が望むコミュニケーション手段を選択できるよう保障すべき。</p>	<p>● 面接を筆談等により行うこと。 ↓ ● <u>(削除)</u> ※上記、「● 面接時に、意思疎通支援者(手話通訳者、要約筆記者)等の同席を認めること。」のみでよいと考える。</p>
<p>別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)</p> <p>【聴覚・言語障害】 採用後について</p>	<p>● 「業務指示・連絡に関して…」については、「朝礼・会議・研修等の参加での配慮」も、「1対1」の場合と「1対複数」の場合があり、場面と本人に合った情報保障が必要。</p> <p>※説明 会社内の一斉放送や緊急時は「メール配信で対応」、会議等では視覚で確認しやすいように「事前に資料を配布」、自分の意見を発言しやすいように「パソコン等を利用し、相互に意見交換できる方法」、研修等では内容を把握するために「手話通訳・要約筆記等を用意する」などの配慮が必要。</p>	<p>● 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 ↓ ● 業務指示・連絡に際して、<u>手話、要約筆記およびメールやFAX等</u>を利用すること。</p>

項目	問題点	修正意見
別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)  <b>【聴覚・言語障害】</b> 採用後について	●「出退勤…通院・体調に配慮すること」については、聴覚障害を病気と考えている事業所もあり、面接時に通院が必要かどうかを聞かれることが多い。他の障害では通院が必要な場合もあるが、聴覚障害のみの場合、定期受診は必要ない。他の障害と混同している可能性がある。	● 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ↓ ● <b>(削除)</b> <b>※聴覚・言語障害者の場合は、不要と考える。</b>
別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)  <b>【聴覚・言語障害】</b> 採用後について	●職場内において、障害者について正しく理解してもらう必要がある。	●「 <b>職場内において、障害者に対する啓発普及を進めること(職場内で手話や要約筆記の学習ができる場を作るなど)</b> 」の記述を追加する。
別紙③ 多くの事業主が対応できると考えられる措置の事例(案)  <b>【聴覚・言語障害】</b> 採用後について	●職場内において、障害者について正しく理解してもらう必要がある。	●「 <b>人事、採用担当や研修担当者の研修を設けること</b> 」の記述を追加する。
その他	<現在ある社会資源> ■ 手話通訳者委嘱助成金…費用、期間に条件と限度があり、利用しても事業所負担が重いのが現状(無料の方法はないかとの問い合わせがよくある)。要約筆記(PC要約含む)は対象外になっている。  ■ 職場適応援助者(ジョブコーチ)…聴覚障害者を支援できるジョブコーチが圧倒的に少ない。その一方で、障害特性を十分把握している聴覚障害者関連施設はこの事業を担うことができない。  ■ 手話協力員制度(公共職業安定所での手話通訳)…通訳内容と稼働時間に制約があり、十分な情報保障や支援ができていない。  ■ 障害者就業・生活支援センター…就労面と生活面での一体的な支援ができる地域の機関でありながら、障害特性の把握ができておらず、「筆談」での対応となり、手話を第一言語としている聴覚障害者にとって最適な相談場所となり得ていない。	●合理的配慮を提供するために、現在の社会制度の見直しや、社会資源の拡充を図ることが必要。  ●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する必要。  ●障害者権利条約「私たち抜きに私たちのことを決めないで」の精神を尊重し、標記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する必要。