

労働対策部ニュース

No.25

編集：財団法人全日本ろうあ連盟労働対策部

中橋 道紀

厚生労働省、高齢・障害者雇用 支援機構への要望交渉行う

2009年10月20日(火) 厚生労働省と独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に対する要望交渉を行いました。全日本ろうあ連盟からは、小中副理事長と中橋労働対策部長が出席しました。



■厚生労働省

手話協力員の予算について、今年度はなんとか現状維持で確保できましたが、来年度については政権交代で見通しがわからないとのこと。手話協力員制度の必要性を認識しているのので後退しないように努力したいとの回答でした。今後の政府の動向を注視しなければなりません。尚、2010年3月2日現在で、手話協力員の来年度予算は今年度同様とのこと（厚生労働省確認）。

障害者雇用率について、聴覚障害者の場合は身体障害者の分類に含まれており、聴覚障害者の実雇用率がわからないため、聴覚障害者の職場定着の改善につながらないと訴えましたが、事業主に障害者を積極的に雇用してもらう為に過度の負担を与えたくないと主張する厚生労働省に理解してもらえなかったのが残念です。

障害者権利条約の批准に向けて、障害者に関する法の制定、整備にあたって聴覚障害者の意見を述べる場と時間を設けられるかについて、審議の内容等について電話及び書面での質問はできるが、意見を受けられるかどうかはこの場では即答できないとのこと。

今回の交渉を振り返ってみて、要望項目が多すぎて回答の説明に時間が取られ、交渉、意見交換の時間が十分ではありませんでした。次回からは、実現の見込みが薄い項目を思い切って削除し、要望項目を絞っていく必要があると考えています。

上記以外の要望、その回答は次の通りです。

* * * * *

Q；手話協力員は手話通訳者養成カリキュラムを終了し、登録試験に合格した者を聴覚障害者団体推薦で配置すること

A；「手話ができる」から「通訳ができる」と要領を変えている。適正委嘱・配置については指導したい。

Q；手話協力員業務の位置付けを明確にし、常勤化を。「手話協力員業務ガイドライン」を策定すること

A；ガイドライン策定は考えていない。適切業務については今後も検討したい。

Q；聴覚障害者団体との団体契約を望む地域に対し、弾力的な運用をすること

A；団体契約は困難である。連盟と相談は続けたい。

Q；障害者介助等助成金による手話通訳担当委嘱制度を見直しすること

A；他の助成金同様で、期間、障害程度制限撤廃は考えていない。



■高年齢・障害者雇用支援機構

手話通訳者は守秘義務があると『職場定着推進マニュアル』に掲載されているにもかかわらず、企業秘密を理由に手話通訳を断る企業があります。このマニュアルの発行数が3,000部と少ないので企業の隅々まで行き渡っていないのではないかと質問しました。「昨年度は企業や関係機関から希望に応じて配布している。平成20年度の配布数は4,326部と他の障害者マニュアルに比べて多いほうである。またホームページに掲載してあり、誰でも見られるので周知して欲しい」とのことです。

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」となっています。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、実績を作れないのではないかと、条件を緩和できないかと質問しました。「2005（平成17）年に制度ができた当時は原則要件をすべてクリアする必要があった。しかし障害者によっては必ずしも職場実習を必要としないとの要望を受けて、2006（平成18年）に規制を緩和し現在の要件となっている。要望については担当課で検討していきたい。」との回答でした。

最後に機構より「国連の障害者権利条約の国内法整備に向けての取り組みの中で、厚生労働省では研究会を開催して聴覚障害者への合理的配慮も含めて施策検討をしている。合理的配慮と助成金制度とをどう整合性を図っていくかが今後の課題となるだろう。連盟からもぜひご支援いただきたい」との話がありました。聴覚障害者自身の権利を雇用・就労場面で生かしていくための制度の見直しについて機構と協議を重ねていく必要があると思います。

* * * * *

Q；聴覚障害者の雇用を拡大できるように強力なバックアップをすること。

A；雇用開発協会とハローワークと連携して、雇用の拡大を行っている。例えば、事例紹介、パンフ配布、企業見学等。今後も取り組みを進めたい。

Q；各企業が積極的に聴覚障害者を雇用できるように障害者介助等助成金制度による手話通訳担当委嘱制度を改善し、さらに使いやすい制度にすること。

A；助成金制度は障害者雇用促進法施行規則、大臣告示に基づくので、要望は厚生労働省へ伝える。雇用促進協会の障害者雇用アドバイザーが助成金について説明、企業への啓発を求めている。

手話通訳等介助助成金の認定状況は 07年…初回認定 31件、支給件数 225件（延べ）
08年…初回認定 30件、支給件数 262件（延べ）。

Q；企業に職場定着推進マニュアル等の普及を図り、聴覚障害者を受け入れる環境整備を指導すること。

A；マニュアル等は企業の希望に応じて配布している。4,326部配布している。HPにアップして、誰でも見られるようにしてある。

Q；障害者職業能力開発校に手話通訳者等を派遣すること。

A；所沢と吉備の2校の国立リハビリテーションセンターで43名の聴覚障害者が受講している。指導員が手話で指導している。大きな支障はないものとする。

Q；職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の拡充をすること

A；平成20年度は3,064名支援している。職業センターでの配置を増やしており、手話のできる人が担当できるなど効果的に行っている。

Q；聴覚障害者のための職場定着マニュアル策定を検討すること。

A ; 納付金が財源なので企業向けのマニュアル業務となっている。聴覚障害者向けは難しい。

* * * * *

民間企業の実雇用率は 1.62%

厳しい雇用情勢のなか、民間企業の障害者雇用は進展

(平成 21 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況発表)

民間企業（56 人以上規模の企業）の状況

全体の実雇用率は 1.63%、法定雇用率達成企業の割合は 45.5%と、前年比でそれぞれ 0.04%ポイント、0.6%ポイント上昇。

企業規模別でみると、中小企業の実雇用率は引き続き低い水準にあり、特に 100 人～299 人規模の企業は実雇用率が企業規模別で最低。

* 実雇用率	1.63%	(前年比 +0.04%ポイント)
* 法定雇用率達成企業の割合	45.5%	(前年比 +0.6%ポイント)
* 雇用されている障害者の数	約 33 万 3 千人	(前年比 +2.21%、+約 7 千人)

国及び地方公共団体の機関の状況

国の機関では、97.4%の機関で法定雇用率を達成。

都道府県の機関では、知事部局はすべての機関で法定雇用率を達成しているが、知事部局以外の機関は 4.4%の機関が法定雇用率を未達成。

市町村の機関では 12.3%の機関が法定雇用率を未達成。

また、都道府県教育委員会のうち法定雇用率を達成しているのは、47 機関中 6 機関。

* 国の機関	2.17%	(前年比 ▲0.01%ポイント)
* 都道府県の機関	2.48%	(前年比 +0.04%ポイント)
知事部局	2.49%	(前年比 +0.04%ポイント)
その他の機関	2.44%	(前年比 +0.04%ポイント)
* 市町村の機関	2.37%	(前年比 +0.04%ポイント)
* 教育委員会	1.72%	(前年比 +0.10%ポイント)
都道府県教育委員会	1.70%	(前年比 +0.12%ポイント)
市町村教育委員会	1.84%	(前年比 +0.01%ポイント)

独立行政法人等の状況

243 法人中、約 7 割が法定雇用率を達成している。

* 実雇用率	2.11%	(前年比 +0.06%ポイント)
--------	-------	------------------

その結果を受けて厚生労働省は、

◎公的機関は民間に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にあることから、未達成の機関に対し、労働局長等から機関のトップに対して呼出し等による指導を徹底する

◎民間企業については、その取組状況に応じた雇用率達成指導を厳正に実施する、としています。

尚、詳細については下記の HP にアップしてあります。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002i9x.html>

* * * * *

みんなで考えよう！合理的配慮とは??

「障害者権利条約」の『合理的配慮』について、聴覚障害者の労働環境において、どのように考えて対応しなければならないでしょうか。一緒に考えてみましょう。

<職場環境>

- ・情報伝達方法：音声のみ。
- ・会話理解：手話ができる上司同僚がいないために、会議などに参加できない。
→ 聴覚障害者が職場会議に参加できない、自立できない、スキルアップができない



- ・情報伝達方法：光、振動、文字記号などの視覚的な方法を整備する
- ・会話理解：上司、同僚に手話を覚えてもらい、聴覚障害者の特性を理解してもらう
→ 聴覚障害者が職場会議に参加できる、自立できる、スキルアップができる
というふうに考えられます。

「合理的配慮」についての詳しい解説は、「季刊みみ」125号(2009年秋季号)に掲載されています。読んでくださいね。

* * * * *

「障がい者制度改革推進会議」に「合理的配慮」に関する意見を出す

ご存じのように障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備について話し合う「障がい者制度改革推進会議」が1月12日にスタートしました。障害当事者が半数以上構成員として参画し、障害者自立支援法・障害者差別・教育・雇用などの項目を協議するとしています。雇用に関する論点に対して、①事業主を保護した雇用促進法の見直し、②聴覚障害者の実雇用率の表示義務、③職安に手話通訳が出来る職員の配置、情報提供施設にジョブコーチの設置、企業に手話通訳士配置の為の助成制度等、④合理的配慮としての手話通訳保障など人的支援、ITなど視覚的機器によるハード面の支援、等意見を出しました。

* * * * *

全国ろうあ者大会に参加して「合理的配慮」について学習しよう

2010年6月5日(土)13:30より第58回全国ろうあ者大会in島根の聴覚障害者問題にかかわる研究分科会「労働」にて、「合理的配慮と聴覚障害者を取り巻く就労環境」のテーマで、講演、パネルディスカッションを行います。聴覚障害者が能力を發揮して働くにはどのような「合理的配慮」が必要なのか、職場改善のために当事者、使用者、支援者ができることは何かを議論します。

詳しくは案内書をご覧ください。積極的な申し込みをお願いします。

■あとかき■

遅ればせながら、労働対策部ニュース25号を発行することができました。任務を果たせてホッとしています。次号(26号、3月31日発行)は

- ① 第14回全国職業安定所手話協力員等研修会兼ろうあ者労働問題フォーラムの報告
- ② 全国労働担当者会議の報告
- ③ 聴覚障害者による各業種団体・グループ代表者懇談会の報告

という内容を予定しています。乞うご期待!