

労働・雇用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（第4回）  
議事次第

1 日時

平成20年8月7日（木）14:00～16:00

2 場所

厚生労働省共用第7会議室（合同庁舎5号館5階）

3 議題

障害者関係団体からのヒアリング

- ・ 特定非営利活動法人 全国精神保健福祉会連合会 理事長 川崎 洋子氏
- ・ 社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会 理事長 高岡 正氏
- ・ 社会福祉法人 日本盲人会連合 副会長 時任 基清氏
- ・ 財団法人 全日本ろうあ連盟 理事 松本 正志氏
- ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 常務理事 森 祐司氏
- ・ 社会福祉法人 全国盲ろう者協会 理事 福島 智氏

4 資料

- 資料1 川崎理事長提出資料
- 資料2 高岡理事長提出資料
- 資料3 時任副会長提出資料
- 資料4 松本理事提出資料

## 第4回 労働・雇用分野における障害者権利条約の在り方に関する研究会ヒアリング資料

特定非営利活動法人 全国精神保健福祉会  
理事長 川崎洋子

## 精神障害者の雇用について

はじめに

平成15年度の障害者雇用実態調査によりますと、5人以上の規模の企業において雇用されている障害者数は約49.6万人で、そのうち精神障害者は1万3千人と報告されています。在宅の精神障害者は約26.8万人といわれておりますので、だいたい0.5%の人しか雇用されていないことになります。精神障害者のほとんどが就労を希望していますが、ごく僅かな人しか雇用されていないのが、現状です。ひとりでも多くの精神障害者が仕事を持ち、人生に希望を持って生きていけるようにするために、みなさまのご理解をいただきたいと思っております。そのために、障害者雇用率制度と精神障害の特性について発言させていただきます。

## ◇障害者雇用率制度－法定雇用率における差別－

精神障害者は長い間、病者（医学モデル）として対応されてきましたが、2004年の「障害者基本法」の改正により、障害者と位置付けられた経緯があります。そのために福祉的サービス、とくに雇用に関しての法制度の遅れは他障害と比べますと、甚だしく遅れております。しかし、多くの精神障害者は「働きたい」と切望しており、ハローワークで就職先を探し、なんとか就労するものの、多くは継続ができず、断念しております。

平成18年度に障害者雇用率制度において、精神障害者も雇用率に算定されることになりましたが、雇用義務化ではないため、企業への雇用は進んでいません。このことは精神障害者の「働きたい」意欲が受け入れられず、他障害との差別が生じています。今回検討されています「障害者権利条約」においては、第5条2項で「障害を理由とするあらゆる差別を禁止する」とされており、この雇用率の差別は条約に則していないと考えます。

## ◇精神障害の特性の理解（合理的配慮をいかに考えるか）

多くの精神の人は、就労の際の履歴書を気にかけます。入院等で数年間は空白になってしまうことです。ここで、精神障害者であることをオープンにするか、クローズにするかで、悩みます。オープンにすると時給が最低賃金になってしまうので、クローズでいきたいところですが、この履歴書空白で先に進めない人が多くいます。要するに精神障害者であることで、差別されていると考えられます。

精神障害者を雇用する体制ができていないと、よく企業から言われることがあります。

雇用体制とは、精神障害者の雇用の配慮、つまり合理的配慮であるかと思えます。それは精神障害者、その人の個人に特有な配慮が必要であり、個別化されるべきであります。精神障害者は、とてもまじめで几帳面で、礼儀正しい面をもっています。また、与えられた仕事は、時間はかかりますが黙々とやり通します。一方、人とのコミュニケーションがとりにくい、疲れやすい、物事への集中力が持続できないなどの障害特性があり、グループ就労、短時間労働など、特性を配慮した仕事の確保や障害者を理解する職場環境を整備することは、精神障害者の能力を引き出すことになり、就労できないでいる多くの精神障害者の仕事に従事する可能性を高めることができます。企業における社員研修として、障害者理解などの啓発勉強会や人権擁護理解の研修会の実施、また、質の高い人的支援として、精神保健福祉士など専門職を雇用し、相談支援体制を構築するなど、合理的な配慮として考えられます。障害者の就労支援は就労の場だけでなく、帰宅後の生活の場においても必要です。仕事の疲れから次の日の仕事ができなくなる場合もあります。精神科医師の意見も必要になります。当事者、家族、医師、企業の情報を共有し、課題を解決するためのコーディネーターとして、精神保健福祉士などの専門職の役割は大きく、精神障害者が仕事を継続できる条件になると考えます。

障害者雇用に関しては、就労にむけての準備、訓練支援、就職活動、雇用前・定着支援など、さまざまな事業が用意されています。しかし、精神障害者が効率よく活用して、就労するには至っておりません。精神障害者が生きがいをもって生活できるように、効果的な就労支援策の構築をおねがいたします。

2008年8月7日

労働・雇用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  
委員各位

社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会  
理事長 高岡正

中途失聴・難聴者の雇用・就労問題に関する団体意見

国連障害者権利条約が「合理的配慮の欠如は差別」であることを明記し、障害者の雇用促進と職場での合理的配慮の提供を義務付けたのは画期的なことであり、早急にわが国の労働法制・施策が障害者権利条約に整合したものに整備されることを求めます。労働法制・施策整備に当たっての団体意見を下記の通り提出しますので宜しくご検討願います。

1. 施策の前提として、わが国の聴覚障害者の定義が国際的に非常に狭く、身体障害者手帳の保持者（両耳 70 d B 以上の聴覚障害者）が極端に少ないこと、又聴覚障害者のコミュニケーション手段が非常に多様で、大多数の聴覚障害者は補聴器の使用、筆談などで日常のコミュニケーションを図っていることを理解してください。（添付資料参照）

2. 採用試験、面接試験の際に応募者の希望に従った情報保障を採用者側にて準備することを義務付けてください。又、採用可否判定においてその情報保障の利用を不利な判定材料としないで下さい。

3. コミュニケーションに課題を持つ聴覚障害者の場合は、就労後の労働環境の問題が非常に重大です。就労した後十分なコミュニケーション支援が得られず、転職・離職・昇進差別など多くの問題に直面しています。

聴覚障害者の労働実態を調査し、就労後の差別事例、業務遂行に困難な事例を集積し、就労場面での「合理的配慮」の類型化、ガイドライン作成を進めてください。又、聴覚障害者が職場での問題を相談できる部門を企業内に設置することを義務付けて下さい。

また、難聴者問題に精通した相談支援員、カウンセラー等を養成して下さい。難聴者等当事者のジョブコーチの研修にあたって、コミュニケーション支援、情報保障を担保して下さい。

ハローワーク等に要約筆記者の配置や補聴援助システムをするなど、難聴者等の相

談に配慮してください。

4. 雇用者側の「合理的配慮」義務に対応した行政側の就労時施策として「障害者雇用割当制度」、またそれに基づく「障害者雇用納付金制度」がありますが、就業・労働場面では「障害者介助等助成金」を雇用者側の「合理的配慮」を補完するものとして明確に位置づけることが必要と考えます。

因みに聴覚障害の場合、現在の「障害者介助等助成金」は「手話通訳担当者の委嘱助成金」しか明文化されておらず、手話の理解の出来ない中途失聴・難聴者への配慮はありません。「障害者介助等助成金」制度は、障害者の就業時に必要な支援・配慮（例えば会議などでの要約筆記者の準備）に対応して整備・拡充すべきです。

5. 就業に当たっての「合理的配慮」には、要約筆記者の派遣など人的支援に止まらず、会議室での磁気ループの設置、拡声機能のある電話機、テレビ電話の設置など補聴援助システムの整備、電話リレーサービスや遠隔コミュニケーション支援サービスの利用の確保を図ってください。

6. 就業場面での「合理的配慮」は、必要なタイミングを外しては意味がありません。コミュニケーション支援に当たっては事後救済ではなく、即時的救済が可能となる施策を講じてください。

7. 各種助成制度の申請要件は、中小企業にとってハードルが高いものです。企業規模に応じて、申請要件を緩和する措置を取ってください。

8. 遅れた難聴者、中途失聴者の就労支援施策の検討のために、当事者団体、関連機関を含めた研究会を設けてください。

【参考資料】

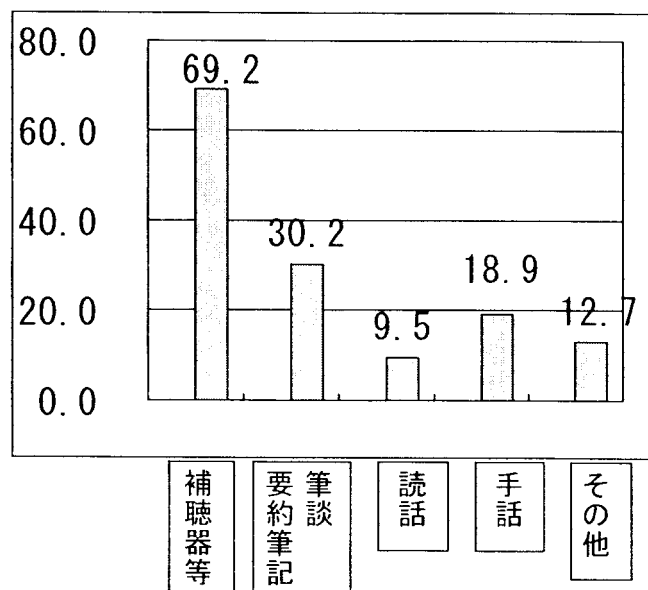
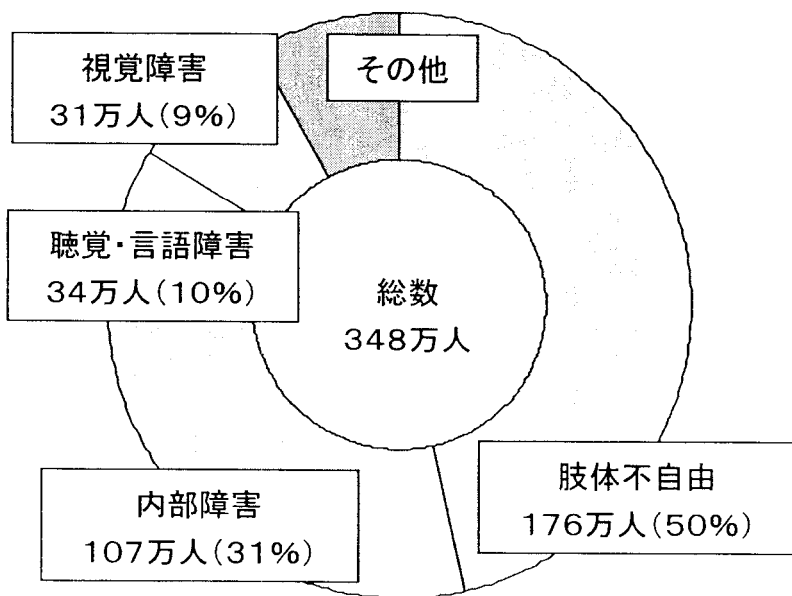
1. 障害程度等級表とWHOの規定比較

聴力レベル (dB)	聴覚障害	聴こえの程度	身体障害者手帳等級	WHOの規定
0	聴者	ささやき声		0: No Impairment
10				
20				
25	軽度難聴	普通の会話		1: Slight Impairment (医師との相談、補聴器使用)
30				
40				
50	中度難聴			2: Moderate Impairment (補聴器の常時使用)
60				
70	高度難聴	大声	6級	3: Severe Impairment (補聴器使用、手話・読話の習得)
80			4級	
90			3級	
100	ろう	ガード下での電車の騒音	2級	4: Profound Impairment (補聴器の部分的効果、手話・読話必須)
110		地下鉄の騒音		
120				
130		飛行機のエンジン音		

2. 厚生労働省身体障害児・者実態調査 (2006・6・1)

身体障害者手帳保持者数

コミュニケーション手段



国連障害者権利条約による雇用問題について

・・・視覚障害者の立場から・・・

社会福祉法人日本盲人会連合副会長 時任基清

1 はじめに

障害者雇用促進法制定以来50年余、法定雇用率、雇用納付金制度もあって、一見障害者雇用は進んだように思われます。しかし、雇用率には障害別の枠が無く、身体障害、知的障害、精神障害を押し並べての雇用率であり、視覚障害者雇用は著しく立ち遅れております。

権利条約への署名、批准を機会に全ての障害者が一般健常者と肩を並べて職業的、経済的自立を果たすことができるよう取り組まなければなりません。

2 視覚障害者の就労の現状

(1) 視覚障害者の医療機関就労

視覚障害者は室町時代以来、伝統的に、あん摩マッサージ指圧・はり・きゅう（あはき）を生業として来ました。明治以後は、近代盲教育の職業科目としてこの教育が行なわれ、陸・海軍病院をはじめ、医療機関内で、盲学校卒業のマッサージ師がリハビリテーションを担って来ました。しかし、昭和40年代「理学療法士・作業療法士法」制定以後、医療機関内運動療法を中心とするリハビリテーションは主としてこれら、PT、OTが行なうようになり、昭和56年6月1日、診療報酬点数表改定により、マッサージ項目消滅から、マッサージ師の医療機関内採用は殆ど皆無となっております。

(2) 企業内理療師採用

昭和40年代、公共職業安定所（ハローワーク）の努力の結果、盲学校等を卒業したあはき師の企業内就職が進み、現在では一定の職業分野として確立したように思われます。しかし、全国で数百人程度であり、未だ不十分であります。

(3) 治療院開業と独立自営

伝統的に「街の按摩さん」として定着し、自立・自営して来た治療院経営は非常に困難となりつつあります。その理由は凡そ二点あり、一はあはきに類似の「無資格違法類似業者」の氾濫であり、二は柔整師による慢性症の「健康保険施術」であります。あはき師の健保施術は医師の「同意書」添付が義務付けられますが、柔整師は「同意」の事実があれば「同意書」と言う書面の必要が無い為、肩こりは「頸椎捻挫」腰痛は「腰椎捻挫」として保険請求を行なうことができると言われています。

#### (4) 介護福祉施設内「機能訓練指導員」への就職

平成12年、介護保険制度発足に当たり、施設内に「あん摩マッサージ指圧師」を含む指定医療6職種の「機能訓練指導員」が正規に雇用されていれば「機能訓練体制加算」として入所者一人当たり1日120円が支給されるので、盲学校等卒業者の有力な就職先となっていました。平成17年4月1日よりの制度改訂で「機能訓練個別計画加算」となり、一々の入所者又はその家族に「機能訓練」の希望有無を聴き、会議を開き訓練計画を立て、訓練指導を行ない、その評価を行なったものを一件書類にしてはじめて「加算」が支給されます。しかし、この一連の作業は視覚障害者には著しく困難であり「まるで視覚障害者を締め出す為の改訂」と感じられる程です。これは是非「体制加算」に戻さなければなりません。

#### (5) あはき以外職種就労

以前は「電話交換」が有力な職種とされましたが、ダイヤルインの普及により、電話交換業務に対する求人が減少してきました。この他、昭和40年代後半からはコンピュータプログラマーの養成も始まりましたが、近年ではシステムのビジュアル可が進展したため、画面読み上げソフトや点字表示装置を使っても単独で効率的なプログラミングをすることが難しくなっています。しかし、パソコンとインターネットの普及の結果、企業ではほとんどの事務作業にコンピューターが利用されていますので、今や雇用機会を拡大するためには、コンピューターの利用技術を習得することが不可欠となっています。その意味でも、今後ますますこの方面の職業訓練の住実が望まれます。

### 3 視覚障害者に対する合理的配慮

情報の8割から9割は視覚から入ってくるといわれる中で、視覚障害者はそれが障害されることにより、就労の様々な場面において差別や不利益を受けているのが実態です。通勤や職場内外における移動の安全の確保、文字処理やコミュニケーションの確保のために、いくら補助機器等があっても、視覚障害者にとっては人的支援が不可欠です。

#### (1) 募集・採用について

企業の差別を禁止する前提として、先ず行政機関であるハローワークで「視覚障害者は仕事がない」などの思い込みに基づく対応をなくすことが必要です。また、求人検索システムを視覚障害者が使えるものとするか、それに代わる十分な人的サポートを受けられるようにする必要があります。

#### (2) 処遇について

職務能力と採用基準、勤務条件、賃金等との関連性をどう捉えるかは一概に言えな



いものの、中途視覚障害者の身分・報酬の顕著な切り下げ、障害年金受給を前提にした給与の抑制といったことは差別として禁止すべきと考えます。なお、職務能力を評価する前提として、機器・ソフトなどの整備、人的支援体制の構築等が、合理的配慮として十分なされていないことには言うまでもありません。

視覚障害は、障害の中でも理解されにくい面があり、「目が見えなくて何ができるのか」との思い込みから、中途視覚障害者となった場合に退職の勧奨や解雇を受けることが少なくありません。それらを差別として禁止すべきです。

入社後、キャリアアップが図れるよう、社内研修、社内試験等において、個別の配慮を行い、十分に能力を発揮できるようにすることが必要です。

### (3) 能力開発について

自らの能力と知識をできるだけ発揮し、更に発達させることができるようにするためには、就職前の訓練はもとより、就職当初の訓練、在職後の環境変化等に伴う訓練が必要です。例えば、企業が独自に採用しているコンピュータシステムの利用訓練は、就職前訓練が困難であるため就職後に訓練する必要性が生じます。在職後しばらくして環境が変化した時も同様です。

これらの訓練には高度な専門性が必要であり、いわゆる社員教育の範疇で行えるものばかりではありません。職業教育の企業外措置への参加に便宜を図るよう促し、また、企業と本人の自助努力に任せるだけでなく、行政としての支援が必要です。

### (4) 中途視覚障害者の継続雇用について

在職中に視覚障害となった中途視覚障害者にとっては、視覚障害者として生活し就労し続けるためのリハビリテーション訓練（生活訓練及び職業訓練）が必要となります。企業は、本人がこれらの訓練を受けようとする場合、協力しなければなりません。ちなみに、昨年12月19日、労働政策審議会意見書でも、「視覚障害者等の中途障害者については、就労支援機関等との連携に加え、必要に応じ、医療関係者等との連携も図りながら、視覚障害者に対するロービジョンケアなども含め、継続雇用支援を行うことが適当である。」としています。

### (5) 職業に係る資格を取得する場合について

基本的に、すべての職業視覚の取得について障害を理由とする差別があってはならないことは、欠格条項の撤廃にみられるとおりです。また職業視覚に関する試験についても、点字・拡大文字・録音物・音声パソコン等での受験を可能とすること、試験時間の延長を行うことなどの配慮が必要です。そうした配慮を行わないことは差別に該当するとの規定が必要です。

#### (6) 援助者・介助者の配置について

視覚障害者が事務職に就く場合はもちろん、あん摩マッサージ指圧・はり・きゅう（あはき）の職業においても事務処理が必要となります。それら事務処理は、パソコンなどの機器の利用ではこなしきれない面があるのが実状であり、視覚障害者が就労し続ける場合、人的支援が不可欠です。

特別養護老人ホームなどでは、必要な状況把握及び墨字の文字処理については人的支援が必要です。

あはきなどの臨床現場においては、衛生管理、診療報酬請求などでの人的支援、並びに在宅患者の往療のため、移動介助が必要です。

病院などでは、電子カルテへのアクセシビリティを高めるとともに、人的援助も併せて提供する必要があります。

教員については、各種の支援機器を活用するとともに、教材研究の場面での人的支援の他、本人が希望すれば、授業における支援者の導入（チームティーチング）などについても積極的に取り組むことが求められます。

#### (7) 法制度の整備について

中途視覚障害者のリハビリテーションは、片マヒ等のリハビリテーションとは違い、失った視覚機能が回復することはほとんどありません。視覚障害リハビリテーション（点字や歩行訓練、拡大読書器など視覚補助具、音声パソコンなどの訓練）については、研修として扱われることが望ましいと考えます。そこで、視覚障害リハビリテーションを研修と位置づける制度を創設するなど、労働基準法や「モデル就業規則」の見直しを行う必要があります。

仕事に使う機器・ソフトなどで、視覚障害者に使えないものが多いので、機器・ソフトの開発について、ユニバーサル・デザインを法律で義務づける必要があります（アメリカのリハビリテーション法第 508 条が参考となります）。

#### 4 おわりに

この数年で、障害者全体の雇用率は改善しております。しかし、視覚障害者に限っては返って減じています。「視覚障害者は、あはきと言う適職があるから『雇用』に頼らなくても良い」と言われていたのは昔のことで、前述のように、今や開業あはき師の営業は成り立たなくなりつつあります。是非、盲・聾・肢体不自由・知的障害・精神障害、それぞれの雇用率枠を作る必要があります。

財団法人全日本ろうあ連盟

## 1. はじめに

### (1) 言語としての手話

障害者権利条約2条では手話を言語として規定しています。また、21条には手話などによるコミュニケーション手段を用いることを受け入れ、及び容易にすることとしており、さらに、独立項として「手話の使用を承認し及び促進すること」としています。

そのためには、聴覚障害者が手話などによる情報・コミュニケーション保障により社会参加できるように整備していく必要があります。

### (2) 本研究会への委員委嘱

本研究会が4月2日から開かれています。聴覚障害当事者である全日本ろうあ連盟に委員委嘱がありません。この件については5月28日、厚生労働省障害者雇用対策部長宛に要望書を提出し、6月20日に全日本難聴者・中途失聴者団体連合会とともに同課と懇談をしましたが、良い回答を得ることができませんでした。

障害者権利条約4条3項には「条約を実施するための法令や政策の策定・実施等について、障害のある人の団体を通じて障害者と緊密に協議し、積極的に関与させる」、と規定しています。

同研究会に聴覚障害当事者が参画できるよう、改めて当連盟への委員委嘱を要望します。

### (3) 聴覚障害者と職業生活について

聴覚障害者は比較的雇用しやすい反面、職場定着に問題があるとされています。それは聞こえないために必要な情報が入らない、また職場の上司や同僚とのコミュニケーションがうまくいかないことに起因します。

業務上だけではありません。1日の大半を過ごす職場では人間関係が良好であることも大切です。聴覚障害者はその人間関係を円滑にするコミュニケーションさえ阻害されます。

聴覚障害者が良好な職場環境の中でモチベーションを維持し仕事を続けるためには、雇用や就労の場面において聴覚障害者に対し、手話をはじめとするその人に合ったコミュニケーション保障が必要になります。

## 2. 障害者権利条約批准に向けて、労働・雇用分野における課題等について

障害者権利条約では公的、民間部門での障害者の雇用を謳っており、これをもとに、今後、障害者がもっと積極的に雇用されるよう対策を講じていく必要があります。

日本では障害者雇用率制度があり、法定雇用率が民間企業で1.8%、公的機関で2.1%となっています。しかし、実際の雇用率は2007(平成19)年度で民間が1.55%で、一部公的機関とともに、法定雇用率を達成されていない状況が続いています。

特に現在の雇用率制度では障害種別、聴覚障害者の雇用数、雇用率が表示されません。聴覚障害者の雇用改善の分析のためにも、障害種別のデータが必要と考えます。

## (1) 雇用に係る差別禁止について

### ① 雇用における支援

聴覚障害者は聞こえないゆえに、仕事を探す際のコミュニケーションに支援が必要になります。具体的には職業安定所において求職から就職、職場定着指導で聴覚障害者のコミュニケーションを保障する手話協力員による支援があります。

手話協力員制度の現状は全国 297 箇所の設置となっており、全国すべての職業安定所に設置されているわけではありません。また勤務時間が 1 ヶ月に 7 時間と、非常に限られたものとなっています。

手話協力員制度は聴覚障害者の求職から就職の過程でコミュニケーションによる障壁をなくすための大変重要な制度です。そのため全日本ろうあ連盟では、制度の拡充を厚生労働省へ要望しているところです。

### ② 雇用における具体的な差別事由について

聴覚障害者は「聞こえない」という理由で採用を断られるケースが多々あります。例として「電話ができない」という理由が挙げられます。またコミュニケーションに関わるものとして、お客様対応、窓口業務での積極的な採用が見られません。その他の業種でも聞こえない、職場内での意思疎通が図りにくいことを理由に採用を躊躇する企業も少なくありません。

聴覚障害者は手話などによるコミュニケーションを保障し、また F A X、メールをはじめとした機器の活用により視覚的な情報保障を工夫することにより、健聴者と同等に働くことができます。

### ③ 欠格条項と聴覚障害者

2001 年に医師法を初めとする法律の絶対的欠格条項の文面が削除されましたが、相対的な欠格条項は依然残されたままです。聴覚障害者が専門職に就くにあたり、法令が壁にならないよう、欠格条項の完全撤廃が必要です。

また、近年専門職を目指し、就業する聴覚障害者も増えていますが、聴覚障害者の資格取得、専門職への就業にあたっては情報・コミュニケーション保障が必須となります。

## (2) 職場における合理的配慮の提供について

### ① 就労の場面

前段 1 - (3) で触れたように、聴覚障害者は職場定着が課題とされてきました。職場でのコミュニケーションがうまくいかず、業務上のミスやまた多大なストレスを抱えやめていく例が多くあります。具体的には上司からの指示がうまく伝わらない、朝礼、会議などの内容がわからない…など、職業生活上で常に情報やコミュニケーションから阻害され

ると言っても過言ではありません。

そのため、まず情報・コミュニケーション保障として、必要なときに手話通訳が保障されることが合理的配慮となります。

現行制度では障害者介助等助成金制度による手話通訳者委嘱制度がありますが、この制度は企業が申請するものであること、納付金制度が元になっているため、公的機関では使うことができないという問題を解決する必要があります。また、利用回数の制限や手続きが煩雑であるといった課題があります。

職場での手話通訳保障の充実のためには、まず、公的機関・民間の別なく、聴覚障害者が必要なときに専門的な手話通訳者の派遣を求める権利を保障する制度を整備する必要があります。

また、手話通訳の保障だけでなく、社内での手話講習会の開催や手話の普及を推進する活動など、組織的な手話環境づくりにより、社員が積極的に日常会話程度の手話を覚え、聴覚障害者との直接的なコミュニケーションを円滑にしていくための手だてを講じることも必要です。

聴覚障害者は視覚による情報が必要になりますので、前段（２－（１）－②）でも触れたように、メールをはじめとしたIT機器等、視覚的な情報提供、コミュニケーションも合理的配慮となるでしょう。

## ② スキルアップ・昇進

聴覚障害者が長く働き続けるためには、健聴者と同等に能力を発揮できるための配慮が必要になります。情報保障ないために聴覚障害者が研修に参加できないという問題が多く見られますし、当連盟が（独）高齢・障害者雇用支援機構の委託を受けた「重度障害者（聴覚障害者）の職域開発に関する研究」においても、聴覚障害者の管理職を困難とする見解を示す企業が複数見受けられました。

スキルアップのための研修会等で、手話通訳などの情報保障が必要であり、また、聴覚障害者が同等に昇進できるための合理的配慮も検討する必要があります。

## （３） 雇用・労働分野における聴覚障害者専門の相談支援体制の整備

就労・職場定着の場面において、聴覚障害者専門の相談支援体制が必要です。

現在、大阪、山梨などの府県レベルで行われている重度聴覚障害者ワークライフ支援事業や、ジョブコーチ制度などを基に、関係機関と連携し、聴覚障害者個々のニーズに応じた相談・救済体制の整備が必要です。

特に、職場定着指導を行うジョブコーチ制度は広く障害者を対象としているため、聴覚障害の特性や背景を理解し、手話でコミュニケーションできるジョブコーチがほとんどいません。職業安定所手話協力員制度と連携した聴覚障害者専門のジョブコーチの制度が急務です。

以 上

# **Improvements to the Working Environment of Hard of Hearing and Late-Deafened People in Japan**

日本における中途失聴・難聴者の職場環境は  
どのように改善されたか？

**All Japan Association of Hard of Hearing and  
Late-Deafened People**

社団法人 全日本難聴者・中途失聴者団体連合会(全難聴)

1

# **Employment Issues of Hard of Hearing and Late-Deafened People in Japan**

日本の難聴者の就労問題

**Tadashi Takaoka**

高岡 正

2

# 1. Employment Situations

## 難聴者の就労状況

- ◆ **Rarely available support services. Even if there were, the quality of the services is poor.**

公的な難聴者の就労支援がほとんどない。あっても支援の質が貧困

**e.g. Telephone programs, assistive listening systems, interpreters**

電話(拡声器、リレー)、会議(補聴設備、通訳)

- ◆ **Discrimination in career advancement, wages, etc.**

待遇や賃金等の差別を受けている

- ◆ **Difficulty returning to the same workplace after becoming hard of hearing or deaf.**

失聴後、元の職場に復帰は難しい

3

## 1A) Speech-to-Text (StoT) Interpreter Services

### 要約筆記者派遣制度

- a) **S toT interpreters are not allowed to work in employment settings due to a law. It's considered employers' responsibilities to provide accommodations in the workplace.**

市町村の派遣制度は就労分野は対象外。企業負担が原則

**Exception: Sign language interpreters can work in the workplace due to a different law.**

障害者就労支援制度は手話通訳派遣

- b) **Employers' lack of understanding on the confidentiality rule among other codes and ethics that regulate interpreter activities.**

要約筆記の守秘性、専門性に無理解

4

## **1B) Hearing Aids Purchasing Program** **補聴器購入制度**

### **Insufficient Assistance:**

- a) **Covers only a portion of the cost**
- b) **Only those with severe-to-profound hearing loss (70 db or severer) are eligible**
- c) **No consultation services to assist program recipients to go through the process from the application to aural rehabilitation**

市町村の補聴器購入補助制度は不備

- ◆ 費用の一部のみ
- ◆ 対象者が重度難聴者のみ
- ◆ 補聴器装用前後の相談制度がない

5

## **2. The Background of the Current Situations** **難聴者の就労問題の背景**

**Two Factors: 2つの理由**

**1) Lack of societal understanding of hearing loss issues**

社会の理解不足

**2) Lack of self-advocacy by hard of hearing people to address their own communication needs**

難聴者の学習不足

6



## **2A) Lack of Societal Understanding of Hearing Loss Issues** 社会の理解不足

- a) Lack of community resources to learn about hearing loss and shortage of trained professionals familiar with hearing loss issues**

社会資源、専門家の理解不足

- b) Public ignorance on hearing loss issues compared to other (visible) disabilities**

地域社会での理解不足

7

## **2B) Lack of Self-Advocacy by Hard of Hearing People** 難聴者の学習不足

- a) Minimal media coverage on hearing loss issues**

マスコミ等メディアの情報不足

- b) Few counseling/resource centers (with qualified professionals) for hard-of-hearing people to inquire about hearing loss issues**

難聴について相談出来る機関が少ない

- c) Limited ranges of support and information**

情報や支援内容が限定的

8

### **3. Difficulty Understanding Hearing Loss** **難聴の理解の難しさ**

#### **Five Main Reasons: 主な5つの理由**

- 1) **Invisible disability** 外見で分からない
- 2) **Difficulty knowing what part of conversation hard of hearing people do hear** 聞こえている様子が分からない
- 3) **Difficulty for hard of hearing people to accurately describe how they hear** 聞こえている様子を説明しにくい
- 4) **Assumption that if hard of hearing listeners say they 'heard,' then they 'understood' completely** 誤解を招く説明をしやすい
- 5) **Varying hearing skills depending on the HoH listener's physical, emotional, environmental and situational factors** 部分的に聞こえること

9

### **4. United Nations Convention on the Rights of People with Disabilities** **障害者権利条約と就労問題**

#### **The Japanese Government's Actions:**

- ◆ **Ratified the Convention on September 28, 2007**
- ◆ **However, on April 2, 2008, Deaf or hard of hearing agencies were not invited to the first committee meeting to study the Convention by the Ministry of Welfare and Labor.**
- ◆ **On April 24, 2008, All Japan Association of Hard of Hearing and Late-Deafened People was invited to a different committee meeting to promote independence of people with disabilities**

#### **日本政府の姿勢:**

2007年9月28日に署名

厚生労働省障害者就労問題検討会議に聴覚障害者委員不在  
厚生労働省自立支援施策検討会議では参加

## **On “Reasonable Accommodations” (1)**

### **合理的配慮に関わる問題(1)**

- ◆ **Defining the range of ‘discriminations’ against people with hearing loss**

聴覚障害者の差別の範囲

- ◆ **Defining the level/content of ‘reasonable accommodations’ for people with hearing loss**

難聴者にとっての合理的配慮

11

## **On “Reasonable Accommodations” (2)**

### **合理的配慮に関わる問題(2)**

- ◆ **How to develop a networking system among medical, educational and social services systems**

就労支援と医療、教育、福祉サービスとの連携

- ◆ **Drafting an overall support model for people with hearing loss**

具体的な支援モデルの模索

12