

質問事項

質問事項のご回答は12月5日(金)までに、大阪府聴覚障害者制度改革推進地域本部宛て、メールアドレス (rouosaka@yo.rim.or.jp) もしくは FAX (06-6768-3833) までお願い致します。

✓ 藤原 伸一様へ

1. 「情報・コミュニケーション法 (仮称)」の制定について

我が国では、2014年2月19日に国内でも効力が発効した「障害者の権利に関する条約 (障害者権利条約)」では、すべての人のために不可欠な権利としてアクセシビリティの保障と ICT

(Information and Communication Technology、情報コミュニケーション技術) の利活用を位置づけています (第2条「コミュニケーション」、第9条「アクセシビリティ」、第21条「情報へのアクセス」など)。

また、障害者総合支援法付帯決議にも同様の趣旨が盛り込まれていますが、その趣旨を踏まえた整備はわが国では行われておりません。

私たちは障害者の社会参加 (医療、福祉、教育、司法、就労、放送・通信など) に必要な情報アクセスやコミュニケーション手段を保障するため、省庁に横断的に関わる事項につき統括する立場にある内閣府に、視覚、聴覚、言語の機能障害その他の障害のため「情報アクセス・コミュニケーション保障」の法制化を検討する検討会を立ち上げるとともに、立ち上げの際は情報アクセスに障害がある聴覚障害当事者団体に委員を委嘱するよう要望しています。

「情報・コミュニケーション法 (仮称)」に対するご見解をお聞かせください。

障害者もわかる情報・コミュニケーション保障は障害者も社会に孤立させないために重要であり、多くの方々の意見を聞きながら法制化を検討すべきであると思っております。

2. 「手話言語法 (仮称)」の制定について

現在、「手話」についての条例が、6つの県市町村で制定され、1300を超える議会でも手話言語法 (仮称) 制定を求める意見書が採択されています。また、国会議員の間でも手話学習会を開催するなど、手話に対する取り組みの輪が広がっているところです。

手話は改正障害者基本法でも言語に含まれるものとして位置づけられており、同法ではコミュニケーション手段の選択権は障害当事者にあることが明記されていますが、政策や施策において、手話を獲得し・学び・使用するといった機会の保障がまだ十分になされていません。

私たちは、手話を獲得していない聴覚障害児・者も含めすべての人が手話を学び、「いつでも、どこでも、どんな時でも、どんな内容でも」自由に手話ができる社会環境が作られることを目指し、「手話言語法 (仮称)」の必要性を訴えています。「手話言語法 (仮称)」に対するご見解をお聞かせください。

障害者もわかるコミュニケーション環境を整えるために手話学習会等を利用する機会を増やしていくことは重要であり、手話言語法制定の趣旨に大いに賛成しております。

3. 聴覚障害認定の基準について

現在の身体障害者福祉法による聴覚障害の認定は純音による聴力検査と語音明瞭度検査の結果により判定されており、2013年の厚労省調査によりますと聴覚・言語障害による身体障害者手帳の保持者は45万人と報告されています。聴覚・言語障害者の数は日本での人口比にすると約0.3%です。世界保健機関（WHO）の2005年報告の人口比4.3%、2013年報告の人口比の5.2%と比較しても、極めて低い数値です。この極端に低い数値の最大の理由は、WHOが純音聴力レベル41デシベル以上を聴覚障害としているのに対し、我が国では純音聴力70デシベル以上を聴覚障害としていることに起因していると考えます。

聴覚障害に関する福祉サービスは、ほとんどがニーズアセスメントではなく手帳制度で運営されています。手帳取得に係る障害認定が聴覚障害者の範囲を決め、利用サービスの内容を定めるため、軽度の聴覚障害者は福祉の対象とならず、生活に大きな支障を抱えたままの生活を強いられることとなります。

これらの改善のため、現行の障害認定の基準をWHOの基準並みに改定することが当面の急務と考えますが、ご見解をお聞かせください。

障害のある方が適切な福祉サービスを受けられるように、聴覚障害認定の基準をWHO基準並みに改定することは必要であり、この議論が実現すべきである。しかし、手帳制度、障害認定に加え、福祉サービスの提供の公平性、見地から審査のあり方にも検討が必要である。

4. 手話通訳者の身分保障について

聴覚障害者の社会参加（権利保障）場面において情報・コミュニケーション保障を担う手話通訳者の雇用状況は、正規雇用19.6%（233人）、非正規雇用79.5%（945人）（全通研2010年調査）と聴覚障害者の権利を保障する業務内容の重さに比して劣悪であり、改善が必要と考えます。

聴覚障害者の社会参加の一翼を担う手話通訳者が期限付きの非常勤では継続した責任ある支援が望めません。

専門職として手話通訳者の正規職員雇用の必要性について、ご見解をお聞かせください。

障害者の社会参加の場において、手話通訳者の役割は大きく、その身分は保障されるべきである。正規雇用と非正規雇用という区別も、手話通訳者という職種の重要性を踏まえ、相応の報酬が支払われるべきである。

5. 手話通訳制度における資格について

障害者基本法に手話を言語として位置付けたことから今後、手話の普及・定着と合わせ耳の聞こえないものと聞こえるものの意思疎通は極めて重要な政策課題となると考えています。

意思疎通の役割を担う質の高い手話通訳士の人材確保を進めるために、現在の厚生労働大臣公認資格から国家資格へと格上げすることが必要だと考えますが、ご見解をお聞かせください。

手話通訳士の障害者への対応には、重要な役割を担っており、そのことから（注）私資格とするよりも（注）公認資格の格上げ、質の高い手話通訳士の確保が重要である。このことから、資格の基盤と厳格化は（注）私資格も検討すべきである。

6. 採用時における聴覚障害者への「合理的配慮」と「過重な負担」について

現在、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会において「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（案）」の検討がされています。聴覚言語障害の分野別指針案では、「募集及び採用時」に「面接を筆談等により行うこと」となっています。「筆談等」の「等」には手話通訳や要約筆記も含むという解釈だと考えますが、この記載では、手話通訳者や要約筆記者を依頼することは、採用側にとり「過重な負担」という論拠を与えやすいと思います。

聴覚障害者の採用時の面接には筆談はじめ手話通訳、要約筆記等適切な方法をとることが明記されるべきと考えますが、ご見解をお聞かせください。

聴覚障害者の採用時の面接においては筆談、手話通訳、要約筆記等（注）のいずれかにより面接を行うべきである。具体的には、聴覚障害者に対する合理的配慮として（注）筆談や手話通訳等を行うことは必要である。

7. その他

聴覚障害者福祉施策について、特に取り組みたいとされていることをお聞かせください。

今後、聴覚障害者に対する取り組みの強化が必要である。具体的には、聴覚障害者に対する合理的配慮を行うことが必要である。

ご協力ありがとうございました。

政党名	氏名	選挙区
維新の党	村上 正樹	大阪1区