

質問事項

質問事項のご回答は12月1日(月)までに、聴覚障害者制度改革推進兵庫本部事務局宛

メール⇒ info@hyogodeaf.com もしくはFAX⇒078-371-0277 をお願い致します。

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。

総合支援法で「聴覚障害者支援事業」が盛り込まれていますが、自治体は主体的に、十分に取り組んでいるので、国の責務は十分に考えています。「情報アクセス・コミュニケーション保障」の法制化を検討し、上記の障の聴覚障害者等団体に委員を委嘱することは当然であり、我々も積極的に取り組んでい

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べ、「いつでも、どこでも、どんな時でも、どんな内容でも」自由に手話が使え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。

「手話」についての条例制定と「手話言語法(仮称)」制定の意見書が、重要な取り組みです。先月国会では県下各地方議会でも環境省の法策が意見書採択に大きく貢献し、「手話言語法(仮称)」に取り組むべきです。

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決めるため、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。

日本の聴覚障害の基準がWHOの基準と比べて極端に低いのは大きな問題です。
現行の障害認定の基準をWHO並みに改定すべきだと考えます。

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。

聴覚障害者が社会参加を促す上で、手話通訳者の雇用状況と身分保障はかかせません。専門職として手話通訳者が正規職員として配置され、報酬も引き上げられるべきと考えます。

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と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。

厚生労働大臣認定の手話通訳士も、認定通訳士の手話通訳者も、身体障害者手帳の取得が必須です。厚生労働大臣認定の手話通訳士の資格から国家資格への格上げで、道への手話通訳士の人材確保を進めることは必要だと考えます。

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は筆談をはじめ、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。

7. 盲ろう者について

①「盲ろう障害」を定義する

視覚障害、聴覚障害についての定義はありますが、「盲ろう」障害についての定義がありません。

「盲ろう」障害は、視覚プラス聴覚ではなく、重複することにより、特別なニーズが生まれます。

例えば、コミュニケーションの手段として触って手話を読む触手話、点字を指で読む「指点字」が一例です。

②医学モデルから社会モデルに重心を移した障害定義について

視覚障害と聴覚障害が重複することにより、倍以上の困難が生じます。現在兵庫盲ろう者友の会が支援を行っている盲ろう者の中には障害者手帳の取得ができない盲ろう者も何人かいます。支援が必要でありながら、障害者手帳の取得ができないために制度の利用ができません。

こうした制度の狭間にいる盲ろう者にも支援ができる仕組みが必要です。

③必要なサービスの提供

入院中に障害サービス、介護保険サービスの利用ができません。例えば、入院中の盲ろう者が外出をするために「同行援護事業」を申請することができず外出を諦めています。また、施設サービスを受けている方にも同様に、居宅系サービスの提供が認められないのです。入院中に医療保険の枠

内でサービスが提供されることもなく施設サービスで、十分な外出の保障もありません。必要な方に必要なサービスが提供される仕組みが必要です。

盲ろう者について現状を把握していただき、どのようなお考えをお持ちでしょうか。お聞かせください。

盲ろう者への支援がどの仕組みが必要で、その入法中に必要サービスが受けられる仕組みも必要をこらえてほしい。そのためにがんばります。

8. 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。

障害者総合支援法は、障害者自立支援法を廃止し、新法で制定するとして明記した障害者、関係者の「基本合意」と新法の中味に「骨格改革」を無視したもので、基本合意「骨格改革」にも関わらず「障害者総合福祉法」を制定する「障害者権利条約」に小まわしい国内法の整備をする予定です。

ご協力ありがとうございました。

政党名	ご氏名	選挙区
日本共産党	菅原 かずしげ	兵庫11区