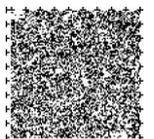
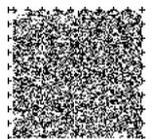


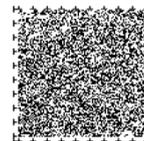
いいんていしゅつしりょう
委員提出資料

ごじゅうおんじゅん
(五十音順)



あべいいていしゅつしりょう
安部井委員提出資料





平成 26 年 9 月 12 日

東京都障害者施策推進協議会専門部会への意見

東京都重症心身障害児(者)を守る会
安部井 聖子

第 4 期東京都障害福祉計画の策定に向けた意見・要望

日頃より大変お世話になっております。重症心身障害児者の保護者の立場から、第 4 期東京都障害福祉計画の策定に際し、下記の事項について格別のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

1. 東京都の重症心身障害児者の現状と課題

(1) 重症心身障害児者の現状

- ① 都内には約 4,500 人の重症心身障害児者（以下「重症児者」）がいると推計されております。全国重症心身障害児(者)を守る会 東京都支部の会員は 720 余名ですが、そのうち約 4 割（290 人）が都内及び近隣県の重症心身障害児施設（旧法名。以下「重症児施設」）に入所し、残りの約 6 割（430 人）が在宅で生活しています。
- ② 近年、出生数が減少しているにもかかわらず重症児は増加傾向にあると推計されております。特に、NICUから退院した濃厚な医療的ケアを必要とする超重症児が在宅で暮らしている実態が多くみられ、介護する保護者は睡眠時間の確保もままならず、その介護疲労は著しく、極限状態にあります。
- ③ 在宅の保護者は高齢化により、介護力の低下が顕著になってきています。

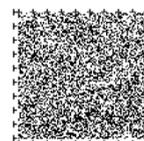
(2) 重症児者を支える諸施策の実態

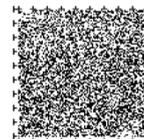
① 入所施設の現状と課題

- ア. 都内には、国立・公立・社会福祉法人立の重症児施設は 10 か所あり、その入所定員の合計は 1,313 名で、いずれの施設も満床状態です。
- イ. 平成 23 年度に全国重症心身障害児(者)を守る会が実施した入所待機者に関する調査結果によりますと、全国に施設入所の待機者数が約 3,700 名おり、その待機者は都市部に集中していることが分かりました。中でも東京都には約 700 名の待機者がいるとされています。
- ウ. 東京都内では、入所者の死亡等により次の入所者を募集すると 100 名余の入所希望者が殺到する状況にあります。
- エ. 近年、上記の調査により入所待機者が多いとされた、首都圏、近畿圏、中部圏、九州圏において、新たな重症児施設の開設がみられています。

【新たな施設が開設された府県】

- ・平成 24 年度・・・大阪府、広島県





- ・平成 25 年度・・・福岡県、埼玉県、千葉県
- ・平成 26 年度・・・神奈川県（2 施設）

【開設が予定されている道府県】

- ・平成 27 年度・・・愛知県、名古屋市

② 在宅福祉施策の現状と課題

- ア. 短期入所を利用するためには 2 か月前から申し込みが必要で、病床数不足により、施設が利用調整をしたうえで利用日が決定されます。都内 13 か所の重症児施設に 104 床が整備されていますが、利用したい日数を確保できません。また、親戚の不幸等の急な用事で短期入所を利用したい時に利用できない状況です。
- イ. 重症児者を主たる対象とする通所事業所は、近年実施か所数が増加していることに感謝しておりますが、絶対数が不足しているため他区の施設まで時間をかけての通所している場合があります。また、特別支援学校に在籍している者は卒業後の進路に大きな不安感を持っています。
- ウ. 東京都が重症児者に特化した訪問看護事業を独自に実施していることに深く感謝しています。NICUを退院した重症児者やその保護者にとって、非常に重要な支援策となっております。
- エ. 特別支援学校の児童生徒の放課後活動の場が不足しています。

(3) 特別支援教育の現状と課題

- ① 昭和 54 年の養護学校義務制の実施以降、どんなに重い障害があっても教育を受ける機会が確保されたこと、常勤看護師のみならず非常勤看護師も配置され、医療的ケアを実施していただいていることにより重い重症児も通学することができておりますことに感謝申し上げます。
- ② しかしながら、呼吸器系などに問題がある緊急の対応が必要な児童生徒の場合には、スクールバスの利用は認められず、保護者が送迎をしています。また、保護者が学校内で下校まで待機していなければならない状況もあります。
- ③ 保護者が送迎できない場合や超重症児など訪問教育を選択せざるを得ない実態があります。通学手段や体制を整えば保護者は学校で教育を受けさせたいと願っています。

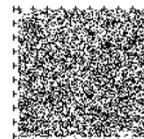
2. 第 4 期東京都障害福祉計画に盛り込んで頂きたい施策

上記 1 に記述しました現状と課題をご理解いただき、以下の事項について第 4 期東京都障害福祉計画に盛り込み制度の拡充・充実を図って頂くようお願いいたします。

- (1) 重症児施設の病床数の増または施設の新設を障害福祉計画に盛り込み、入所待機者の解消を図ってください。

(理由)





親の一番の心配は、親亡き後の我が子のことです。これはどのような障害を持っているかに関わらず共通した心配事です。

昨今の障害福祉分野では「地域移行」が推し進められるあまり、入所施設の存続をも否定する意見が強く出されていることに重症児者の親たちは危機感を抱いています。

施設入所している重症児者が手厚い医療のもとに命をつないでいる現実や、重症児施設が在宅の重症児者を支える最後の砦となっていることをご理解ください。

(2) 短期入所のベッド数の計画的整備を障害福祉計画に盛り込んでください。

(理由)

私たち親は、可能な限り子どもとともに在宅で暮らすことを望んでいます。しかし、親の高齢化や子どもの重症化により、自宅での介護が困難になり、施設入所を希望する者が多くなってきています。短期入所をはじめ在宅福祉施策がより一層充実することにより、子どもの健康が保持されるとともに家族の負担が軽減され、在宅生活を維持継続することができます。また、現に困っている者でも施設入所を希望する時期が遅くなることが考えられます。従来から望まれている短期入所のベッド数を増やしてくださいませよう願います。

(3) 通所施設の実施か所を計画的に増やしてください。

(理由)

通所先までの長時間移動は重症児者にとって体力的に厳しいため、通所施設が身近な所にあることが望まれます。また、主たる介護者の負担軽減のためにも重症児者の日中活動の場の確保は必要不可欠です。実施か所数が増えるよう施設および区市町村への支援をお願いいたします。

(4) 訪問看護事業の充実してください。

(理由)

都が独自事業として実施している「東京都重症心身障害児在宅療育支援事業」は、特に若い母親やNICUを退院した重症児にとって力強い支援になっていますが、近年、子育てや医療的ケアへの不安、家族関係など様々な問題を抱える家庭の事例が多くみられるようです。訪問時間・訪問回数についてさらなる充実を図るとともに、家族を含めた支援の充実をお願いいたします。

また、「重症心身障害児(者)在宅レスパイト事業」は、昨年度より都単独事業として先駆的に実施されました。訪問看護師による保護者の休養等に大きな期待が寄せられています。現状では重症児者に対応できる訪問看護事業者が少なく、実施主体である区市町村が委託契約できるところが限定される実態があるため、より多くの事業者に

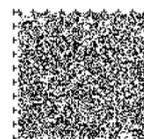


委託できるよう訪問看護ステーションの看護師への研修が望まれます。しかし、区市町村は研修にまで手が回りません。より充実した事業となるよう都として、区市町村への支援をお願いいたします。

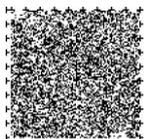
(5) 医療的ケアが必要な児童生徒もスクールバスで通学できるようにしてください。

(理由)

学校の教員も一定の研修を受けることによって医療的ケア（三行為）を児童生徒にできるようになるとともに、最近では、非常勤看護師の配置が進んできています。呼吸器系などに問題がある緊急の対応が必要な児童生徒もスクールバスを利用できるようにし、保護者の送迎や校内待機等の負担を軽減してください。



お ち い い ん て い し ゅ つ し り よ う
越智委員提出資料



意見及び配付資料解説

(公社) 東京聴覚障害者総合支援機構

・ 東京都聴覚障害者連盟

事務局長 越 智 大 輔

1. 自立支援法（総合支援法）の影響と区市町村の格差について

自立支援法により、都道府県の手話通訳や要約筆記の派遣事業が廃止され、区市町村の事業になりました。レベルの高い東京都の登録通訳者は数も限られており、いない地域もあるので、都の手話通訳が使えない地域が出るのは困ると、地域自治体と東京手話通訳等派遣センターが契約し、都事業の廃止後も何とか地域でも都の通訳を使える体制を残しましたが、契約していない地域もあり、受付方法や要項が地域によってまちまちなので、地域間の格差がかなり生じています。

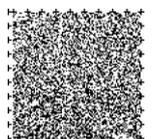
特に、「全面委託」の地域と「単価契約」の地域では、後者が地域を通して申し込まなければならないため、手配が遅れる、意に反して地域の通訳に回されるなど不便な状況にあります。

本年4月より、都の意思疎通支援事業が始まりましたが、個人レベルの派遣はなく、団体派遣のみに限られています。

他の障害者支援もそうですが、済んでいる地域によってサービスのばらつきがあるのは問題と思います。少々の差は仕方ないにしても、大きな格差は都が支援していく必要があるのではないかと考えます。

2. 障害を持つ公務員の問題について

行政（自治体）は、企業などの模範になるべきと思いますが、職員の保証や障害



者に対する理解は企業より遅れている部分があり、時々障害を持つ公務員の仕事上の相談があるほどです。

研修などの手話通訳もほとんど保証されず、会議でも隣の職員のメモを見て何とか理解している状況です。

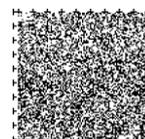
また、試験の際もさまざまな問題があり、特に公募のとき「支援を受けずに従事できる」という条件が「手話通訳も支援」ということで保証されない根拠になっており問題と思われます。

企業の模範となるように、障害を持つ公務員への支援体制や保障などを整備していくべきと考えます。

ちょっと古いですが、聴覚障害公務員の調査データを配布しますので、参考にしてください。

3. 参考資料「東京の聴覚障害者の状況と福祉」

相談支援事業従事者研修などで配布している資料ですが、自立支援法の影響や都内の制度などがまとめてあるので、参考に配布させていただきます。



No	地域名	契約種別	手話通訳	要約筆記契約内容					No	地域名	契約種別	手話通訳	要約筆記契約内容					
				ノート		全体		広域支援					ノート		全体		広域支援	
				手書	PC	手書	PC						手書	PC	手書	PC		
1	千代田区	単	○	○	○	○	○	○	24	八王子市	都	○	○	○	○	○	○	
2	中央区	単	○	○	○	○	○	○	25	立川市	単	○	○	○	○	○	○	
3	港区	都	○	○	○	○	○	○	26	武蔵野市	単	○	○	○	○	○	○	
4	新宿区	全	○	○	○	○	○	○	27	三鷹市	単	○	○	○	○	○	○	
5	文京区	単	○	○	○	○	○	○	28	青梅市	単	○	○	○	○	○	○	
6	台東区	単	○	○	○	○	○	○	29	府中市	市	○	○	○	○	○	○	
7	墨田区	単	○	○	○	○	○	○	30	昭島市	全	○	○	△	○	△	○	
8	江東区	単	○	○	○	○	○	○	31	調布市	単	○	○	○	○	○	○	
9	品川区	単	○	○	○	○	○	○	32	町田市	単	○	○	○	○	○	○	
10	目黒区	単	○	○	○	○	○	○	33	小金井市	単	○	○	○	△	△	○	
11	大田区	都	○	○	○	○	○	○	34	小平市	単	○	○	○	○	○	○	
12	世田谷区	単	○	○	○	○	○	○	35	日野市	単	○	○	△	△	△	○	
13	渋谷区	単	○	○	○	○	○	○	36	東村山市	単	○	○	△	○	○	○	
14	中野区	単	○	○	○	○	○	○	37	国分寺市	全	○	○	○	○	○	○	
15	杉並区	全	○	○	○	○	○	○	38	国立市	全	○	○	○	○	○	○	
16	豊島区	単	○	○	○	○	○	○	39	西東京市	単	○	○	○	○	○	○	
17	北区	単	○	○	○	○	○	○	41	福生市	単	○	△	△	△	△	○	
18	荒川区	単	○	○	○	○	○	○	42	狛江市	単	○	○	○	○	○	○	
19	板橋区	全	○	○	○	○	○	○	43	東大和市	全	○	○	○	○	○	○	
20	練馬区	全	○	○	○	○	○	○	44	清瀬市	単	○	○	○	○	○	○	
21	足立区	単	○	○	○	○	○	○	45	東久留米市	単	○	○	○	○	○	○	
22	葛飾区	単	○	○	○	○	○	○	46	武蔵村山市	単	○	○	○	○	○	○	
23	江戸川区	単	△	○	○	○	○	○	47	多摩市	単	○	○	○	○	○	○	
凡例 △…契約なし(島嶼地域は契約なし) 単…単価契約(ほとんどが直接依頼不可) 都…センター分コーディネータ委託 (コーディネータ費用を一括で受領) 市…センター分・市分コーディネータ委託 (区市登録通訳者のコーディネータ業務も受託) 全…全面委託 (区市登録通訳者のコーディネータ業務・支払業務等も受託)									48	稲城市	単	○	○	○	○	○	○	
									49	あきる野市	単	○	○	△	△	△	△	○
									50	瑞穂町	単	○	△	△	○	○	○	
									51	羽村市	単	○	○	○	○	○	○	
									52	奥多摩町	単	○	△	△	△	△	△	
									53	日の出町	単	○	○	△	△	△	△	
									54	檜原村	単	△	△	△	△	△	△	

東京都 23 区および 26 市における聴覚障害のある職員の雇用
等に関するアンケート調査（結果）

平成 22 年 3 月 31 日

社団法人東京都聴覚障害者連盟
特定非営利活動法人東京都中途失聴者・難聴者協会

【目 的】

近年、聴覚障害者をとりまく雇用環境について様々な問題や悩みが当連盟・当協会に寄せられている。就業したものの、手話通訳・要約筆記などの情報保障がつかないことで、仕事を覚えたり、スムーズに仕事を進めることが困難であったり、職場内でのコミュニケーションに苦勞している聴覚障害者が多い。この問題は会社員、公務員等に関係なく就業中の多くの会員が抱えていると予想される。特に公務部門の職場環境は民間企業の模範となるべきであり、就業後に情報保障等の問題があることは大きな課題ととらえている。

この就業後の問題の解決について、法律的な面での国の対策をみると、「障害者の雇用促進等に関する法律」（昭和 35 年制定、以降「雇用促進法」とする）の第 7 条において策定が定められている「障害者雇用対策基本方針」（平成 15 年度～19 年度、以下「基本方針」とする）があげられる。

この「基本方針」には障害者を雇用した事業主に関して、次のことが述べられている。まず、目的は『事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ること』となっている。さらには『事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項』として『採用と配置』において、『障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図るとともに、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う』ことや『処遇』として『障害者個々人の能力向上、職務遂行状況を適切に把握し、適性、希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める』ことなどが求められている。他にも『職場定着の推進』、『障害及び障害者についての理解の促進』、『障害者の人権の擁護』も求められており、この「基本方針」に基づき、事業主による障害者の雇用環境の整備が期待されるべきものとなっている。

なお、「障害者雇用促進法の逐条解説」（平成 15 年）によると、この「事業主」には企業等だけではなく国や地方公共団体（都道府県や区市町村など）も含まれるとされている。聴覚障害のある者を職員として採用した地方公共団体つまり「事業主」は職員に対し、すでに述べたような様々な配慮をする義務があるとみなすことができる。そして、国や地方公共団体は、冒頭で述べたように職員の雇用環境において、「事業主」として最も企業等の規範となるべきであり、障害者の雇用環境の積極的な整備が望まれる。

ところで、国際的な流れをみると「障害者権利条約」（2006 年 12 月 13 日に国際連合総会にて採択）に対し、平成 19 年 9 月 28 日の国際連合総会で日本政府も署名を行ったところである。署名をした以上、日本においても今後この条約の理念を反映した障害者差別禁止法等の諸法律の制定も視野に入れて、障害者をとりまく環境のさらなる整備を図る必要性がでてくると想定される。つまり聴覚障害者の雇用に関する問題もこの影響を受けることが予想される。今、雇用に関し何が問題なのかを明らかにしておくべきであろう。

以上のことを踏まえ、まず我々の居住地である東京都内の規範となるべき区・市における聴覚障害者の職場環境の現状はどうなっているのかを知ることを本調査の目的とする。

【方 法】

対 象：東京都内の 23 区（特別区）・26 市を対象とした。

調査期間：平成 19 年 5 月～7 月（回答が 9 月までの自治体一部あり）

調査方法：エクセルで作成した質問紙をフロッピーディスクに保存、依頼文と共に各区・各市の人事担当所管課宛に郵送して依頼した。一部、フロッピーディスクの中のファイルが開けなかった自治体があり、FAX やメールで送信しなおした。回答はメールと FAX どちらも可とした。

※質問紙の内容はほぼ同じだが、23 区は特別区人事委員会が障害者対象試験を行っているが、26 市は採用試験を個々に実施しており、障害者対象試験を実施している市と実施していない市があるため、障害者対象試験の有無を質問に加えた。

調査基準日：平成 19 年 4 月 1 日現在

【結 果】

※回答の記述やただし書きは原文のままではなく要約してあります。

※特に表や図の記載のないときは《区市回答一覧表》を参照して下さい。

1. 聴覚障害のある職員の数

Q1において聴覚障害のある職員数を質問したところ、次の各表の結果が得られた。なお、このアンケートにおける「聴覚障害のある職員」とは、人事主管課が把握している実数を指す（採用後、聴覚障害者となった職員、職員採用試験や身体障害者職員採用試験に合格し採用された職員を含む。）。

23 区 総数 107 名。平均約 4 名。最多は大田区の 14 名。

【表1 区別聴覚障害職員数】

※降順

順位	区名	聴障職員数 (人)
1	大田区	14
2	杉並区	11
3	目黒区	10
4	江戸川区	8
5	練馬区	7
6	世田谷区	6
7	港区	5
7	豊島区	5
7	荒川区	5
10	新宿区	4
10	台東区	4
10	中野区	4

順位	区名	聴障職員数 (人)
10	板橋区	4
10	足立区	4
15	文京区	3
15	北区	3
15	葛飾区	3
18	墨田区	2
18	渋谷区	2
20	中央区	1
20	江東区	1
20	品川区	1
23	千代田区	0
	計	107

26市 総数 30 名。平均約 1 名。最多は町田市の 6 名。聴覚障害職員を雇用している

は 14 市、雇用していないのは 12 市であった。

【表2 市別聴覚障害職員数と障害者対象試験及び介護者要件の有無】

順位	区市名	聴覚職員数 (人)	身体障害者 対象試験の 有無	介護(助)者 要件の有無
1	町田	6	○	○
2	青梅	3	○	○
2	調布	3	○	○
2	小金井	3	○	○
5	小平	2	○	○
5	日野	2	×	×
5	国分寺	2	その他	その他
5	西東京	2	○	○
5	あきる野	2	×	無回答
10	八王子	1	その他	その他
10	立川	1	○	○
10	昭島	1	×	×
10	清瀬	1	×	×

順位	区市名	聴覚職員数 (人)	身体障害者 対象試験の 有無	介護(助)者 要件の有無
10	多摩	1	×	無回答
15	武蔵野	0	×	(その他)
15	三鷹	0	○	○
15	府中	0	○	○
15	東村山	0	×	×
15	国立	0	○	○
15	福生	0	×	×
15	狛江	0	○	○
15	東大和	0	×	×
15	東久留米	0	○	○
15	武蔵村山	0	×	×
15	稲城	0	その他	○
15	羽村	0	○	その他
計		30	13	13

2 障害者対象採用試験の有無 **26市のみ** ※23区は実施済み

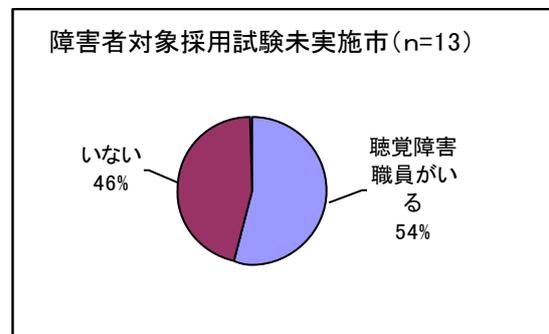
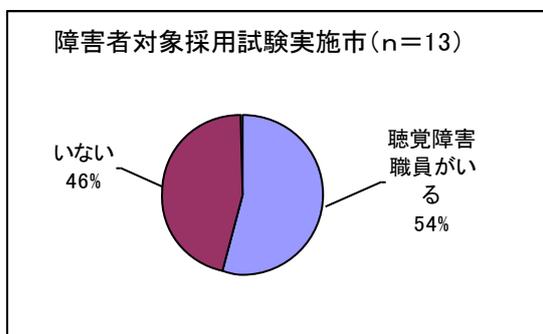
Q2において26市へ障害者対象採用試験の有無を質問した(【表2】を参照)。

なお、既に23区は障害者対象採用試験を実施しているため、この設問は実施していない。

障害者対象採用試験を実施しているのは13市、そのうち現在聴覚障害職員を雇用しているのは7市であった。障害者対象採用試験を実施していない市は13市あり(『その他』として「嘱託員のみ実施している」とした八王子市、国分寺市も含む)、そのうち聴覚障害職員を雇用しているのは7市であった。聴覚障害職員の雇用の有無は障害者対象採用試験の有無に関わらず大きな差はなかった(【図1】参照)。ただし、障害者対象採用試験を実施している市のほうが一自治体あたりの採用数が多い傾向にあり、表2でも上位を占めている。

『その他』として八王子市、国分寺市は「嘱託員のみ実施している」、稲城市は「毎年実施ではない」との記載があった(記述は《区市回答一覧表》を参照)。

【図1 障害者対象採用試験実施の有無と聴覚障害職員を雇用している市の割合】



3. 障害者対象採用試験における受験資格としての介護者（介助者）要件の有無

※「介護者要件」とは、試験を受けるための受験資格の要件の一つで「介護（介助）者なしで職務を遂行できるものに受験資格を与える」というものである。この介護者には手話通訳者なども含まれるとされる場合がある。

26市のみ ※23区は全て「介護者要件」の記載あり

Q3-①において障害者対象採用試験実施の13市のうち、「介護者要件」があると回答したのは12市であった（前ページの【表2】参照）。

特別区人事委員会が実施している障害者対象試験においても必ず「介護者要件」があることと合わせて考えると、障害者対象試験がある場合はほぼ「介護者要件」があるものといえる。

障害者対象採用試験を実施していない市には「介護者要件」はなかった。

なお、受験資格の要件はあるが、内容は障害者手帳の交付を受けている、自力で通勤できるかどうかなどで「介護者」については受験資格の中に含まれていない市もあり、これらは「その他」として分類した。

4. 手話通訳等は介護(介助)者に該当するか

23区調査票 Q2-①、26市調査票 Q3-③において手話通訳等は介護(介助)者に該当するか質問したところ、次の結果が得られた。

23区 非該当なし。※文京区は「該当」と「その他」両方に回答しており、「該当」に分類した。

【表3】手話通訳者等の介護者要件該当・非該当一覧(23区)

回答	数	区名	記述内容
該当する	5	新宿区、文京区、豊島区、北区、練馬区	
その他	13	千代田区、台東区、目黒区、大田区、世田谷区、荒川区、足立区、葛飾区	『手話通訳者を要する者であっても、口話法や筆話法でコミュニケーションが図れるものは「要介護者」には該当しない』
		江東区、渋谷区、中野区、板橋区、江戸川区	無記入(渋谷区、板橋区)、「特別区人事委員会の判断、特別区人事委員会へ問い合わせを」(江東区、中野区、江戸川区)
無回答	5	中央区、港区、墨田区、品川区、杉並区	ただし書きとして「特別区人事委員会が判断することなので回答できない」、「特別区人事委員会で回答」など。
計	23		

26 市

【表4】手話通訳者等の介護者要件該当・非該当一覧(26市)

回答	数	区名	記述内容
該当しない	2	八王子市、羽村市	
該当する	10	立川市、青梅市、府中市、調布市、町田市、国分寺市、国立市、西東京市、狛江市、東久留米市	
無回答	2	三鷹市、稲城市	ただし書きあり。(記述は回答一覧を参照してください)
	12	武蔵野市、昭島市、小金井市、小平市、日野市、東村山市、福生市、東大和市、清瀬市、武蔵村山市、多摩市、あきる野市	
計	26		

5.受験資格の有無

23 区調査票 Q2-②、26 市調査票 Q③-②において「電話での対応が音声会話では困難である者」「窓口での対応が音声会話では困難である者」「日常の業務連絡等が音声会話では困難である者」という 3 つの具体例について受験資格があるかどうかを質問したところ、次表のとおりであった。

23 区

※3 つの具体例全て該当

(3 つの具体例のうち 1 つだけ受験資格があるとした区はなかった)

【表5】受験資格の有無(23区)

回答	数	区名	記述内容
資格あり	12	千代田区、新宿区、文京区、台東区、目黒区、大田区、世田谷区、渋谷区、荒川区、練馬区、足立区、葛飾区	
資格なし	0		
無回答	11	8 中央区、墨田区、江東区、品川区、杉並区、北区、板橋区、江戸川区	『特別区人事委員会での判断による』、『人事委員会から回答』
		3 港区、中野区、豊島区	無記載だが、前後の設問で人事委員会の判断によると記載あり。
計	23		

26 市

※ 3つの具体例全て該当
(3つの具体例のうち1つだけ受験資格があったとした市はなかった)

【表6】受験資格の有無(26市)

回答	数	区名	記述内容
資格あり	9	八王子市、立川市、武蔵野市、町田市、国分寺市、国立市、狛江市、東大和市、東久留米市	
資格なし	6	青梅市、府中市、調布市、小金井市、西東京市、稲城市	『職場環境が整備されていないため』(青梅市)、『「口頭による面接に対応できる者」が受験資格にあるため』(府中市・調布市・小金井市・西東京市)、『「自力で通勤及び職務遂行が可能な者」が受験資格にあるため』(稲城市)
無回答	11	三鷹市、昭島市、小平市、日野市、東村山市、福生市、清瀬市、武蔵村山市、多摩市、羽村市、あきる野市	三鷹市、記述あり(回答一覧を参照して下さい)
計	26		

6. 採用試験時の情報保障

23区 Q3-①、26市 Q4-①において採用試験時の情報保障を質問した。

※ 配置：常勤・非常勤・嘱託等の通訳等が庁舎内に配置されていること

配備：手話通訳派遣事務所等から必要に応じて通訳等の派遣を受けること

23 区

【表7】採用試験時の情報保障(23区)

要望する場面	手話通訳		要約筆記		その他
	配置	配備	配置	配備	
筆記試験の説明時	0	11	0	0	人事委員会で実施…3
面接試験(個別・集団面接ともに)	0	12	0	0	要望があれば実施…1
健康診断	0	10	0	0	要望があれば実施…1

うち、荒川区は「手話通訳」の「配置」「配備」とも回答があり、問い合わせたところ、職員で対応するとのことだったため、「配備」の数にカウントした。

欄外のただし書きとして「人事委員会が対応」「人事委員会で予算化している」という記述が6ヶ所あった(《区市回答一覧表》を参照)要約筆記は実施していないのか、回答はなかった。

26 市

【表8】採用試験時の情報保障(26市)

要望する場面	手話通訳		要約筆記		その他
	配置	配備	配置	配備	
筆記試験の説明時	1	2	0	1	職員または派遣により対応(町田市)
面接試験(個別・集団面接ともに)	0	2	0	1	職員または派遣により対応(町田市)
健康診断	0	2	0	1	健康診断実施せず(町田市)

手話通訳を「配置」としたのは狛江市で、手話通訳を「配備」とした八王子市、東久留米市のうち、東久留米市は「職員で対応」とただし書きがあった。要約筆記を「配備」としたのは八王子市のみであった。「その他」として「過去に採用がないので未回答とする」(三鷹市)、「過去に例がないのでケースバイケースで対応」(国立市)、「(試験を)実施していない」(東大和市)、「未検討」(羽村市)という回答があった。何も記載がないところは18市であり、情報保障未実施か、聴覚障害者の受験がないため未想定と考えられる。

7. 業務上の情報保障

23区調査票 Q3-②、26市調査票 Q4-②において、採用後の業務上の情報保障について質問したところ、次の各表の回答が得られた。なお、聴覚障害のある職員がいなくても回答しているところもあり、想定して回答したとみなし、そのまま掲載した。

※ 配置：常勤・非常勤・嘱託等の通訳等が庁舎内に配置されていること

配備：手話通訳派遣事務所等から必要に応じて通訳等の派遣を受けること

23 区

【表9 採用後の場面別情報保障（23区）】

要望する場面	手話通訳			要約筆記			その他
	配置	配備		配置	配備		
部・課内会議	0	1	大田区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応 葛飾区：口話法で対応可能
係内会議	0	1	大田区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応 板橋区：筆談で対応、葛飾区：口話 法で対応可能
日常の事務連絡（電話等）	0	1	大田区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応 板橋区：筆談で対応
業務に必要な説明会	0	2	大田区、板橋区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応 葛飾区：口話法で対応可能
必修の職員研修	0	7	中央区、文京区、大 田区、中野区、豊島 区、板橋区、足立区	0	4	文京区、豊島 区、板橋区、葛 飾区	渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応 葛飾区：手話通訳は要望があれば 検討
希望する職員研修	0	7	中央区、文京区、大 田区、中野区、豊島 区、板橋区、足立区	0	4	文京区、豊島 区、板橋区、葛 飾区	文京区：必修の研修は特別区職員研修所 のもの。区研修には原則配置等しないが新 任研修など配置するものもある 渋谷区：手 話通訳・要約筆記ができる職員で対応 葛 飾区：手話通訳は要望があれば検討
発令式、新年の挨拶等	0	2	目黒区、大田区	0	0		目黒区：区長等の新年の挨拶の際、手話通 訳を依頼 渋谷区：手話通訳・要約筆記がで きる職員で対応
異動時のヒアリング	0	1	大田区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応
昇任試験(面接試験・ ディベート等)	0	3	大田区、板橋区、足 立区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応
健康診断・健康相談	0	1	大田区	0	0		渋谷区：手話通訳・要約筆記ができる職員 で対応
人間ドック	0	1	大田区	0	0		

※23 区においては特別区人事委員会が主催する研修には人事委員会で予算を確保してい
る。そのため、この特別区人事委員会の予算について回答、区が主催する研修の予算
について回答していないことも考えられる。

26 市

【表10 採用後の場面別情報保障（26市）】

要望する場面	手話通訳		要約筆記		その他
	配置	配備	配置	配備	
部・課内会議	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
係内会議	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
日常の事務連絡(電話等)	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
業務に必要な説明会	0	1	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
必修の職員研修	0	3	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり 立川市:一部
希望する職員研修	0	2	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
発令式、新年の挨拶等	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
異動時のヒアリング	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
昇任試験(面接試験・デベート等)	0	1	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
健康診断・健康相談	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり
人間ドック	0	0	0	0	八王子市:手話ができる職員が対応する場合あり

※三鷹市:過去の受験資格及び聴覚障がいのある職員が採用されていないため未回答とする。国立市:過去に例がないので、ケースバイケースで判断することとなると思われる。羽村市:未検討

8. 手話通訳等の予算化について

23区調査票 Q3-③ (1)、26市調査票 Q4-③ (1) において、手話通訳等の予算について予算化しているかどうか質問したところ、次の各表の回答となった。

23 区 【表 11】 手話通訳の予算化 (23 区)

回答項目	数	区名
a手話通訳費・要約筆記費等の費目で予算化	6	中央区、目黒区、世田谷区、豊島区、荒川区、板橋区
b予備費等で予算化	0	
c区の手話通訳派遣制度を利用のため予算化していない	0	
d住民のための手話通訳職員(非常勤)が対応のため予算化していない	0	
e手話ができる職員が担当するため予算化していない	3	千代田区、練馬区、足立区
f c~e以外の理由で予算化していない(その場合は内容の記述あり)	6	新宿区、文京区、中野区:流用等で対応、大田区、葛飾区:要望があったら対応、渋谷区:必要な際は、手話通訳・要約筆記ができる職員が同席

26 市

【表12】手話通訳等の予算化 (26市)

回答項目	数	区名
a手話通訳費・要約筆記費等の費目で予算化	1	町田市
b予備費等で予算化	1	八王子市
c市の手話通訳派遣制度を利用のため予算化していない	0	
d住民のための手話通訳職員(非常勤)が対応のため予算化していない	0	
e手話ができる職員が担当するため予算化していない	2	狛江市、東久留米市
f c~e以外の理由で予算化していない(その場合は内容の記述あり)	1	立川市:研修機関で手配

9. 通訳等配置・配備の予算化の根拠となる要綱や内規等の制定の有無

23区調査票 Q3-③ (2)、26市調査票 Q4-③ (2)において、手話通訳等の配置・配備のための要綱や内規等の制定の有無を質問したところ、次の各表の回答となった。

23 区

【表13】通訳等配置・配備のための要綱等の制定の有無 (23区)

制定	0
未制定(※)	18
ア) 今後制定予定	0
イ) 検討中	0
ウ) 制定予定なし	16
エ) 制定ないが制定済みの自治体等の情報希望	2
無回答	6
計	24

※(ウ)と(エ)に両方とも回答している区が1区があったため、実数としたが、実際の「未制定」の総数は17、計も23となる。

26 市

【表14】通訳等配置・配備のための要綱等の制定の有無 (26市)

制定	0
未制定	6
ア) 今後制定予定	0
イ) 検討中	0
ウ) 制定予定なし	4
エ) 制定済みの自治体等の情報希望	2
無回答	20
計	26

10.職務能力の保障

【環境の整備】23区調査票 Q4-①、26市調査票 Q5-①において、聴覚障害を補い、障害のない職員と同等に職務が遂行できるようにするための環境整備（手話通訳等の配置・配備以外）で実施しているかどうか質問したところ、次のとおりの回答となった。なお、23区においては非公開とした区が1区あった。

23区

【表15】職務能力の保障のための職場環境の整備（23区）

a	「聴覚障害」への理解を深めるための職員向け講座を実施	1	品川区
b	「手話」の職員向け講習会等を実施している。	5	港区、品川区、足立区、葛飾区、江戸川区
c	聴覚障害のある職員の適性を考慮して職務が遂行できるよう周りの職員が配慮（内容は記述）	8	『必要に応じて筆談を行ったり、電話対応は替わったりしている』（中央区）、『口が見えるようにする、メモをとる、手話ができるものは手話でコミュニケーション』（文京区）、『電話は替わりにとる』（墨田区、目黒区、葛飾区）、『筆談や職員メール機能を用いる』（大田区）、『お客様・職員の対応で不備がある時は他の職員がサポートに入る』（豊島区）、『必要に応じ筆談や手話で対応』（板橋区）
d	聴覚障害のある職員の特性を考慮した非常災害時の想定マニュアルを作成	0	
e	聴覚障害のある職員が窓口受付当番の時は、少なくとも複数職員体制にするなどの配慮	2	墨田区、足立区
f	その他（内容は記述）	4	『fその他』として『軽度の聴覚障害のため障害のない職員と同等に職務遂行を行っている』（台東区、江東区、葛飾区）『障害のない職員と同等に職務遂行できている』（北区）

26市

【表16】職務能力の保障のための職場環境の整備（26市）

a	「聴覚障害」への理解を深めるための職員向け講座を実施	0	
b	「手話」の職員向け講習会等を実施している。	3	八王子市、武蔵村山市、多摩市
c	聴覚障害のある職員の適性を考慮して職務が遂行できるよう周りの職員が配慮（内容は記述）	5	『電話を替わりに受ける』（昭島市）、『業務補助』（日野市）、『筆談や大きめな声で話す』（清瀬市）、『分かりやすく伝える』（あきる野市）※青梅市が内容無記入
d	聴覚障害のある職員の特性を考慮した非常災害時の想定マニュアル	0	
e	聴覚障害のある職員が窓口受付当番の時は、少なくとも複数職員体制にするなどの配慮	3	八王子市、青梅市、日野市
f	その他（内容は記述）	5	『市全体の取組みとして情報バリアフリーに関する小冊子を作成した。その中で聴覚障がい者への配慮等について実施するよう啓発している。』（町田市）、『業務内容及び配属先について、一定の配慮を行っている。』（国分寺市）、『現在、聴覚障害の職員がいないので、ケースバイケースで判断することとなると思われる。』（国立市）、『配属先のセキュリティの関係上、常時ドアにカギがかかっておりお客様が来たときは、インターホンを押してもらい、チャイムとランプが点灯し知らせようになっている』（清瀬市）、『定例的に発生する事務処理など、デスクワークを中心とした事務を担当している』（多摩市）

【設備の整備】

23区調査票 Q4-②、26市調査票 Q5-②において、聴覚障害を補い、障害のない職員と同等に職務が遂行できるようにするための設備の整備を公費で実施しているかどうかを質問したところ、次のとおりの回答となった。なお、23区においては非公開とした区が1区あった。

23区

【表17】職務能力の保障のための設備の整備（23区）

a	電話機に音声を大きくする補助具	4	中央区、港区、渋谷区、足立区
b	聴覚障害のある職員専用のFAX回線	0	
c	筆談用の機器を配備	0	
d	聴覚障害のある職員用の非常災害時用の誘導システム	0	
e	庁内LAN(職員用ネットワーク)等を利用してのチャットによる電子会議	0	
f	その他(福祉機器の購入例など)	0	

26市

【表18】職務能力の保障のための設備の整備（26市）

a	電話機に音声を大きくする補助具	1	八王子市
b	聴覚障害のある職員専用のFAX回線	0	
c	筆談用の機器を配備	0	
d	聴覚障害のある職員用の非常災害時用の誘導システム	0	
e	庁内LAN(職員用ネットワーク)等を利用してのチャットによる電子会議	0	
f	その他(福祉機器の購入例など)	1	国立市: 現在、聴覚障害の職員がいないので、ケースバイケースで判断することとなると思われる

【人事異動】

23区調査票 Q4-②、26市調査票 Q5-②において、障害のない職員と同基準で定期的に人事異動は実施されているかどうか、実施されている場合は標準異動期間を質問したところ、次のとおりの回答となった。

23 区

平均標準異動年数は 4.4 年であった。なお非公開の区が 1 区あった。

【表19 人事異動状況（23区）】

	区名	同水準の異動の実施	標準異動期間(年)
1	千代田区	無回答(職員はいない)	-
2	中央区	×	本人希望
3	港区	○	4
4	新宿区	○	4
5	文京区	○	5
6	台東区	○	3~4
7	墨田区	○	5
8	江東区	○	5
9	品川区	○	5
10	目黒区	○	3~5
11	大田区	○	4
12	世田谷区	○	4

	区名	同水準の異動の実施	標準異動期間(年)
13	渋谷区	○	3~7
14	中野区	○	3~5
15	杉並区	○	5
16	豊島区	○	無回答
17	北区	○	5
18	荒川区	○	4
19	板橋区	○	4~6
20	練馬区	非公開	
21	足立区	○	4
22	葛飾区	○	4~5
23	江戸川区	○	3
	計	20	4.4

平均(n=19)

※おおむねの平均値を出すために回答が3~5年と言うような記載の場合は中央値をとって4年として計算した。

※非公開のデータは合計に含まない。

26 市

平均標準異動年数は 4.4 年であった。同水準で異動しているかどうかについて

では聴覚障害職員を雇用していない市は無回答が多い。

【表20 人事異動状況（26市）】

	区名	同水準の異動の実施	標準異動期間(年)
1	八王子	○	5
2	立川	×	本年度入所のため、異動の実績がない
3	武蔵野	無回答	-
4	三鷹	未回答(職員いない)	-
5	青梅	○	5
6	府中	×	該当がないため不明
7	昭島	○	3~5
8	調布	○	3~5
9	町田	○	5
10	小金井	○	3~4
11	小平	○	3
12	日野	○	4
13	東村山	無回答	-

	区名	同水準の異動の実施	標準異動期間(年)
14	国分寺	○	5
15	国立	-	現在、聴覚障害の職員いないので、ケースバイケースで判断することとなると思われる。
16	西東京	○	5
17	福生	無回答	-
18	狛江	無回答	-
19	東大和	無回答	-
20	清瀬	×	障害者に限らず定期的な人事異動はしていない
21	東久留米	無回答	-
22	武蔵村山	無回答	-
23	多摩	○	5
24	稲城	無回答	-
25	羽村	無回答	-
26	あきる野	×	適材適所を図ったことによる
	計	11	4.4

平均(n=11)

※おおむねの平均値を出すために回答が3~5年と言うような記載の場合は中央値をとって4年として計算した。

【昇任状況】

23 区調査票 Q4-④、26 市調査票 Q5-④で昇任状況を質問したところ、次の回答が得られた。

なお、アンケート冒頭で質問した表 1、表 2 の聴覚障害職員数と表 21 の総数が一致しないところがあったため、何箇所か電話で聞き取りを行った。聴覚障害職員を雇用しているにもかかわらずこの設問において、その職員を数にいれなかった理由は、この設問は「昇任状況」を聞くものであり、昇任していなかったり、昇任の条件（年齢など）を満たしていない職員は記載しなかったとの回答が多くあった。そのため、回答は冒頭の職員数と同数でないところもあるが、数を合わせることなく、そのままにして記載してある。

【表21 昇任状況】

	23区
主事	44
主任主事	41
係長・主査級	10
課長級	1
部長級以上	0
計	96

	26市
主事・主任	17
係長・主査級	3
課長級	0
部長級以上	1
計	21

※非公開の区は除く

【回答について】

- ※ 聴覚障害職員がいなくてもいることを想定して質問に回答した自治体と、無記入となっている自治体があるがそのままにしてある(例えば情報保障の有無、手話通訳の予算化、職務能力の保障のための環境整備など)。

【考 察】

23 区、26 市それぞれの考察を述べる前に、共通事項について整理したい。

「受験資格」・・・ 公務員の採用試験を受験するための資格要件の内容で、その内容は年齢要件や障害者手帳の交付を受けている者など、各自治体によって異なる。これを満たしていないと試験が受けられない。

「介護者要件」・・・結果の3や4（5 ページ）で述べたように、受験資格の要件の一つ。「介護（介助）者なしに職務を遂行できる者に受験資格を与える」とするもので、この介護者に手話通訳者等を含めるとした場合、「手話通訳者等なしに職務を遂行できる者とする」ということになり、手話通訳等は不要とみなされ、情報保障を求める時の大きな壁となる。

「要綱」「内規」・・・地方公共団体においては、特に内部の事務手続き等を定めたものを指す。職員に対する手話通訳等の派遣に関する要綱や内規が定められていれば予算計上の根拠とすることができるが、全国的にこのような要綱や内規の制定は進んでいない。

「人事異動」・・・多くの地方公共団体において、ある程度の期間で人事異動が行われている。しかし聴覚障害者は異動があまりないという実態が会員から報告されており、その実態を確認するために設定した設問である。

23 区

23 区は特別区人事委員会が実施機関として採用試験を実施していることもあり、採用試験に関わる事項など、ほぼ同じような内容の回答があった。半面、採用試験に関わる事項ははっきり回答せず「その他」「無回答でただし書き」が多くみられた。特別区人事委員会に問い合わせたその回答結果をもとに回答を作成したところと、区では回答できないので無回答としたところとなどで対応が分かれたためと思われる。

・聴覚障害職員数

障害者対象採用試験を完全に実施していることもあり、聴覚障害職員数は 100 人を超えるなど、26 市に比べて多い。昇任数も市に比べて多かった。今後この聴覚障害職員数の水準を下げることなく、雇用を継続してほしいものである。また、この聴覚障害職員がより一層順当に昇任できるような環境整備がなされることをのぞむ。

・介護者要件

『「介護者」に手話通訳者が該当するかどうか』の質問の際に『（介護者に）該当しない』とする区は皆無で、『（介護者に）該当する』もしくは『その他』として『手話通訳を要する者であっても、口話法や筆話法でコミュニケーションが図れるものは「要介護者」には該当しない』の回答が多く見られた。

このことは、もし手話通訳を必要とする聴覚障害者が採用試験を受けようとした場合「受験資格が得られない」もしくは（採用後に）「介護者なしで職務遂行できる者として採用したのだから手話通訳はつけない」として十分な情報保障を受けられなくなる可能性があることを示唆している。

・受験資格

「電話での対応が音声会話では困難である者」「窓口での対応が音声会話では困難である者」「日常の業務連絡等が音声会話では困難である者」について受験資格があるかどうかを質問したところ、『受験資格あり』と回答したのは12区、『受験資格なし』とした区は皆無であり、受験資格があることが明確にされたが、無回答も11区みられた。この11区は特別区人事委員会の判断によると回答しており、特別区人事委員会に確認が必要となる。

・情報保障

採用後の情報保障はあまり実施されておらず、一番多い必修の研修、希望する研修でも手話通訳は約30%、要約筆記は約17%ほどの実施率でしかない。

情報保障のための予算化についても必修の研修は特別区人事委員会が主催の合同研修も多く、その研修には特別区人事委員会で情報保障の予算を取っており、受講生が希望すれば情報保障がつく。このため、回答にはこの人事委員会主催の合同研修を念頭において回答がされている可能性があり、区内での独自研修では予算を確保していない可能性もある。実際、予算化をしていると回答したのは6区のみであった。

手話通訳等の派遣のための根拠となる要綱や内規等の制定をしているという回答もなかった。

・職務能力の保障

「聴覚障害のある職員の特性を考慮して職務が遂行できるよう周りの職員が配慮する」という回答が一番多く、8区に見られた。設備の整備は「電話機に音声を大きくする補助具をつける」とする区が4区でその他の設備の整備はみられなかった。一定の配慮はしているものの、まだ配慮が足りないように見受けられる。

・人事異動

人事異動については、「障害のない職員と同等基準で異動を実施しているかどうか」で20区が「実施している」と回答した。しかし異動が少ないと訴える会員がいることから回答と実態のずれが予想される。

アンケートを実施して感じられたのは、人事委員会への同内容のアンケートの実施の必要性である。「介護者要件」、「受験資格」、「採用試験時の情報保障」は区では判断できない、人事委員会に回答してもらって欲しいと回答するところ、もしくは人事委員会の回答を提示するところが多かった。このことから改めて採用試験や受験資格に関することは人事委員会に見解を求める必要があると思われる。特に介護者要件に関しては「手話通訳者が介護者に該当するのか」どうかをはっきりただしていくべきである。

情報保障については、採用試験では半数程度が情報保障を実施していたが、採用後は必修の研修でも先ほど述べたように30%の7区程度と、さらに少ないという状況が浮かび上がった。また、要約筆記に関しては研修以外の場面での実施はなかった。情報保障は、例え採用試験時に半数が実施していたとしても、本来ならば全ての区において実施すべきであり、採用後もまた同様である。個々のニーズに応じた情報保障の必要性を強く訴えていく必要がある。

26 市

26 市に関しては、23 区とは違い、それぞれの市で採用試験を実施しているため、回答が分かれていた。

・聴覚障害職員数

障害者対象採用試験も実施されていない市があるため、聴覚障害職員数が 23 区に比べて少ない。聴覚障害職員自体を雇用していない市も相当数ある。聴覚障害職員を雇用していないために判断できず、無回答というケースも数多く見られた。今後採用数を増やしていくように訴える必要がある。

・介護者要件

障害者対象採用試験を実施しているところ、ほぼ全てに 23 区の考察で述べたような受験資格において「介護者要件」があった。

「介護者要件」に関しては、『「介護者」に手話通訳者が該当するかどうか』の質問に対し、『該当する』とした市が「介護者要件」があるとした 12 市のうちで 10 市あり、区で『該当する』と明確に回答した 5 区と比べても多い印象を受ける。「介護者」に手話通訳者等を含めないように訴えていく必要がある。

・受験資格

「電話での対応が音声会話では困難である者」「窓口での対応が音声会話では困難である者」「日常の業務連絡等が音声会話では困難である者」について受験資格があるかどうかを質問したところ『受験資格なし』としたところが 6 市もあり、『受験資格なし』の回答が皆無だった 23 区と異なる。

・情報保障

情報保障にいたってはほとんど採用試験時も採用後も実施されていない状況が浮かび上がった。必修の研修であっても手話通訳をつけるとしたのは 3 市のみであり、全体の 12% にしかならない。採用後の情報保障としての要約筆記に関しては実施がなかったのも、今後必要性を訴えていく必要がある。予算化もほとんどなされておらず、23 区より極端に少ない。23 区同様、手話通訳等の派遣のための根拠となる要綱や内規の制定をしているという回答がなかった。

・職務能力の保障

「聴覚障害のある職員の特性を考慮して職務が遂行できるよう周りの職員が配慮する」という回答と「その他」が一番多かった。設備の整備は「電話機に音声を大きくする補助具をつける」とするとしたのが 1 市のみでその他の設備の整備はみられなかった。一定の配慮はしているものの、まだ配慮が足りないように見受けられる。

・人事異動

異動状況については、平均年数は 23 区と同じであったものの、同水準で実施していると答えた市は半数以下であった。ただし、23 区と比べて聴覚障害職員自体を雇用していない市もあるので無回答も多く見られている。障害のない職員と同水準の異動はもちろんだが、採用数を増やす努力も必要である。

これらのことから 26 市に関しては障害者対象採用試験の実施を含めて、聴覚障害者の採用を増やしていくように訴えていく必要があるのではないか。ただし、障害者対象採用試験を実施している市のほとんどに介護者要件があることから、障害者対象採用試験の一律の実施を求めていくのは一定の考慮が必要と思われる。

・ 障害者対象採用試験の実施との関係

26 市のうち、半数の 13 市で障害者対象採用試験を実施していたが、このことで実施していない市と介護者要件や介護者要件の範囲に対する意識の差が生ずるかどうかみてみたところ、次のような結果になった。

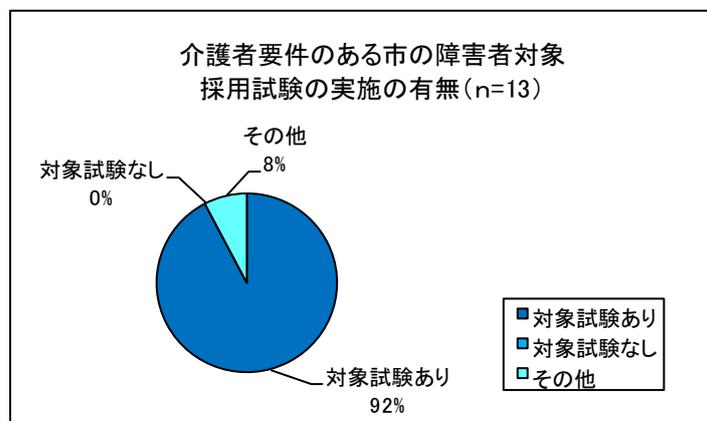
《介護者要件に対する意識》

介護者要件があったとしたのは 13 市であったが、そのうち障害者対象採用試験の実施の有無の割合を見たところ、試験を実施している市がほとんどであった（表 22 及び図 2 参照）。

【表22】障害者採用試験の有無と介護者要件の有無

	介護者要件あり	介護者要件なし	その他&無回答	計
対象試験あり	12	0	1	13
対象試験なし	0	7	3	10
その他	1	0	2	3
合計	13	7	6	26

【図 2】介護者要件があったとした市の障害者対象採用試験の実施の有無



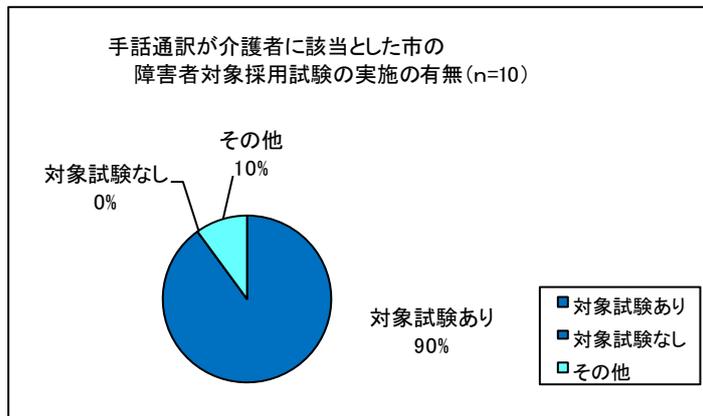
《介護者の範囲の意識》

次に、手話通訳は介護者に該当するとしたのは 10 市であったが、そのうちの障害者対象採用試験実施の有無の割合は、試験を実施している市がほとんどであった（表 23 及び図 3 参照）。

【表23】手話通訳者は介護者とした市の対象試験の実施の有無

	手話通訳は介護者に該当	手話通訳は介護者に該当しない	その他&無回答	計
対象試験あり	9	1	3	13
対象試験なし	0	0	10	10
その他	1	1	1	3
合計	10	2	14	26

【図 3】 手話通訳は介護者とした市の障害者対象採用試験の実施の有無



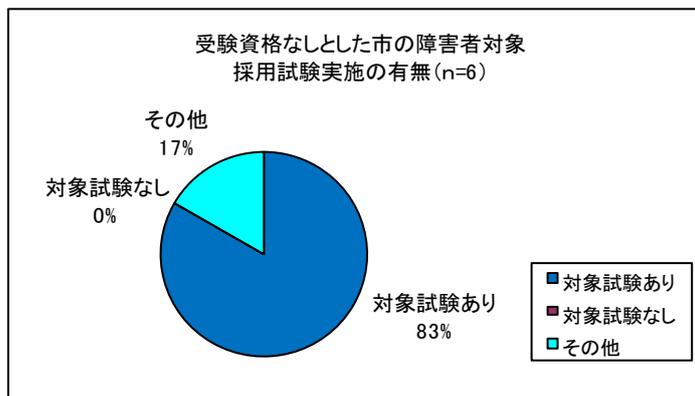
《受験資格の範囲への意識》

最後に、3つの場面における受験資格の有無について、なしとしたのは6市あったがそのほとんどが、障害者対象採用試験を実施してた（表 24 及び図 4 参照）。

【表24】受験資格なしとした市の対象試験の実施の有無

	3つの場面で受験資格なし	3つの場面で資格あり	その他 & 無回答	計
対象試験あり	5	5	3	13
対象試験なし	0	2	8	10
その他	1	2	0	3
合計	6	9	11	26

【図 4】 受験資格なしとした市の障害者対象採用試験の実施の有無



以上の結果を踏まえると、障害者対象採用試験のある市ほど、介護者要件の設定や介護者の範囲、受験資格を与える範囲を明確に定義していることがうかがえる。（障害者対象採用試験を実施していない市の多くに介護者要件の設定がないこともそれがうかがえる）。そして、その内容は非常にシビアで、介護者を必要としていたり、音声による会話がスムーズでなかったり、電話ができなかったりすると試験を受けたり採用されたりすることが難しくなることが推察される。26市においては障害者対象採用試験の実施が23区に比べて少

ないが、実施しているからと言って必ずしも聴覚障害者に対する理解が深いとはいえないのは、23 区の結果をみてもあきらかである。このことから単に障害者対象採用試験を実施することを求めていくだけでなく、情報保障の実施も求めていかないと、障害者対象採用試験を実施すれば聴覚障害者に対する配慮が深まるとはいえない恐れがある。

【終わりに】

東京都内 23 区、26 市に対してアンケートを実施したのは今回が初めてである。全ての自治体から回答が得られたことは非常に参考となるものであり、貴重な結果が得られたが、結果からうかがえる現実は非常に厳しいものであった。

改めて指摘するまでもなく、自治体は民間の鑑となるべきであり、その自治体において採用試験時や採用後の職員に対する情報保障が十分になされていないことは懸念すべきことである。また、職員に十分な情報保障がなされていれば職務の遂行もよりスムーズになり、聴覚障害者ならではの住民サービスの向上も期待できる。

公務員、会社員など、職種に関わらず情報保障はきちんとなされるべきあり、それがなされていなければ、能力をきちんと発揮することができない。

以上のことから今後は浮かび上がってきた次の課題の解決に向けて動いていきたい。

1. 情報保障については法的根拠（別紙 1）も踏まえ、今後より一層の充実を求めていく。情報保障の実施のための要綱を制定し、要綱を根拠とした予算化も求めていく。難聴者に対する要約筆記の必要性も訴えていく。
2. 23 区については採用試験時の項目については回答は実施機関が特別区人事委員会になるので区では回答できないとするところが多かった。再度、同じ内容を質すとともに、採用試験時だけでなく、採用後の研修などの情報保障もより一層厚く指導していくよう訴えていく。（区独自の研修には情報保障がつかない可能性がみられたため）
3. 26 市に関しては採用数の増を求めていく。考察で述べたように、障害者対象採用試験の実施だけを求めるのではなく聴覚障害者への理解を深めるようにしていく。
4. 26 市の回答にもみられたが、採用試験において障害者を対象とした嘱託員の試験も近年増えているようだが嘱託員ではなく、聴覚障害者の安定した雇用の保障のために正職員採用を増やしていくように求めたい。
5. 介護者要件の撤廃を訴えていく。又は手話通訳を必要としても、常時ついているのではなければ介護者としてみなさないなど、判断の基準を明確にしていく。

最後に、アンケートに協力していただいた自治体に御礼申し上げるとともに、今後とも聴覚障害者への理解を深めていただけることをお願いしたい。有難うございました。

手話通訳などをつけるための法的根拠について

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

(事業主の責務)

第 5 条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

(障害者雇用対策基本方針)

第 7 条 厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針(以下「障害者雇用対策基本方針」という。)を策定するものとする。

「障害者雇用促進法の逐条解説」

(厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部編 (株)日刊労働通信社発行 平成 15 年)

第 5 条解説二

ここでいう事業主は、障害者に雇用の場を与えることができる立場にある者という点から考えられていることから、ここには、人を雇用して事業を行う主体としての国や地方公共団体も含まれるものである。

「障害者雇用対策基本方針」(平成 15 年 3 月 28 日 厚生労働省告示 第 136 号)

第 3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

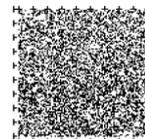
(1)身体障害者

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、設備の整備等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。また、比較的転職者が多く見られることから、必要に応じて、手話や要約筆記のできる者を配置する等職場における援助体制の整備を図る。

「地方公務員法」(昭和 25 年法 261)

(研修)

第 39 条→職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。



＜参考資料＞ 東京の聴覚障害者の状況と福祉

東京都聴覚障害者連盟 越智大輔

（１）特徴と組織

東京の聴覚障害者や組織には以下のような特徴があります。

1. 全国各地から就職等のため、さまざまな聴覚障害者が集まっているので手話やコミュニケーション手段に微妙な違いがある。
2. 過去ろう学校が11校（私立含む）もあったことや、普通校（難聴学級含む）に通う児童も多かったため、先輩後輩のつながりが弱く組織的に団結しにくい。
3. ほとんどの区市に聴覚障害者の組織（協会）がある。規模や活動内容は数名から百数十名とまちまちであるが、毎月もしくは年数回の例会等を行っている。
4. 中途失聴・難聴者対象の手話講習会や読話講習会などのコミュニケーション講座が充実しているため、他道府県と比較して、手話のできる難聴者が多い。そのこともあり、他県と比べてろうあ団体と難聴団体は友好的な関係にある。
5. 全都的な組織としては、公益社団法人東京聴覚障害者総合支援機構東京都聴覚障害者連盟（東聴連）と認定NPO法人東京都中途失聴・難聴者協会（中難協）があり、幅広い活動を行っている。ほとんど全ての区市の聴覚障害者協会は東聴連に加盟しているため、地域の協会の連絡先等は東聴連に問い合わせるとすぐわかる。
6. 東京は行政による福祉施策が充実している反面、民間組織（聴覚障害者団体）による福祉事業は他府県に比べ遅れていた。しかし、社会福祉法人東京聴覚障害者福祉事業協会の設立でその遅れを取り戻そうと取り組んでおり、都内主要運動体の代表による組織の「福祉対策会議」をほぼ毎月開催して東京における聴覚障害者福祉のあり方や行うべき福祉事業を話し合っている。2003年にはその話し合いに基づいた「東京聴覚障害者総合センター」構想がまとまり、社会福祉法人を核とした総合的な支援制度を構築すべく福祉対策会議等で具体的な煮詰めを行ってきたが、障害者自立支援法の導入等による急激な福祉施策の変動で一時的に中断し、現在は見直しを進めている。

（２）福祉と制度

1. 手話通訳

都レベルの手話通訳は東京手話通訳等派遣センターが派遣、斡旋を行っていたが、障害者自立支援法の導入（コミュニケーション支援事業として区市町村で実施）により、2007年4月から区市自治体との契約による地域派遣として実施する形に変わった。

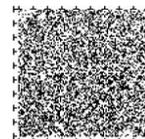
ほとんどの区市でも手話通訳派遣事業（養成・配置・派遣）を行っているが、通訳養成の期間や通訳者登録の方法等がまちまちのため、区市の通訳者のレベルにも格差があるので、都レベルの派遣と区市レベルの派遣を使い分ける人が多かったが、自立支援法の影響により使い分けができにくくなったため格差が広がっている。

国の認定制度として「手話通訳士」があるが、東京ではこの「手話通訳士」が通訳のトップレベルでなく、レベル的にはおおむね

「都派遣センター登録通訳」＞「手話通訳士」＞「地域（区市）登録通訳」となる。

手話通訳の主な組織として、派遣センターの登録通訳で組織する「東京都手話通訳者協





会」、全国手話通訳問題研究会東京支部として「東京都手話通訳問題研究会（東通研）」があり、他に「東京都手話サークル連絡協議会（都サ連）」も組織されている。

2003年度に派遣センターの登録制度を大きく見直して、手話通訳士を対象に①面接、②小論文、③読みとりの三点による選考試験に変わり、2014年より準登録制度がスタートした。また、区市の統一試験導入のために東聴連と東通研で話し合いを重ねた結果、現在一部の区市で全国手話通訳研修センターが実施する統一試験を地域の登録試験として導入している。

2. 要約筆記

要約筆記者の養成・派遣も全国に先駆けての実績があり、最近では区市レベルでも実施するところもある。

要約筆記者の派遣は渋谷にある東京聴覚障害者自立支援センターが東京都の委託を受けて行っていたが、障害者自立支援法の導入により都の要約筆記派遣事業が大幅に削減され、2007年4月より社会福祉法人東京聴覚障害者福祉事業協会に事業を移行し、上記の東京手話通訳等派遣センターで区市自治体との契約による地域派遣に移行を進めたが、2009年4月より都のグループ派遣が中止になったため、広域、都レベル団体のコミュニケーション支援が困難になっている。

区市が独自で要約筆記者を派遣しているところはまだ少ないが、要約筆記サークルはいくつか結成され、「東京都要約筆記サークル連絡会」には約10サークルが加入している。都の要約筆記者の組織として「東京都登録要約筆記者の会（登要会）」と「全国要約筆記問題研究会東京支部」がある。

2003年からパソコン筆記通訳の養成も開始し、2005年より正式に派遣を開始したがまだ登録人数が少なくニーズに応えきれない状況である。

2007年より東京手話通訳等派遣センター要約筆記通訳者の認定試験を実施している。

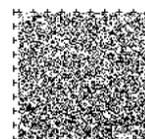
3. 聴覚障害者情報提供施設

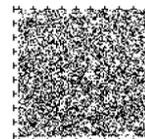
聴覚障害者情報提供施設として目黒区にある「聴力障害者情報文化センター」が1991年に認可されているが、以前は、当事者団体と密着した福祉活動や情報保障者に関する事業を行っていなかったため、使いづらい面があった。2008年の相談支援事業ネットワーク立ち上げを契機に徐々に連携がとれるようになりつつある。聴覚障害者情報提供施設のありかたや事業については今後の検討課題であり、聴覚障害者の総合的な福祉支援が可能な都レベルの聴覚障害者情報提供施設が必要である。

4. 民間施設であるが、渋谷区に「東京聴覚障害者自立支援センター」があり、東京の聴覚障害者関係中心団体のほとんどがその運営に関わっているため、幅広い相談窓口となっている。2008年度より地域との契約による相談支援事業を実施、2009年よりスクールソーシャルワークや聴覚障害者対象ジョブコーチ派遣、就労支援事業なども実施している。2013年11月28日の東聴連の公益社団法人移行に伴い、「公益社団法人東京聴覚障害者総合支援機構」の中に東聴連と共に組み込まれた。

5. 板橋区志村に「東京聴覚障害者支援センター」（旧名称「東京都聴覚障害者生活支援センター」）があり、一時的な生活訓練、生活支援を行っている。急な対応が必要だが、すぐに自立は難しいというケースはこの施設を利用することが多い。

6. 2002年4月には、全国で5ヶ所目のろう重複障害者生活就労施設「たましろの郷」が青梅市にオープンした。この施設を主体として社会福祉法人東京聴覚障害者福祉事業協





会が2001年2月に認可されている。

7. 障害者自立支援法による影響

同法により、手話通訳派遣事業、要約筆記者派遣事業とも、「地域生活支援事業」の「コミュニケーション支援事業」として位置づけられ、2007年4月より都直営による派遣事業は手話通訳派遣が廃止、要約筆記者派遣事業はグループ派遣のみに縮小された。都と地域の両方を選択できる制度がなくなるのは福祉の後退ということから、区市自治体との契約による派遣の形で都の派遣事業を継続できるよう、都レベルと地域レベルで連携しながらの運動を進め、現在一部をのぞきほとんどの地域が派遣センターと契約し、都レベルと区市レベルの通訳を使い分けられる体制を何とか残すことができた。しかし、要項や申込方法等が地域によってまちまちのため、地域格差が顕著化してきている。

政権交代により、自立支援法が廃止され、2013年4月より障害者総合支援法と変わり、事業名も「意思疎通支援事業」となり、都道府県レベルでも広域派遣や専門的な派遣を実施できるということになったので、2014年度より都でも新たに意思疎通支援事業を予算化した。

コミュニケーション支援については、国連障害者権利条約の理念に基づいた独立した法律（仮称：情報・コミュニケーション法）制定のために2011年9月に116万名の署名を国会に提出した。さらに言語としての手話を法的に制定する「手話言語法（仮称）」の制定運動も進められている。詳しくはパンフレットが配布されているので、そちらを参照のこと。

（3）独自の事業等

東京都独自の事業として以下のものがある

- ・福祉機器貸し出し事業（委託は社会福祉法人東京聴覚障害者福祉事業協会）

OHP、携帯磁気ループ、ビデオプロジェクターなどの貸し出しを行っている。

（貸出窓口は東京聴覚障害者自立支援センター）

- ・社会教養講座

情報の遅れを補うために、都教育委員会が生涯教育の一環として実施。

一般向け、高齢者向け、女性向けなどに分かれている。

- ・手話で学ぶ文章教室

語学力、文章力の遅れを補うために都教育委員会が実施している。委託先は（社）東京都聴覚障害者連盟。

- ・読話講習会

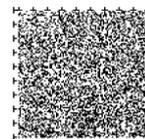
中途失聴・難聴者対象の講習会。障害の受容とコミュニケーションの幅を広げるという目的もある。委託は社会福祉法人東京聴覚障害者福祉事業協会。

- ・聴覚障害者コミュニケーション講座

コミュニケーションに対する理解と、知識を深めるために都教育委員会が実施している。委託先は認定NPO法人東京都中途失聴・難聴者協会。

- ・日常生活用具の支給

2006年10月より障害者自立支援法の地域生活支援事業となった。2013年4月からの障害者総合支援法でも継続。東京都や区市独自で認可している機器（用具）もあるので地域の福祉事務所にどのような機器が認可されているか確認する必要がある。



2003年度より緊急通報用と情報機器として、文字放送アダプターとの二者択一の形でCS専用放送受信機の給付が決定した。通信機器としてテレビ電話を認可している地域もある。

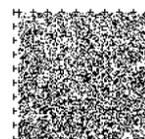
- ・緊急通報システム

FAXによる110番、119番が1992年から行われていたが、FAX119番が登録制ということで聴覚障害団体が反発していた。2003年4月から警視庁の電話システム改変で直接FAXが可能になった。同年10月から携帯メールやチャットによる緊急通報システムも開始している。

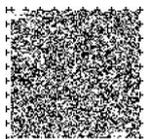
- ・相談支援事業

身体障害者相談員制度があるものの、実態はピアカウンセリングに近い。自立支援法（総合支援法）の相談支援事業を聴覚障害者に対応できるよう、都内の聴覚障害者関係施設（自立支援センター、生活支援センター（当時）、情報文化センター、金町学園、トット文化館等）が集まり、聴覚障害者相談支援事業ネットワークを立ち上げている。現在、自立支援センターでは生活や仕事などの相談支援事業やスクールソーシャルワーク、情報文化センターでは生活相談や聞こえの相談、精神保健福祉相談や文化活動支援、聴覚障害者支援センターでは短期入所や就労・生活相談などを実施している。

- ・2012年1月、聴覚障害者対象の就労継続支援事業B型作業所「かがやき夢工場」が葛飾区にオープンした。定員20名。



さがわいいんていしゅつしりょう
笹川委員提出資料



障害者就労支援に関する意見書

平成 26 年 9 月 6 日

専門部会委員 笹川 吉彦

障害者の就労についてまず重視すべきことは、障害の特性を如何に配慮し、個別に対応する必要がある。従ってその基礎となる障害種別、身体障害者（肢体不自由、聴覚、言語、内部、視覚）、知的障害者、精神障害者のそれぞれについてのデータが必要である。

1. 視覚障害者の一般就労については、下記の要件を満たす必要がある。

(1) 通勤の際の安全の確保

雇用主が採用の際にまず求めるのは、単独での通勤の可能性である。職業能力と歩行能力は別であり、高度の職業能力があっても単独での通勤ができるとは限らない。

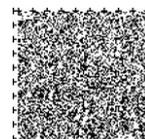
一方、歩行能力については、訓練すればできるようになるというのではなく、この点への対策が必要である。解決方法としては、地域生活支援事業、同行援護事業の適用が考えられる。

(2) 職場アシスタント制度の利用

重度身体障害者を雇用した場合、アシスタント制度が適用されるので雇用主に積極的に導入してもらう必要がある。特に視覚障害者の場合書類の処理等にサポートが必要となる。雇用主はこの点についての理解が不十分なため、関係機関からのアドバイスが必要となる。

(3) 職場でのコミュニケーション

視覚障害者との接触が少ないことから、視覚障害者を雇用した場合、接し方について研修を行う必要がある。一般的には、視覚障害者は会話にはハンデがないと思われがちだが、相手と目を合わすことができないので、会話



のタイミングが難しい。また相手の表情を読み取ることができないので、誤解を招くことも多い。

(4) 在宅就労

雇用主に理解があれば、在宅での就労も可能である。この場合は、通勤の問題がないので可能性は高い。

なお地方公務員は、アシスタント制度が認められていないことから、職場への適応に不安があり、地方公務員試験そのものを敬遠する傾向があり、地方公務員もアシスタント制度が適用されれば、新たな道が拓かれるものと期待される。

2. 視覚障害者の自営業について

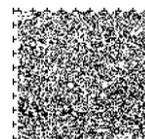
はり、きゅう、マッサージは視覚障害者の有力な職業的自立の道として、360余年前から伝承されてきた。しかし近年、この業界にも大きな変化があり、その権益が侵されつつある。今後この職域を守り、視覚障害者の職業的自立を堅持するには、下記の対策が急務となる。

(1) 開業条件の確保

はり、きゅう、マッサージの就労の場としては、開業の他、企業でのヘルスキーパー、特養老人ホームの機能訓練指導員などの道もあるが、全盲の者が採用されることは難しく、その多くは開業の道を選ぶことになる。開業するには、施術所開設の場所、資金の確保などが必須条件となるが、都内ではその条件整備が難しい。交通の便、施術所の設備内容など多くの問題があり、また資金の確保については、諸条件を整えることが困難である。現在公的な支援としては、厚生資金、生活福祉資金生業費が適用されているが、これだけでは不十分であり、東京都としても独自の支援策を講ずる必要がある。

(2) 健常者の著しい進出

近年、はり、きゅう、マッサージ業には、多くの健常者が進出しており、最近

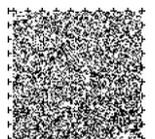


の統計では、あん摩マッサージ師が健常者 77%、視覚障害者 23%、はり、きゅうにいたっては、健常者が80数パーセントを占めるにいたった。この傾向は、今後ますます視覚障害者の比率が低くなることが予測され、唯一ともいえるはり、きゅう、マッサージ師の道を選択する者が減少傾向にある。

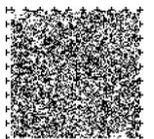
(3) 無資格類似行為者の横行

法律上、はり、きゅう、マッサージ業を営む者は、国家資格を取得しなければならない。国家資格を取得するには、高校卒業後 3 年間の専門教育を受けた後、国家試験を受け合格しなければならない。

一方、都内には整体、タイ式マッサージ、リラクゼーション、カイロプラクティク、リフレクソロジーなどの看板をあげ、実際はマッサージ行為を行っている無資格類似行為者が横行している。これらの不正行為に対し取り締まりはほとんどなされておらず、無放置状態にある。その結果、視覚障害業者は大きな影響を受けており、廃業に追い込まれる者も出てきているのが実情である。法治国家である以上、当局の徹底取り締まりが強く求められている。



さ たいいんていしゅつしりょう
佐田委員提出資料



2014年8月29日

佐田光三郎

1. 就労の促進について

(前回からの追加)

*障害者の就労については、関係者等の並々ならぬ取り組みによって就労者が増加しています。一方で、障害者の働く場における就労条件についても、実態がどうなっているのかが、なかなか把握出来ていません。障害者が継続して働くためのよりよい労働環境をつくっていくための施策を充実していくことが就労におけるもう一つ大きな課題ではないかと考えます。

そのために就労条件の把握を行政としてしっかりと行っていくことが必要です。

*障害者がパワハラやいじめなどを受けることのないように、企業に対する障害特性の理解のための施策の構築や支援のために人的措置の充実が重要です。

第三者機関としての相談窓口 匿名でも相談できる。

企業への障害者理解をすすめる施策の推進を一層すすめる。

(いくつかの事例を出します。)

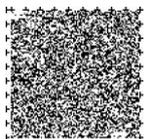
2. 人材育成について

*福祉の現場を困難にしているものに、人材の確保、人材の定着問題があります。人と人との取り組みにおいて最も大事なものといえます。特に継続して働けるようにしていくことが重要です。「東京都障害福祉計画」のなかでも大きな柱として位置づけられています。しかし計画の内容は研修課題の計画が中心であり、人材確保の最も必要な処遇改善については、触れられていません。処遇条件が悪ければ人材そのものが集まりません。

都には公私格差是正制度など先駆的な施策がありました。今後増大する福祉の場で働く人たちが継続して働き続けられるように、計画に処遇改善をはかる独自施策の充実を盛り込むことを求めます。



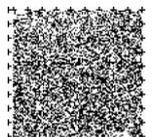
なかにしいいんていしゅつしりょう
中西委員提出資料



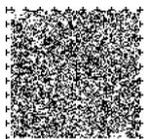
第3回 就労支援

DPI 日本会議 中西正司

- 1 改正雇用促進法における差別の禁止と合理的配慮について実施を促進する。
- 2 ジョブコーチの配置の強化をはかる。
- 3 公的機関の優先的発注、雇用をすすめる。
- 4 一般企業の障害者雇用を促進する。



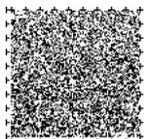
はしもといいんていしゅつしりょう
橋本委員提出資料



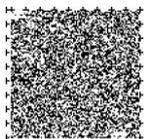
しょうがいしゃ しゅうろう
障害者の就労について

とうきょうとちてきしょうがいしゃいくせいかい かい
東京都知的障害者育成会 ゆうあい会 橋本豊

とくべつしえんがっこう こうはい しせつ なかまたち いっぱん
特別支援学校の後輩や施設にいる仲間達が一般
しゅうろう もくひょう も じっしゅうたいけん かさ
就労するという目標を持って実習体験を重ね
ています。ジョブコーチも当事者と職場との間に入
り、ようやく自分達の気持ちがわかっている
しよくば き しょうがいしゃ しょうがいしゃ
職場もあると聞いていますが、まだまだ職場に
障害者がいるというだけで白い目で見られたり、い
じめの対象になっている話もよく聞きます。いっ
しょうけんめいに仕事をしたくても、しよくば ひと
職場の人たち
の輪の中に入ろうと思ってもだめなことも聞いてい
ます。おな にんげん しゃかいじん み おも
同じ人間として社会人として見てほしいと思
います。けんじょうしゃ しょうがいしゃ おな しごと でき
健全者も障害者もおなじように仕事が出来
るような時代に早くなってほしいと思います。



やのいいんていしゅつしりょう
矢野委員提出資料



I 知的障害者の就労支援

1 雇用の場の拡大

(1) 東京都における知的障害者雇用

中央省庁では知的障害者の非常勤雇用が行われています。東京都および東京都教育委員会において、チャレンジ雇用や非常勤職員雇用を進めてほしい。東京都が率先して雇用を進めることが、区市や一般企業の雇用推進につながると思います。

(2) 一般企業における知的障害者雇用

知的障害者の特性を理解し、合理的配慮のもと雇用がさらに進むよう、研修の充実などを進めてほしい。

2 就労定着支援・・・働き続けるために

(1) 定着支援

知的障害者の就労も進んできました。年々、支援を必要とする人が増え、職場訪問や相談の回数も増大しています。

東京ジョブコーチの増員が必要です。

区市町村の障害者就労・生活支援センターの職員増員が可能になる運営体制の充実を望みます。

(2) 職場での権利擁護

障害特性として、自ら悩みを伝えたり、権利を主張したりすることが苦手なことが上げられます。虐待を絶対に許さない対策を求めます。

(3) 余暇支援・生涯学習

働くためには、仲間との語らいや交流も必要です。スポーツや芸術、外出などの余暇支援、生涯学習の機会を増やすことが大切です。

生活実態速報の社会参加をするうえで妨げになっていることに対する回答から、社会参加に介助者や仲間が必要と読み取れます。移動支援の充実を区市町村へ働きかけてほしい。

3 障害者優先調達推進法

就労継続支援事業における工賃の向上が課題となっています。東京都全部局で取り組み、更に進めてほしい。

II (仮称) 障害者差別禁止条例の制定

生活実態速報の必要な福祉サービス等に対する回答に、周囲の人の理解に高い数字があがっています。残念ながら、地域において障害者施設建設がスムーズに進まない現状が見受けられます。障害者理解の啓発に積極的に取り組む必要があります。

また、今年2月、国連障害者権利条約が発効しました。東京都が障害のある人にとっても暮らしやすい地域となるよう、都においても、(仮称) 障害者差別禁止条例を制定するよう、本計画で提言することを希望します。

