

パブリックコメント：「手話通訳制度」に対する意見は、次のとおりでした。

(1) 提言にかかる意見は8件

概要：「手話通訳・要約筆記という仕事をディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）にする方が先決」「手話通訳者・要約筆記者の雇用ガイドラインが必要」「手話通訳者を雇用する立場の人にも手話通訳者養成講座を受講すべき」「手話通訳者が相談支援を行うのは越権行為」「提言に向けた項目に「研修」を入れるべき」「5年後、10年後を見据えた展望を打ち出してほしい」「公的派遣に乗らないケースについて有料の独自事業となっているがこれらのことが述べられていない」等の意見がありました。

- ・手話通訳制度の制度設計にかかる提言とは別の運動のあり方の意見として受けとめたいと思います。
- ・相談支援については、業務独占ではないので、越権行為であるかどうかの論議はしていません。

(2) 「2 手話通訳事業の現状について」の参考図についての意見は1件

概要：「左側「手話又は手話通訳者」とあるが、「手話」とは何の意味か」の意見がありました。

- ・図で表記している部分を文章も加えて整理しました。

(3) 「3 手話通訳制度の現状の課題と解決の方向性」に関する意見は8件

概要：「②担い手の身分保障が不十分」では、「登録手話通訳者も含め、労働基準法第9条に規定する労働者として位置付けると、公務員の場合、兼業の禁止に抵触するなどの課題があるのでは」についての意見がありました。

- ・兼業については許可制となっています。9条に規定する労働者の位置づけについては今後の運動課題になると思います。

「③生活支援の視点が不十分 相談支援業務との連携が少ない」では、「連携できる相談支援業務が少ない、とする方が現状にあっている」「福祉圏域ごとに手話や手話通訳ができる人を最低一人は設置するように働きかけてもよいのでは」「相談支援員はろうあ者も担い手と位置づけされるべき」「専門的知識を得るための研修を担う部署（機関・団体）を想定しているのか」「相談支援業務の担い手は相談支援に関する専門知識が必要だが記されていない」「相談支援業務の担い手は、手話のできる者、手話通訳のできる者とあるが、相談支援に関する専門知識の必要性が記されていない、また「手話通訳者の職務と、相談、指導に携わる専門職の職務は、明確に分離すべき」

とあり、矛盾しているのではないか」等の意見がありました。

→・相談支援業務については多くのご意見をいただきました。ここでは、相談支援の専門性については触れず、現状から見ての課題を整理しています。ろうあ者が担い手になることも含め文言の整理をしました。

「④ニーズの掘り起こしが不十分」では、「受け皿の問題も検討すべき」の意見がありました。

→・ニーズの掘り起こしと手話通訳者の数は表裏の関係にあります。手話通訳者の確保は時間を要する課題ですが、書き方の整理をしました。

(4)「4 あるべき手話通訳事業の提言に向けて」についての意見は21件

概要；「相談支援業務の担い手に“最低限手話通訳の出来る者”“聞こえない障害を正しく理解している者”を付け加えてほしい」「基礎資格は手話通訳資格のみでよい」「全国手話検定試験合格者が適当か疑問」「手話通訳関連事業の企画及び実施の具体的な内容を入れてほしい」等の意見がありました。

→・相談支援業務を担う者は、文字通り相談支援業務を核とするので、手話通訳資格だけでは不十分とする考え方で整理しています。手話検定に関しては担い手の基礎資格としてあげています。

・企画内容等については地域差もあるので、ここでは例示しません。

養成については、「手話奉仕員・手話通訳者養成事業は県と市との協力体制がとれるよう具体的方向の検討が必要」「雇用の通訳者を養成するシステムが必要」「専門課程の指導者のより専門的な指導者が必要」等の意見がありました。

→・いただいたご意見は、養成についての検討すべき課題と受け止めます。ただ、雇用の通訳者の養成については、有資格者を雇用するかどうかの課題になると考えます。

認定の、「手話通訳士の国家資格化の現行の手話通訳士と手話通訳者資格を統一にあたっては、十分な検討が必要・賛成できかねる・なぜ統一するのかわからない」等の意見がありました。また「手話通訳士試験を全国手話研修センターに移管の移管先を明記して提言することは適切ではない」とする意見がありました。また「要約筆記制度について、対人援助業務の研修を強化する必要がある」との意見もありました。

- ・手話通訳士の国家資格化についてはさまざまな意見がありますが、現在の手話通訳者資格を国家資格化にしていくことが必要と考えます。国家資格になることにより、社会的評価のみならず、法律に基づく設置が促進される可能性が出てきます。
- ・士試験の実施機関については、厚生労働大臣の認定を受ければできることになっています。
- ・要約筆記制度については、ここでは言及しません。

設置・雇用に関しては、「手話通訳業務専任での雇用が必要」「市職員として雇用またコーディネーター配置の明記も必要」「ろう者雇用機関と通訳を担当するというつながりが分かりにくい」等の意見がありました。

- ・勤務場所によって業務内容・量の違いがあるので、業務として一律には考えにくいところがあります。

派遣については、「派遣事業所に雇用され事業所に出勤しそこから派遣先へ行く勤務形態が必要」「重要であれば公的制度で対応できるとあるが公的制度とは何か」「重要なケースは派遣ではなく専任職員が対応すべき」「障害者差別解消法の合理的配慮としての対応と公的制度の違いを丁寧に」等の意見がありました。

- ・勤務形態については、手話通訳制度の事業運営上の問題と考えます。
- ・よい通訳を提供することを基盤に各事業所の体制や状況に応じて判断するものと考えます。公的制度とは、公費で行う通訳の意です。

(5) 「5 障害者差別解消法に基づく合理的配慮として取り組むこと」についての意見は1件
概要：「内容は合理的配慮というよりも、手話言語法（仮称）の方が合っているのではないか」という意見がありました。

- ・合理的配慮の概念とその概念が持つ制度への波及についてどのように考えるか、今後整理することが求められます。手話言語法は手話で自由に生活する環境を目指すものであることから、ある意味では合理的配慮とリンクしていますが、手話言語法のない現状では、すでに施行されている障害者差別解消法の合理的配慮を使う方が適切と考えます。