

長野市手話言語条例の制定について

平成 23 年、障害者基本法の改正により、「言語（手話を含む）」と明記され、手話言語は音声言語と対等な言語であることが認められました。

しかしながら、音声言語が中心の社会であるため、聴覚障害者の多くが生きづらさを感じています。

障害者雇用促進法では、障害者が職場に定着し安定的に働き続けることができるようにするための合理的配慮の提供が義務づけられていますが、聴覚障害者の多くが、同僚や上司とのコミュニケーションがうまくいかないため、良好な人間関係を築くことができず、結果的に転職に追い込まれてしまうケースは少なくありません。

コミュニケーションがうまくいかない原因として、考えられることはいくつかありますが、業務のやり取りは音声言語が中心であるため手話を第一言語とする者にとって疎外感を感じることがあります。上司や同僚の聴覚障害者に対する指示が筆談である場合、書記日本語を苦手とする聴覚障害者は、意味の捉え違いから、適切でない対応を取ってしまう場合があります。

また、事業主のための障害者介助等助成金（手話通訳者・要約筆記者等委嘱助成金）制度がありますが、この制度は、労働者個人の申請は不可とされていること、利用初日から障害者の配置を行った場合の支給期間は 10 年間であること、雇用されてから 1 年以内が申請期限であるなど様々な課題が生じています。

聴覚障害者が働きやすい環境は、聞こえる人にとっても働きやすい環境となり、生産性を高められ、企業にとってもプラスになり得ると考えます。

長野県において手話言語条例が成立したところは、長野県、佐久市、上田市、塩尻市の 4 地域ですが、中核市である長野市においても、長野市に在住または在勤する聴覚障害者が少しでも円滑に地域生活や社会生活を営むことができるよう、長野市独自の手話言語条例の制定を要望します。

なお、具体的な要望内容は以下のとおりです。

- ・意思疎通支援事業（手話通訳派遣事業）の対象範囲を聴覚障害者だけでなく、企業にも広げる。（理由 コミュニケーションは相互理解に必要なため。つまり、手話通訳は聴覚障害者のためだけでなく、手話がわからない聞こえる人のためでもある。）

- ・行政、事業主、市民等、それぞれの役割や責務を明確にする。

- ・学校、病院などにおける手話の普及、聴覚障害者に対する理解の普及啓発に努める。

（例 学校では、手話言語を教科として取り入れるなど）

- ・聴覚障害者を雇用している事業主の責務として、聴覚障害者と円滑にコミュニケーションがとれるよう、手話を習得するなど、職場環境の整備に努める。