

基 調 報 告 （ 案 ）

1. はじめに

自治労では、「国際障害者年（1981年）」に提起された障害者の「完全参加と平等」の理念を受け、障害者の労働権獲得に重点をおき、「自治体を中心とした障害者雇用の促進」を運動方針に掲げ、1981年11月8日に「自治労障害労働者全国連絡会（全国障労連）」を結成し、この組織を軸として、障害者問題に関心をもつ人々と様々な共同連帯の輪を広げ運動を展開してきました。

現在、北海道、秋田県、福島県、東京都、千葉県、神奈川県、静岡県、長野県、大阪府、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県、佐賀県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の18県本部が障害労働者を組織化（2022年12月1日現在）しています。

連合、そして自治労同様、障害労働者が組織化されている日教組と連帯した取り組みを進め、18県本部以外における障害労働者の組織化・推進を通し、さらなる活動・運動強化が必要です。

2. 2021年度の特徴的な情勢と運動の経過および総括

(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大と障労連運動

新型コロナウイルス感染症への対応が長期化する中で、自治体職場環境も対応を求められました。感染症を想定した生活様式として、身体距離の確保、マスクの着用、手洗い・手指消毒、また、働き方のスタイルとして、時差出勤やテレワークが導入されました。感染症の終わりが見えない中、ワクチン接種業務関連の職場や医療現場の労働環境の改善も含め、改めてわたしたちの職場の問題を見つめ直す必要があります。

このような中、障害労働者にとっても、健常者以上にさまざまな困難・問題に直面しました。障労連活動も対面での集会・会議ができないことから、多くの県本部で運動が止まっている状態です。昨年の障労連総会はウェブ配信開催としましたが、ウェブを活用した運動に対し、情報保障やアクセシビリティの課題がさらに浮き彫りになった形でもありました。運動の活動再構築、情報共有、メンバー拡大等、今後の取り組み等の課題を受け止める一年となりましたが、今後も、仲間の悩みや声を大切にするためにも改善と向き合います。

（２）障害者雇用の課題

2021年3月1日から民間企業は2.3%、地方公共団体は2.6%、教育委員会は2.5%に法定雇用率が引き上げられました。インクルーシブな社会を実現するためには、法定雇用率の引き上げは大切なことです。法定雇用率未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円（減額特例のない場合）の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされていますが、障害者雇用納付金を支払うことで雇用が促進されない懸念があるため、法定雇用率の達成そのものを求めていく必要があります。また、障害者雇用率制度、障害雇用納付金制度そのもののあり方についての検討等、あわせて障害者が働きやすい勤務労働環境を求めていきます。

2019年12月に示された「障害者活躍推進計画作成指針」では、国・地方自治体において、障害者雇用を促進するはずの障害者雇用率制度の中で不適切な計上が明らかになり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明記され、このような事態は「今後あってはならない」としています。

障害労働者の雇用については、民間の事業主に対し、公務部門は率先する立場からも法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要となっています。障害

者雇用を進める上で、障害者の活躍の推進が必要であり、2020年4月に改正障害者雇用促進法が施行となりました。

この改正により、国や地方自治体に対し、雇用の努力義務のほか、障害者活躍推進計画の作成・公表等が義務付けられました。これについて、本部は2021年4月1日現在、全国1,724市区町村のHPを参照し、計画が作成・公表されているかを調べたところ、1,392市区町村で公表されています（公表率80.7%）。

「計画期間」について、国は「各機関の実情に応じて、概ね2年間から5年間」を推奨していましたが、全国の市区町村で実際に作成されている計画をみると、最も多くは「5年間」、次いで「3年間」、最短は「1年間」、最長で「10年間」となっています。「目標」について、市長部局の計画では、必要事項とされている「採用に関する目標」は、計画を策定しているほぼすべての市区町村で目標設定されています。しかし、同じく必要事項である「定着に関する目標」については、78.8%の策定状況にあり、約2割で目標設定されていない状況にあります。設定が望ましいとされている「満足度、ワーク・エンゲージメントに関する事項」については28.1%、「キャリア形成に関する目標」は24.2%、「その他（障害への理解促進、環境整備など）」は2.4%しか策定されていま

せん。全体として、一部の市区町村を除いて、作成されている計画のほとんどが、国が示したモデルに基づいた画一的な内容となっています。このような状況をふまえ、自治体に対し、実態に即し、障害当事者の参画等意見が反映され、自立的なPDCAサイクルが確立された計画の作成と実行を求めていく必要があります。

(3) 合理的配慮義務の確立について

2021年5月28日、障害者差別解消法の改正法案が可決成立しました。これまで、国・自治体に義務付けられていた合理的配慮の提供が、努力義務であった民間事業者にも義務付けられます。

自治労社会福祉評議会では、障害者雇用促進法に基づき策定された「差別禁止指針」、「合理的配慮指針」および「合理的配慮指針事例集」を活用し、各法律の実効性を高める取り組みを行ってきました。厚生労働省が2020年9～10月に都道府県・市区町村に勤務する障害者にインターネット上で実施（5,312人回答）した調査によると24%の職員が「職場での合理的配慮に問題がある。」（「問題なし」53%、「分からない」22%）としており、そのうち6割超は「どの程度まで合理的配慮を求めて良いのかわからない。」と回答してい

ます。

そのような状況もふまえ、今後も各職場における実効性ある施策を求める取り組みを本部・県本部・単組で行っていく必要があります。

なお、対政府要請行動として、障労連代表が中心となり、2022年11月11日に総務省、厚生労働省に申し入れを行いました（要請項目は資料参照）。

（４） 幹事会等の開催状況について

幹事会等の開催状況については「4. 2022年度具体的取り組み経過（2021年8月以降）」を参照して下さい。

収まりが見えていないコロナ禍において障労連運動が停滞していることは否めませんが、対面とウェブ併用による総会、幹事会を継続し、各県本部のみなさんとの情報共有を絶やさないことに努めました。

障労連としては、引き続き「対面」を基本にしながら、コロナ禍における取り組みを模索し、運動を進めます。

3. 障労連全国幹事（役員）

（期間：2021年12月～2022年11月）

代表幹事

副代表幹事 藤 吉 忍（中国地連 広島県本部）

事務局次長

事務局長

幹 事 西 立 夫（北海道地連 北海道本部）

幹 事 山 口 健 太（東北地連 秋田県本部）

幹 事 並 木 正（関東甲地連 東京都本部）

幹 事 吉 田 麻 莉（関東甲地連 神奈川県本部）

幹 事 調 整 中（北信地連）

幹 事 調 整 中（東海地連）

幹 事 調 整 中（四国地連）

幹 事 甲 斐 安 孝（九州地連 宮崎県本部）

障害者雇用推進PT 相 星 勝 利（近畿地連 大阪府本部）

4. 2022年度具体的取り組み経過 (2021年9月～2022年8月)

本部・県本部

●2021年

10月16日	2022年度第1回幹事会
11月16日	2022年度第1回常任幹事会
11月2日	対政府要請行動（総務省）
15日	対政府要請行動（厚生労働省）
12月5日	第2回幹事会
12月5日	第40回障害労働者全国連絡会総会
12月12日	2022年度第1回全国幹事会

●2022年

2月11日（祝）	広島県障害労働者連絡会第13回総会
4月16日	第3回幹事会
4月17日	第2回常任幹事会
5月22日	第2回全国幹事会
8月20日	2023年度拡大全国幹事会

注：年度の区切りは、本部の社会福祉評議会総会を基準としています。

5. 自治労の基本的な考え方と 今後の取り組みについて

自治労は、障害を理由とした障害者差別を許さないとともに障害者が必要とする合理的配慮が確保され、障害の有無に関わりなく、すべての人が等しく価値ある存在として尊重される社会づくりを進めることが必要であると認識しています。

2020年4月に施行された改正障害者雇用促進法では、国や地方自治体に対し、雇用の努力義務のほか、障害者活躍推進計画の作成・公表等が義務付けられました。2021年4月現在、全国の8割の自治体で計画が作成されていますが、障害労働者の意見を踏まえた内容が盛り込まれているか、中長期的で計画的な正規職員の採用等、実効性のある改正法の運用を求めていく必要があります。計画期間が満了した自治体においては、継続した計画の再作成・公表が必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大による新しい生活様式が定着されつつありますが、相変わらず障害への配慮が欠けており、障害労働者は、業務上指示の取得、職場コミュニケーションにおいて困難な問題に直面しています。コロナ禍の影響による問題を解決していく中で、障害者を含め、誰

もが働きやすい環境を整備していくことは、多様な人材の確保や危機管理の面でも重要です。

これらの状況をふまえ、2022年11月11日、総務省・厚生労働省へ要請行動を行いました。引き続き雇用の促進を求めるとともに、障害者活躍推進計画の作成・公表等の徹底、新型コロナウイルス感染拡大により導入された「新しい生活様式」により障害労働者は健常者以上に困難な問題に直面していることなどについて要請を行いました。

今後も、障害の有無にかかわらず、誰もがともに働き続けられる職場環境の整備を求めています。

さらに、誰もが共に暮らすことのできる地域社会の実現にむけては、DPI日本会議をはじめとする関係団体と連携し、障害者権利条約の完全実施にむけた取り組みを進めます。

6. 2023年度活動方針（案）

（1） 障害者雇用の促進について

- ① すべての自治体に対して、法定雇用率の達成を求めます。また、法定雇用率を達成している自治体については、それを上回る独自の雇用目標の設定を求めます。
- ② 障害者活躍推進計画を未策定の単組は、早急に計画を策定するよう自治体へ働きかけます。既に計画が策定されている単組では、障害当事者の意見が反映された内容となるよう、次期計画の策定にむけた意見反映に取り組みます。また、計画期間が満了を迎えた自治体について、継続した計画の策定と公表を確実に行うように求めます。
- ③ 自治体に対し、毎年の採用人数を確認し、計画に基づき障害者雇用を進めるよう求めます。また、知的障害、精神障害など障害の種類によって採用を制限することのないよう求めます。

（2） 障害者の採用について

- ① 採用要件で、「自力により通勤ができ、かつ介護者なしで業務の遂行が可能であること」といった特定の障害者を排除する欠格条項設定や、障害の種類による不公平な採用や制限を行わないよう求めます。
- ② 採用試験において、障害の特性に応じて必要な環境整備に努めることを求めます。
- ③ 雇用拡大にあたっては、正規職員での採用を原則と

し、職業的重度障害者を中心として採用することを求めます。

④ 賃金、昇任・昇格、異動、労働用具、コミュニケーション等といった多様な問題について、「仕事に人を合わせるのではなく障害者に仕事を合わせる」という立場からそれぞれの障害の状況、職場実態に見合った改善を求めます。

⑤ 障害者雇用の促進と継続雇用を確保するために、障害労働者にとって、安全・安心な職場環境を求めます。

そのために、自治労の労働安全衛生活動の一環として職場のバリアフリーチェック等に取り組みます。

(3) 障害者の労働環境について

① 障害労働者の労働条件や職場環境に関する不均等待遇を解消し、合理的配慮を確保するため、以下の通り取り組みます。

ア 障害者が継続的に働き続けることができるように、情報アクセシビリティに配慮したシステムの導入、障害者の要望、特性に応じた庁舎の改修、研修、通勤、出張、休暇、休憩時間、福利厚生等の環境整備を行うこと

イ 障害者差別に関する知識、認識を深めるための研修の実施と対応マニュアルの整備を行うこと

ウ 法的に配置が義務付けされている障害者生活相談

員を積極的に活用すること。また、障害労働者が必要とするジョブコーチ、ワークアシスタント、職場介助者、手話通訳者の配置などサポート体制の充実をはかること

エ 勤務評価の実施にあたっては、障害を理由として不利益な扱いをしないこと

- ② 障害者雇用の拡大と労働環境・条件の改善のため、引き続き対政府交渉を行います。

(4) 障害労働者の組織化

- ① すべての県本部で障労連の結成をめざします。そのために、地連単位での意見、情報交換の場が持てるよう、社福評を通じて働きかけを行うとともに、すべての地連からの幹事の選出をめざします。また、障労連運動を自治労全体のものとするため本部、地連、県本部、単組との連携を強化します。
- ② 「自治労障労連Q & A 2007」を活用し、本部および障労連の理念等を明確にします。また、リーフレット「ともに生きる社会・ともに働く職場をめざして」（2018年版）を用いて、単組や県本部における障害労働者の課題解決および組織化に活用します。
- ③ 連合および連合の構成産別との連携を強化し、日教組の「障害のある教職員ネットワーク」をはじめとする障害労働者組織等とのネットワークづくりを推進します。

(5) 障害者施策の充実について

- ① 連合およびDPI日本会議などと連携し、障害者の権利条約・障害者差別解消法にかかる障害者差別禁止条例の制定に取り組みます。制定にあたっては、当事者の参加および組合の関与を保障することを求めます。自治体における差別禁止条例制定を求めます。
- ② 公的な施設や案内表示及び公共交通機関などについて、ハード・ソフト面ともにバリアフリー・ユニバーサル化を進めます。すべての人が利用しやすいように整備・点検・安全確保に努め、障害者の移動の自由を確保することを求めます。
- ③ 障害者雇用に関する現状と国内法の検証を行い、その見直しを求めるために、以下の通り具体的に取り組みます。
 - ア 厚労省が作成した「合理的配慮指針」および「地方自治体における障害者採用状況に関する調査」を活用して取り組みます。
 - イ 全国、地連、県本部および単組における障労連および社福評関連会議・集会等において、障害労働者が体験した合理的配慮および差別的事例等を収集し、施策への反映に努めます。
 - ウ 中途障害者の職場復帰にむけた現状と課題を検証します。

- ④ 人事評価制度の運用にあたっては、障害による不利益が生じないように取り組みます。

(6) 障労連の機関運営等

- ① 総会を年1回開催し、活動の総括、次年度の活動方針の決定、役員選出等を行います。なお、四役および幹事の選出・任期は、社福評に準じます（2年任期）。
- ② 2023年度については、感染状況を見ながら、適宜、幹事会を開催し、相互の運動の交流と情報交換を行うとともに、障労連運動の具体的方向性を確認していきます。
- ③ 四役会議を随時開催し、行政や県本部等が持っている情報の収集や「れんらくかいNEWS」等による情報発信、運動の企画や他団体との連絡、調整の役割を担います。
- ④ 社福評総会、全国幹事会、常任幹事会に代表幹事が出席するとともに、社福評運動に積極的に参加します。
- ⑤ 社福評関連会議および集会については、障労連からも参加するとともに、各地連、県本部、単組の学習会等に積極的に参加します。

(7) 地連および県本部における運動の具体的な進め方

① 地連における運動の進め方

- ア 地連で開催する福祉集会等において、障害労働者が集まり、障害者雇用を中心とした政策および相互の

情報交換・交流の場を確保できるよう社福評と連携して取り組みます。

イ 地連に障労連が複数活動している場合は、その連携を深めます。

② 県本部障労連における運動の進め方〈組織強化〉

ア 原則として県本部社福評との連携を軸とする組織の位置づけを明確にしていきます。

イ 役員、幹事会等、運営体制を整備します。

ウ 幹事会を定期的を開催するとともに、役員および活動方針等を決定する総会の開催等、わかりやすい機関運営とします。

エ 単組における障害労働者の組織化を進め、組織の裾野を広げるとともに県本部への結集をはかります。

オ 障害労働者が組合活動全般に参加するように働きかけるとともに、組合として条件、環境整備を進めるよう県本部、単組との連携をはかります。

カ 地方連合会や障害者団体との地域における連携を進めます。

キ 障害者施策・障害者雇用促進および職場環境の整備等といった課題を中心に、障害者に関する要求内容の検討、集約、交渉への参加を行います。

ク 職場状況および異動等に関するアンケート調査を実施することにより、障害労働者の抱えている問題および現状を確認し、必要に応じて改善要望の実施

等といった運動に反映させます。

ケ 自治体における障害者枠としての採用試験の実施状況や職場のバリアフリーチェックなど、障害者雇用に関する点検調査活動を進めます。

コ 障害者枠の採用試験等が実施された場合、その採用者へのオルグを実施します。

サ 人事評価制度の運用にあたっては、障害による不利益が生じないように取り組みます。

シ 諸集会の開催にあたっては、障労連が作成した集会会場、交通アクセスおよび宿泊施設に関するバリアフリー調査票を参考にバリアフリーチェックを実施し、参加者への情報提供および設置者への意識啓発、障労連運動を強化します。

ス 情報提供、仲間づくりのための交流誌・機関紙の発行およびメーリングリストの作成等を行います。

セ 障害者差別解消法、障害者雇用促進法をめぐる課題や、障害者施策等に関する学習会を開催します。

ソ 障害労働者の交流、親睦をはかるための交流会、レクリエーション活動を実施します。

③ 障労連が結成されていない県本部における運動の進め方<組織化にむけて>

ア 県本部執行委員会、単組代表者会議、社福評幹事会などで、組織化にむけた議論を進めるとともに障害労働者の掘り起こし、ネットワークづくりを行い

ます。

イ 障害者枠での採用試験等が実施された場合に、その採用者へのオルグを実施するとともに、交流・学習会等を開催し、組織化をめざして取り組みます。

ウ 組合員へのアンケート調査等による回答内容の検証から障害労働者の問題把握と単組、県本部における課題の共有化に努めます。

エ 県本部における一定の取り組みをへて、連絡会の結成につなげていきます。

オ 本部障労連と県本部社福評全国幹事との連携を軸に、各自治体の雇用率等の調査を実施し、それに基づくオルグ活動を行い、県本部への課題の浸透をはかります。

カ 自治体等において、障害者問題に関する学習会や障害労働者が参加してのイベント等を行うとともに、地域の障害者団体等との意見交換、連携を進めます。

キ 上記の取り組みを進めるにあたっては、「れんらくかいNEWS」およびリーフレット「ともに生きる社会・ともに働く職場をめざして」（2018年版）等を活用します。

ク 諸集会の開催にあたっては、障労連が作成した集會会場、交通アクセスおよび宿泊施設に関するバリアフリー調査票を参考に、バリアフリーチェックを実施し、参加者への情報提供、設置者への意識啓発

および障労連運動を強化します。

7. 障労連全国幹事（役員）

（期間：2022年12月2日～2023年12月）

代表幹事 相 星 勝 利（近畿地連 大阪府本部）

副代表幹事 藤 吉 忍（中国地連 広島県本部）

事務局長 調 整 中

幹 事 本 間 英 樹（北海道地連）

幹 事 山 口 健 太（東北地連 秋田県本部）

幹 事 江 見 英 一（関東甲地連 東京都本部）

幹 事 吉 田 麻 莉（関東甲地連 神奈川県本部）

幹 事 調 整 中（北信地連）

幹 事 調 整 中（東海地連）

幹 事 調 整 中（四国地連）

幹 事 甲 斐 安 孝（九州地連 宮崎県本部）

8. 2023年度行動予定 (2022年9月～2023年8月)

本部・県本部

●2022年

- | | |
|--------|---------------------|
| 9月10日 | 2023年度第1回幹事会 |
| 11月11日 | 対政府要請行動（厚生労働省） |
| 11日 | 対政府要請行動（総務省） |
| 11月13日 | 2023年度第1回常任幹事会 |
| 12月2日 | 第2回幹事会 |
| | 第41回障害労働者全国連絡会総会分科会 |
| 12月11日 | 2023年度第1回全国幹事会 |

●2023年

- | | |
|-------|---------------|
| 4月 | 第3回三役会もしくは幹事会 |
| 5月19日 | 第2回全国幹事会 |

注：年度の区切りは、本部の社会福祉評議会総会を基準として
ています。