

自治労資料2022第65号
2022年12月2日～3日
東京・相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

第41回自治労 障害労働者全国連絡会総会 議案・資料

全日本自治団体労働組合

メッセージ

自治労第41回障害労働者全国連絡会総会にご参加の皆さま、大変お世話になっております。参議院議員の鬼木まことです。先の参議院選挙・全国比例区において、皆さま方のご支援により国会へ送っていただくことができました。皆さまの付託に応えるのはこれからが本番であり、身の引き締まる思いです。

さて、国会では旧統一教会問題で『記憶がない』と繰り返し答弁していた山際経済再生担当大臣の辞任に続き、『命を軽視する』発言により葉梨法務大臣が辞任しました。何れも岸田総理の「遅すぎる決断力」により国会審議に影響が出ています。また他にも疑惑が指摘されている閣僚も説明責任を果たしておらず、岸田総理の任命責任は非常に重いといえます。円安・物価高対策への無策にも岸田総理の「決められない政治」が影響しています。厳しい国民生活、政治不信によって下落し続ける内閣支持率は、政治を代えることを求めています。声を集め、国民目線のまっとうな政治へと代えましょう！

私は、この臨時国会で国土交通委員会、決算委員会、震災復興特別委員会、資源エネルギー調査会への所属が決まり、初めての本格的国会論戦に参加しているところです。短い会期ではありますが、野党としてしっかり政府・与党と対峙してまいります。

全国をまわり自治労の仲間の声を聞いてきました。声を集め、力を集めれば、状況を必ず変えることができると確信しています。皆さんから頂いた想いを力に、国会で精一杯頑張ってまいりますので、引き続きのご支援をよろしく願いいたします。ともに頑張りましょう！

2022年12月2日

参議院議員(自治労組織内) 鬼木まこと



会 議 次 第

＜第 1 日目＞12月 2 日（金）分科会

12：30～ 受付開始

13：30～ 第 1 分科会・第 2 分科会開始

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明
2 F 「花明」

【共通テーマ】

- ① 障害者活躍推進計画の運用状況について
- ② 各職場の合理的配慮の状況、事例、要望等について

○第 1 分科会 肢体・内部

＜担 当＞

山 口 健 太 障労連幹事（秋田県本部）司会

甲 斐 安 孝 障労連幹事（宮崎県本部）記録

西 立 夫 障労連幹事（北海道本部）

○第 2 分科会 情報（視覚障害）

＜担 当＞

藤 吉 忍 障労連副代表（広島県本部）司会

相 星 勝 利 障労連PT幹事（大阪府本部）

江 見 英 一 障労連幹事（東京都本部）

吉 田 麻 莉 障労連幹事（神奈川県本部）

16：30 アンケート・事務連絡

総会分科会終了予定

<第2日目>12月3日（土）分科会

12：30～ 受付開始

13：30～ 第3分科会・第4分科会開始

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

2F「花明」

【共通テーマ】

- ① 障害者活躍推進計画の運用状況について
- ② 各職場の合理的配慮の状況、事例、要望等について

○第3分科会 情報（聴覚障害）

<担 当>

吉 田 麻 莉 障労連幹事（神奈川県本部）

甲 斐 安 孝 障労連幹事（宮崎県本部）記録

山 口 健 太 障 労 連 幹 事 (秋 田 県 本 部)

○第 4 分科会 知的・精神・発達障害等

< 担 当 >

藤 吉 忍 障 労 連 副 代 表 (広 島 県 本 部)

相 星 勝 利 障 労 連 PT 幹 事 (大 阪 府 本 部)

西 立 夫 障 労 連 幹 事 (北 海 道 本 部)

江 見 英 一 障 労 連 幹 事 (東 京 都 本 部)

16 : 30 アンケート・事務連絡

総会分科会終了予定

※各分科会冒頭、代表幹事、評議会からあいさつが入る予定
です。

目 次

会議次第	1
<議 案>	
基調報告（案）	9
1. はじめに	9
2. 2021年度の特徴的な情勢と運動の経過	
および総括	10
(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大と 障労連運動	10
(2) 障害者雇用の課題	11
(3) 合理的配慮義務の確立について	13
(4) 幹事会等の開催状況について	14
3. 障労連全国幹事（役員） （期間：2021年12月1日～2022年11月）	15
4. 2022年度具体的取り組み経過 （2021年9月～2022年8月）	16
5. 自治労の基本的な考え方と 今後の取り組みについて	17

6.	2023年度活動方針（案）	19
	（1） 障害者雇用の促進	19
	（2） 障害者の採用	19
	（3） 障害者の労働環境	20
	（4） 障害労働者の組織化	21
	（5） 障害者施策の充実	22
	（6） 障労連の機関運営等	23
	（7） 地連および県本部における運動の 具体的な進め方	24
	① 地連における運動の進め方	24
	② 県本部障労連における運動の進め方 ＜組織強化＞	25
	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＞	26
7.	障労連全国幹事（役員） （期間：2022年12月2日～2023年12月）	29
8.	2023年度行動予定 （2022年9月～2023年8月）	30

<各県本部の取り組み報告>

① 福岡県本部障労連の取り組みについて	33
② 佐賀県本部障労連の取り組みについて	36
③ 宮崎県本部障労連活動経過報告	38
④ 熊本県本部障労連の取り組みについて	40
⑤ 沖縄県本部障労連2022年度活動報告	43

<分科会資料>

障害者活躍推進計画の作成手引き	CD-R
参加者討議レポート（参加分科会のみ配布）	別紙

<資料>

1. 障害者雇用の促進に関する要請書 （総務省）	49
2. 障害者雇用の促進に関する要請書 （厚生労働省）	51
3. 用語解説	53
4. 巻末資料（CD-Rに収録資料目次）	63

議

案

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、自主的な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

- 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

- 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

- 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

- ① 連合およびD P I 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、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。

各県本部の取り組み報告

① 福岡県本部障労連の取り組みについて

(2022年1月30日～11月26日)

1. 部会体制

役 職	氏 名	出身単組・支部
部 会 長	長瀬 隼規	久留米市労連
副部長	前田 昭治郎	県職労京築支部
事務局長	星野 吉彦	太宰府市職労
幹 事	山下 真司	福岡市職労
〃	光安 亮輔	両筑衛生労組
事 務 局	乙丸 法道	県本部（政治局長）
〃	川波 祐一郎	県本部（書記）

2. 県本部障労連部会の取り組み

(1) 2022年度障労連部会総会

- ① 開催日 2022年1月30日
- ② 場 所 福岡自治労会館
- ③ 参 加 23人（対面5人、WEB18人）
- ④ 議 案

(ア) 2021年度経過報告

(イ) 2022年度活動方針（案）

(ウ) 2022年度役員体制（案）

⑤ 学習会

講師：藤林 詠子 久留米市議会議員

(2) 第1回障労連部会

① 開催日 2022年5月22日

② 内容

(ア) 2022年度バリアフリーチェックについて

(イ) 県本部第122回中央委員会議案について

(ウ) 第26回参議院議員選挙自治労組織内候補予定者の推薦について

(エ) 2021年度障害者雇用に関するアンケートの結果に基づく単組との意見交換

(3) 県本部社会福祉評議会政治学習会

① 開催日 2022年5月22日

② 内容

講師：乙丸 法道 県本部政治局長

演題「第26回参議院議員選挙に向けて～福祉と政治のつながり～」

(4) 2022年度バリアフリーチェック

① 開催日 2022年8月22日

- ② 場 所 福岡自治労会館
- ③ 参 加 10人
- ④ 内 容 八女市新庁舎建設に関する担当者との意見
交換

(5) 第2回障労連部会

- ① 開催日 2022年10月1日
- ② 内 容
 - (ア) 2023年度九州地連介護・福祉集会について
 - (イ) 第41回自治労障害労働者全国連絡会（障労連）
総会について
 - (ウ) 県本部障労連部会2023年度（第27回）総会につ
いて

(6) 第3回障労連部会

- ① 開催日 2022年10月29日
- ② 内 容
 - (ア) 2023年度九州地連介護・福祉集会について
 - (イ) 第41回自治労障害労働者全国連絡会（障労連）
総会について
 - (ウ) 県本部障労連部会2023年度（第27回）総会につ
いて

② 佐賀県本部障労連の取り組みについて

佐賀県本部においては、新型コロナウイルスの影響によりここ数年間障労連部会の活動に取り組むことが出来ていない状態です。今年1月に佐賀県での開催が予定されていましたが「2022年度九州地連介護福祉集会」においてもオミクロン株の感染拡大により直前の中止を余儀なくされました。

このような中でも、県本部定期大会では国、地方に義務付けられた障害者活躍推進計画の、実施状況の確認等や働く者の職場環境等について、同じような障害を持つ仲間たちの目線に立った取組みを進めていくことを議案に明記し確認してきました。

今後も、全国、九州地連の各集会に積極的に参加し、全国の仲間たちと情報共有を行なうとともに、県内単組での学習活動を通じて組織強化を図っていきます。

県本部の取組みとして今後は、障害の有無に係わらず各単組からの幹事の選出を求め、リモート環境の活用も行ないながら定期的な幹事会の開催に向けて、佐賀県本部障労連の取組みを具体化していきます。

2023年1月28日～29日にかけて福岡県で開催予定の九州地連介護・福祉集会について障労連部会も県本部社福評の一員

として積極的に関わり、県内からの多くの仲間たちの参加を目指していきます。全国の皆さんとともに頑張りましょう。

③ 宮崎県本部障労連活動経過報告

2022年度は、コロナ禍の影響で定期幹事会は開催1回となりました。

実質的な障労連メンバーは3名（県職労1名・都市職労2名）ですが、今後、幹事会を定期開催し、新規組合員加入オルグを含め、交流を深める具体的な取り組みについて協議を行っていききたいと思います。

2020年4月に改正障害者雇用促進法が施行となり、これによって障害者活躍推進計画の策定が義務付けられました。障労連組合員の所属する自治体の例を見ると、当局の作成した計画については、新年度の4月期において、推進計画が障害当事者に対して公表されています。

計画には、自立通勤を求めないことや差別解消法に基づく差別の禁止が明記され、評価はできる部分はありますが、「差別のない職場づくりを推進する」等の抽象的な内容でまともっており、具体的な職場内での差別禁止事例、そのための取り組みをどうしていくのかが欠けています。

計画は全職員に公表されるべきであると思われますし、内容改善については労働組合で取り組んでいききたいと考えてい

ます。

2023度九州地連介護・福祉集会での障労連分科会では、この「障害者活躍推進計画」をテーマとしており、九州の仲間とともに、それぞれの職場での計画の実態、組合として計画の改善につながることを議論ができればと考えています。

また議論の結果を宮崎県本部に持ち帰り、内容を深めて行きたいと思います。

④ 熊本県本部障労連の取り組みについて

1. 現状

県本部障労連は2010年に結成し、障害者が退職まで働き続けられる職場を実現するために、働きやすい職場環境づくりを目的とした取り組みを進めています。

障労連の取り組みの柱である「バリアフリーチェック」については、単組執行委員及び組合員の皆様に趣旨をご理解いただき毎年実施することができており、実施後は改善要望書を作成し要請行動を実施しています。

毎年1月に定期総会・学習会を開催し、国の動向及び障害のある労働者の課題等について情報収集を行っていますが、今年度はコロナ禍の影響で3月に定期総会のみを開催しました。

また、障労連のネットワーク拡大のための取り組みとして、障労連ニュースの発行を継続発行することができました。

2. 課題

2018年に中央省庁に端を発した障害者雇用水増し問題を受け、法定雇用率（2021年度から2.6%）の達成を目的と

した障害者の採用が増加していくと考えられます。2019年6月には「障害者雇用促進法」が改正され「国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する」責務が明記され、各任命権者は、厚生労働大臣が作成する指針に即して「障害者活躍推進計画」を策定することとされました。この計画について、県内各自治体の策定状況を確認し、未策定の自治体には計画の策定を促していくことが重要です。

3. 今後の取り組み

障害のある私たちがこれからも働き続けるためには個人の努力も重要ですが、組合員の仲間の皆様のご理解とご協力が必要です。

職場環境の問題では、各自が抱えるいろいろな不安や不満があると思いますので、安心して働き続けられる労働環境の確保と、障害のある仲間に対する「合理的配慮」を求めていかなければならないと考えています。

熊本県本部障労連は、自治労の仲間、関連する組織、障害のある当事者がひとつになって活動を進めていきます。

障労連の組織拡大、ネットワーク拡大、そして、バリアフリーチェックを軸に働き続けられる職場を作り出していく取り組みを継続して行っていくとともに、障労連ニュー

スの発行を通じた広報活動を強化し、新型コロナウイルスの状況を注視しながら単組オルグや重点地区支部を設定した加入取り組みを行っていきます。

⑤ 沖縄県本部障労連2022年度活動報告

1. バリアフリーチェックの実施及び報告書・改善要望書の手交

2021年11月23日、自治労沖縄県本部の協力の元、県本部の入居している施設のバリアフリーチェックを行いました。バリアフリーチェックには、県障労連幹事や障害当事者など11名が参加しました。また、2022年4月13日、バリアフリーチェックの結果をとりまとめ、要望書として沖縄県本部に提出し、今後の取り組みについて意見交換を行いました。

2. 第3回沖縄県本部障労連定期総会及び学習会

2022年8月6日（土）自治労沖縄県本部会議室において沖縄県本部障労連2023年度定期総会を開催しました。総会には、障害当事者の他、各単組役員に参加の下、活動報告、活動計画、役員体制を決定しました。総会は会場とオンラインのハイブリッドで行われ、障害当事者など17名が参加しました。学習会では、自治労障害労働者全国連絡会の元代表幹事である相星勝利氏を講師に招き、視覚障害を持ちながら枚方市の職員として働いてきた相星氏の経験や、障

害者活躍推進計画の県内の策定状況についてお話頂きました。

3. 第40回自治労障害労働者全国連絡会（障労連）総会への参加

2021年12月5日、自治労障害労働者全国連絡会総会がオンラインで行われました。県本部障労連からは5名が参加し全国の取り組みを学習しました。

4. 幹事会

県本部障労連では、各単組からの幹事選出を呼びかけ2ヶ月に1回の頻度で幹事会を開催しました。コロナの感染防止のため、幹事会はオンラインで行い、聴覚障害者が参加しやすいよう手話通訳者を配置して開催しました。

(1) 第1回幹事会 2022年1月19日（水）

議題：①2022年度九州地連介護・福祉集会

②バリアフリーチェック提言書の作成

(2) 第2回幹事会 2022年3月16日（水）

議題：①バリアフリーチェック提言書の作成

②春闘の取り組み、③学習会の開催

(3) 第3回幹事会 2022年5月19日（木）

議題：学習会の開催について

(4) 第4回幹事会 2022年6月16日(木)

議題：①障労連定期総会

②学習会の開催について

(5) 第5回幹事会 2022年7月21日(木)

議題：①障労連定期総会

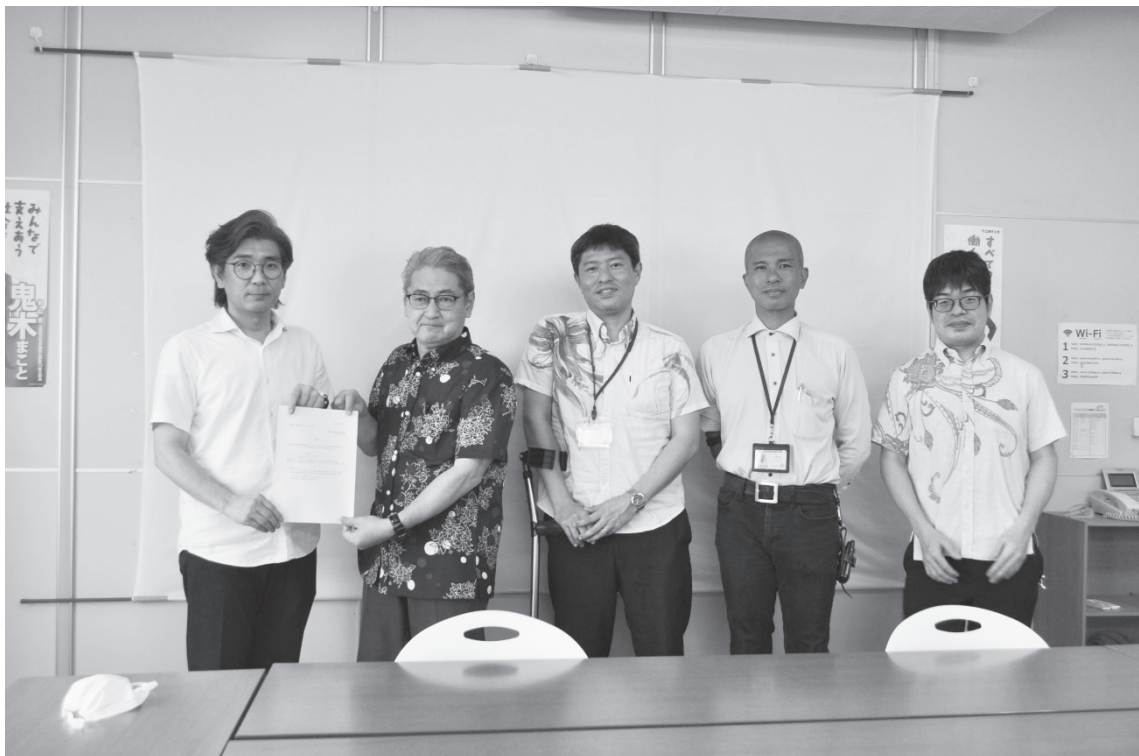
②学習会の開催について

(6) 第1回三役会 2022年4月13日(水)

議題：学習会の開催について

(7) 第2回三役会 2022年7月14日(木)

議題：障労連定期総会について



資 料

総務大臣 寺田 稔 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

障害者雇用の促進に関する要請書

地方自治体における障害者雇用の促進にむけた取り組みに、心より敬意を表します。

障害者雇用促進法において、国や自治体が民間に垂範して障害者雇用を進める責務があるとされており、自治体においても、従前より障害者雇用は重要な課題であるとの認識のもと取り組みを進めているところです。

とくに、コロナとの共生が求められる社会においては、地方自治体における障害者雇用の促進に加え、障害者が安心して働き続けることができる労働条件、職場環境の整備に一層の取り組みが必要と考えています。

つきましては、障害者雇用の促進と継続した雇用を確保するために、以下の点について要請します。

記

1. 地方自治体における障害者雇用の促進について

- (1) 地方自治体が、法定雇用率の確実な達成をはかり、率先して障害者の雇用に努めるように助言すること。また、法定雇用率を達成している地方自治体については、さらなる雇用の促進にむけて、必要な支援を行うこと。
- (2) 地方自治体における障害者活躍推進計画の公表状況を確認し、各自治体の障害者活躍推進計画が、障害者の採用方法、採用後の労働環境及び早期退職等の実態をふまえた改善策を盛り込んでいるかを把握すること。
- (3) 雇用するにあたっては、「あらゆる形態の雇用に係る全ての事項に関する障害に基づく差別を禁止」している国連障害者権利条約の精神に則り、とりわけ「民間に垂範して障害者雇用を進める責務」を定めている障害者雇用促進法の趣旨をふまえ、障害を理由に国においては期間業務職員制度、地方自治体においては会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないよう助言すること。

2. 障害者の採用についての支援について

- (1) 地方自治体における障害者の採用にあたり、自治体間で格差が生じないように、地方自治体の財政状況や地域事情に応じて、障害者雇用を充実するための必要な支援措置を講ずること。
 - ① 障害者が、その障害の特性に応じて必要とする個別的な配慮を確保するとともに、そうした配慮ができないことを理由として受験機会の制限を行わないこと。また、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、障害の種別による不公平な採用や制限を行わないこと。

- ② 障害の種別に応じた職域の創出につとめること。
- (2) 採用試験においては、障害の特性に応じた環境整備にむけて施策を進めること。
 - ① 視覚および聴覚障害者等が必要とする情報を保障するために点字・パソコンによるデータ試験の実施、手話通訳・文字通訳の配置を行うこと。
 - ② 車いす利用者等が必要とする来場方法（自家用車の使用等）、試験会場等の環境に配慮を行うこと。

3. 地方自治体の障害者の労働環境について

- (1) 障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて必要とする合理的配慮を確保し、安心して働くための環境整備や人的支援等の財源を確保すること。
 - ① 障害者が継続して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、庁舎の改修、研修、通勤、出張、休暇、テレワーク、勤務時間、福利厚生等について、障害者の意見を聞き、障害の特性に応じた環境整備。
 - ② 障害種別により、対策が不十分なことでテレワークによる勤務が困難な実態があることから、テレワークに適した機器の導入等、必要な措置。
 - ③ 地方自治体で働く障害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、手話通訳の配置等。
- (2) 障害者差別をなくすための研修、とりわけ、管理職に対し、障害を有する職員に必要な措置を講じるための研修や対応マニュアルの整備と、管理職研修の実施などの取り組みを促すこと。

4. 厚労省との連携について

- (1) 公務部門における障害者雇用マニュアル、公務部門版のQ&Aと事例集の充実をはかり、障害者雇用の促進と継続した雇用の確保に向けて、厚労省と連携して取り組むこと。

以上

厚生労働大臣 加藤 勝信 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

障害者雇用の促進に関する要請書

地方公共サービスにおける障害者雇用の促進にむけた取り組みに心より敬意を表します。

自治労は、従前より障害者雇用は重要な課題であるとの認識のもと取り組みを進めています。

とくに、コロナとの共生が求められる社会においては、地方自治体における障害者雇用の促進に加え、障害者が安心して働き続けることができる労働条件、職場環境の整備に一層の取り組みが必要と考えています。

つきましては、障害者雇用の促進と継続した雇用を確保するために、以下の点について要請します。

記

1. 国・地方自治体における障害者雇用の促進について

- (1) 国・地方自治体が、法定雇用率の確実な達成をはかり、率先して障害者の雇用に努めることができるように支援すること。また、法定雇用率を達成している国・地方自治体については、さらなる雇用の促進にむけて必要な支援を行うこと。
- (2) 地方自治体における障害者活躍推進計画の公表状況を確認すること。また、障害者活躍推進計画には、当事者団体または当事者の参画を得た上で、「障害者差別禁止指針」・「合理的配慮指針」を基準とした各自治体における障害者の採用方法、採用後の労働環境及び早期退職等の実態をふまえた改善策を盛り込むこと。
- (3) 雇用にあたっては、「あらゆる形態の雇用に係る全ての事項に関する障害に基づく差別を禁止」している国連障害者権利条約の精神に則り、とりわけ「民間に垂範して障害者雇用を進める責務」を定めている障害者雇用促進法の趣旨をふまえ、障害を理由に国においては期間業務職員制度、地方自治体においては会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないよう関係省庁と連携し取り組むこと。

2. 障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度について

- (1) 法定雇用率について、確実に達成するよう周知するとともに、法定雇用率未達成となった民間企業については、その実態把握に努め必要な措置を行うこと。
- (2) 障害者雇用率制度の対象範囲のあり方および助成事業の内容及び財源を含む障害者雇用納付金制度のあり方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。
- (3) 障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法および障害者雇用促進法の障害者の定義をふまえ、障害者手帳所持者以外も含めること。また、国は、障害手帳は取得できないが、障害によって働きづらさを抱える者への就労支援と就労能力の判定のあり方について検討すること。

- (4) 除外率制度の廃止にむけて、除外率の段階的な引下げ等を労働政策審議会において遅滞なく検討し、実施すること。

3. 障害者の採用についての支援について

- (1) 障害者の採用について実態を把握・検証し、必要な支援措置を講ずること。
- ① 障害者が、その障害の特性に応じて必要とする個別的な配慮を確保するとともに、そうした配慮ができないことを理由として受験機会の制限を行わないこと。また、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、障害の種別による不公平な採用や制限を行わないこと。
 - ② 障害の種別に応じた職域の創出につとめること。
- (2) 採用試験においては、障害の特性に応じた環境整備にむけて施策を進めること。
- ① 視覚および聴覚障害者等が必要とする情報を保障するために点字・パソコンによるデータ試験の実施、手話通訳・文字通訳の配置を行うこと。
 - ② 車いす使用者等が必要とする来場方法（自家用車の使用等）、試験会場等の環境に配慮を行うこと。

4. 障害者の労働環境について

- (1) 障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて必要とする合理的配慮を確保し、安心して働くための支援策を充実強化すること。
- ① 障害者が継続して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、建物の改修、研修、通勤、出張、休暇、テレワーク、勤務時間、福利厚生等について、障害者の意見を聞き、障害の特性に応じた環境整備の確保にむけた施策を進めること。
 - ② 障害者が必要とする人的支援（ワークアシスタント、職場介助者、手話通訳者の配置、施設整備等）の確保のために、雇用主の経済的負担を軽減するよう制度・予算の拡充を行うこと。
- (2) 各職場において、障害者差別をなくすための必要な措置を講じさせること。とりわけ、対応マニュアルの整備と、管理職研修の実施などの取り組みを促すこと。
- (3) 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よう事業者に助言を行うこと。

5. 総務省との連携について

- (1) 公務部門における障害者雇用マニュアル、公務部門版のQ&Aと事例集の充実をはかり、障害者雇用の促進と継続した雇用の確保に向けて、総務省と連携して取り組むこと。

以上

用語解説【2023年度版】

I 組合用語編

・オルグ

オルグとはオルガナイズ（組織する）の略語。労働組合では、執行部が組合組織の強化のための指導にあたることをオルグ活動という。未組織労働者の組織化のための活動をいうこともある。

・社福評（しゃふくひょう）

社会福祉評議会（しゃかいふくしひょうぎかい）の略称。自治労の総合政治政策局にある評議会の一つ。障害労働者全国連絡会（障労連）のほか、保育部会、福祉事務所・児童相談所部会、介護部会、施設部会、社会福祉事業団労組協議会（社事労協）、社会福祉協議会労働組合ネットワーク（社協ネット）などからなる。

・自治体改革闘争（じちたいかいかくとうそう）

公共サービスを担う労働組合として、自治体自立、福祉、環境、人権、教育、まちづくり、地域経済、雇用など、地方自治の確立と地域社会政策の拡充にむけ、政府や地方自治体に対する対案政策を示し、自らもその実現に取り組む闘争のことをいう。

・自治体公契約条例（じちたいこうけいやくじょうれい）

受発注者の責任や公契約の下で働く人の適正な賃金水準、労働条件の確保を盛り込んだ条例。

・ 人事評価制度（じんじひょうかせいど）

能力・実績主義の人事管理の基礎となる人事評価。人事評価は、職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力および挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価。人事評価は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるツール。

・ 単組（たんそ）

単位労働組合の略。組合員が個人で加入する形式をとる単独の組合のこと。自治労では加盟する組合を単組（単組）という。都道府県、市町村および公共サービスに関わる場ごとに、働いている人たちが一つの組合をつくる。

・ 地連（ちれん）

47 都道府県本部の活動を助け、地方の課題について共同した取り組みや連絡調整を行う組織。地区連絡協議会。全国を9の地区に分け（北海道・東北・関東甲・北信・東海・近畿・中国・四国・九州）、地区ごとに事務局が設置されている。

・ 日教組（にっきょうそ）

日本教職員組合（にほんきょうしよくいんくみあい）の略称。1947（昭和22）年6月8日に、三つの教職員団体が合同して結成された。「教育の民主化と、研究の自由を獲得すること、平和と自由とを愛する民主国家の建設のため団結すること、そのために経済的・社会的・政治的地位を確立すること」が目的。具体的には、全国の子どものための教育条件の整備や、教職員の待遇の改善、地位の向上などを主な目的として、教育に関わる制度・

政策に対するアドボカシー、平和運動をはじめとする政治的な数多くの活動を行っている。

障害者運動の一つとして、障がい児教育部（障教部）において、障害児童教育の研究・活動が行われている。また、障害をもつ教職員の組織化という事で、「障害をもつ教諭のネットワーク」が組織化されている。

・ 不均等待遇（ふきんとうたいぐう）

障害者を障害のない人と異なる対応をすること。

障害または障害に起因する事由に関連する取扱いまたは規定、基準若しくは慣行の適用（以下「取扱い等」という。）が、障害者が他の者との平等な機会の享受を妨げまたは不利益を与える場合をいう。ただし、その目的が正当であり、その目的を達成する上で、必要かつ適切な手段である場合はこの限りでないとされている。

・ 法定雇用率（ほうていこようりつ）

「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」によって定められた割合。

民間企業・国・地方公共団体に対し、それぞれの雇用割合が設けられており、それに相当する人数の身体障害者、知的障害者、精神障害者を雇用しなければならないとしている。

2021年3月から一般事業主2.3%、国・地方公共団体・特殊法人等2.6%、都道府県教育委員会等2.5%となった。

精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす、とされている。

①新規雇い入れから3年以内の方 又は 精神障害者
保健福祉手帳取得から3年以内の方

②2023年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

・連合（れんごう）

日本労働組合総連合会（にほんろうどうくみあいそうれんごうかい）の略称。

労働組合のナショナル・センター。自治労をはじめとする48の「構成組織」（産業別労働組合など）が加盟し、全国47都道府県に「地方連合会」を置いている。組合員は約700万人。すべての働く人たちのために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めている。自治労も加盟している。

Ⅱ 障害者問題編

・欠格条項（けっかくじょうこう）

自治体の受験または採用要件として、自力通勤ができるか、自力職務遂行（介助者や手話通訳者などが居なくても職務を全う出来ること）が可能かなどの条件を設定していること。一般には、障害などの理由で一律に資格や免許を与えないこと。視覚、聴覚、音声などの機能障害、または精神病を患う者は、医師や看護師などの資格免許を取得したくても門前払いにされてしまう。このような制限を「絶対的欠格条項」といい、障害の程度にかかわらず、一律に資格や免許を与えないことになっている。直接差別にあたる。

・権利擁護（けんりようご）（紛争解決手続）

障害者差別解消法の施行により「不当な差別を禁止する」とされた。それを担保するため後ろ盾が必要である

ということ。障害の有無によって実際に権利が侵害されたときに、いきなり裁判をするということも手段の一つだが、なるべくなら企業内における労使の話し合いや相互理解等によってできるだけ自主的な解決が望ましいとされている。自主的解決がはかれない場合の権利擁護の手段として、外部の第3者機関による紛争解決手続がある。

・合理的配慮（ごうりてきはいりよ）

障害者が必要とする対応。

実質的に機会の均等や平等を保障し、障害がある人にとって人権を担保するのに必要なもの。思いやりではない。

たとえば、2階にあるレストランに行くのに階段しかないという場合、車椅子でしか移動出来ない人等にとっては、エレベーターを設置することで障害のない人と同等となる。ここではエレベーターを設置することが合理的配慮といえる。

*合理的配慮は、大きすぎる負担がかかりすぎないかぎり、行わなければ「差別」とみなされる。

・障害者政策委員会（しょうがいしゃせいさくいいんかい）

障害者基本計画の策定また変更にあたっての調査審議や意見具申および計画の実施状況について監視や勧告を行うための機関として、障害者基本法が2011年8月に改正されたことに伴い、内閣府に設置された委員会。

・障がい者制度改革推進会議（しょうがいしゃせいどかいかくすいしんかいぎ）〈2012年廃止〉

「障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備」という目的のために、すでに制定された障害者差別解消法や障害者虐待防止法、障害者総合福祉法、また、モニタリング機関、インクルーシブ教育への転換など5年間を改革の集中期間として検討が行われる際に設置された機関。障害当事者、学識経験者らで構成、当事者を中心に政策立案に当たった。第1回（2010年1月12日）から第38回（2012年3月12日）まで実施された。推進会議は「私たち抜きに私たちのことを決めてはならない（Nothing about us, without us）」の考え方に基づき障害者と親をメインに構成され、制度改革のエンジン部隊として機能。障害者の地域生活のサービスに関する総合福祉部会と障害者に対する差別に関する差別禁止部会の二つの部会が下に置かれた。

・ 障がい者制度改革推進室（しょうがいしゃせいどかい
かくすいしんしつ）

現在は、障害者制度改革推進室を経て障害者制度改革担当室に名称変更。

障がい者制度改革推進会議の心臓部。室長は、国連の権利条約特別委員会で日本政府代表顧問を務めた弁護士の東俊裕さん。スタッフも民間から4人、計5人で奮闘された。

・ 障がい者制度改革推進本部（しょうがいしゃせいど
かいかくすいしんほんぶ） <2012年廃止>

障がい者制度改革推進体制の本体。2009年12月8日の閣議で設置が決定。本部長は内閣総理大臣、すべての国務大臣が構成員。障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとする障害者制度の集中的な改革を行

うために設置。

・ D P I 日本会議 （でいーぴーあいにはんかいぎ）

1986 年 発 足 。 D P I と は Disabled Peoples' International の略であり、日本語では「障害者インターナショナル」という。

1981 年の国際障害者年、「完全参加と平等」というスローガンが大きく掲げられたこの年に、身体、知的、精神、難病など、障害の種別を超えて自らの声をもって活動する障害当事者団体としてシンガポールで誕生、設立された。

世界本部はカナダのオタワ。現在加盟団体は世界 130 カ国以上。D P I は国連の E C O S O C（経済社会理事会）や W H O（世界保健機構）、I L O（国際労働機構）といった組織に対して、諮問資格を持つ障害当事者による国際 N G O（非政府組織）として、多くの実績がある。障害者権利条約の交渉にも参加。

・ バリアフリー

原義は「障害・障壁のない」という意味。日常生活や社会生活における物理的、心理的な障害や、情報に関わる障壁などを取り除いていくことをいう。高齢者や障害者にとって安全かつ、住みよい社会を作るために、近年注目されている概念。

・ バリアフリーチェック

通常誰もが利用する施設や公道等において、実際に現場に赴いて、障害者が利用や移動する際に障害となっているものはないか、あるいは必要なものがあるかなどを検証すること。また、検証した結果を行政などの設置者

に知らせることで改善をさせていくための一つの方法。

Ⅲ 関連法律編

・ 手話言語条例（しゅわげんごじょうれい）

2013年に鳥取県が全国で初めて制定した「手話を言語として認め、手話が日常的に使え、ろう者とろう者以外の者が共生できる社会をめざす」ことを目的とした条例。

当初は手話のみを対象としていたが、近年制定のものは、点字やコミュニケーションボード等、すべてのコミュニケーションに困難を抱える人との共生をめざす内容となっている。

・ 障害者雇用促進法（しょうがいしゃこようそくしんほう）

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の略称。

募集・採用にあたり、障害者の申し出により、障害の特性を配慮した必要な措置を講じることや、採用後の待遇についての合理的配慮を義務とする法律。

・ 障害者基本法（しょうがいしゃきほんほう）

障害者施策に関する基本的事項を盛り込んだ法律。国および各地方自治体が基本計画を立てることを義務もしくは努力義務化している。2011年8月5日に改正法施行。36条からなる。障害者も障害者でない人も同じ基本的人権を持っていることをまず確認しており、障害のあるなしで分け隔て無く共生する社会の実現（＝インクルーシブ社会をつくること）が法律の目的とし障害者権利条約批准にむけた第一歩となった。

・ 障害者権利条約と批准 (しょうがいしゃけんりじょうやくとひじゅん)

障害者権利条約は、2006年12月の国連総会において成立した。障害のない人々の生活状況と比較して障害者の生活が同等の状況となることを基本として、差別禁止や合理的配慮の確保を求めている。

基本的に条約とは国家間によって確認された約束や国連が定めた規律や国際的な合意(国際法)のことであり、批准とは「署名」した国が条約に拘束されることについての同意を正式に行うこと。つまり、障害者の権利として定めたものを文書の形式で国際的に約束するということ。

・ 障害者差別解消法 (しょうがいしゃさべつかいしょうほう)

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の略称。

2013年6月19日成立。障害者基本法第4条にある①障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止、②社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止、③国による啓発・知識の普及をはかるための取り組みを具体化するための法律。

「障害者差別禁止法」の名称での法律になると期待されていたが、「差別禁止」の響きがきつかったのか「差別解消」となった。

・ 障害者差別禁止条例 (しょうがいしゃさべつきんしじょううれい)

千葉県において2005年10月に制定された「障害のあ

る人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」が最初の差別禁止条例。それに続いて各県、市町村単位での制定が行われている。

障害当事者によるボトムアップでの条例化が望ましいが、トップダウン方式で出来た自治体もある。

・障害者差別禁止法(しょうがいしゃさべつきんしほう)

(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律)

「障害者権利条約」は障害に基づくあらゆる差別を禁止して平等であることを基本に据えている。そこで、非差別に関する権利を保障するため、すべての適切な立法措置、行政措置その他の措置をとるとともに、差別となる既存の法律、規則、慣習および慣行を修正し、または廃止するためのすべての適切な措置をとること、さらに、民間における障害に基づく差別についてもすべての適切な措置をとることが締約国に義務づけられている。この義務を達成するために必要とされたのが障害者差別禁止法の制定。2015年に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」として施行された

・障害者総合福祉法(しょうがいしゃそうごうふくしほう)

「障害者自立支援法」を改正した法律。正式名称は「障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律」。この法律では、「障害のある人の基本的人権の尊重」を明記。また、これまで制度の谷間となっていた国が定めている難病患者等が支援の対象に加わるなど大きな変化が期待されている。

<資料> 以下の資料は、CD-Rに収録

1. 自治労障害労働者全国連絡会結成宣言
2. 自治労障害労働者全国連絡会規約
3. 自治労障労連 Q & A 2007
4. 各地連における障労連関連企画に関する提案書
 - (1) 集会会場バリアフリー一点検調査票
 - (2) 交通アクセスバリアフリー一点検調査票
 - (3) ホテルバリアフリー一点検調査票
5. 人事評価制度に対する障労連の考え方
6. 地方自治体における障害者の採用に関する調査報告書
7. 2022年度-2023年度 社会福祉評議会運動方針（抜粋）
8. 障害者制度改革の推進体制
9. 障がい者制度改革推進本部の設置について
10. 障がい者制度改革推進会議の開催について
11. 障がい者制度改革推進会議構成員名簿
12. 障害者制度改革の推進のための基本的な方向
(第一次意見) (障がい者制度改革推進会議) 【概要】
13. 障害者制度改革の推進のための基本的な方向
(第一次意見)
14. 障害者制度改革の推進のための第二次意見
(2010年12月17日障がい者制度改革推進会議)

【概要】

15. 障害者制度改革の推進のための第二次意見 その1
障害者制度改革の推進のための第二次意見 その2
16. 障害者基本法の一部を改正する法律【概要】
17. 障がい者制度改革推進会議総合福祉部会の開催について
18. 障がい者制度改革推進会議総合福祉部会構成員名簿
19. 障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言
(概要)
20. 障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言
21. 地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律
について
22. 障害保健福祉施策の推進に係る工程表（案）
23. 障害者総合福祉法に対する衆議院附帯決議
24. 障害者総合福祉法に対する参議院附帯決議
25. 障がい者制度改革推進会議差別禁止部会の開催について

26. 障がい者制度改革推進会議差別禁止部会構成員等名簿
27. 「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見（概要）
28. 「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見
29. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
30. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）の概要
31. 参考1（衆／参・内閣委員会における法案に対する附帯決議）
32. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律Q & A集＜地方自治体向け＞
33. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針
34. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針概要
35. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律についてのよくあるご質問と回答＜国民向け＞
36. 障害者差別解消法リーフレット
37. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（2013年4月19日提出）
38. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する

法律の概要

39. 障害者差別禁止指針
40. 改正障害者雇用促進法に基づく指針の概要
(障害者差別禁止指針)
41. 合理的配慮指針
42. 合理的配慮指針事例集
43. 公的機関における障害者への合理的配慮事例集
44. 改正障害者雇用促進法に基づく指針の概要
(合理的配慮指針) ①
45. 改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ & A
46. 周知用リーフレット
47. 周知用パンフレット
48. 2021年 障害者雇用状況の集計結果
49. 2021年度 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく企業名公表
50. 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書
51. 「2021年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表
52. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する

法律の概要および法律案要綱（抜粋）

53. 全国障労連モデル要求書
54. 障害者活躍推進計画の作成手引き
55. くまもと障労連ニュース、バリアフリーチェック実施
による庁舎等の改善要望について、他
56. れんらくかいNEWS
42号（2007年5月28日）
43号（2007年10月30日）
44号（2008年3月31日）
45号（2008年10月31日）
46号（2009年3月31日）
47号（2009年10月31日）
48号（2010年3月31日）
49号（2010年10月31日）
50号（2011年5月31日）
51号（2011年10月31日）
52号（2012年11月30日）
53号（2013年5月31日）
54号（2014年5月31日）
55号（2014年10月31日）
56号（2015年7月31日）

57号 (2016年9月7日)

58号 (2017年4月7日)

59号 (2017年11月30日)

60号 (2018年4月25日)

61号 (2019年7月24日)

62号 (2020年12月25日)

63号 (2022年10月31日)

じちろう

ネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!



ベアアップ

自治労情報にいつでもアクセス可能!

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

