

自治労資料2023第61号
2023年12月1日～2日
東京・相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

第42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

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会にお集まりのみなさん、日ごろから大変お世話になり本当にありがとうございます。

8月の自治労第97回定期大会で、2025年に実施される参議院選挙全国比例区の自治労組織内候補予定者として推薦決定を頂きました、参議院議員の岸まきこです。2期目への挑戦にむけて、あらためて気の引き締まる思いです。

さて、10月20日から始まった第212回臨時国会も終盤に差し掛かっています。岸田政権は、「物価高をはじめ国民が直面する課題に、先送りせず、必ず答えを出す」などと勇ましい言葉を並べましたが、私たちの生活実感からかけ離れたものばかりです。国民の声に耳を傾けて熟議を尽くし、理解を得ようという姿勢が全く見えてこない、このような政治をこれ以上続けさせるわけにはいきません。

2023年4月から改正障害者雇用促進法が施行され、2024年4月からは改正障害者差別解消法が施行されますが、それらによって生じる課題など、自治労の代表として「公共サービスの現場に合った政策の実現」と「組合員の暮らしを守る」ため、みなさんの声を国会に届けていきます。

そして、私たち組織内議員は連携して、組合員の仲間の声を代表し自治労運動の前進のみならず、民主主義のあるべき姿、まっとうな政治を取り戻すべく、これからもみなさんと連携して政治の場で全力でたたかうことをお誓い申し上げます。

声を力に、一步前へ。ともにがんばりましょう。

2023年12月2日

参議院議員

(第27回参議院議員選挙
自治労組織内候補予定者)

岸 まきこ



会 議 次 第

＜第 1 日目＞12月 1 日（金）分科会

12：30～ 受付開始

13：30～ 各分科会開始

【共通テーマ】

- ① 各職場の合理的配慮の状況、事例、要望等について
- ② その他

○第 1 分科会 肢体・内部

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

2 F 「花明」

＜担 当＞

藤 吉 忍 障労連副代表幹事（広島県本部）他

○第 2 分科会 情報（視覚障害）

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

1 F 「小会議室」

＜担 当＞

江 見 英 一 障労連幹事（東京都本部）

○第3分科会 情報（聴覚障害）

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明
2 F 「花明」

<担 当>

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

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明
2 F 「花明」

<担 当>

本 間 英 樹 障労連幹事（北海道本部）他

17：30 総会分科会終了予定

18：30～20：30

夕食交流会

進 行 役 藤 吉 忍

障労連副代表幹事（広島県本部）

山 口 健 太

障労連幹事（秋田県本部）

あいさつ 相 星 勝 利

障労連代表幹事（大阪府本部）

乾 杯

～参加地連あいさつ～

乾 杯

<第2日目>12月2日(土)全体集会

会 場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明
2F「花明」

10:00 総会全体会開会

司 会

甲 斐 安 孝 障労連幹事(宮崎県本部)

代表幹事あいさつ

相 星 勝 利 障労連代表幹事(大阪府本部)

本部あいさつ

山 崎 幸 治 自治労本部副委員長

佐 藤 剛 士 自治労社会福祉評議会議長

来賓あいさつ

山 脇 義 光 日本労働組合総連合会

労働法制局長

梶 原 貴 日本教職員組合

中央執行副委員長

白 井 誠一郎 DPI日本会議 事務局次長

議 長 選 出

基 調 報 告

藤 吉 忍 障 労 連 副 代 表 幹 事

(広 島 県 本 部)

質 疑 討 論 ・ 基 調 承 認

11 : 30 ~ < 休 憩 >

11 : 45 ~ 講 演 「 障 害 者 雇 用 の 現 状 と 今 後 の 方 向 性 に つ い て 」

西 澤 栄 晃

厚 生 労 働 省 職 業 安 定 局 障 害 者 雇 用 対 策 課 長

13 : 00 総 会 全 体 会 終 了 予 定

目 次

会議次第	1
＜議 案＞	
基調報告（案）	11
1. はじめに	11
2. 2023年度の特徴的な情勢と運動の経過	
および総括	12
(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大と 障労連運動	12
(2) 障害者雇用の課題	13
(3) 障害者権利法制の確立について	16
(4) 幹事会等の開催状況について	17
3. 障労連全国幹事（役員） （期間：2022年12月～2023年12月）	18
4. 2023年度具体的取り組み経過 （2022年9月～2023年8月）	19
5. 自治労の基本的な考え方と 今後の取り組みについて	21

6.	2024年度活動方針（案）	23
	（1） 障害者雇用の促進	23
	（2） 障害者の採用	23
	（3） 障害者の労働環境	25
	（4） 障害労働者の組織化	26
	（5） 障害者施策の充実	27
	（6） 障労連の機関運営等	28
	（7） 地連および県本部における運動の 具体的な進め方	29
	① 地連における運動の進め方	29
	② 県本部障労連における運動の進め方 <組織強化>	29
	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>	31
7.	障労連全国幹事（役員）<案> （期間：2023年12月～2024年12月）	33
8.	2024年度行動予定 （2023年9月～2024年8月）	34

<講演資料>

「障害者雇用の現状と今後の方向性について」

厚生労働省職業安定局

障害者雇用対策課長 西澤 栄晃 … 39

<分科会資料>

参加者討議レポート …… 77

<資料>

1. 障害者雇用の促進に関する要請書
(総務省) …… 147
2. 障害者雇用の促進に関する要請書
(厚生労働省) …… 151
3. 全国障労連モデル要求書 …… 156
4. れんらくかいニュース
64号 (2023年1月20日) …… 170
65号 (2023年7月12日) …… 176
66号 (2023年10月25日) …… 178

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、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県、佐賀県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の16県本部が障害労働者を組織化しています。

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、16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. 2023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。感染症拡大による新しい生活様式が定着していく中、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機会となりました。

このような中、障害労働者は、業務上指示の取得や職場コミュニケーション等、障害への配慮に欠けた対応により、健常者以上にさまざまな困難・問題に直面しました。コロナ禍の影響による問題を解決していく中で、障害者を含めた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。

また、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た状態となり、昨年の障労

連総会は、分科会のみ限定しました。そのため、全国の仲間の交流などを制限せざるを得ませんでした。一昨年同様、新型コロナウイルス感染状況を踏まえつつ、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、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、仲間の悩みや声を大切にするためにも対面・集合型での総会・交流会の実施に向け取り組まなければなりません。

(2) 障害者雇用の課題

障害者の法定雇用率は、2026年度2.7%に向けて段階的に引き上げられ、国及び地方公共団体等については3.0%（教育委員会は2.9%）となります。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、障害者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かなければなりません。

しかし、2018年に、国・地方自治体において障害者雇用率制度における対象障害者の不適切計上が明らかになり、2019年の障害者雇用促進法改正では、障害者雇用の一層の促進とともに、再発防止策として、国・地方自治体の障害者の雇用状況の的確な把握に加え、国・地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないとされました。

この改正により、国・地方自治体に対し、「計画期間」・「取り組みによる達成目標」・「取り組みの内容と実施時期」を定めた障害者活躍推進計画の作成・公表等が義務付けられ、2023年4月からは、雇用の質の向上を目的とした2022年の障害者雇用促進法の改正に伴い、国・地方自治体の障害者の活躍推進に関する取り組みをより一層進め、雇用の質の向上を図るため、障害者活躍推進計画の作成指針に、以下の項目を加える見直しが行われています。

- ① 障害者である職員の定着に関する目標（定着率等）を設定すること、特に定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たっては就労支援機関等を活用することが必要であること

- ② 配置後において、多様な業務を経験できるような配置を検討していくことが重要であること
- ③ 本人の希望に応じた短時間労働による就業も重要であり、短時間勤務から始めて勤務時間を段階的に延長していくことが望ましいこと
- ④ 人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえることが重要であること

2021年4月現在、8割の自治体において障害者活躍推進計画が作成・公表されていますが、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。自治体に対し、指針の見直しを踏まえるとともに、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・実行を求めていく必要があります。また、障害者雇用形態についても、会計年度任用職員（非常勤）での募集が増えており、正規雇用としての障害者採用についても、引き続き求めていかなければならない課題となっています。所得補償・生活保障の観点から考えると、正規職員での採用が基本であり、各自治体にしっかりとした採用方針、そして働き続ける環境整備などを求めていかなければなりません。

(3) 障害者権利法制の確立について

前述のとおり、2023年4月から改正障害者雇用促進法、2024年4月からは改正障害者差別解消法が施行され、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、障労連幹事が中心となり、2023年9月29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. 2023 年度具体的取り組み経過（2022 年 9 月～2023 年 8 月）」を参照して下さい。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、今後は「対面」を基本にしながら、会議を充実させるべく、コロナ禍以降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：2022年12月～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）

幹 事 本 間 英 樹（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 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）

4. 2023年度具体的取り組み経過 (2022年9月～2023年8月)

●2022年

- | | |
|--------|---------------------|
| 9月10日 | 2023年度第1回幹事会 |
| 10月16日 | 熊本県本部障労連幹事会 |
| | (以下11回幹事会開催) |
| 11月11日 | 対政府要請行動(厚生労働省・総務省) |
| 12日 | 神奈川県本部障労連組合員親睦会 |
| 13日 | 第1回常任幹事会 |
| 27日 | 福岡県本部障労連定期総会 |
| 12月2日 | 第2回幹事会 |
| 2～3日 | 第41回障害労働者全国連絡会総会分科会 |
| 11日 | 第1回全国幹事会 |
| 11日 | 鹿児島県本部社会福祉評議会3役会議 |
| | (含障労連) |

●2023年

- | | |
|-----|-------------------|
| 1月 | 北海道本部第1回幹事会 |
| 15日 | 熊本県本部障労連定期総会 |
| 28日 | 2023神奈川県本部障労連定期総会 |

2月11日	第14回広島県本部障害労働者連絡会総会
3月25日	福岡県本部障労連部会
	(以下3回部会開催)
4月15日	第2回常任幹事会
22日	第3回幹事会
5月	北海道本部第2回幹事会
20日	第2回全国幹事会
20日	鹿児島県本部社会福祉評議会3役会議
	(含障労連)
25日	宮崎県本部障労連幹事会
7月22日	北海道本部第3回幹事会
8月11日	沖縄県本部障労連総会/学習会
19日	2024年度社会福祉評議会総会
19日	鹿児島県本部2024年度社会福祉評議会総会
	(含障労連)
19日	佐賀県本部2024年度社会福祉評議会総会
	(含障労連)
25~26日	北海道議事堂バリアフリーチェック 兼幹事会

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。

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。

そして、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D P I 日本会議をはじめとする関係団体との連携と当事者組織である障害労働者全国連絡会（障労連）および障害者施策に関わる現場の声に基づき、以下の通り取り組みます。

- ① 障害者権利条約批准後の障害者施策の検証について意見反映に努めます。

2011年に改正（2012年施行）された障害者基本法については、以降、改正が行われていません。現行の基本法そのものについては、多くの議論の余地を残しており、見直しに際しては、私たちの意見を反映させなければなりません。なぜなら、基本法こそが、差別解消法や雇用促進法の根拠であり、その見直しがなければ、これらの法律も見直されないからです。

- ② 障害者差別解消法に基づき策定された、「差別禁止指針」と「合理的配慮指針」および改正障害者雇用促進法に基づき策定された「合理的配慮事例集」を活用し、各法の実効性を高めるために取り組みます。
- ③ 障害労働者全国連絡会（障労連）の運動を強化し、障害者雇用の促進と継続雇用の確保にむけて取り組みます。
- また、県本部・単組における障害当事者組織の設置を促進します。

6. 2024 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、法改正による見直しを加えられ、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めます。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、自治体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。
- ⑥ 「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、とりわけ自治体に対し「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踏まえ、障害を理由に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求めます。

(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 障害者の就業場所となる施設・設備や業務の提供等を

行う事業（いわゆる障害者雇用ビジネス）について、障害者雇用促進法の改正趣旨である「障害者の職業能力の開発及び向上」を踏まえた適正なものとするに加え、単に雇用率達成のみを目的とした利用とならないよう、実施事業者および利用企業に対し必要な指導を行うよう自治体に求めます。

- ③ 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。
- 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 2024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。また、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。
- ③ 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。
- ④ 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）＜案＞

（期間：2023年12月～2024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）

幹 事 本 間 英 樹（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 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 古 塘 裕 二（九州地連 熊本県本部）

8. 2024年度行動予定 (2023年9月～2024年8月)

●2023年

- 9月2日 北海道本部社会福祉評議会総会
第4回幹事会
- 16日 福岡県本部障労連部会（以下3回部会開催）
- 23日 福岡県本部障労連定期総会及び幹事会
- 29～30日 2024年度第1回幹事会
対政府要請行動（厚生労働省）
対政府要請行動（総務省）
- 10月14日 秋田県本部社会福祉評議会第3回役員会
- 11月11日 北海道本部障労連総会
- 11日 神奈川県本部障労連組合員親睦会
- 12月1～2日 第2回幹事会
第42回障害労働者全国連絡会総会・分科会
- 9日 第1回常任幹事会
- 16日 秋田県本部社会福祉評議会総会

●2024年

- 1月 北海道本部第1回幹事会
- 20日 全国幹事会

27～28日 2024年度九州地連介護・福祉集会

(第6 障労連分科会開催)

2月3日 2024神奈川県本部障労連定期総会

11日 第15回広島県本部障害労働者連絡会総会

4月 第3回幹事会

7月 第2回常任幹事会

8月 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
ています。

講演資料

障害者雇用の現状と今後の方向性について

2023. 12

- 障害者雇用の現状
- 障害者雇用の今後の方向性



1

- 障害者雇用の現状
- 障害者雇用の今後の方向性



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約1,160万人^(※1)中、18歳～64歳の在宅者数約480万人^(※2)

(内訳:身体436.0万人、知的109.4万人、精神614.8万人)

(内訳:身体101.3万人、知的58.0万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 30.2% 就労系障害福祉サービスの利用が約 33.0%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和3年は約2.1万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 8.0万人
 - ・就労継続支援B型 約30.5万人
- (令和4年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15 1.0
2,460人/ H18 1.9倍
3,293人/ H21 2.6倍
4,403人/ H22 3.4倍
5,675人/ H23 4.4倍
7,717人/ H24 6.0倍
10,001人/ H25 7.8倍
10,920人/ H26 8.5倍
11,928人/ H27 9.3倍
13,517人/ H28 10.5倍
14,845人/ H29 11.5倍
19,963人/ H30 15.5倍
21,919人/ R1 17.0倍
18,599人/ R2 14.4倍

21,380人/ R3 16.6倍

就職

企業等

雇用者数

約61.4万人
(令和4年6月1日)

※43.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

96,180件
※A型:21,554件
(令和3年度)

12,693人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,999人)

736人/年

特別支援学校

卒業生21,191人(令和4年3月卒)

就職 6,390人/年

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

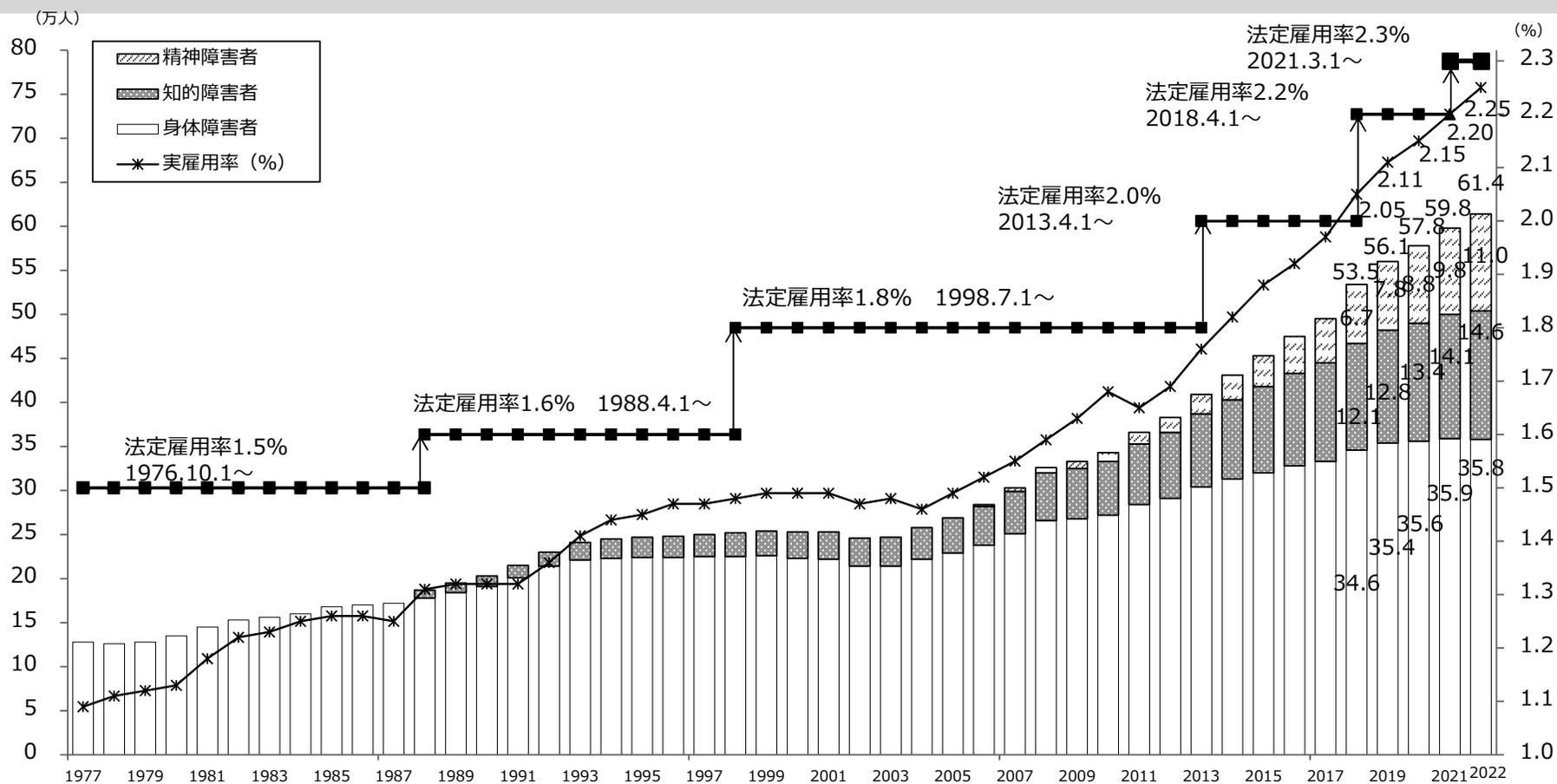
障害者雇用の状況

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 61.4万人 (身体障害者35.8万人、知的障害者14.6万人、精神障害者11.0万人)

実雇用率 2.25% 法定雇用率達成企業割合 **48.3%**

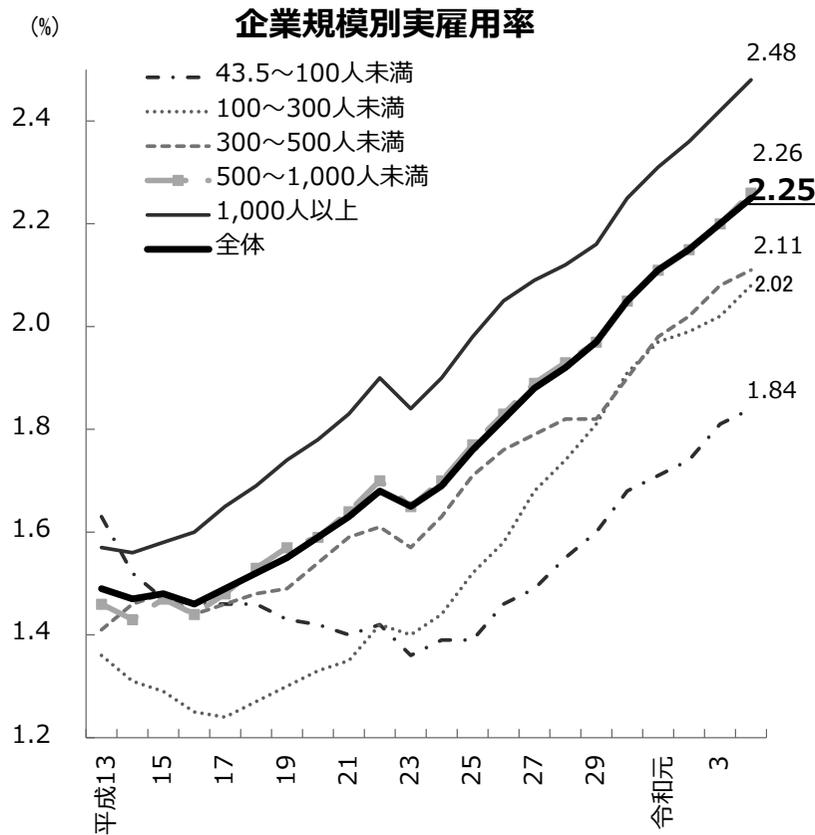
○ **雇用者数は19年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

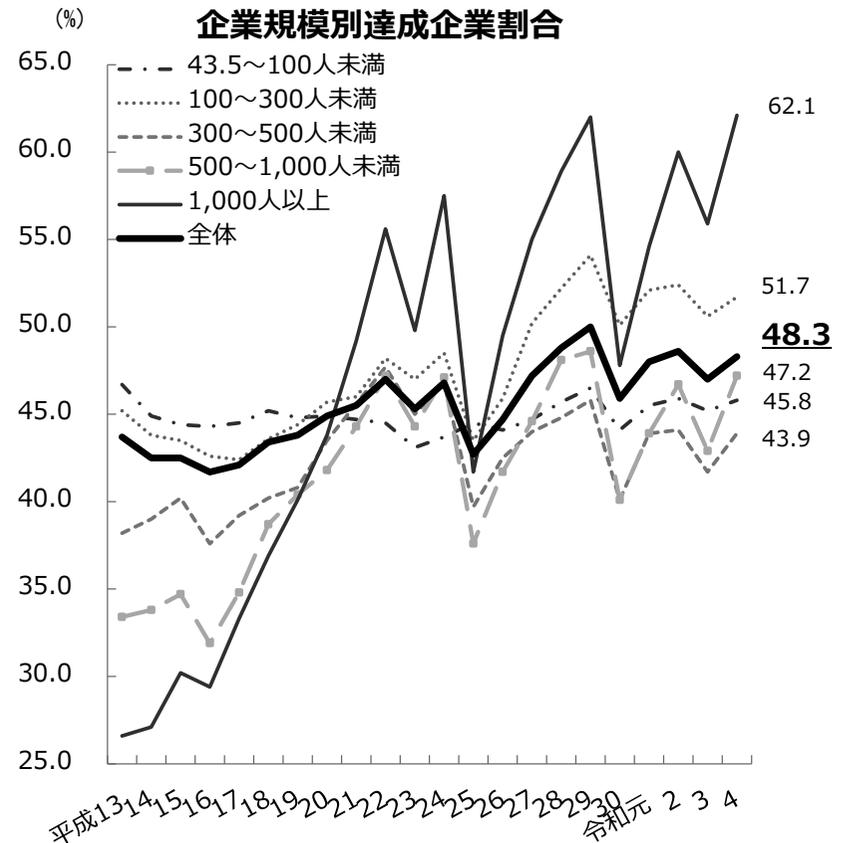
企業規模別の状況

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の実雇用率が遅れている。



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和3年からは43.5~100人未満

出典：障害者雇用状況報告



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和3年からは43.5~100人未満

公的機関の障害者雇用状況(平成30年6月1日現在)

		法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国		2.5	1.22(1.17)	18.6 (8/43機関) (18.6 (8/43機関))
	厚生労働省	//	2.89	—
都道府県	知事部局	2.5	2.47(2.42)	51.1 (24/47機関) (59.6 (28/47機関))
	その他の機関		2.32(2.16)	65.8 (75/114機関) (72.1 (80/111機関))
市町村		2.5	2.38(2.29)	69.6 (1,718/2,470機関) (77.7 (1,838/2,367機関))
教育委員会	都道府県	2.4	1.87(1.82)	10.6 (5/47機関) (31.9 (15/47機関))
	市町村		2.10(2.02)	64.2 (34/53機関) (75.0 (51/68機関))

注: ()は平成29年6月1日現在(再点検後(国の機関は平成30年8月28日公表,同年10月22日訂正、地方公共団体は平成30年10月22日公表,同年12月25日補正))の障害者の任免状況にかかる数字

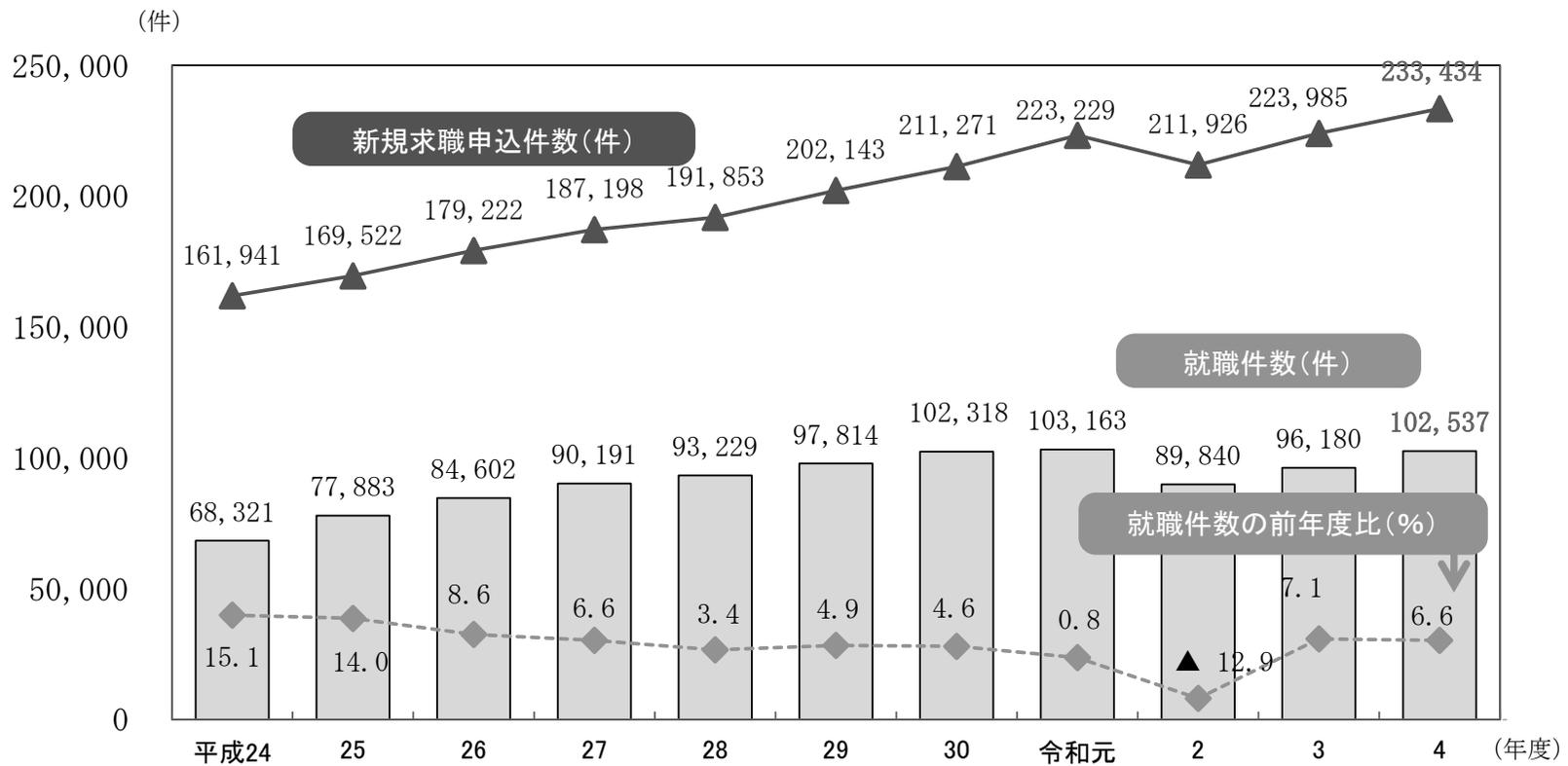
公的機関の障害者雇用状況(令和4年6月1日現在)

	法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国	2.6	2.85(2.83)	100.0(44/44機関) (100.0(46/46機関))
厚生労働省	//	2.99(2.91)	—
都道府県 知事部局	2.6	2.86(2.82)	97.9(46/47機関) (91.5(43/47機関))
その他の機関		2.87(2.75)	91.5(107/117機関) (88.5(100/113機関))
市町村	2.6	2.57(2.51)	75.0(1,846/2,462機関) (71.2(1,763/2,477機関))
教育委員会 都道府県	2.5	2.26(2.21)	55.3(26/47機関) (48.9(23/47機関))
市町村		2.33(2.23)	66.7(32/48機関) (51.9(27/52機関))

注: ()は令和3年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる数字

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

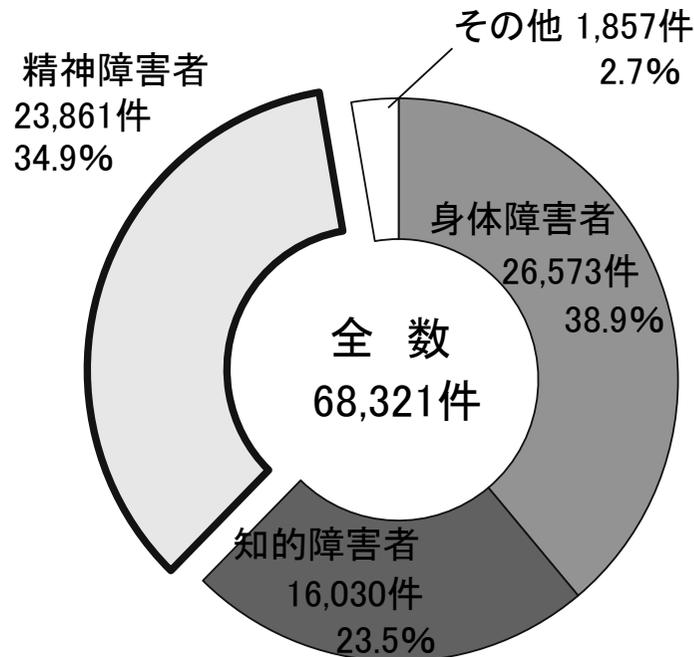
○ 令和4(2022)年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は233,434件、就職件数は102,537件となり、いずれも前年度を上回った。



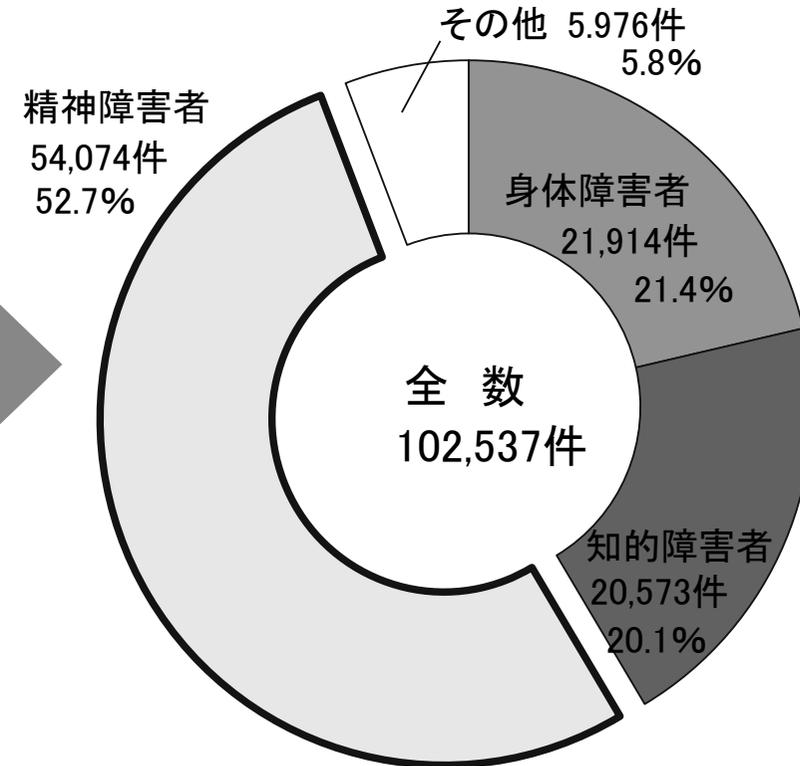
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成24年度



令和4年度



2

- 障害者雇用の現状
- 障害者雇用の今後の方向性

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小児慢性DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。等

このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び6②の一部は令和5年10月1日）

短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間で働ける者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。

※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置内容）

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

精神障害者の算定特例の延長について

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

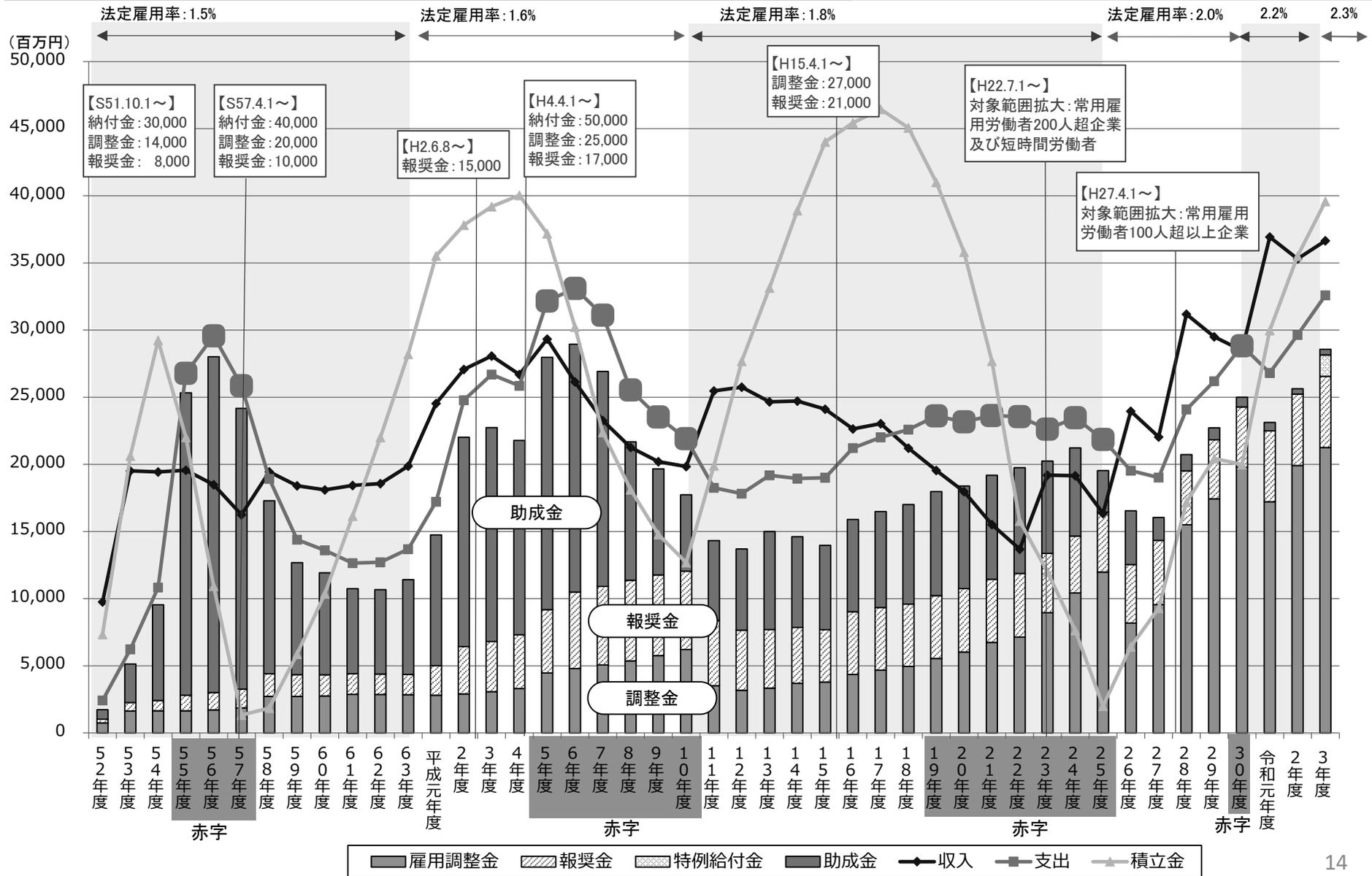
1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。
 - ※ 今回の改正により、雇入れ等からの期間に関わらず、当分の間一人とカウントすることとなる。

2. 算定特例の期間について

- この算定特例を、当分の間、継続する。
- 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、この特例の取扱いについて、あわせて検討する。

障害者雇用納付金財政の推移



障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化（令和6年4月施行）

現状・課題

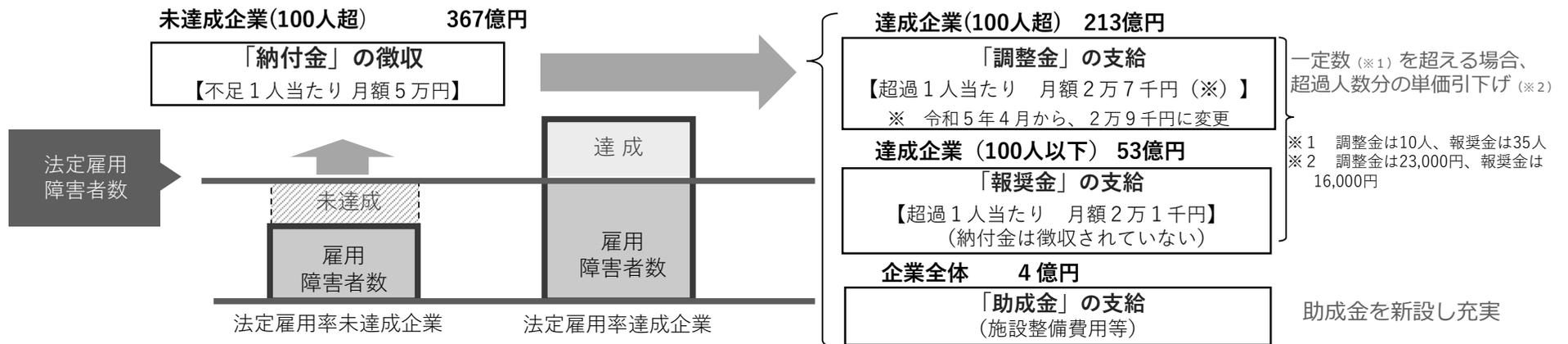
- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

＜納付金制度の概要＞ ※ 額は令和3年度の制度・主な実績

調整金等の支給方法（赤字が措置内容）



※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
 - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

- 令和6年度からの障害者雇用調整金や報奨金の支給調整の方法について、以下のとおりとする。
 - ※ 令和6年度の実績に基づく令和7年度の支給から反映

1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が**10人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**23,000円**（本来の額から6,000円を調整）とする。

2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支給対象人数が**35人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**16,000円**（本来の額から5,000円を調整）とする。

■ 設定の考え方について

障害者雇用納付金財政の安定的な運営を前提として、障害者雇用の質の向上に重点をおいて障害者雇用を推進していくため、一般に障害者の雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減していく傾向にあることなど障害者雇用に要する費用の実態に基づき、一定数を超えて障害者を雇用する部分への支給調整によって生じる財源など納付金財政全体で必要な額を確保し、助成金の充実を図り、事業主支援を強化する。

■ 分科会の意見書のとりまとめ時（令和4年6月17日）からの状況の変化等について

- ・ 必要な助成金の拡充を行い、事業主への支援を強化していくという考え方に変更はないが、直近の障害者雇用やそれに要する費用の実態、納付金財政の状況のほか、雇用率の引上げ等も加味した財政状況の見込み、事業主の指摘等を精査し、改めて調整金等の調整額を設定したもの。
- ・ なお、報奨金については、一定の数以上を雇用している場合に支給しないという取扱いについて、事業運営上極めて厳しいという指摘や、一定の数以上雇用することに関する否定的な情報発信につながる可能性があるとの指摘があったことも踏まえ、調整金と概ね同様の調整割合としたもの。

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 令和6年度から、納付金助成金の充実を図ることとしているが、これまでの障害者雇用分科会における議論を踏まえるとともに、特に指摘のあった分かりやすさにも考慮し、下記の考え方で、全体を次ページ以降のとおり見直す。

基本的な考え方

- 分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、納付金助成金について、
 - ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のほか、
 - ・ 加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続のための支援を新たに行うとともに、
 - ・ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充等を行う。

- その際、以下の観点に留意し、全体を見直すこととする。
 - ・ 事業主が目的に応じ助成金を適切に活用できるよう、分かりやすさ等も考慮し、助成金やそのメニューの拡充、整理を行う。
 - ・ なお、新たに加齢に伴う課題に対する支援を行うに当たっては、可能な限り切れ目のない支援を行うこと、また分かりやすい制度設計とすることが重要であるため、既存の助成金の枠組みを活用し、その中で継続して支援を行うことができるようにする。

障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 令和5年度以降の障害者雇用率 ※段階的引上げを予定(①:令和5年度中、②:令和6年4月から令和8年6月まで)

<民間企業>

民間企業 = 2.7%(①2.3%②2.5%)

特殊法人等 = 3.0%(①2.6%②2.8%)

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 3.0%(①2.6%②2.8%)

都道府県等の教育委員会 = 2.9%(①2.5%②2.7%)

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

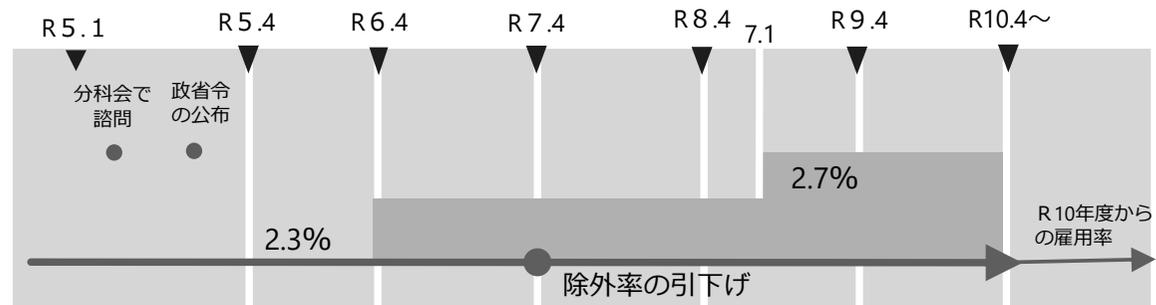
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%（現行2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 現行：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

令和5年度の障害者雇用率の見直しに係る答申

○ 障害者雇用率の見直しに係る答申（令和5年1月18日）

- 1 厚生労働省は、当分科会において昨年6月17日に取りまとめた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」等を踏まえ、障害者雇用率制度について、次期の障害者雇用率の設定や今後の制度改正に向けて、早期に検討を開始すべきである。
- 2 上記の意見を厚生労働省が最大限尊重することを前提に、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。
ただし、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱」第三の二の経過措置を「令和八年六月三十日」に修正すべきである。

雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

第五条 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つて、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努めなければならない。

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

第五条 全て事業主は、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つて、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並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 抄（令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

※ 参議院厚生労働委員会の附帯決議にも同内容が盛り込まれている。

いわゆる障害者雇用ビジネス^(※)に係る実態把握の取組について

実態把握の概要

- 令和4年1月以降、労働局において、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握を行うとともに、以下のとおり、障害者雇用ビジネス実施事業者等への必要な助言・支援を実施
 - 業務内容・業務量、雇用期間・労働時間等の労働条件、雇用管理の状況（勤怠管理・業務指示の流れ等）等を把握
 - 必要に応じ、労働局関係部局や関係機関と連携し、就業場所や利用企業を訪問。不適切な事案については改善指導を実施
 - 利用企業や障害者雇用ビジネス実施事業者に対し、障害者雇用促進法の基本理念や事業主の責務についての理解を促進
 - 障害者の能力に応じた業務の選定等について、利用企業等への支援を必要に応じ実施
- ➡ 労働局における実態把握調査を継続実施し、利用企業に対する必要な助言・支援を行っていく

把握状況（令和5年3月末時点）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者23法人が運営する、就業場所125カ所を把握（うち45カ所について訪問）
- 当該就業場所の利用企業は、延べ1,000社以上。そのうち251社の社名を把握し、42社について訪問

【把握状況の概要】

障害者雇用ビジネス事業者数	23事業者 ^(※1)
就業場所数	125カ所 ^(※2)
うち農園	91カ所
うちサテライトオフィス	32カ所
利用企業数	1,081社以上 ^(※3)
うち社名を把握した企業数	253社 ^(※4)
就業障害者数	6,568人以上 ^(※5)

(※1) 把握する限り、就業場所数が最も多い障害者雇用ビジネス実施事業者では37カ所を運営
また、利用企業が最も多い障害者雇用ビジネス実施事業者では512社が利用

(※2) 労働局による聴取または障害者雇用ビジネス実施事業者HP等で把握した就業場所数
このうち労働局等の訪問による実態把握を実施したのはうち45カ所

(※3) 把握した就業場所ごとの利用企業数を合計した延べ数
(同一企業が複数の就業場所を利用する場合は重複計上
一部、利用企業数を把握できていない就業場所もあるため 1,081社以上と表記)
最も多い就業場所では29社が利用

(※4) 複数の障害者雇用ビジネス実施事業者を利用する企業が2社あり、利用企業数としては
重複計上。このうち42社については、労働局等の事業所訪問による実態把握を実施

(※5) 労働局による聴取または障害者雇用ビジネス実施事業者HP等により把握した就業者数
(HP上に「〇〇人以上」と掲載されているものが多いほか、把握できないものもある
ため、6,568人以上と表記)

※ 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業
なお、実態把握の取組は、業務の提供等の実施が無いものも含め広く対象としている

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント①

把握した事例（利用のきっかけ・目的）

- 雇用率達成指導中に利用を決定している。
- ビジネス利用決定時点では成果物（野菜・ハーブティー等）の活用方針を決めていない。
- 成果物による収益はほとんど見込まれない。
- 成果物を社員への配付など福利厚生の一環として利用している。
- 成果物を子ども食堂へ寄付することや、他企業への就職を目的とする研修などを業務として行わせるなど、業務そのものを社会貢献と位置づけている。

懸念される課題等

- 単に雇用率達成のみを目的とした利用となっていないかが懸念
- 経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会を与えていると言えるか。

望ましい取組のポイント（障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進）

- 障害のある方も組織の一員として、希望や適性に応じた仕事でその持てる能力を発揮し自社の事業活動に参画し、組織に貢献することができるよう、障害者雇用に関する方針やその実現のための取組を検討することが重要
- 必要な合理的配慮を行いながら障害者が能力を発揮して活躍している企業においては、以下のようなメリットを実感している事例も見られる。
 - 障害者の特性を踏まえ、業務を選定、マッチングすることを通じて戦力化するノウハウを他の全ての従業員の能力を引き出すことに生かすことができ、経営改善に貢献
 - 障害者雇用への取組をきっかけに社内全体のコミュニケーションが活発化し、組織内の心理的安全性が向上し組織環境が改善、さらに顧客サービスの質も向上
 - 障害者が働きやすいように職場環境の見直し（部品の配置場所の整理など）を行ったことで他の従業員も作業しやすくなり、企業全体の労働生産性が向上
 - 既存の業務を細分化し、その中から障害者の特性に合った業務を選定して任せることで、他の従業員もさらに効率的に業務に取り組むことができ、それぞれが能力を最大限に発揮して企業全体の生産性が向上
 - 障害者自らが商品開発に参画することで、ヒット商品が生まれるなど事業拡大に貢献

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント②

把握した事例（業務内容）

- 障害者は障害者雇用ビジネス実施事業者が選定した業務に携わる場合が多く、その業務内容としては、野菜の栽培、ハーブの栽培・加工等がある。
- これに加え、障害者雇用ビジネス実施事業者が委託する軽作業、障害者雇用ビジネス実施事業者が実施する研修の受講等の業務もある。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者の提供する場所やサービスに基づいて業務が決定され、利用企業は業務の切り出しや創出に係る検討を行う必要がない。

懸念される課題等

- 障害者の業務内容について、利用企業が主体的に選定・創出していない場合、
 - ・ 障害者が能力を発揮しやりがいを持って働けるような業務とならないことが懸念
 - ・ 採用後の社内での職域拡大等の機会が少ないことが懸念

望ましい取組のポイント（障害者の職務の選定・創出）

- 障害者の雇入れ等にあたっては、自社の事業活動において、障害者が持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような業務を選定・創出することが望ましい。
- 事業収益の向上やコスト削減等に直接資する事業活動に参画することにより、障害者が「無くてはならない存在」となり、障害者本人も一層組織への帰属意識や意欲をもって、働きがいを感じながら働いている事例が多く見られる。
- 社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、障害者が行う業務を選定・創出することが望ましい。
 - 業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがちな業務」、等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られる。
 - 危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性もあるため、「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物
 - 人事担当部門のみならず、部署横断的に従業員が幅広く検討に参画することが効果的である。
- 採用後も、障害者の能力をより有効に発揮し活躍できるようにする観点から、各人の職務遂行状況や習熟状況等を評価し、継続的に職域開発、業務の遂行方法や分担の見直しなどを実施することが重要

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント③

把握した事例（募集・採用）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が自らの実習を通じて障害者の選定等（3人をグループとして選定する事例も）を行い、紹介する。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者から紹介された障害者が採用基準に合わない場合でも、採用を断れないとする利用企業の声もあった。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が職業紹介を行わないため、障害者の募集についてハローワーク等を利用している。その際、障害者雇用ビジネス実施事業者が求人提出の際の同行や、応募書類の受付等の事務の代行を行っている事例も見られた。

懸念される課題等

- 求人内容の検討や採用選考に当たって、利用企業が主体的に対応していない場合、障害者の適性や必要な配慮に関する確認等が十分に行われないことが懸念

望ましい取組のポイント（募集・採用）

- 「障害者の能力を正當に評価した適当な雇用の場」となるよう、選定・創出した業務に求められる知識・スキルと、障害者の能力や特性、必要な合理的な配慮について明確化し、募集・採用を実施することが重要
- 選定・創出した業務について、その遂行に必要な能力等を整理し、求人内容を決めることが必要。応募者の能力や必要な合理的配慮を踏まえ、職務内容や就業時間等について調整する余地がある場合には、求人内容に明示しておくことでマッチングに効果的
- 求職者が応募前に職務内容や職場環境について理解できるよう、また企業としても求職者の職務への適性や必要な合理的配慮について把握できるよう、企業は職場見学の実施や職場実習を主体的に実施することが望ましい。

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント④

把握した事例（労働者の配置・業務量）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が1区画あたりの障害者の配置人数や管理者の配置について条件を付している（障害者3人に対し管理者1人など）。
- 労働局による事業所訪問時の状況から、業務量が適切か疑問のある例もあり（ただし、障害者雇用ビジネス実施事業者からは「障害者の能力に照らして十分な業務量」と説明）
- 仕事量が少なく休憩時間が多いと述べる障害者もいたとの情報あり
- 障害者に負担をかけないよう販売を前提とした生産は勧めないとする障害者雇用ビジネス実施事業者もあり

懸念される課題等

- 障害者の業務が限定されており、障害者各人の能力や適性を踏まえた配置や業務量となっているか。
- 採用後も能力を踏まえた配置転換等の機会が少ないのではないか。

望ましい取組のポイント（労働者の配置・業務量）

- 採用後も、障害者が自社の事業活動において、持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような配置に配慮するとともに、業務量の確保に向けて継続的に業務の選定・創出することが重要
- 障害者が行う業務の選定・創出に当たっては、社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、行うことが望ましい。
 - 業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがちな業務」、等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られること
 - 危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性もあるため、「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物
 - 人事担当部門のみならず、部署横断的に従業員が幅広く検討に参画することが効果的であること【P3再掲】

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑤

把握した事例（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業からの在籍型出向により障害者を受け入れているケースがある。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、1年ごとに同一就業場所にある他の利用企業の障害者と入れ替えることで、無期雇用転換ルール適用を回避できる旨の説明資料を配布しているケースがある。
- 労働条件について、障害者雇用ビジネス実施事業者が同一就業場所にある他の利用企業と賃金格差が生じないように等の助言・推奨を行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が運営する就業場所の営業日や送迎バス運行時間に合わせることを前提に、利用企業が労働時間を決定している。

懸念される課題等

- 雇用主が主体的に労働条件を決定しているか。
- 在籍型出向が、雇用率達成のみを目的とした形式的な雇用のために活用されてしまう可能性があるのではないか。
- 無期雇用転換ルールの回避策として活用されている可能性があるのではないか。

望ましい取組のポイント（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 雇用形態や雇用期間については、障害のない労働者と同様に、労働者が従事する事業や職務の継続性を踏まえて適切に判断することが必要
- 雇用する障害者を在籍型出向により他社に出向させる場合には、将来自社内で従事すべき業務に必要な能力の開発等の目的及び当該目的に沿った出向期間等を明確にすることが必要
- 無期転換ルール適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは合理的な理由を欠くものとして無効とされる場合があることに留意
- 農園やサテライトオフィスなど、本社から離れた場所を障害者の就業場所とする場合には、最低賃金の取り扱いに注意が必要
 - 地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用
 - 例えば、サテライトオフィス等（小規模で組織的関連ないし事務能力を勘案して独立した事業場に該当しない場合）は、地域別最低賃金は、サテライトオフィスを所管する直近上位の支社・営業所、または本社などの所在地の地域別最低賃金が適用されることに留意

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑥

把握した事例（勤怠管理・業務指示・障害特性に配慮した措置等）

- 利用企業が雇用する管理者を配置しておらず、メールやオンラインで利用企業が勤怠管理や業務指示等を行っている。又は、障害者雇用ビジネス実施事業者が指示の伝達を受託し実施している。
- 利用企業の雇用する管理者が障害者の勤怠状況等の確認・本社への報告や障害者への業務指示・指導を実施している。
 - ・ 管理者が休暇等で不在の場合に、全員休暇とするか、又は障害者雇用ビジネス実施事業者が伝達している。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業からの在籍型出向による障害者を受け入れ、自ら業務指示を行っている。
- 業務遂行に必要な機材・材料等について、障害者雇用ビジネス実施事業者による貸与（リース）・販売・購入斡旋が行われている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、障害者の集合場所への送迎・健康チェックなどを行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業に対して、本社等の担当者の定期的な訪問を求めている（必須ではない）。
- 定期的に就業場所を訪問する利用企業もあれば、訪問を行っていない利用企業もある。

懸念される課題等

- 雇用主が自らの雇用管理に十分な責任を持つとともに、必要な配慮事項について把握、対応が行われているか懸念
- 個々の障害特性に応じて配慮が必要な事項について、雇用主が主体的に把握や対応を十分に実施しているか。

望ましい取組のポイント（勤怠管理・業務管理）

- 自らの事業活動において労働者を使用する雇用主として、障害者の勤務状況の把握、業務の遂行に関する指示・指導・支援等の業務管理を主体的に行うことが必要
- 特に本社から離れた就業場所等においては、利用企業などが雇用主としての雇用管理責任を十分果たすため、業務管理体制の確保や個々人の特性等を踏まえた支援担当者の配置等に特に留意すること、業務の予定・目標・遂行実績等を管理するための日報作成などの工夫を行うことも必要

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑦

把握した事例（職業能力の開発・向上）

- 農園から利用企業本社の人事担当に異動したケースもある。
- 「将来的には自社内への配置転換を検討したい」と述べる利用企業があった。

懸念される課題等

- 能力開発・向上の取組が行われる例も出てきており、今後、こうした好事例についての横展開が期待される。

望ましい取組のポイント（評価・処遇）

- 企業における人材確保・育成の観点から、雇用後においても障害者本人の希望等を踏まえた計画的かつ必要な職業能力開発・向上の機会の提供が重要
- 能力開発・向上の取組と併せて人事評価制度や報酬、昇格などの処遇制度の構築も重要。またそれらの制度について広く周知し、一人ひとりが目標を持ち、やりがいや意欲をもって働き続けることができることが望ましい。
- その上で、定期的な面談等を通じ、障害者個々人の職業能力や職務遂行の状況、体調、モチベーション、必要な合理的配慮等について把握し、アセスメント結果を障害者本人とも共有することが必要。こうした継続的なモニタリングが障害のある方々の職業人生全般においても必要不可欠であることに留意
- 評価結果に基づき、各人の能力や適性を最大限に生かすことのできるよう、その後のキャリア形成にも配慮しつつ、業務分担や配置、提供する合理的配慮の内容についてその都度見直し、必要な措置や能力開発・向上の取組を行うとともに、報酬や等級等の処遇に反映させていくことが望ましい。

地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査結果のポイント

- 調査対象：都道府県、指定都市、各市区町村の首長部局
(47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 調査対象職員：常勤職員・会計年度任用職員（別枠採用部分は、「常勤職員」のみ）
- 調査時点：令和4年3月31日時点（別枠採用部分は、「令和3年度」時点）

<障害者が活躍しやすい職場づくりの推進>

- 都道府県及び指定都市においては、どの項目についても、7割以上の団体で取り組んでいるが、市区町村においては、取組を行っている団体が3割程度にとどまっている項目も見られる。
- 障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」は、都道府県及び指定都市ではほぼ全ての団体で選任されている（予定を含む。）一方、市区町村では「障害者雇用推進者」が約1割、「障害者職業生活相談員」が約3割の団体で選任されていない。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
障害者雇用促進法第78条第1項に定める「障害者雇用推進者」の選任	47 (47)	100.0 (100.0)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,551 (1,515)	90.1 (88.0)	1,618 (1,582)	90.5 (88.5)
障害者雇用促進法第79条第1項に定める「障害者職業生活相談員」の選任（注1）	45 (46)	95.7 (97.9)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,183 (1,246)	68.7 (72.4)	1,248 (1,312)	69.8 (73.4)
障害者雇用推進チームの設置などによる組織内の推進体制の整備（注2）	43 (41)	91.5 (87.2)	14 (12)	70.0 (60.0)	808 (820)	46.9 (47.6)	865 (873)	48.4 (48.8)
人事担当者や、障害者と共に働く同僚・上司の理解促進の取組（研修、セミナーの実施など）（注2）	47 (46)	100.0 (97.9)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,020 (1,025)	59.3 (59.6)	1,087 (1,091)	60.8 (61.0)
障害者である職員向けの相談体制の整備（注2）	44 (43)	93.6 (91.5)	15 (15)	75.0 (75.0)	1,079 (1,123)	62.7 (65.3)	1,138 (1,181)	63.6 (66.1)
採用後における職場適応を円滑に進めるための障害者のサポートをする支援者の配置・委嘱	39 (33)	83.0 (70.2)	16 (16)	80.0 (80.0)	722 (705)	42.0 (41.0)	777 (754)	43.5 (42.2)
作業環境を整えるための機器の導入・設備等	44 (42)	93.6 (89.4)	19 (19)	95.0 (95.0)	594 (576)	34.5 (33.5)	657 (637)	36.7 (35.6)

※「選任済」、「選任予定」、「整備済」、「整備予定」、「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

（注1）「障害者職業生活相談員」は、障害者雇用促進法第79条第1項及び障害者雇用促進法施行規則第38条第1項により、5人以上の障害者が勤務する事業所において選任しなければならないこととされている。そのため、今回の調査において「選任義務がない団体」は、「選任済」または「選任予定」には含まれないものとして整理しているため、減少している。

（注2）今回の調査において整備予定時期及び導入予定時期について具体的に検討していない団体は、「整備予定」及び「導入予定」には含まれないものとして整理しているため、減少している。

<別枠による採用の実施状況>

- 別枠による採用は、全体で4割以上の団体で実施されている。団体区分別にみると、都道府県及び指定都市は全団体で実施されており、市区町村は703団体（40.8%）で実施されている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	47 (47)	100.0 (100.0)	20 (20)	100.0 (100.0)	703 (699)	40.8 (40.6)	770 (766)	43.0 (42.8)
実施していない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	1,018 (1,023)	59.1 (59.4)	1,018 (1,023)	56.9 (57.2)

※ 昨年度調査は、市区町村に特別区人事委員会を含む。

<「採用時」における合理的配慮について>

- 「採用時」における合理的配慮については、全体で約4割程度の団体で実施している。団体区分別にみると、都道府県及び指定都市はほぼ全ての団体で実施されており、市区町村は626団体（36.4%）で実施されている。
- 具体的な実施内容は多い順に「座席位置や試験会場等の配慮」（31.9%）、「書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮」（18.2%）、「ルーベ、拡大読書器、補聴器等の補装具の使用」（14.3%）となっている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
いずれかは実施している（※下記項目は複数選択可）	47 (47)	100.0 (100.0)	19 (20)	95.0 (100.0)	626 (528)	36.4 (30.7)	692 (595)	38.7 (33.3)
点字による試験やパソコンによる音声読み上げ	36 (42)	76.6 (89.4)	15 (16)	75.0 (80.0)	113 (118)	6.6 (6.9)	164 (176)	9.2 (9.8)
試験時間の延長	30 (39)	63.8 (83.0)	14 (14)	70.0 (70.0)	94 (107)	5.5 (6.2)	138 (160)	7.7 (8.9)
拡大文字による試験	38 (43)	80.9 (91.5)	18 (18)	90.0 (90.0)	113 (141)	6.6 (8.2)	169 (202)	9.5 (11.3)
パソコンによる回答	35 (37)	74.5 (78.7)	15 (18)	75.0 (90.0)	89 (59)	5.2 (3.4)	139 (114)	7.8 (6.4)
書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮	44 (45)	93.6 (95.7)	18 (18)	90.0 (90.0)	263 (241)	15.3 (14.0)	325 (304)	18.2 (17.0)
手話通訳者や要訳筆記者の配置	35 (39)	74.5 (83.0)	14 (16)	70.0 (80.0)	116 (115)	6.7 (6.7)	165 (170)	9.2 (9.5)
ルーベ、拡大読書器、補聴器等の補装具の使用	46 (46)	97.9 (97.9)	18 (18)	90.0 (90.0)	192 (239)	11.2 (13.9)	256 (303)	14.3 (16.9)
座席位置や試験会場等の配慮	45 (47)	95.7 (100.0)	19 (20)	95.0 (100.0)	507 (492)	29.5 (28.6)	571 (559)	31.9 (31.2)
その他	23 (23)	48.9 (48.9)	10 (10)	50.0 (50.0)	108 (108)	6.3 (6.3)	141 (141)	7.9 (7.9)

※ 実施した何らかの採用試験で実施したもの。（申し込みがあれば実施しているものを含む。）

※ 昨年度調査は、市区町村に特別区人事委員会を含む。

<多様な任用形態の確保>

- プレ雇用及びステップアップの枠組みとともに、全体の2割程度の団体で導入（予定を含む。）されている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
プレ雇用 （常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務）	11 (8)	23.4 (17.0)	0 (1)	0.0 (5.0)	388 (370)	22.5 (21.5)	399 (379)	22.3 (21.2)
ステップアップの枠組み（注） （非常勤職員として勤務後選考を経て常勤職員とする）	14 (9)	29.8 (19.1)	1 (1)	5.0 (5.0)	334 (347)	19.4 (20.2)	349 (357)	19.5 (20.0)

※「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

（注）ステップアップの枠組みを経ることなく、別枠による採用を実施する等の理由により、「導入済み」及び「導入予定」の団体数が減少している。

<障害者に対する差別の禁止に係る周知について>

- > 都道府県及び指定都市では、全団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約7割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- > 周知方法としては「イントラネットや社内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

障害者に対する差別の禁止に係る周知状況

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全員に周知（予定を含む。）	45 (42)	95.7 (89.4)	20 (19)	100.0 (95.0)	1,012 (950)	58.8 (55.2)	1,077 (1,011)	60.2 (56.5)
一部に周知（予定を含む。）	2 (5)	4.3 (10.6)	0 (1)	0.0 (5.0)	194 (184)	11.3 (10.7)	196 (190)	11.0 (11)
周知していない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	515 (587)	29.9 (34.1)	515 (587)	28.8 (32.8)

障害者に対する差別の禁止に係る周知方法（複数選択可）

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会議、ミーティングの開催	5 (7)	10.6 (14.9)	2 (1)	10.0 (5.0)	151 (138)	8.8 (8.0)	158 (146)	8.8 (8.2)
研修の実施	30 (26)	63.8 (55.3)	12 (10)	60.0 (50.0)	497 (465)	28.9 (27.0)	539 (501)	30.1 (28.0)
文書や資料の配布（紙媒体）	13 (15)	27.7 (31.9)	4 (5)	20.0 (25.0)	281 (269)	16.3 (15.6)	298 (289)	16.7 (16.2)
イントラネットや社内ネットワーク（電子媒体）	34 (30)	72.3 (63.8)	19 (18)	95.0 (90.0)	702 (676)	40.8 (39.3)	755 (724)	42.2 (40.5)
メール配信	4 (3)	8.5 (6.4)	1 (0)	5.0 (0.0)	51 (45)	3.0 (2.6)	56 (48)	3.1 (2.7)
その他	0 (2)	0.0 (4.3)	1 (1)	5.0 (5.0)	34 (29)	2.0 (1.7)	35 (32)	2.0 (1.8)

<「合理的配慮指針（※）」に係る周知について>

- > 都道府県及び指定都市では、ほぼ全ての団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約6割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- > 周知方法としては「イントラネットや社内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

「合理的配慮指針」に係る周知状況

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全員に周知（予定を含む。）	42 (39)	89.4 (83.0)	19 (18)	95.0 (90.0)	803 (744)	46.7 (43.2)	864 (801)	48.3 (44.8)
一部に周知（予定を含む。）	3 (5)	6.4 (10.6)	1 (2)	5.0 (10.0)	230 (216)	13.4 (12.6)	234 (223)	13.1 (12.5)
周知していない	2 (3)	4.3 (6.4)	0 (0)	0.0 (0.0)	688 (761)	40.0 (44.2)	690 (764)	38.6 (42.7)

「合理的配慮指針」に係る周知方法（複数選択可）

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会議、ミーティングの開催	7 (6)	14.9 (12.8)	2 (2)	10.0 (10.0)	155 (146)	9.0 (8.5)	164 (154)	9.2 (8.6)
研修の実施	19 (15)	40.4 (31.9)	11 (10)	55.0 (50.0)	320 (288)	18.6 (16.7)	350 (313)	19.6 (17.5)
文書や資料の配布（紙媒体）	14 (13)	29.8 (27.7)	5 (5)	25.0 (25.0)	278 (259)	16.2 (15.0)	297 (277)	16.6 (15.5)
イントラネットや社内ネットワーク（電子媒体）	35 (30)	74.5 (63.8)	19 (18)	95.0 (90.0)	624 (592)	36.3 (34.4)	678 (640)	37.9 (35.8)
メール配信	5 (4)	10.6 (8.5)	1 (0)	5.0 (0.0)	46 (47)	2.7 (2.7)	52 (51)	2.9 (2.9)
その他	1 (1)	2.1 (2.1)	0 (0)	0.0 (0.0)	28 (23)	1.6 (1.3)	29 (24)	1.6 (1.3)

※ 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）

<「採用後」における合理的配慮の手続きについて>

- > 「採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している」については、全体の約3分の2の団体で行われている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	46 (46)	97.9 (97.9)	17 (15)	85.0 (75.0)	1,129 (1,072)	65.6 (62.3)	1,192 (1,133)	66.7 (63.4)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	36 (33)	76.6 (70.2)	13 (13)	65.0 (65.0)	372 (330)	21.6 (19.2)	421 (376)	23.5 (21.0)
担当者・部署を定め、職員に周知している	28 (26)	59.6 (55.3)	15 (15)	75.0 (75.0)	472 (440)	27.4 (25.6)	515 (481)	28.8 (26.9)
申し出のあった事項について社内にて検討する部署（委員会等）がある	9 (6)	19.1 (12.8)	3 (4)	15.0 (20.0)	198 (196)	11.5 (11.4)	210 (206)	11.7 (11.5)
対応について、労働局、ハローワークに相談している	13 (13)	27.7 (27.7)	5 (6)	25.0 (30.0)	183 (165)	10.6 (9.6)	201 (184)	11.2 (10.3)
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	14 (12)	29.8 (25.5)	6 (7)	30.0 (35.0)	233 (192)	13.5 (11.2)	253 (211)	14.1 (11.8)
その他の方法	1 (1)	2.1 (2.1)	1 (0)	5.0 (0.0)	48 (39)	2.8 (2.3)	50 (40)	2.8 (2.2)
特に講じていない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	317 (371)	18.4 (21.6)	317 (371)	17.7 (20.7)

※ 複数選択可

<勤務時間に関する配慮の対応事例の有無>

- > 都道府県及び指定都市においては、約8～9割の団体が「対応事例あり」と回答している。市区町村においては、「配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない」が約7割となっている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
対応事例あり（※下記項目は複数選択可）	38 (36)	80.9 (76.6)	18 (16)	90.0 (80.0)	439 (392)	25.5 (22.8)	495 (444)	27.7 (24.8)
勤務時間の短縮措置	7 (5)	14.9 (10.6)	3 (4)	15.0 (20.0)	204 (177)	11.9 (10.3)	214 (186)	12.0 (10.4)
フレックスタイム	7 (5)	14.9 (10.6)	2 (2)	10.0 (10.0)	21 (22)	1.2 (1.3)	30 (29)	1.7 (1.6)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	26 (24)	55.3 (51.1)	8 (7)	40.0 (35.0)	162 (137)	9.4 (8.0)	196 (168)	11.0 (9.4)
残業等の免除	8 (7)	17.0 (14.9)	4 (4)	20.0 (20.0)	115 (107)	6.7 (6.2)	127 (118)	7.1 (6.6)
深夜業の免除	6 (6)	12.8 (12.8)	3 (1)	15.0 (5.0)	69 (68)	4.0 (4.0)	78 (75)	4.4 (4.2)
その他	8 (9)	17.0 (19.1)	6 (6)	30.0 (30.0)	76 (75)	4.4 (4.4)	90 (90)	5.0 (5.0)
対応事例なし								
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	9 (10)	19.1 (21.3)	2 (3)	10.0 (15.0)	1,242 (1,290)	72.2 (75.0)	1,253 (1,303)	70.1 (72.9)
配慮すべき職員がいた、又は申出があったが、対応事例はない	0 (1)	0.0 (2.1)	0 (1)	0.0 (5.0)	40 (39)	2.3 (2.3)	40 (41)	2.2 (2.3)

地方公共団体障害者雇用好事例集(令和4年2月)

1 募集・採用関連

(1) 障害者の雇用の推進(円滑な就労に資する取組)

- ① 上越市(市長部局)(採用前における会計年度任用職員としての雇用(プレ雇用)の推進)
- ② 上越市(市長部局)(障害のある学生を対象としたインターンシップの実施)

(2) 職員の採用・育成等(積極的な採用活動等)

- ① 茨城県(知事部局)(障害のある学生を対象としたインターンシップの実施)

2 職務の選定・創出関連

(1) 職務の選定・適合(業務支援の活用)

- ① 茨城県(知事部局)(業務支援チームを通じた出先機関での障害ある職員の職域の拡大、能力や適性を生かした業務への適合の促進)

3 キャリア形成関連

(1) 職員の育成(キャリア形成支援)

- ① 堺市(市長部局)(「チャレンジオフィス」と各職場との連動による障害者雇用の推進)

4 人事管理関連

(1) 障害のある職員が定着し活躍できる職場環境づくりのための取組(相談・支援に関する取組)

- ① 金沢市(市長部局)(WEBを活用したSPIS(就労定着支援システム)の推進)

国の機関における障害者雇用の事例

障害者採用枠における2区分同時募集の事例

(厚生労働省 都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所)

取組の概要

- 「一般職員」と「軽易な業務に従事する職員」の2区分での募集（併願できない）
- 労働局ホームページを通じて募集（人事院及び厚生労働省ホームページにも掲載）及びハローワークにおいて周知

取組の契機

きっかけ

- 様々な障害状況に応じて、多くの障害者に労働局で働く機会を提供するために開始。

取組のポイント

- 採用後のミスマッチを防ぐため、採用リーフレットの内容を充実させている。
また、過去の職務履歴を評価対象することや面接試験を実施している。
ポイント 採用リーフレットに職務内容を詳細に記載。
- キャリアアップは、職務レベルに関わらず、本人の希望や採用後の人事評価の結果等に基づき判断することとしている。
- 各都道府県労働局で選考を独自に実施。
- 本省が試験実施要領を作成し、試験実施機関へ配布している。
ポイント 例えば、一般区分と軽易区分の面接における評価ポイント等を記載。

業務内容

〈一般職員の業務〉

- ・一定の知識に基づいて対人応答も含めた業務に従事する。

（例）都道府県労働局

- 総務部での会計業務
- 職業安定部などでの助成金の審査業務
- 雇用環境・均等室での女性活躍の促進に向けた支援業務 等

〈軽易な業務に従事する職員の業務〉

- ・障害の特性を踏まえ、軽易で定型的な業務に従事する。
- 文書作成補助
- 文書整理
- 郵便物の取扱い
- 不要となった文書の廃棄（シュレッダー）
- 資料のコピー 等

取組の効果等

- 取組の効果** ○ 知的障害のある方の常勤職員採用として実績を出すことができています。
- 丁寧な段取りにより業務とのマッチングも図られ、定着率もよい傾向にある。

障害者雇用のメリット

障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みを**すると障害者が戦力として活躍することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**

障害者を雇う

ポイントを押さえた
効果的な取り組みをする

経営上の効果が出る

経営が改善する

障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化。**
- さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる。**

<主な事例 B社（飲食業）>

- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善。**
- ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上。その結果、顧客満足度も向上。**

障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上。**
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上。**

<部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理。**
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた。従業員の作業スペースが拡大し、作業効率が向上。**

分科会資料

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会

分科会参加者討議レポート

第1分科会

肢体・内部

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 青森県本部 青森県職員労働組合 立石 孝一 ）

お名前のふりがな（ たていし こういち ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

脳性まひによる両上肢障害のため、全般的に作業に時間がかかることを説明して、周りの職員も理解を示してくれている。
ただ、作業スピードに関してはなかなか伝わりづらく、相手の予想を大幅に超える時間がかかり、トラブルになることもある。
また、徐々に難聴が進んでいるようで、コミュニケーションの取りにくさも問題であるため、現在情報収集を行いどのように改善できるかを検討中である。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

特にないと思われる。

*ご協力ありがとうございました。

第41回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 秋田県本部 秋田県職連合 山口健太 ）
（ やまぐち けんた ）

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 討論課題1 障害者活躍推進計画の運用状況について

あなたの所属する自治体や職場における障害者活躍推進計画の運用状況について記載してください。

令和3年度の取り組み状況より抜粋

- ・雇用率は法定目標2.6%に対して3.2%（令和4年6月1日現在）
1年前と比べ0.12%上昇（ダブルカウント込み）
- ・3年度新規採用職員のうち、障害を有する職員の離職はゼロ
- ・会計年度任用職員も同様
- ・3年12月に実施した働きやすさに関するアンケートでは「満足・やや満足」の割合が8割
- ・アンケートの自由意見では、「業務内容が自分に合っている」「職場環境や人間関係が良い」等肯定的意見もあれば、「(与えられる?)業務量が少ない」等の否定的意見、「職場内の動線確保やE.V・駐車場利用に対する配慮が必要(下肢不自由)」「対人折衝・複数業務の同時進行が苦手なため配慮が必要」「職場内で無く組織として実効性のある相談体制を敷くことに期待」等の意見があった
- ・現在、令和5年度からの第2期計画の策定を進めており、2期計画は、業務量の職場判断と本人の意識のズレ等のミスマッチ解消や職員のキャリア形成に関する取り組みを検討していく

運用状況にいての具体的取り組みとしては

- ・車椅子でも移動しやすいような机の配置、車椅子でも入ることの出来る机の設置
- ・通勤の際に利用する駐車場について、庁舎入り口に近い場所の確保
(本来、一般職員は来客用駐車場の利用は原則認められていない)
- ・採用試験において、聴覚障害の受験者に対して要約筆記通訳者を配置
- ・控え室に筆談用の筆記用具を設置
- ・令和2年度から導入されている時差出勤について、障害を有する職員については、通常7時半～9時半までの出勤のところ10時半までの出勤を認める

■ 討論課題2 職場・職務における必要な配慮の確保に関する現状と問題等

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題等について記載してください。

今の職場では求めるものがない上、他公所に移動する場合でも個人で求められるレベルを超えているので、特に何もしていない。

(他公所で求めるとすれば、障害者用トイレ、階段がある場合はE Vになるが、予算の関係もあるので個人で働きかけ出来るものとは到底思えない。異動希望調査の時に、これらが不十分なところには配置しないよう希望を出している。)

(裏面に続く)

■ 討論課題3 「私たちの運動に求められるもの」

障害者雇用の促進と継続雇用を確保するために、今後取り組んでほしい課題について記載してください。

障害者側の情報発信をいかようにしていくか。

雇用する側も、障害者本人が必要とする配慮がわからないと配慮しようがない。

ただし、あくまでも配慮なので「配慮しなければいけない」と障害者側が強すぎる要望を出すと、それを理解してもらえない可能性もあるので、匙加減が重要

■ その他

貴方の日常において、合理的配慮の良い事例又は差別的な事例がありましたら記載してください。

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 東京都本部 福祉保健局支部 安藤 沙也香 ）

お名前のふりがな（ あんどうさやか ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ **肢体** 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ 分からない ）

■ **討論課題** 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する**現状と問題点**

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

私は、先天性の難病のため、左手欠損や軽度難聴、顔面麻痺などの症状があります。（身体障害者手帳は上肢障害のみ）

取り組みとしては、できないことは無理せず

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（岩下 瑛伍 ）

お名前のふりがな（いわした えいご ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 ~~視覚~~ ~~聴覚~~ ~~知的~~ ~~精神~~ ~~発達等~~ ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

現在の職場は、コミュニケーションが図れており、適切な業務の配分がなされている。今後は、自分でもできる業務を積極的に探し、職場に貢献していきたい。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 (高部真裕)

お名前のふりがな (たかべ まさひろ)

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

障害者活躍推進計画を策定していない自治体があれば、法令違反である。合理的配慮を議論する前に策定状況の一覧を作成する必要がある。

(裏面に続く)

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 (星野 幸大)
お名前のふりがな (ほしの こうた)
※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください
障害名 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)
お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか? (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

利用できる制度や配慮の申請は気兼ねなく行うことが可能で、仕事の合間に1時間ほど横になりたい等の要望も出すことができる。一方で要望を出す、声をあげる等のアクションがない職員は一切の配慮を受けることができない。
障害職員が働く課であるかどうかを問わず残業が常態化している課が存在しており、障害職員がそのような課に配属されている場合配慮を受けたくても申請し辛いといった問題点がある。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員の服務、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

休暇の必要性を証明できれば柔軟に対応が可能

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

職場では、文書、財政、庶務事務等、殆どの事務が電子決裁となっているため、片手ではキーボード操作が難しいため、人事の面談時に毎年相談している。

今年の面談者は、理解のある職員であったため、やっと電算担当部署まで話が届いたが、汎用の片手用キーボードがないため、現在は、必要に応じ shift キーを連続押すキー固定することで対応している。

因みに、計画策定前の体験であるが、義手を筋電義手に変更しようとしたが、筋電義手を購入するためには事前の訓練が必要であったため、個人的に職員課に病休扱いでの対応を相談したが許可されなかった。

しかし、車の安全運転等に必要のため、事前訓練の方法と訓練期間等を訓練機関と交渉し、訓練方法と期間の短縮を図り、条件付きの職専免で訓練に参加し、筋電義手を取得した。義手取得の訓練等は、生活に必要不可欠なことなので、普通に病休や職専免で参加できるようになればいいと思う。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

自分の障がいは、火傷による下肢（足指）の障がいですが、極端に行動を制限されるようなものではなく、ほぼ健常者と同等の行動がとれるので、特に配慮等を必要としない状況です。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

特にありません。

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 広島県本部 広島県職連合 丸井宙文 ）

お名前のふりがな（ まるい ひろふみ ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

【障害の状態】

- 脊髄梗塞による下肢不自由により、安定した歩行ができない状態。
- 梗塞に伴う排泄障害等

【職場の現状】

- ① 建物も古く、床面がはがれる箇所が多いため、時々つまづきそうになる。
- ② 手すりはなく、バランスを崩して転倒することがある。
- ③ トイレの数が少ない。（※一部階にしか多目的トイレがない。）

【対策等】

- ① については、発見した時点で修繕を依頼して解決しているので特に問題ない。
- ② については、いざという時は壁があるため凌げるが、対策は取られていない。現在の職場は来客も多いため、必要不可欠と感じている。（高齢者や障害者も

多い。)

③ については、数年前に一部洋式トイレ等への変更改修工事を若干行った程度である。車いすの職員は、困って庁内の別庁舎に駆け込むこともある。(※庁舎が分散しており、移動が大変である。)

【私見】

○本県も、令和3年度末に障害者活躍推進計画を策定しているが、具体的な策がまだ見えてこないように感じます。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 福岡県本部 久留米市労連 長瀬 隼規 ）

お名前のふりがな（ ながせ じゅんき ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

① 推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

② ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

② 法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

・両上下肢に障害があるが、車イスを利用しているため下肢の部分については理解が得られやすい。現在の職場環境では自由に車イスで移動できない箇所も存在するが、仕事の割り振りを配慮してもらうことも簡単だった。上肢については見た目では障害があることがわからないため、最初は苦労する。また、「全く書けない」のではなく、「精度がどうしても悪い」ことが問題なのでケースによって周囲の手助け（代筆）が必要になることがある。

例 1）綺麗に書く必要がない場合⇒代筆不要

例 2）精神障害者保健福祉手帳への更新期限（日付）の書き込み⇒代筆不要

例 3）精神障害者保健福祉手帳への住所の書き込み⇒代筆

例 4）自立支援（精神通院）の受給者証への医療機関等の変更に伴う受給者証の書き換え⇒代筆

例 5）市民の方へ文書を送付する場合の宛名書き⇒代筆

問題として、繁忙期に周囲の手助けが得られない事がある。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

特になし

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 福岡県本部 両筑衛生労組 光安 亮輔 ）

お名前のふりがな（ みつやす りょうすけ ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

- ・ギランバレー症候群を患っており、上肢に軽い麻痺、下肢は足首から先が麻痺しており、また、常時、全身に痺れ、痛みがある状態です。
- ・身体障害者3級です。移動の際は、一本杖を使用しています。
- ・職場はし尿処理施設で、職種は技術職です。
- ・問題点は、施設が古く（昭和57年建設）、バリアフリーに全く配慮せず建設された建物であるため、段差が多く、エレベーターがなく、地下2階から地上2階まで階段で移動するしかありません。
- ・取り組みについては、上司、同僚に障害について、説明を行い、重量物が持てないこと、日によって症状が変わり仕事に影響を与えることなど、配慮を求めました。

・現状は、上司、同僚が障害について理解してくれているので、仕事の一部を軽減できているものの、人員不足、設備の老朽化により、仕事が増え続けており、場内の移動だけで疲れてしまい、症状が悪化しています。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある(〇〇市)

・特にありません。

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 熊本県本部 宇土市職員組合 古塘 裕二 ）

お名前のふりがな（ ふるとも ゆうじ ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

障害者活躍推進計画について、当局側がその重要性を把握しておらず、計画の着実な履行を行っていない現状がある。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 (南九州市職労 山崎 康弘)

お名前のふりがな (みなみきゆうしゅうししよくろう やまさき やすひろ)

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ **討論課題** 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

先天性股関節脱臼（左）のため、次の制約があります。

- ・歩行制限（1日1km）
- ・重いものを持たない
- ・冬は疼痛あり。そのため杖が必要になる場合がある。

これらのことを夏にある人事異動希望申告書に記載しています。

上記身体的理由により、伊棒希望先は概ね股関節に負担のない業務となっています。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

特にありません

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか? (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

【行われている配慮】

・車いすでも使いやすい事務机とワゴンタイプの引き出しを使用している。
用意してもらってまで普通の机を使用していたが、変な姿勢で約1年仕事をしているのを同僚職員が総務に伝えてくれたらしく、突然用意されていた。

【問題点】

建物内にエレベーター、階段しかなく、非常時の避難対策がないため、不安である。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

特になし

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 沖縄県本部 沖縄市職労 仲宗根 優 ）

お名前のふりがな（ なかそね まさる ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

現状

障害に配慮した人事配置になっていない。

問題点

障害労働者からの自己の障害を周りに伝えることの不足と周りの理解不足

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

業務や動員への配慮をして貰っている。

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（沖縄県本部・宜野湾市職労・安次富 弘明（アツミ ヒロキ）

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ はい OR いいえ

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

国民健康保険課に配属されているが椅子と椅子の間が狭く、歩くのが困難。
車は手動でアクセルが踏めるように改造して頂いている。しかし、この車は私の専用ではなく、他の職員との共有の車の為、予約しても取れない場合がある。その場合は別の普通車と交換したり、他の職員に送迎をお願いしている。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

特になし

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか? (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する 現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

私は下肢に障害があるため、重いものを運んだり、長い時間立っていることができません。そういった際には職場内で配慮してもらっています。ただ、お祭りやイベントの際の動員がある場合があり、どのような業務にあたるか分からないため、不安があります。職場ごとに定員が決められているため、断りづらいです。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会

分科会参加者討議レポート

第2分科会

情報（視覚障害）

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（東京都本部 自治労都庁職 福祉保健局支部 嶋貫 勝）

お名前のふりがな（シマヌキ マサル）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

① 推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

② ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③ 法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

急激なデジタル化により、職場のパソコンも新しいソフトがインストールされている。マウスを使用できれば難しくない操作も、音声ソフトを用い、キーボードでの操作では、操作方法、画面構成等を十分に理解できなくては、使いこなすことは困難である。また、各種申請手続き（手当、交通費、等）ウェブ上申請となり、使用が困難である。一方、職場では、紙削減等より、会議等でもパソコンを用いるように変化している。画面の共有等を行い説明がほとんどされないことや、「ここ」などの言葉ですませる方が多いことが現状である。

パソコン等の事細かな研修は、必要と考えているが、研修をしてもすべての機能が使えるわけではなく、周囲の人のサポートは必要となる周囲の一人でも多くの人に理解してもらうことが課題と考える。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員の服務、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（神奈川県本部 川崎市職労 伊藤 慶昭）

お名前のふりがな（イトウ ヨシアキ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（視覚）

お名前等資料掲載可否（可能）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

- ① 推進計画についてご存じですか？（はい）
- ② ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？（いいえ）
- ③ 法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？（はい）

■ **討論課題** 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する**現状と問題点**

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

起案に添付する文書が富士フィルムビジネスイノベーション社製のソフト、DocuWorks 形式と決められているが、特に表の読み取りについて、読み上げソフトでは不可能であり、ワードなどからの変換についても正しく行われたか自力では確認できない。事務補助者に依頼しているため差戻しがあった際速やかに対応できない。

通常は Web メールを使っているが読み上げができないため、処理状況が確認できない。ただし、内容については特例でメールソフトを使用しているので読むことができる。

過員扱いになっているようだ。

業務用の独自システムが音声読み上げに対応していない。そのことがわかっているにもかかわらずそれを使っている組織に異動になった。

上記のことから補助的業務しか与えられないように思える。

ある日朝礼で上司が自分の係に私しかいなかったとき、「だれもいません」と発言した。つまり何らかの補助が必要な職員は 1 段下位に見られているのではないかと感じる。

以上のことから、私たちとして障害者が労働現場で活躍する意義について政策提言が必要だと思う。障がい労働者は市民サービス向上のための宝。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会

分科会参加者討議レポート

第3分科会

情報（聴覚障害）

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ (いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

(分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

(分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

私は、聴覚障害を持っている。重度で耳が全く聞こえない。
そのため、音声を聞き取る場合は非常に困難である。チャットや筆談、みぶり、手話という視覚情報で、コミュニケーションを取る必要があることを職場に伝えている。職場では、毎朝、私から手話を一つ紹介している。そして、仕事の時、紹介した手話を使って話している。なお、まだ紹介していない手話もあるため、その場合は、チャットと筆談で補っている。
現在、単独での作業が多いが、将来異動することによって、多人数での会議に参加するかもしれない。その時、私が持っている障害に応じて、うまく会議を進められるかが大きな悩みである。
その他に、研修などでも手話通訳が用意されていない場合がある。音声認識アプリを使う方法も一つだが、すべて通訳できるわけではないので、手話がほしいことが私の望みである。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 和歌山市 松田 ）

お名前のふりがな（ わかやまし まつだ ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

今月末まで、タブレットで、ゴグミーツと言うアプリで試用訓練をしていたのですが、うまく文字変換もできず、自動的に電源が消えてしまうことが、難題であった。

また、手話通訳をお願いすることもあります。行政の言葉が知らない人もいますが、手話を表現することができない場合があります。この場合どう、表現しているか知りたいです。

あと、みんなに確認して欲しいことがあります。研修や、会議などで、手話通訳をつけるのは勿論ですが、メモを取る時の方法を知りたいです。

要約筆記だと、紙を持ち帰り禁止されているので、アプリで録画も禁止されており、どうしているか知りたいです。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

障害者に対象した時差出勤があります。

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（佐賀県本部 嬉野市職労 坂本 龍太郎）

お名前のふりがな（さかもと りゅうたろう）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等）

お名前等資料掲載可否（可能 or 不可）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ はい OR いいえ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

障害について、特にヒアリング等はないのでどのような配慮が必要かは把握されていない。自分から伝えることもあったがその場限りで終わるため最近はそのような話はしないようになった。
小さい自治体だとマンパワーや設備が不足しており、それぞれの障害にあわせたフォローが難しいという現状もある。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）
特になし。

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)

お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか? (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

- ・ 来客対応や外線電話対応で聞こえない時があり、周りの協力なしでは仕事ができないときがあるので困っている。
- ・ 会議や打合せ等で、口頭だけの説明であったため、理解が出来なかった。
- ・ 補聴器使用しているので、外出時には風の音が入り聞こえない時があり、何度も聞き返してしまうことがあり、嫌な感じになる時がある。
- ・ 配属年数が長く工事関係の現場説明も一人で行かないと人員配置の関係で難しい、出来れば誰かと一緒に行きたい。
- ・ また、聞いてないことも言ったような感じで言われるので困るときがある。
- ・ コミュニケーションを大事にしようとするが嫌がられている感じがする。
- ・ 技能労務職で現業だが、行政職の仕事もしないといけない。
(単価契約・除雪業務関係・公用車関係・文書管理・会計年度任用職員等)
- ・ 総務課から指摘があり、決裁は自分の名前を使用できない。(全て係長名)

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

- ・特にないと思われる。

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前 ()

お名前のふりがな ()

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名 (肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等)お名前等資料掲載可否 (可能 or 不可)

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか? (はい OR いいえ)

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか?

(はい OR いいえ OR 分からない)

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか?

(はい OR いいえ OR 分らない)■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

聴覚障害があるため、何でも会議に参加という訳にもいかないが、全体の現状報告とか、こまめに説明して教えてくれる職員がいるだけでも、かなり仕事の環境が違うと思います（実際そういう事は求めにくいですが）

会議にもなかなか参加できない人が、急に関わりの薄い仕事や業務を聞かれても困るように、日頃からどんな業務になっても対応していける職員を育てるならば、普段から知識や職場で交わされる、ほんの小さな情報でも共有していけるようにしないといけない思うのに、それがされていない。皆、仕事が忙しすぎて余裕がないとなるなら、「仕事」というシステムは皆で循環してまわしていくものなのに、その工夫が止まってしまっているという事になります。その提案や工夫する環境は、民間会社も努力している。であれば、国や市はまだ民間会社より遅れているということになってしまう。（先をパイオニアであらねばならないのでは）

また、あらゆる障害を持つ職員がいるということを強みにしているける市、国、サービスにつなげていくためには、メリットをもっとアピールする必要があると思います。→障害者から仕事をうばうような環境になりがちなため。

国はそこを理解し、アピールし、障害を持つ人々が行政に入ることで、共に助け合い、温かな社会になっていける視点やメリットをもっと打ち出してほしい（行政も）。

迷惑をかける存在としてではなく、お互いが欠けたものを埋めていける貴重な大切な存在です。

(裏面に続く)

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

42 歳、52 歳リフレッシュ休暇があります。

*ご協力ありがとうございました。

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会

分科会参加者討議レポート

第4分科会

知的・精神・発達障害等

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 長野県立病院機構労働組合阿南病院支部 木下 健 ）

お名前のふりがな（ きのした けん ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

有期雇用職員就業規則等の規則・規定の通りです。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

直属の上司である事務部次長と定期的な面談を行い、問題が大きくなる前に対策を講じているので、現状で大きな問題はありません。

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 熊本県本部 阿蘇市職連合 佐藤 剛士 ）

お名前のふりがな（ さとう たけし ）

※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ **討論課題** 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する **現状と問題点**

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

・ 障害は特にありませんが、組合役員として活動しておりますので、単組の状況を報告させていただきます。

・ 障害者職業生活相談員が人事係に 1 名配置（通常業務との兼務）されているようですが、障害者雇用をされている職員への声掛けや相談などが実施されていないようです。全体的な人員不足により、相談員の担当職員については人事係業務との兼務となっていることもあり、相談員としての業務までこなせていない状況です。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員のサービス、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

*ご協力ありがとうございました。

第 42 回自治労障害労働者全国連絡会総会 分科会用

「分科会」参加者討議レポート

県本部・単組・お名前（ 本間 英樹 ）
お名前のふりがな（ ほんま ひでき ）
※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください

障害名（ 肢体 内部 視覚 聴覚 知的 精神 発達等 ）

お名前等資料掲載可否（ 可能 or 不可 ）

■ 障害者活躍推進計画についてのアンケート

①推進計画についてご存じですか？ （ はい OR いいえ ）

②ご本人または組合が推進計画の策定にかかわっていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

③法改正にともなう推進計画の見直しはなされていますか？

（ はい OR いいえ OR 分からない ）

■ 討論課題 職場・職務における必要な配慮等の確保に関する現状と問題点

貴方の障害に応じて必要とする配慮等を確保するための取り組み経過・状況、現状、問題点について記載してください。

北海道では、「合理的配慮シート」を作成して、管理職に合理的配慮を求めています。だが、管理職でも合理的配慮って何？との理解を示していないため。個別に必要な説明ができないか11月11日に総会で学習会として対応してみました。

（裏面に続く）

■ その他

あなたの職場、市町村において、休暇などに関わる独自制度などの好事例がありましたら記載してください。

※例：人工透析等を受ける職員の服務、給与等の取扱いに関する要綱がある（〇〇市）

北海道では、障がいをもつ人たちが安心して休める。特別休暇（障害）（有給）の制定を目指しています。

国に対しても、同様な有給を制定してほしい旨要求しています。

道からは、国や地方公務員で制定していないため、できないの一点張りです。

*ご協力ありがとうございました。

障がいのある職員の配慮事項等の把握等に関する要領

(趣旨)

第1 障がいのある職員が勤務するに当たって必要となる合理的配慮等を個別に把握し、各職場等において配慮や支援を行うことにより、道庁で働くすべての職員が、互いの個性を尊重して支え合い、長期間にわたり意欲と能力を発揮できる職場づくりを進める。

(定義)

第2 この要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 障がいのある職員 障害者の雇用の促進に関する法律第2条第1号に規定する障害者に該当する職員をいう。
- (2) 対象職員 障がいのある職員のうち、障がいの状況及び配慮事項等について、キャリア申告制度などを活用して所属長等に申し出た職員で、別記様式「職員活躍・配慮事項等確認シート」を所属長等に提出する職員をいう。
- (3) 管理職員 対象職員の直属の管理職員（北海道知事部局職員の人事評価実施要綱に定める人事評価の1次評価者）をいう。
- (4) 所属長 本庁若しくは課を置く出先機関の課長（課に相当する組織の長を含む。）又は課を置かない出先機関の長をいう。
- (5) 所属長等 所属長及び管理職員をいう。

(配慮事項等の申出・把握・引継ぎ)

第3 管理職員は、障がいの状況及び配慮事項等について、キャリア申告制度などを活用して申し出た職員に対し、本取組の実施の希望を確認する。なお、本取組は障がいのある職員の希望に基づき実施するものであり、強要してはならない。

- 2 対象職員は、別記様式を作成又は更新の上、管理職員に提出する。
- 3 管理職員は、別記様式をもとに対象職員と面談を行い、必要に応じて記載内容を修正するとともに、記載内容について必ず対象職員に確認した上で、対象職員及び所属長と共有する。
- 4 前項の面談は、キャリア申告制度実施要綱に基づく期首面談の場などを活用して、少なくとも年2回実施する。なお、面談に当たり、対象職員から要望があった場合は、障害者職業生活相談員などの同席ができるものとする。
- 5 前項のほか、対象職員又は所属長等に人事異動がある場合には、管理職員は対象職員に別記様式の内容の更新を求めた上で、当該人事異動の前に面談を行い、別記様式の記載事項を改めて確認し必要な修正等を行うこととする。
- 6 前項の人事異動がある場合、所属長は、対象職員に、前項により把握した事項を対象職員の人事異動先の所属長又は後任の所属長と情報共有する旨を確認した上で、人事異動先の所属長又は後任の所属長と情報共有する。
- 7 対象職員の人事異動先（新規採用を含む。）の所属の管理職員又は後任の管理職員は、速やかに対象職員と面談し、必要となる配慮事項等を確認する。

(配慮事項等の共有)

第4 別記様式に記載している情報は、対象職員に対する配慮等を行うために必要な範囲で情報共有する。

- 2 前項の情報共有に当たっては、共有する情報及び職員の範囲を当該職員の意向を十分確認した上であらかじめ定めることとする。

(配慮等)

第5 所属長は、別記様式に記載している情報のほか対象職員の意向等を踏まえ、次のとおり取り組むこと。

- (1) 当該職員が働きやすい職場環境づくりに努めること。
- (2) 対象職員の同意の上で、必要に応じて、所管する部（局）等の代表課において人事を担当する職員及び障害者職業生活相談員等と連携し、対象職員に支援等を行うこと。

- (3) 別記様式に掲げる項目以外の事項についても把握し、必要に応じて配慮等に取り組むこと。
- 2 各職員は、障がいのある職員に対する配慮や支援を行うとともに、日常的な相談などが、日頃から円滑に行われるよう、風通しの良い職場づくりに努めること。
- 3 対象職員は、本要領に基づく配慮や支援が不要となった場合、管理職員に申し出ること。

(留意事項)

第6 この要領に基づく取組に当たっては、次の各号に掲げる事項に留意すること。

- (1) 別記様式に記載している事項及びこの要領に基づく取組において知り得た配慮事項等は、北海道個人情報保護条例や北海道情報セキュリティ対策基準などに基づき、次の事項にも留意し、情報管理を徹底すること。
- ア 保存する電子データが個人情報等を含む場合は、ファイルなどの電子データにパスワードを設定すること。
- イ パスワードは、原則、口頭で伝えること。
- ウ 共有ドライブ等の誰も見ることのできる場所に電子データ等を保存しないこと。
- エ 「個人情報送付時におけるチェックリストについて」(平成29年1月26日付け法文第1695号)に基づき、適切に対応すること。
- オ 別記様式の保存は電子データによることとし、原則として印刷しないこと。
- カ この要領に定める目的外で利用してはならないこと。
- (2) 所属長等及び情報共有の範囲にある職員は、次の場合に別記様式を破棄すること。
- ア 第4第2項の情報共有の範囲とならなくなった場合
- イ 第5第3項の申し出があった場合
- (3) 別記様式の提出の有無又は記載内容による職員への一切の不利益は生じないものとする。

(雑則)

第7 この要領に定めるもののほか、障がいのある職員の配慮事項等の把握等に関し必要な事項は、総務部人事局人事課職員活躍担当課長が別に定める。

附 則

この要領は、令和4年(2022年)7月29日から施行する。

職員活躍・配慮事項等確認シート

○対象職員

所属： _____ 氏名： _____

【作成手順】
 ①対象職員は、「共有事項」「記入欄」「共有範囲」「共有範囲に関する補足事項」を記載し、管理職員に提出する。
 ②管理職員は、対象職員との面談内容をもとに、必要に応じて記載内容を修正するとともに、記載内容について対象職員に確認したうえで、対象職員及び所属長と共有する。

★以下の項目は、あくまで確認事項の参考であり、全て記入・確認しないといけないものではありません。
 また、必要に応じて項目や共有範囲等を追加してください。

項目	共有事項	確認内容の例	記入欄	共有範囲					共有範囲に関する補足事項	
				所属長	〇〇係内	所属(課)	部・振興局 代表課長	部・振興局 相談員		その他
				(氏名記入欄)		職員全員	(氏名記入欄)	(氏名記入欄)		(共有先記入欄)
障がい の 状況 ・ 健康 状態	症状について	障がい名(診断名)		必須						
		障がいの症状(特性)								
		どのような場合に症状(特性)が顕著(隠微)となるのか								
		症状が顕著に現れる(現れそうな)場合の対処方法								
		保有手帳・等級(保有している場合)								
治療、服薬、通院 の 必要性、 状況		定期的な通院・入院の状況(頻度や期間も記入)								
		服薬している薬の名称及び効能								
		服薬による体調変化がある場合の注意事項(服薬後〇時間程度、車の運転不可など)								
医師から指導されている制限事項		医師から制限されていること及び制限内容								
健康状態		現在の症状の状況、健康状態								
		仕事や生活において気になること								

職員活躍・配慮事項等確認シート

○対象職員

所属： _____ 氏名： _____

【作成手順】
 ①対象職員は、「共有事項」「記入欄」「共有範囲」「共有範囲に関する補足事項」を記載し、管理職員に提出する。
 ②管理職員は、対象職員との面談内容をもとに、必要に応じて記載内容を修正するとともに、記載内容について対象職員に確認したうえで、対象職員及び所属長と共有する。

★以下の項目は、あくまで確認事項の参考であり、全て記入・確認しないといけないものではありません。
 また、必要に応じて項目や共有範囲等を追加してください。

項目	共有事項	確認内容の例	記入欄	共有範囲						共有範囲に関する補足事項
				所属長	〇〇係内	所属(課) 職員全員	部・振興局 代表課長	部・振興局 相談員	その他	
				(氏名記入欄)			(氏名記入欄)	(氏名記入欄)		
配慮事項関係	通勤における配慮事項	通勤の手段		必須						
		通勤に支障となっているもの								
	職場環境に対する配慮関係	執務室の環境(配席、照明、室温等)や庁舎の施設・設備(階段・トイレなど)について必要な配慮 (主に身体障がい者) 歩行の方法・状況、階段の上り下り・長時間の着座の可否								
		その他、障がい起因して配慮が必要なこと								
	業務指示に対する配慮関係	業務指示の方法について必要な配慮(口頭でよい、書面等で指示を出されるようほうが良いなど)								
		業務上の指示を出す人について必要な配慮(固定した方がよいなど) (主に聴覚障がい者) 意思疎通の方法(手書き、手話、文書等)、会話の速度・音量等について必要な配慮								
		その他、障がい起因して配慮が必要なこと								
	業務内容に対する配慮関係	電話やPCに特別な補助具が必要な場合はその内容								
		荷物の運搬を伴う作業は可能か(どの程度の重さまで可能か) その他、障がい起因して配慮が必要なこと								

職員活躍・配慮事項等確認シート

○対象職員

所属： _____ 氏名： _____

【作成手順】
 ①対象職員は、「共有事項」「記入欄」「共有範囲」「共有範囲に関する補足事項」を記載し、管理職員に提出する。
 ②管理職員は、対象職員との面談内容をもとに、必要に応じて記載内容を修正するとともに、記載内容について対象職員に確認したうえで、対象職員及び所属長と共有する。

★以下の項目は、あくまで確認事項の参考であり、全て記入・確認しないといけないものではありません。
 また、必要に応じて項目や共有範囲等を追加してください。

項目	共有事項	確認内容の例	記入欄	共有範囲					共有範囲に関する補足事項	
				所属長	〇〇係内	所属(課)	部・振興局 代表課長	部・振興局 相談員		その他
				(氏名記入欄)		職員全員	(氏名記入欄)	(氏名記入欄)		(共有先記入欄)
配 慮 事 項 関 係	職場での災害発生時の配慮事項	避難時のサポート方法		必須						
		避難時のコミュニケーション方法								
	勤務時間・休憩時間	出張等は可能か(公用車による出張・外勤や宿泊を伴う出張の可否)								
		出張時の宿泊施設開し必要な配慮(エレベーター、車椅子トイレ等)								
		時差出勤や在宅勤務の希望・実施頻度								
		休憩時間について必要な配慮(分割してとる必要がある等)								
その他職場でのサポート	通院・入院にあたり必要な配慮									
	業務を進める上で、特にストレスになるものの有無及びその内容									
公宅等の住居への配慮事項	勤務に当たって特に配慮が必要な物品・備品等の有無及びその内容									
	公宅の入居を希望する際、配慮が必要なこと及びその内容(足が不自由なため1階を希望する等)									
その他	その他配慮・留意事項									
	面談に相談員等の同席を要望する場合はここに、同席希望者を記入									

職員活躍・配慮事項等確認シート

○対象職員

所属： _____ 氏名： _____

【作成手順】
 ①対象職員は、「共有事項」「記入欄」「共有範囲」「共有範囲に関する補足事項」を記載し、管理職員に提出する。
 ②管理職員は、対象職員との面談内容をもとに、必要に応じて記載内容を修正するとともに、記載内容について対象職員に確認したうえで、対象職員及び所属長と共有する。

★以下の項目は、あくまで確認事項の参考であり、全て記入・確認しないとイケないというものではありません。
 また、必要に応じて項目や共有範囲等を追加してください。

項目	共有事項	確認内容の例	記入欄	共有範囲					共有範囲に関する補足事項	
				所属長	〇〇係内	所属(課) 職員全員	部・振興局 代表課長	部・振興局 相談員		その他
				(氏名記入欄)			(氏名記入欄)	(氏名記入欄)		(共有先記入欄)

○「北海道職員に係る障がい者活躍推進計画」(抜粋)
【障がいのある職員】
 障害者雇用促進法第2条第1号に規定する「障害者」(身体障がい、知的障がい、精神障がい(発達障がいを含む)その他の心身の機能の障がいがあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者)に該当する職員

《確認方法》

- ・身体障がい(身体障害者手帳により確認)
- ・知的障がい(療育手帳又は児童相談所等による知的障害者であることの判定書により確認)
- ・精神障がい(精神障害者保健福祉手帳や、統合失調症、そううつ病(そう病、うつ病を含む。)、てんかんにかかっている場合、医師の診断書・意見書等により確認)
- ・発達障がい、高次脳機能障害や難病等の疾患により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な場合(医療受給者証や医師の診断書・意見書等により確認)

資料

総務大臣 鈴木 淳司 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

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。障害者雇用促進法では、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、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、率先して障害者雇用のさらなる促進にむけて取り組むことができるよう必要な支援を行うこと。
- (2) 事業主の責務として「障害者の職業能力の開発及び向上」が含まれることを明確化した障害者雇用促進法の改正に伴い、公務における障害者活躍推進計画作成指針において、「職員の定着率の設定」の追加等の改正が行われたことから、各自治体における計画を点検し、未実施の自治体に対し、必要な助言を行うこと。
- (3) 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。
- (4) 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踏まえ、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法定雇用率が、2024年4月から2.8%（教育員委員会2.7%）に、2026年7月から3.0%（教育員委員会2.9%）に引き上げられることから、地方自治体における障害者の計画的な採用にあたり、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、必要な支援措置を講ずること。
- (2) 障害者の採用・選考にあたって、障害者雇用を充実するために必要な助言を行うこと。

- ① 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努めること。
- (3) 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。

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

1. 地方自治体における障害者雇用の促進について

- 地方公共団体は、国と同様、民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にあり、法定雇用率の達成はもとより、障害者が活躍しやすい職場づくりの推進に取り組むことが重要である。
- これまでも、総務省としては、
 - ・平成 30 年 10 月に決定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を踏まえ、各地方公共団体の実情に応じ必要な措置を講ずるよう厚生労働省とともに要請するほか、
 - ・令和元年度より、障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等に要する経費に対して地方交付税措置を講じるなど、地方公共団体における障害者雇用の促進に努めてきた。
- さらに、本年 4 月には、総務省及び厚生労働省の連名にて令和 4 年度に実施した「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況に係る調査」の結果において、別枠による採用の実施状況について情報提供を行った。
- 引き続き、障害者の活躍の場の拡大等に向けて、厚生労働省とも協力しつつ必要な助言等を行っていききたい。
- 地方公共団体における会計年度任用職員の障害者雇用の状況については、総務省としては網羅的には把握していない。
- しかしながら、障害者雇用促進法においては、各地方公共団体は毎年一回、障害者任免状況を公表しなければならないこととされている。
- 「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」においては、
 - ・常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務することを可能とする「プレ雇用制度」を導入すること、
 - ・非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップ制度」を導入すること、
 - ・非常勤職員について、「雇用の安定確保等に関する運用指針」を策定すること、などが盛り込まれている。
- 総務省としては、平成 30 年 12 月に方針を踏まえて内閣人事局及び人事院より通知された内容の情報提供を行ったところだが、地方公共団体における障害者の多様な任用形態の確保に向けて、今後も必要な助言等を行っていききたい。

2. 障害者の採用についての支援について

3. 地方自治体の障害者の労働環境について

- 障害者の募集・採用段階及び採用後に関しては、障害者雇用促進法において、障害者に対する合理的配慮を講ずることが義務付けられており、合理的配慮の提供が行われ

ば業務遂行できる者について応募を制限する募集及び採用は、同法の趣旨に反するものと考えられている。

- また、障害者の活躍の基本となる職務に関しては、障害者活躍推進計画作成指針において、各機関の実情に適した方法を通じて、職務の選定及び創出を着実に行うことが必要であることが示されているところ。
- 総務省としては、平成 30 年度来、
 - ・厚生労働省からの協力依頼を踏まえ、障害者の募集・採用時の公正な採用選考の実施について、地方公共団体に対して周知するとともに、
 - ・「公務部門における障害者雇用マニュアル」や「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」など、地方公共団体における障害者雇用や合理的配慮の提供等に当たっての参考となる資料の情報提供を行い、適切な対応を要請してきた。
- さらに、令和元年度以降は、障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等に要する経費に対して地方交付税措置を講じているところである。
- 合理的配慮は、厚生労働省の合理的配慮指針において、「個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの」とされていることから、これらの取組や内容も踏まえつつ、それぞれの障害者の特性や事情、団体の実情に応じて必要な措置を講じていただきたいと考えている。

4. 厚労省との連携について

- 平成 30 年の「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」の決定以降、総務省は、厚生労働省と連携して、地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めている。
- 具体的には、厚生労働省からの協力要請に基づき、
 - ・公的機関における障害者に対する合理的配慮事例集
 - ・地方公共団体障害者雇用好事例集等について、地方公共団体に対して情報提供するとともに、これらを踏まえ適切に対処するよう要請したところであり、今後も必要な助言等を行っていきたい。

厚生労働大臣 武見 敬三 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

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おり、とくに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) 率先して障害者を雇用することが責務とされている国・地方自治体が、法定雇用率の確実な達成をはかり、障害者雇用のさらなる促進にむけて取り組むことができるよう必要な支援を行うこと。
- (2) 事業主の責務として「障害者の職業能力の開発及び向上」が含まれることを明確化した障害者雇用促進法の改正に伴い、公務における障害者活躍推進計画作成指針において、「職員の定着率の設定」の追加等の改正が行われたことから、各自治体における計画を点検し、未実施の自治体に対し必要な措置を講じること。
- (3) また、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。
- (4) 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踏まえ、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、2024年4月からの段階的引上げを踏まえ、確実に達成され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、助成事業の内容およ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引き続き検討すること。

- (4) 除外率制度については、2025年4月から設定業種ごとに一律10ポイント引き下げられるものの、引き続き廃止にむけた議論を遅滞なく行うこと。

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努めること。
- (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。
- (4) 障害者の就業場所となる施設・設備や業務の提供等を行う事業（いわゆる障害者雇用ビジネス）について、障害者雇用促進法の改正趣旨である「障害者の職業能力の開発及び向上」を踏まえた適正なものとするに加え、単に雇用率達成のみを目的とした利用とならないよう、実施事業者および利用企業に対し必要な助言・支援を行うこと。

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

厚生労働省回答要旨

2023. 9. 29

○制度全体的に関して少し話をした上、各担当から報告したいと思います。

まず、雇用率や納付金のところでご要請いただいているところがございます。ご案内のとおり、2024年4月から段階的に引き上げることは決定をしております。段階的に2.5%、2.7%ですが、公務の人は基本的にこれに0.3%足した割合で上がっていくということを決めております。

また、除外率の件も要請いただいています。除外率のご案内のとおり、法律上は廃止されていますが、暫定措置として残っています。これについても今回の議論で将来的になくす方向性は維持しながらも、今回は段階的に下げるということで、2025年の4月に実行につなげるということを決めております。

我々としては今回の議論に踏まえまして、まず雇用率の引き上げと除外率の引き下げを着実にやっていきたいと思っております。まずはこれを実効性のあるものとするために、ハローワークでの指導ですとか、支援をしっかりと行っていき、できるだけ多くの企業や自治体で雇用促進できるようにしていくというふうに思っております。

今後、ご案内のとおり、5年に1回見直しをすることにして、いずれまた検討する必要があります。今回の引き上げの中で、審議会の障害者雇用分科会の中でも、次の見直しに向けてさまざまな課題がありますので、早めにその検討を開始するようになっているところです。また、制度改正する前に労使、当事者を含めた検討の場を設けることになるとは思いますが、それに向けてさまざまなデータを集めたりしている状況ですので、いずれ次に向けた検討というのを開始していきたいと思っております。

○続いて、各論につきまして、国・地方自治体における障害者雇用の促進についてです。厚生労働省から、障害者活躍推進計画作成指針により、各機関において活躍推進計画を作成し、それに基づいて取り組みを進めていただくをお願いをしております。昨年12月の法改正におきまして、障害者の雇用の質の向上のところが改正されましたので、事業主の責務として、キャリア形成などにも教育訓練を、という形で法改正が行われたというところでもあります。この法改正を踏まえまして、障害者活躍推進計画作成指針についても改正をさせていただいたところです。

この中で、定着に関する目標を立てるという形を義務づける改正を行ったところでもあります。厚生労働省として、各機関における適切な計画作成をしていただくために、手引きにあたるQ&Aを作成して各自治体にも周知させていただ

ているところであります。

障害者の募集、採用に関しては、障害特性の配慮であったり、さまざまな任用形態の確保、そうした取り組みを推進することとしておりまして、厚生労働省としては各機関からさまざまな好事例を取り寄せて展開をしております。

○総務省との連携については、総務省の自治行政局公務員部公務員課と連携し、毎年地方公共団体における障害者雇用に関する取り組み状況調査を実施しているところです。その結果に関しては、総務省からの公表と、取り組みが不十分なところへフォローワークをしています。また、国家公務員であれば人事院であったり、内閣人事局と連携して、障害者雇用を引き続き推進をしてまいりたいと考えております。

○障害者の採用についての支援については、引き続き各省庁や自治体に対し、障害者雇用促進法の趣旨に沿った採用活動を行うように、趣旨の徹底を図るほか、労働局やハローワークにおきましても、一部の障害者を制限するような募集、採用を実施していることを把握した場合は、必要な助言や啓発を行っていきたいと考えております。

また、採用を進めるにあたりましては、厚生労働省の方で合理的配慮に関する事例集を作成しておりますので、活用いただきながら引き続き一層の制度の周知・啓発を図ってまいりたいと考えております。

○採用試験についても、同じように障害特性においてその能力を十分に活かして活躍できるよう、採用試験、それから就職後の職場環境の整備や、ご本人に対する支援体制の構築、本人を支える周囲の職員の障害に対する理解を深めることが重要だと考えております。

これにつきましては、公務員部門における障害者雇用に関する基本方針において、方針に基づく施策の推進に必要となる定員および予算については適切に措置するものとする、と記載されています。引き続き、合理的配慮に関わる各種事例集などご紹介したものを活用しながら、より一層進めていきたいと考えています。

○障害者の労働環境の構築も同じように、より一層職場環境の整備が進められるように各種事例集などを用いながら引き続き進めていきたいなというふうに考えております。

○勤務評価の実施について指摘いただいておりますが、配置や昇進等の勤務評価

について障害者であることを理由として不利な条件を付す等の不利益は不当な差別として禁止されております。全国のハローワークや労働局において、法令違反があった場合は指導、勧告などによって確実に実施されるようにしてまいります。また、障害者差別を防止して障害者に適切な合理的配慮が提供されるために、ハローワークや労働局主体のセミナー等の機会を捉えて、パンフレット等により障害者差別禁止指針、そして合理的配慮指針等の周知啓発に取り組んでまいります。

加えて、合理的配慮の提供が十分に行われることで、真の意味で差別のない公平な勤務評価が可能と考えております。合理的配慮の好事例集などを作成しておりますので、活用しながら合理的配慮に向けた望ましい取り組みに関する情報発信の取り組みを継続していきたいと考えております。

2023年 月 日
自治労障害労働者連絡会

障害者雇用促進法に関する取り組み要請について

1. 取り組みの背景

2023年4月、改正障害者雇用促進法が施行されました。この改正では、雇用の質のための事業主の責務について、これまでの「適当な雇用の場」「適正な雇用管理」に加え、「職業能力の開発・向上に関する措置」が追加されました。

公務部門においても、障害者数の水増し問題に端を発した前回の改正で、国・地方自治体に率先した障害者雇用を責務とし、障害者の活躍推進に関する取組をより一層進めるため作成・公表を義務付けた障害者活躍推進計画の作成指針に所用の見直しを行っています。

また、自治体の法定雇用率は2024年4月から2.8%（都道府県の教育委員会等は2.7%）に、2026年7月からは3.0%（教育委員会等は2.9%）に段階的に引き上げられ、2025年4月以降は、障害者の就業が一般的に難しいと認められる業種について、障害者の雇用義務を軽減することが目的で設けられている除外率が、一律に10ポイント引き下げられます。前述のとおり、自治体が率先して、雇用率を達成するため計画的な採用を行う必要があります。

同じく、2024年4月からは改正障害者差別解消法が施行され、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。

これらの改正は、十分とは言えないまでも、障害のある労働者の機会均等のさらなる確保、さらなる職場環境の整備や必要な合理的配慮の確保を求めるものです。

しかし、自治体職場の現状をみると、いまだに募集要項に欠格条項が残っている自治体が少なくありません。「自力通勤可能」「独力での職務遂行」という条項や、「活字試験に対応できるもの」「口頭面接に応えられるもの」というような形を変えた差別（除外）規定が散見さ

れます。また、研修参加のために合理的配慮が提供されない。評価者が障害の特性を理解しないままに不当な人事評価をしてしまうなどの問題もあります。また、実態に即し作成されるはずの障害者活躍推進計画は、一部の市区町村を除いて、その計画のほとんどが、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。

こうした状況をうけて、自治労障害労働者全国連絡会（障労連）は、各県本部・各単組における具体的な取り組みを提起し、「障害者雇用促進法」の実効性を高めるための取り組みにつなげていきたいと考えています。

2. 具体的な取り組み内容

- (1) 「障害者雇用促進法」にかかわる当局への要求書提出と意見交換
- (2) 労働組合として合理的配慮の実効性の確保
 - ・ 障害者への当局ヒアリング
 - ・ ヒアリング結果の組合へのフィードバック
 - ・ 合理的配慮の実施状況の検証

「障害者雇用促進法」に関するモデル要請（要求）書

日頃から障害者施策の充実に向けた貴職のご尽力に心より敬意を表します。

「障害者雇用促進法」において、「障害者に対する差別の禁止等」として事業主に対して、過重な負担が及ぶ場合を除き「募集及び採用について障害者の申し出により、障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない」、「賃金決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等の待遇に関する不当な差別の禁止と障害の特性に配慮した職務の円滑な執行に必要な施設整備や人的配置等、必要な措置を講じなければならない」としています。

自治労は、障害を理由とした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、障害の有無にかかわらず、すべての人が等しく価値ある存在として尊敬される社会づくりを進めるためにこれらの法律の実効性を高めることが重要であると考えています。

つきましては、こうした立場から、貴職に対して以下のとおり要請（要求）しますので、○年○月○日までに書面による回答と団体交渉の日程を調整頂けますようお願い申し上げます。

記

- 1 採用においては、障害のあるものに対し、差別的な取り扱いをしないこと。
- 2 労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労

働者の募集及び採用に当たり、それぞれの障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じること。

- 3 募集要綱における差別規定を完全に撤廃すること。
- 4 採用後は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしないこと。
- 5 障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じること。
- 6 改正された障害者法定雇用率を達成すること。
- 7 精神障害者の雇用促進を図ること。そのために必要となる職場環境の改善に努めること。
- 8 障害者雇用の法定雇用率の調査にあたっては、厚労省のガイドラインにしたがって、毎年、手帳の確認等決められた手続きを守ること。
- 9 法定雇用率未達成の団体については、早急な是正を図ること。この際、短期間の非常勤職員等による達成ではなく、正規職員をはじめとした継続的な雇用により達成を図ること（雇用率割れ再発防止の観点から）。また、基準日より後での雇い止めなどの措置を行わないこと。

- 10 中長期的な障害者採用計画を作成し、別枠試験などを定期的
に実施すること。
- 11 法定雇用率を超える障害者雇用を実現すること。
- 12 障害者活躍推進計画の策定に当たっては、当該自治体内部に
いる障害当事者の意見を十分に反映すること。また、障害者の活躍
推進を阻害するような事情がある場合には、これを公表するととも
に、その解決に向けた方策を明らかにすること。
- 13 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選考にあたって
は、当該自治体で働く障害当事者をもってこの職に当てるか、職場
内での障害者雇用問題に精通したものを当てること。また、これら
の職に就いた者をして、すべての職員に対して、当該自治体の状況
や障害者活躍推進計画等について定期的に周知するよう努めさせ
ること。

以上

指 針

☆要求書の中身の解説的なものです。交渉等にご活用ください。

要求項目 1

採用においては、障害のあるものに対し、差別的な取り扱いをしないこと。

改正障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）においては、募集及び採用における不均等待遇の禁止を同法第34条において規定しています。

障害を理由として、応募を拒否したり、採用をしなかったりしてはならないということです。要求項目3に掲げる欠格条項等も差別的な取り扱いに該当します。

（障害者に対する差別の禁止）

第34条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

なお、地方公務員については、地公法第13条に平等取扱の原則があることから、改正雇用促進法第34条及び第35条の規定は適用除外とされていますが、

- 地公法そのものに障害に起因する差別についての記載がないこと
- 雇用促進法の規定が地公法の平等取扱の原則を逸脱するものではなく、寧ろ補強の内容となること

から、雇用促進法の趣旨を当局に尊重させる必要があります。このことは、要求項目4においても同様です。

要求項目 2

労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり、それぞれの障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じること。

2013年、熊本市において、点字受験拒否の事例がありました。また、聴覚障害者の受験拒否等の問題が、しばしば起きています。雇用促進法第36条の2は、募集及び採用局面における機会均等を図る規定であり、具体的には、募集要項へのアクセス確保（視覚障害者への音声ガイダンス等）、試験時の配慮（点字受験、面接時の手話、文字通訳、上肢障害者等への試験時間の延長など）等の措置を講じなければなりません。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第36条の2 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

要求項目 3

募集要綱における差別規定を完全に撤廃すること。

要求項目2にあるとおり、募集時の排除は、明らかな差別です。改正雇用促進法施行後でも、少なくない自治体で「自力での通勤可能」「独力での事務遂行」といった規定が募集要項に残っています。

また、最近では、「活字印刷文による出題に対応できる者」や「口頭による試験（個別面接）に対応できる者」等の、採用試験における形を変えた欠格条項が見られるようになっていきます。これらの除外規定を完全に撤廃することを求めます。

要求項目 4

採用後は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしないこと。

改正雇用促進法第35条では、雇用分野におけるあらゆる局面での差別を禁止しています。具体的には、賃金、昇任昇格、降格、退職勧奨、解雇、福利厚生、職変、雇用形態の変更等の局面において、

- ・ 障害者を排除する。
 - ・ 障害者の不利な条件を付す。
 - ・ 障害者でないものを障害者よりも優先する。
- といった差別の禁止です。

（障害者に対する差別の禁止）

第 35 条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

要求項目 5

障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮

の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じること。

雇用促進法第 36 条の 3 は、採用後の待遇についての規定で、就労等あらゆる局面における合理的配慮の提供のことを規定しています。

具体的には、視覚障害者への音声互換 O A 機器の導入、聴覚障害者への文字互換機器の導入、障害者へのジョブコーチ、研修時等の情報保障（点字テキスト、手話通訳、要約筆記等）などの配慮が必要となります。

同条のただし書き規定、「過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。」については、公務部門の先導性、率先垂範の立場から、「予算不足・庁舎の老朽化等がこれに該当する」という様な言い訳を許してはなりません。

第 36 条の 3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

要求項目 6

改正された障害者法定雇用率を達成すること。

障害者の法定雇用率については、1960 年に身体障害者雇用促進法

の制定により民間企業に努力義務として雇用率が定められ、1976年の改正身体障害者雇用促進法により身体障害者の法定雇用率が義務化されました。その後、1987年に障害者の雇用の促進等に関する法律に名称変更され、知的障害者が算定基礎の対象となり法定雇用率も徐々に引き上げられ現在に至っています。

2018年4月1日には、算定基礎の対象に精神障害者が追加され、2024年4月から民間企業では2.5%、国・地方自治体では2.8%、都道府県等の教育委員会では2.7%にそれぞれ引き上げられます。さらに、2026年7月までに、さらにそれぞれ0.2%引き上げられることとなっています。

国、地方自治体は、率先垂範し民間企業より多くの障害者の雇用と、充実した職場環境の整備を行う義務があります。

そのような中、2018年8月に、国の機関等で、本来は対象とならない職員を障害者として算入し報告をしていた問題（法定雇用率の水増し問題）が明らかとなりました。このことは、率先垂範の立場にある、国・地方自治体が改ざんを行っていたわけであり、制度の信頼性を揺るがす大きな事件でした。

このことは、対岸の火事ではなく、地方自治体においても水増し問題、新基準割れの問題が起きています。

全ての自治体に対して、改正後の法定雇用率達成を求めます。

要求項目 7

精神障害者の雇用促進を図ること。そのために必要となる職場環境の改善に努めること。

要求項目6にあるとおり、2018年4月から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わっており、積極的な雇用促進が求められています。

精神障害者の雇用促進のためには、休憩時間確保、休暇制度の検

討、職場の理解向上、カウンセリングなど、職場環境の改善は不可欠です。

要求項目 8

障害者雇用の法定雇用率調査にあたっては、厚労省のガイドラインにしたがって、毎年、手帳の確認等決められた手続きを守ること。

2018年8月に発覚した、雇用率水増し問題については、難病患者等、障害者手帳を所持していないものが何年にも渡り算入されていたことが明らかになっています。

厚生労働省では、都道府県厚生労働局やハローワークを通じて、全事業者に対し、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を示し、概要版を配布しています。このガイドラインの適切な活用を求めていきます。

要求項目 9

法定雇用率未達成の団体については、早急な是正を図ること。この際、短期間の非常勤職員等による達成ではなく、正規職員をはじめとした継続的な雇用により達成を図ること（雇用率割れ再発防止の観点から）。また、基準日より後での雇い止めなどの措置を行わないこと。

法定雇用率未達成の団体については、要求項目 9 に掲げる、別枠採用試験等の実施や職場環境の整備など、早急に取り組む必要があります。

一方で、会計年度任用職員など短期間雇用の職員枠で障害者を雇用し（職員定数外の場合もあり）、法定雇用率を達成するような自治体も多く見られるようになってきました。さらには、雇用率算定基準日以降に雇い止めをするような事例もあります。こうした雇用は、不安

定な低賃金労働者を増大させるばかりでなく、雇用促進法の趣旨である障害者の安定雇用に反するものです。よって、継続的雇用形態での法定雇用率達成を求めています。

要求項目 10

中長期的な障害者採用計画を作成し、別枠試験などを定期的
に実施すること。

2024年4月から、国、地方自治体の障害者法定雇用率は、それまでの2.6%から 2.8%に引き上げとなります。2026年6月までにはさらに0.2%引き上げとなります。これにより、多くの自治体職場で、法定雇用率割れが起きることが懸念されます。その一方で、人員削減により障害者雇用率算定の分母となる職員総数が小さくなる関係で、雇用率割れが起きないという問題も生じています。この場合においては、新たな障害者雇用が何年も行われず、障害者職員が一定の年齢層に集中してしまう、という状況が生まれます。この年齢層の一斉退職等により法定雇用率割れが起きるといった実態もあります。

このような状況に鑑み、各自治体に対し、障害者採用計画を作成させ、中長期的な採用目標の設定を求めています。併せて別枠採用試験の定期的な実施を要求していきます。

要求項目 11

法定雇用率を超える障害者雇用を実現すること。

要求項目 11 の状況に鑑み、より多くの障害者の雇用機会を確保するため、2026年7月からの法定雇用率 3.0%を見据え、2024年4月からの法定雇用率 2.8%を大幅に超えた雇用率の実現を図ります。

本来、国・地方自治体は率先垂範の立場にあり、民間企業に先んじて雇用促進を図らなければなりません。

具体的な自治体要求としては、「障害者法定雇用率〇.〇%を達成すること。」という項目の形にし、2.8%を超える数字を下線部分に設定してください。(すでに達成している自治体については、3.0%を超える数字。)

要求項目 12

障害者活躍推進計画の策定に当たっては、当該自治体内部にいる障害当事者の意見を十分に反映すること。また、障害者の活躍推進を阻害するような事情がある場合には、これを公表するとともに、その解決に向けた方策を明らかにすること。

2019年における障害者雇用促進法の改正により、国・自治体ともに、「障害者活躍推進計画」の策定が義務付けられました。

この計画は、それぞれの自治体の状況に対応するものでなければなりません。その自治体で問題となっていること(差別的な取り扱いや環境整備の必要性)や必要な合理的配慮について、詳しく知る立場にいるのは、正に、当該自治体にいる障害労働者自身です。計画を策定するに当たり、この障害労働者の意見を十分に取り入れることは必須です。また、計画策定の過程で明らかになった課題については、これを公表し、解決に向けた方針や対策を明らかにすることが重要です。

なお、2023年の同法の再改正では、2023年4月から公務部門も含め事業主の責務に、これまでの適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発や向上に関する措置が含まれることが明確化されました。これに伴い、障害者活躍推進計画の作成指針に以下の項目を加える見直しを行っています。

- ① 障害者である職員の定着に関する目標(定着率等)を設定すること、特に定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たっては就労支援機関等を活用することが必要であること。
- ② 配置後において、多様な業務を経験できるような配置を検討

していくことが重要であること。

- ③ 本人の希望に応じた短時間労働による就業も重要であり、短時間勤務から始めて勤務時間を段階的に延長していくことが望ましいこと。
- ④ 人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえることが重要であること。

このことから、各自治体における障害者活躍推進計画を点検し、未実施の場合は早急な見直しを求めます。

要求項目 13

障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選考にあたっては、当該自治体で働く障害当事者をもってこの職に当てるか、職場内での障害者雇用問題に精通したものを当てること。また、これらの職に就いた者をして、すべての職員に対して、当該自治体の状況や障害者活躍推進計画等について定期的に周知するよう努めさせること。

2019年の障害者雇用促進法の改正により、障害者雇用の促進等を担当する「障害者雇用推進者」及び各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う「障害者職業生活相談員」を選任しなければならないこととされました。

これについては、その自治体の事情に通じたものがその職を担うことが重要です。第一には障害当事者、それが困難な場合には、障害者雇用問題に携わってきた職場内の経験者を当てるなど、自治体内部での選定が最も望ましいことです。安易な外部招聘などせずに、職場の中で障害者雇用をめぐる問題を考えていくことが重要です。

また、これらの職に就いたものが全職員に向けて、現状報告等を行うことにより職場全体での意識向上に努めていかねばなりません。

障労連 んんらくかい ニュース 第64号

第41回自治労障害労働者全国連絡会総会報告！

12月2日(金)13:30~16:30 第1分科会(肢体・内部)

第2分科会(視覚障害)

3日(土)13:30~16:30 第3分科会(聴覚障害)

第4分科会(知的・精神・発達障害等)

会場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

12月2日(金)~3日(土)、対面にて開催し、17
県本部55人が参加しました。

分科会では、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
等を共通テーマとして、討議レポートに基づき、議
論・理解を深めました。



【代表メッセージ】大阪府本部 相星 勝利 代表

3年ぶりに対面開催が出来た、総会分科会に参加いただいた皆さん、大変お疲れさまでした。コロナ禍の中での開催で、懇親会等が開催できませんでしたが、やはり対面でのやり取り、意見交換、改めて大切だと実感しました。最後に再び代表の任に着かせていただきます、近畿地連・大阪府本部枚方市職の相星です。幹事メンバーも少し世代交代をしていますが、働く障害者の労働環境をはじめ、障害当事者が当たり前のように働き、地域で生き活きと生活できる環境、情報共有を関係団体と共に行い、全国の仲間発信していきたいとおもいます。幹事一同、これからも宜しく、お願いいたします。

【第1分科会 肢体・内部障害】

第1分科会には、肢体・内部障害のある当事者27人の参加がありました。参加人数が多かったため、5つのグループに分けて各グループで意見交換等をしてもらい、最後にグループの代表から発言してもらいました。

各グループからは、「教育委員会での障害者雇用率が低い」「ダブルカウント制度」「義手交換時の通院の休みが取れなかった」「障害者活躍推進計画に障害当事者の声が届いていない」「異動時に階段は難しいと話したにもかかわらず、エレベーターの無い庁舎の3階に配属された」「職場異動時に配慮をしてもらいたい」「公用車の改造や駐車場の配慮をしてもらいたい」「福祉休暇の新設を求めたい」等の意見が出されました。



私たち障害当事者が考えている事や思っていることは、当事者側から発信しない限り当局に伝わるという事は絶対に無いので、当事者運動や単組の強化を通じて問題点や改善点を当局に伝え、より良い職場環境をめざしていければと思います。【秋田県本部・山口幹事】

【第2分科会 視覚障害】

12月2日（金）13時30分より、8名が参加し、「視覚障害分科会」を実施しました。

まず、司会に藤吉さん（広島県本部）と記録（私：江見・東京都本部）で進めることになりました。初めに、京都府本部の仁科さんから、IT デジタル化による音声読み上げについての当局の対応などについてレポートをいただきました。急激なデジタル化により、音声読み上げソフトがそれに対応していくことができなくなっていること、そしてそれを改善するどころか、担当者が紙による読み上げで対応していることなど、IT デジタル化に苦慮していることが報告されました。

また、東京からは、こちらも急激な IT・デジタル化、そしてペーパーレスの取り組みによりいままで同僚や支援者に読んでいただいていたものが、自身の PC 上でしか読めなくなっていることや、それを読むための音声読み上げソフトがデジタル化に呼応してバージョンアップや



研修会がなされていないことなど、こちらもとても大変な状況になっていることなどが報告されました。

いずれも、コロナ下で急激な IT・デジタル化が進みましたが、私たちマイノリティである視覚障

害者が、「おいてけぼり」になっている現状であることが明らかになりました。

そのほかの報告では、組合役員の立場で、各部署に配属されている障害労働者のジョブコーチ的な役目を行っているというとても興味深い報告や、「同僚で中途視覚障害になった組合員を何とか視覚障害でも働くことができる仕事の場を見つけたい。そのアドバイスをいただきたい」などの意見交換が行われました。

今回の分科会は、参加が少数ではありましたが、その分、参加者一人一人が時間を気にせず、とても深く有意義な意見交換ができたように感じました。

最後に、分科会参加者は、また来年度この場で再開することを誓い合いながら分科会を終了しました。【東京都本部・江見幹事】

【第3分科会 聴覚障害】

第3分科会には、聴覚障害当事者7人、その他、全体で16人の参加がありました。当事者の思いを共有したい、職場の実態を勉強したいと他の障労連仲間の参加があったのは大変良かったです。分科会では職場の問題点、改善要求点が報告されました。



「難聴で補聴器をつけているが、会議でマイクが使われなときは声が小さすぎて聞こえない」、「難聴で文字通訳者と一緒に会議に参加しているが、ひとりの場合、会議に出席できないときもある。『UD トーク』を使用しているが、会話が重なってしまうと認識できない」、「手話が出来るといふ職員がいるが、簡単な手話だけではどうしても会話の内容、会議の全体像がつかめない」、「手話通訳者が配置されているが、当局から『職員のためではなく、市民のために配置している』として通訳をお願いできない」、「仕事の不満は、聞こえる職員と同様に、聴覚障害当事者もあるが、それを言えずに結果的に仕事を辞めた仲間がいる」、「電話対応ができない、職場で回りの会話が分からない、昇進を含め、将来に不安がある」、「コミュニケーション不足による『職場の壁』を感じてきたが、職場の後輩が、口話、筆談、手

話と勉強し、通訳も行ってくれる。自分が主役となって仕事ができる環境になった」、「デジタル研修も行われ、職員にも障害を理解してもらっている。『UD トーク』の職場導入の契約も人事課に通すことができた」、「以前、ろうあ者が初めて配置される課に異動したが、専門用語が理解できなかった。

通訳士を配置してもらったが、通訳士も専門用語が分からないときもあり、一年後、通訳士の更新ができなかった」、「通訳士が 2 名配置になっているが、『職員のためにいるのではない』と当局に言われている。簡単なメモを読み取るシステムを導入したい。『電話リレーサービス』導入を当局にお願いしているが、状況がどうなっているのか分からない」。

障害者雇用促進計画については、改正時期を迎えるにあたり、「障害当事者が計画策定に参加するのは、当然、大事だがそれぞれの障害分野の当事者が出席するのがよいのでは?」、「計画があっても職場が変わらないと意味がない。組合も動いてほしい」、「計画の中に、障害者支援員を配置する項目を入れることができた」、「計画に障害者と健常者との交流会の項目がある」等の意見、報告がだされました。

第 3 分科会の参加者の意見報告の中で、共通要求として出されたのが『情報保障』。雇用、職場改善において、聴覚障害当事者の立場から国への要求を行って欲しいとの意見も出されました。参加者のみなさんから頂いた大切な意見は、障労連の 2023 年度の活動に反映していきます。ありがとうございました。【宮崎県本部・甲斐幹事】

【第 4 分科会 知的・精神・発達障害等】

第 4 分科会は、精神・発達障害についての分科会です。

今回は、当事者 2 名を含め 9 名の参加者がありました。障害者雇用の対象となり、雇用以外でも注目されている障害であるため、当事者以外にも興味を持つ人の多い課題だと思えます。

少人数であったため、全員で自己紹介を行いつつ、当事者には自分の職場での対応状況話をしてもらいました。

当事者の一人は、以前、パネルディスカッションのパネラーを引き受け、今年から幹事を担ってくれています。発達障害であ

るとわかるまで、障害であると判明してから、鬱になったり、分限を受けそうになったりと困難な状況から現在までの体験を発表してもらいました。

そのほかの参加者の中に、人事当局と障害当事者の間に入り、利用できる制度や合理的配慮を進める仕事をしている人がいました。

厚生労働省の発達障害者向けの就労施策の中で公務員は対象外のものがあるとのこと。精神・発達障害とまとめてはいますが、障害の特性が一人ひとり異なり、苦手なことや得意なこと、それに合わせた働き方も違います。自らの心がけを行うことや、周りから配慮を受けることで、円滑な業務を行うことができる。それには職場の上司等との話し合いが必要ではないかとの意見が出されました。ただし、障害の状態や体調の変化があるため、こまめな話し合いが必要です。

個人で人事当局と話をするのは大変だと思います。障労連の活動が手助けになるとよいと思います。【広島県本部・藤吉副代表】



●役員紹介● 幹事：吉田 麻莉（神奈川県本部・厚木市職労）

今年度から全国幹事となりました。

入庁3年目の時、まだ差別解消法も手話言語条例もなく自分の障害に対する職場内での権利が何かも分からずにいました。

給与をもらう立場で何かを要求してはいけないと思い込んでおり、障害を隠して仕事をしていたが、ある日心労が重なり倒れ、その日から自分自身の職場環境に向き合うようになりました。

そんな時に組合の存在を知り、障労連に参加し、同じ聴覚障害の公務員が全国に沢山いる事を知りました。



職場にどのように要望していくか等、勉強させていただき、数年経て今研修には 100%手話通訳が付くようになりました。

それでもまだ職務内容に差があり、評価を下げられる等、差別的な扱いを受ける事もあり、まだまだ社会的にマイノリティである事を日々感じています。

差別解消法での合理的配慮の義務化が内部の職員には適用しない事などをふまえ、今後職場環境を変えていくため、今後どのように動いていくべきか、幹事として全国の同じ障害を持つ職員が丸となり働きやすい環境を作っていけたらと思います。



2023 年度障労連幹事体制

代表	相星 勝利	近畿地連・大阪府本部
副代表	藤吉 忍	中国地連・広島県本部
幹事	本間 英樹	北海道地連・北海道本部
	山口 健太	東北地連・秋田県本部
	江見 英一	関東甲地連・東京都本部
	吉田 麻莉	関東甲地連・神奈川県本部
	調整中	北信地連
	調整中	東海地連
	調整中	四国地連
	甲斐 安孝	九州地連・宮崎県本部

第 64 号 2023 年 1 月 20 日発行

障労連 れんらくかい ニュース 第65号

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会のご案内

12月1日(金)13:30~17:30 第1分科会(肢体・内部)
第2分科会(視覚障害)
第3分科会(聴覚障害)
第4分科会(知的・精神・発達障害等)
2日(土)9:30~13:00 総会

会場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

総会発文は、10月の予定です。

皆さまのご参加、
お待ちしております！



【2023年度第3回幹事会】

2023年4月22日に自治労会館で第3回の幹事会を開催しました。基本は対面開催でしたが、翌日が統一地方選挙後半だったため、上京ができない幹事はウェブ参加となりました。



今回、厚生労働省が提示した新しい法定雇用率3.0%への段階的移行と、障害者をめぐる様々な雇用形態について意見交換を行いました。それらに沿って、総務省、厚生労働省への要請書の提出を行うこと、12月実施予定の総会の議案を作成することを確認しました。

法定雇用率については、非正規の職員も算定に含まれること、公務職場でも会計年度任用職員の割合がどんどん増えていることに問題意識を感じました。

働き方については、民間で行われている特定子会社などでの障害者の働き方は、本当にその企業で働いていることにはならないのではないかという疑問、公務職場でのチャレンジ雇用は、その職場での採用にはつながっていないこと等、課題が多くあることを確認しました。

障労連では、これからも正規職員による法定雇用率の達成と、障害特性を活かし定年まで働き続けられる職場の構築に向けて活動していきたいと思います。【藤吉 忍 副代表（広島県本部）】

●役員紹介 幹事：甲斐 安孝（宮崎県本部・日向市職労）

幹事 3 年目となります。障害は左腕下部切断となります。現在の職場は福祉課です。自身の障害を詳しく説明すると、間接の下からの切断になるので、丁度、「フック」となり、物を運んだり、持ったりするのは両手で可能です。ただ、ひもを結んだりするのは出来ませんが時間がかかります。車の運転は大丈夫ですが、バイクの運転やギターを弾くのは憧れます。



障労連の活動では多くの自治労のみなさんとの出会いがあり、その中での総会や学習会では、相手の障害の思いや痛みを学ぶことが出来ました。これからも障労連運動を継続し、広めていきたいと思っています。そして、みなさんと一緒に仲間を増やしていきたいと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

●役員紹介 幹事：本間 英樹（北海道本部・全道庁）

北海道地連北海道本部 幹事となりました本間英樹です。

診断名は、発達障害の注意欠陥多動障害 (ADHD) とうつ状態です。

コロナ禍前の障労連全国総会の時に、発達障害のパネラーとして参加してから、現在では自分の経験をもとに発達障害の現状を語る講演をしています。



永山神社の総代と雅楽をしています。趣味で御朱印を集めています。

もし、発達障害について理解を深めたい、興味があるなどがありましたら、自治労中央本部社会福祉評議会までに連絡頂きましたら、対面や ZOOM で講演を行いますので、よろしくお願いいたします。



第 65 号

2023 年 7 月 12 日発行

障勞連 れんらくかい ニュース 第66号

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会のご案内

12月1日(金)13:30~17:30 第1分科会(肢体・内部)
第2分科会(視覚障害)
第3分科会(聴覚障害)
第4分科会(知的・精神・発達障害等)
2日(土)10:00~13:00 総会

会場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明



厚労省、総務省へ要請行動 2023. 9. 29

当事者が安心して働ける環境改善など求める

9月29日(金)、自治労本部障勞連幹事会において総務省、厚生労働省要請行動を行いました。

障害者活躍推進計画を基本に、採用、採用後の環境整備、継続的な採用の中での雇用率、そして、各障害がある当事者が安心して働けることが出来る環境改善を求めました。

総務省と厚生労働省からの共通回答は、自治体に対して「周知していく」でした。各自治体で進められている障害者活躍推進計画に「差」があるのは、両省とも把握しており、改善を促すとの回答は得れたと思います。

ただ雇用率、勤務時間、職場配置、障害による通院のための有給のあり方など、改善要求を求める必要があるという継続課題も見えました。

職場環境整備のため、今後も障害者の募集・採用ができる社会環境をめざし、改善を求めみなさんとともに要求行動を継続していきます。

(幹事: 甲斐安孝さん)

●役員紹介 幹事：山口健太（秋田県本部・秋田県職連合）



全国幹事2年目になりました。障害は脳性麻痺による歩行困難と上肢の軽度な障害になります。現在の職場は農業試験場で3年目、福祉職場が長かったのですが初めての農林関係の職場にいます。

趣味は旅行(食い道楽)とゲーム。旅行に関しては隙あらば何処かに行っています。ゲームに関しては非公式ながら世界一を取った事があったり、別のゲームで数年、県内一位を維持しているくらいの腕です。

また、科学館や博物館を巡るのも好きです。

障労連活動では、県障労連前代表に連れられて年一回の総会には長年参加していましたが、代表の退職後、県障労連代表とその活動を引き継いだ形になります。

これから長いことお世話になるかと思いますが、障労連運動を継続し、みなさんの職場環境等がより良い物になるようにと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

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!

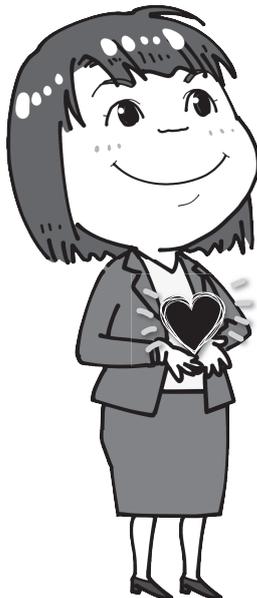
じちろうネット
の紹介動画は
コチラ↓



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。

お申し込みは県本部まで!



立憲民主党

参議院議員(自治労組織内議員)



岸まきこ

とともに

自治労の政策要求を 実現しよう!

自治労は、
第27回参議院選挙の全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の擁立を
決定しました。

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年旧栗沢町
役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治労中央執行委員。
19年第25回参院選(全国比例区)で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

