

障勞連 れんらくかい ニュース 第67号

第42回自治労障害労働者全国連絡会総会報告！

12月1日（金）13：30～16：30 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）

12月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

12月1日（金）～2日（土）、対面にて開催し、約70人が参加した。

分科会では、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・理解を深めた。

今号では、分科会議論を中心に報告する。



【第1分科会（肢体・内部）】

第1分科会は、司会・進行を藤吉障勞連副代表が担当した。分科会では、肢体・内部障害の当事者15人の参加で、障害者活躍推進計画と職場での合理的配慮について、4人ずつの小グループで話し合った。



各グループでの意見の中から共通して上がったのは、障害者活躍推進計画が、作成指針にある障害当事者の参加の上で推進されていないということ。計画の策定に参加しているのは15人中1人だけという状態。策定に参加しなければ、当事者の希望が盛り込まれることもないし、相談員もあて職の総務課長がほとんどなので、どのようなニーズがあるかをわかっていない。国からのモデルをそのまま使っているので使いこなせていない状態だ。計画策定に参加している宜野湾市では、計画の振り返り改善も行われており作成指針のめざす状態ができているようだ。

計画は作成しても、それを実現しなくては意味がないが、自治体の作る計画は

「計画倒れ」になることが多いという意見もあがった。障害者活躍推進計画がそうならないように、当事者の参加が必要であると再認識した。

職場での合理的配慮の提供についても、障害者活躍推進計画の認知と同様、まだまだ不十分であることがわかった。最も一般的な段差の解消やトイレの整備でさえ未だ解消されていない職場があり、個人個人の障害に対応したきめ細かな配慮については全然足りていない状態だ。対面では障害のあることが理解されるが、電話ではそれが伝わらないため努力が認められなかったり、一部の動作に制限があったりと、障害の状態は一人ひとり違いがあり必要な配慮もそれぞれのため、当事者が声を上げて要望しない限り適切な配慮は受けることができない。しかしながら、障害に理解の少ない職場では、その声を上げることが難しい。また、人員削減などで周りに余裕がなく、無理して頑張っている当事者も多いようだ。

いくつかは好事例もあったので、最後にあげておく。①障害者の多い部署に専用の運転手付き公用車が配置されており、出張時に使用することができる、②公用車に改造車が配置されている、③装具作成が特別休暇で対応できるようになった。

【第2分科会（視覚障害）】

第2分科会は、江見幹事が担当した。参加者は14人。まず、参加者全員が自己紹介を行い、続いて、都本部嶋貫さんから、職場ではデジタル化によって、研修があってもすべての機能が使えないので、周囲の人の理解とサポートが必要との報告があり、報告を受けて、参加者の職場の音声ソフトの配備状況や研修の有無について報告し合った。



続いて、神奈川県本部伊藤さんから、音声読み上げソフトの課題や障害者の職場での配置が自分たちの能力を発揮するものになっておらず、雇用率の達成とともに仕事の中身を見ていかなければならないとの報告があった。

参加者からは、職場でのパワハラ体験など、とてもなまなましい報告があった。課題解決には、パワハラを受けたときは声を上げること、全職員向けの研修を行うこと、当事者同士で職場の課題を言い合う場が必要、社会全体の意識を変えていかねばならないとの発言があった職場での人間関係について改めて考えさせられるものとなった。

【第3分科会（聴覚障害）】

第3分科会は、山口幹事が司会・進行を担当した。参加者は16人。参加者から事前に提出してもらった「参加者討議レポート」を元に討論を進めた。

討議レポートでは「職場での会議の際、どのようにしてメモを取ったりアプリを使ったりしているか?」「UDトークの利用について」「聴覚障害者専門の心の相談コーナーが欲しい」等の意見があったため、それぞれ記載した人に詳細を話してもらったところ、「会議の際はUDトークを利用している」「自分の所属している自治体ではUDトークと法人契約をしている」「UDトーク以外のアプリも使用している」「UDトークには公開辞書があり、それを利用すると誤変換を少しではあるが防ぐ事も出来る」

「心の相談等の制度はあるが、聴覚障害者専門は中々難しい」「民間レベルではあるが、ぴあカウンセラーを雇っている施設があり、サロンを開催しているところもある」等の情報提供があった。

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ふ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目指していければと思う。



【第4分科会（知的・精神・発達障害等）】

第4分科会は、本間幹事が司会・進行を担当した。議論の内容は大きく分けて、①合理的配慮について②その他(休暇などの関わる独自制度などの好事例)③障害者の相談窓口、などについて。

とくに合理的配慮について本間幹事が、1月11日に北海道本部の「合理的配慮に向けて自分の説明書」の内容を報告。自分が身体的・思想的に「できないこと」「人の助けがあればできること」が合理的配慮であるため、紙に書いてまとめる方法や、どういう助けによって物事ができるようになるのか考えてみてもらい、その時のスキル方法などについて報告した。



その他として、休暇などの関わる独自制度などの好事例を共有。北海道では人工透析休暇の制定にむけ動いていること、また、職場や部署単位でジョブコーチを制定に向けて動いている、ことなどが紹介された。

また、障害者のこころの相談窓口については、産業医や生活就労相談員、神戸では1か月間の間相談する期間がある、静岡では当局と組合と当事者が面談を行い今後の就労に向け話し合いをしている、などが紹介され、組合で相談窓口を行うのがいいのではないかとの意見もあがった。

<●役員紹介● ふるとも 古塘裕二さん>

このたび、幹事になりました熊本県本部、宇土市職員組合の古塘です。熊本障労連では事務局長をしています。

障害は下肢障害です。ムコ多糖症という難病が原因で、骨形成が不全となり、痛みが強く出ていた両股関節を人工関節に置換した後も、膝や足首に痛みがあるので長く歩いたり、階段を登るのが困難です。

趣味は、旅行とビデオゲームで、コロナ前は毎年、海外旅行をしていました。

今年は、円安で悩ましいですが、海外旅行に行きたいと思っています。

障労連の運動をしていて、障害を持つ労働者が「繋がる」ことが必要だと感じています。私自身、九州地連や全国の仲間との出会い・繋がることで、自身が働く職場環境について考え、行動することの大切さを学びました。

幹事として、また、一人の人間としても未熟ではありますが、皆様のお役に少しでも立てればと思います。よろしくお願いします。



2024 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
	古塘 裕二	九州地連・熊本県本部