

# 障労連 れんらくかい ニュース 第69号

## 第43回自治労障害労働者全国連絡会総会のご案内！

12月6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）  
12月7日（土）10：00～13：15 総会

会場：相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

合理的配慮の状況・事例・要望等をメインテーマに分科会を開催！  
総会では2025年度の活動方針など議論します。

みなさまのご参加をお待ちしています。

チムしゃぶくら!!



## 厚生労働省・総務省へ要請行動を実施！

9月27日、総務省と厚生労働省へ要請行動を実施した。要請文と回答要旨は別紙の通り、

また、幹事からは以下の発言がなされた（○は自治労側発言、●は相手方発言）。

### <厚労省要請>

○障労連では正規の職員で定年まで働き続けることを目標としている。地方の自治体では公募しても応募者がなかったりする。雇用率の達成のために短時間勤務で期限付きの採用を行うことにならないか危惧している。短時間勤務では収入も少なく、自立した生活は営めない。

●民間においてはハローワークで短時間勤務の条件で募集をかけている者に対しては、能力があり希望する人に対しては長時間勤務への移行を指導してもらっている。

公務職場のご週に集まらないことについては、単純に地域性もあるだろうが、業務内容が画一的な書き方で、内容に不安があり応募されないのかもしれない。求人票への表示への工夫が考えられる。

活躍推進計画的には、様々な職種があると思うが、その職場でその人が満足して働いているかを重視する必要があると思う。

指摘の通り、社会活動の中で自立していくのが法の理念であるが、短時間勤務に対するニーズもある。理念とニーズの狭間でむずかしい問題である。

○人事委員会の人から言われたことだが、障害採用枠を出してはいるが取れる人が居ない。合格した人に通知を出しても蹴られる。大企業に入った方が生活できるから。

人事院勧告などの問題もあるので簡単ではないと思うが、生活保障関わる問題でもあると思うので改善できないものだろうか。

●我々も採用は苦勞しているし、地方だと民間を含めて採用に苦勞しているが、都市部と地方で採用率を変えるとこのと頑張っている企業もあるわけでそれは違う話だと思う。いろんな給与体系があるし人勸の関係もあると思うが民間がテレワーク等をやるとそっちにいつてしまうこともある。テレワークはわかりやすい例だが、地方でもテレワーク等で地方に居ながら都市部の会社で働ける。障害のある方が企業や官公庁を選べるのはある意味健全なのかなと。

○障害者が選べるというのは良いことだけでも、障害採用枠で入ると、どんなに学歴が

あっても初級扱いで給与体系がスタートしてしまう。都庁でも同じだし、これはネックになっていると思う。

●能力に応じた給与体系を当てはめる必要があると思う。採用できなくて厳しい場合は採用する側も工夫が必要であるし、仕事の内容で給与が決まるべきではあると思う。

○障害者雇用について、定着支援の制度などの確立をお願いしたい。障害者の離職を防ぐうえで、民間企業で活用されている、「ジョブコーチ」に代わる公務部門における制度を検討していただきたい。

障害者の働き方について、正規職員での採用を求める立場から、短時間雇用での採用ではなく、フルタイムなど正規職員での採用を・定着支援をお願いしたい。

<総務省要請>

○雇用率の上昇によって、未達成の自治体が出ることのないよう、引き続き注視していただくようお願いしたい。また、雇用された障害者が離職しないように、職場定着の支援について、総務省も厚労省とともに、施策を検討するよう要望する。障害者別枠採用試験については、実施状況を引き続き調査し、その試験内容について、具体例などを示していただけると他の自治体の参考になるのでお願いしたい。

○総務省では、公的ジョブコーチの設立またはジョブコーチに代わる制度設置を要請した。

※ジョブコーチとは、雇用保険を支払っている民間企業が外部の相談役を呼び、当事者との間に入り企業と障害者との就労や生活を安定させる制度。

このことにより、雇用の定着や離職率を低下させることにより、障害者が安心して差別のない社会生活を暮らしている。

公的にはジョブコーチがないため、離職率が高く、法定雇用率を確保できない自治体が多くなっている。

【別紙】

2024年9月27日

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

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。

法において、国・地方自治体に、民間に率先した障害者雇用促進の責務が定められているとおり、自治労は、地方自治体における障害者雇用の促進に加え、障害者が安心して働き続けることができる労働条件、職場環境の整備に一層の取り組みが必要と考えます。

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. 障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度について

- (1) 法定雇用率について、確実に達成されるよう周知するとともに、未達成となった民間企業に対し必要な措置を行うこと。
- (2) 障害者雇用率制度の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検討すること。
- (3) 障害者雇用率制度の対象者の範囲について、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、障害者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を検討すること。
- (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、2004年4月に廃止となっている制度であることから、早期の廃止にむけ、計画を定め取り組みを行うこと。

#### 2. 国・地方自治体における障害者雇用の促進について

- (1) 国や自治体が、法定雇用率の確実な達成をはかり、障害者雇用の促進にむけ、民間を牽引する取り組みとなるよう必要な支援を行うこと。
- (2) 2025年度から多くの自治体で第2期の障害者活躍推進計画が策定される

ことから、策定に際しては、当事者等の参画を得た上で障害者雇用の実態を踏まえた改善となるよう必要に応じ指針を見直すこと。

- (3) 障害者の雇用にあたっては、「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趣旨から、障害を理由に、国においては期間業務職員制度、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。

### 3. 障害者の採用支援について

採用・選考にあたっては、障害の特性に応じて必要とする合理的配慮を保障するとともに、そうした配慮ができないことを理由とした欠格条項の設定をはじめ、障害の種別による不公平な採用や制限を行わないよう実態を把握・検証し、必要な措置を講ずること。

### 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され、安心して働き続けられるための支援策を充実強化すること。
- (2) 各職場単位において、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も助言を行うこと。
- (4) 就労継続支援A型事業所の障害福祉サービス等報酬の引き下げによる閉鎖等により退職・解雇となった障害者の状況を把握するとともに、再就職等のきめ細やかな支援を行うこと。
- (5) 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、障害者の職業能力の開発・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

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にむけて総務省と連携すること。

以 上

法定雇用率が未達成の企業に対して必要な措置をとる点について、引き続ききちんとやっていきたい。特に大企業は自力で進んでいける部分はあるが、やはり中小企業に対する支援は、ハローワークの中でも重点的にやらないといけないと思っている。必要な体制も、少なくとも雇用率が上がる段階ではきちんと体制を維持しながらやっていきたい。

納付金制度について、助成金は今年度から見直しをしている。少しその状況などを見ていきたい。同じように納付金は、入ってきたお金を調整金や報奨金にも使いつつも助成金にも使うということで、そこはどうしても入りと出のバランスを見なくてはいけない。今回の見直しでどのくらい出ていくかということや、ニーズがどれくらいあるかということも含めて、5年に1回の制度の見直しに向けてきちんと把握していく。

除外率について、来年4月に10ポイントとなる。特に影響のある業種では十分に認識をされていると思う。ハローワークの支援としてもそこはやっていかないといけない。まずは来年きちんとそこをやって、影響のある企業で雇用が進むようにやっていかねばならない。確かにいずれ無くさなければならない思いつつ、きちんとその企業に対する支援をしつつかな、と思っている。

国や地方自治体における障害者雇用の促進については、国の機関は去年の6月にすべて達成をしている。地方自治体では、一部できていないという状況ではあるが、進んではいると思っている。民間よりは公務として頑張っていたかどうかというところは必要。事例について毎年把握しているが引き続き把握につとめ、きちんと対応していかなければならないと思っている。

障害者活躍推進計画の改定については、国の機関も含めて策定指針を4月に出している。それを踏まえてきちんと改定してもらおうということだと思う。その中で例えば定着についてもきちんとやっていただきたいと少し内容を追加しているので、それを踏まえ、まずは指針に沿ってきちんと対応していただきたい。

会計年度任用制度に偏ることのないよう、という点については、地方公務員制度の中の問題でもありつつ、さまざまな雇用のあり方があり得るなかで、定着や仕事に対する満足度的なところもきちんと地方自治体で把握、改善してもらうことがまず一義的なこと。そういうところはきちんと助言していきたい。

障害者の採用支援については、合理的配慮の話かなと思うが、基本的には差別の話も含めて法律違反であるので、我々も周知していかなければならない。ハローワークや労働局でもそういった相談の場は持っている。公務の場合だと、公務の中の苦情解決ではあるものの適切にやっていただくということも大事だ。合理

的配慮はどこまでできるかや、どうすべきかという対話が大事。その点について特に公務がきちんとやっていただく、というのが一義的であると思っている。障害者の労働環境について、一緒に働く人の理解というのも大事だ。例えば精神発達の障害特性に対する理解を進めるための講座を官民ともにやっているし、そういうところをやりつつ、何か起こった時にきちんとハローワークで相談ができる形をきちんとやっていきたい。

就労継続支援 A 型事業所の問題について、サービス報酬の改定は一定の考え方に基づいてやっているが、確かに影響があるため、今ハローワークでできるだけ丁寧に事業所で閉鎖するときの説明の機会などをお願いしつつ、例えば他のサービスへの調整も含めてどう支援していけばいいかということなどを行っている。そこは引き続きやっていきたい。

いわゆる障害者雇用ビジネスについては、これもまさに雇用率の達成のみを目的としないという話だと思うが、本当に難しい問題だ。そこに働いている方もいて、賃金もある程度得られるというところもある。しかしそれで本当にいいのかという考えも認識をしている。現時点では、ハローワークで把握したところについて気を付けてほしい点などについて言ってきている。そもそも障害者雇用がどういう雇用がよいのか、という話にもつながる話でもある。引き続き問題意識を持っていきたい。

総務省との連携については、引き続き、きちんと連携していきたい。

障害者雇用率制度の対象者の範囲について、次の制度改正の部分で正直とても難しい課題だと思っている。比較的就労が遠かった障害種別を先にカウントすることを義務化して雇用率を上げるということをしてきているなかで、必ずしも就労困難性が手帳を持っている人より高いわけではない人を現在の雇用率の中でどうしていくか、というところは慎重に考えないといけない。さまざまな視点から考える必要がある。次の制度改正時の一番難しい課題だと思っている。

2024年9月27日

総務大臣 松本 剛明 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。

法において、国・地方自治体に、民間に率先した障害者雇用促進の責務が定められているとおり、自治体は、地方自治体における障害者雇用の促進に加え、障害者が安心して働き続けることができる労働条件、職場環境の整備に一層の取り組みが必要と考えています。

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

### 記

#### 1. 地方自治体における障害者雇用の促進について

- (1) 自治体が、法定雇用率の確実な達成をはかり、障害者雇用の促進にむけ、民間を牽引する取り組みができるよう必要な支援を行うこと。
- (2) 2025年度から多くの自治体で第2期の障害者活躍推進計画が策定されることから、各自治体における策定状況を点検するとともに、第2期計画が未策定の自治体に対し、策定を促すこと。
- (3) 策定された各自治体の計画に、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踏まえた改善策など必要な項目を盛り込んでいるかを把握すること。
- (4) 障害者の雇用にあたっては、「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趣旨から、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働きかけること。

## 2. 地方自治体の障害者の採用支援について

- (1) 法定雇用率を達成するため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、各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) 採用・選考にあたっては、障害の特性に応じて必要とする合理的配慮を保障するとともに、そうした配慮ができないことを理由とした欠格条項の設定をはじめ、障害の種別による不公平な採用や制限を行わないよう必要な助言を行うこと。

## 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が確保され、安心して働き続けられるための環境整備や人的支援等の財源を措置すること。
- (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。
- (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働きかけること。

## 4. 厚生労働省との連携について

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に向け、厚生労働省と連携すること。

以 上

## 総務省発言要旨

2024. 9. 27

### 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、
  - ・「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、
  - ・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。
- 昨年 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」の結果を共有する際に、必要な措置の取組が不十分な団体に対し適切な助言している。
- 本年度も、「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」を行う予定であり、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たい。

## 2. 地方自治体の障害者の採用支援について

### 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あ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。

○ 障害のある職員の人事評価は、公務部門における障害者雇用マニュアルにおいて、「障害の種類や程度を考慮して職務の測定を行うことはもとより、業績評価に係る目標設定や評価に際し、引き続き必要に応じ、人事評価制度の枠内で一定の配慮を行う」とされている。

## 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への合理的配慮事例集

・ 障害者への合理的配慮好事例集

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。

発行日：2024年11月25日