自治労資料2024第49号
2024年12月6日～7日
東京・相鉄グランドフレッサ東京ベイ有明

# 第43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

# 会　議　次　第

＜第１日目＞12月６日（金）分科会

12：30～　受付開始

13：30～　各分科会開始

【共通テーマ】

各職場の合理的配慮の状況、事例、要望等について

〇第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

２Ｆ「花明」

＜担　当＞

藤　吉　　忍　障労連幹事（広島県本部）

古　塘　裕　二　障労連幹事（熊本県本部）

〇第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

２Ｆ「花明」

＜担　当＞

江　見　英　一　障労連幹事（東京都本部）

〇第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

２Ｆ「花明」

＜担　当＞

山　口　健　太　障労連幹事（秋田県本部）

〇第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

１Ｆ「小会議室」

＜担　当＞

本　間　英　樹　障労連幹事（北海道本部）

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

障労連幹事（広島県本部）

あいさつ　　江　見　英　一

障労連幹事（東京都本部）

来賓あいさつ

佐　藤　剛　士　自治労社会福祉評議会議長

西　村　正　樹　ＤＰＩ日本会議　副議長

乾　　杯

～参加地連あいさつ～

乾　　杯

＜第２日目＞12月７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

本部あいさつ

山　﨑　幸　治　自治労本部副委員長

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

山　﨑　俊　一　日本教職員組合
　　書記次長

岸　　まきこ　自治労組織内参議院議員

10：20　議長選出

10：25　分科会報告

10：40　基調報告

11：10　質疑討論・基調承認

11：35　　新旧役員挨拶

11：45　　＜休　憩＞

12：00　　講演「障害者雇用の現状と対策」

西　澤　栄　晃

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長

13：15　　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.　2024年度の特徴的な情勢と運動の経過

　　　および総括　………………………………………　12

（１）　障害者雇用の課題について　……………　12

（２）　合理的配慮の確立について　……………　14

（３）　運動の経過について　………………………　15

3.　障労連全国幹事（役員）

　　（期間：2023年12月～2024年12月）…………　16

4.　2024年度具体的取り組み経過

　　（2023年９月～2024年８月）……………………　17

5.　自治労の基本的な考え方と

　　　今後の取り組みについて　………………………　19

6.　2025年度活動方針（案）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21
（１）　障害者雇用の促進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21
（２）　障害者の採用　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21
（３）　障害者の労働環境　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　23
（４）　障害労働者の組織化　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　24
（５）　障害者施策の充実　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　25
（６）　障労連の機関運営等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　26
（７）　地連および県本部における運動の
具体的な進め方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　27
①　地連における運動の進め方　・・・・・・・・・・・・　27
②　県本部障労連における運動の進め方
＜組織強化＞　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　27
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＞　・・・・・・・・・・・・・　29
7.　障労連全国幹事（役員）＜案＞
（期間：2024年12月～2025年12月）・・・・・・・・・・・　31
8.　2025年度行動予定
（2024年９月～2025年８月）・・・・・・・・・・・・・・・・　32

＜講演資料＞

「障害者雇用の現状と対策」

厚生労働省職業安定局

障害者雇用対策課長　西　澤　栄　晃　･･･ 別冊

＜分科会資料＞

参加者討議レポート　･･･････････････････････　41

＜資　料＞

1.　障害者雇用の促進に関する要請書

（総務省）･･･････････････････････････　77

2.　障害者雇用の促進に関する要請書

（厚生労働省）･･･････････････････････　81

3.　全国障労連モデル要求書　･･･････････････････　85

4.　れんらくかいニュース

67号（2024年３月11日）･･･････････････････　99

68号（2024年６月24日）･･･････････････････　103

# 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、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 15 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、15 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.　2024 年度の特徴的な情勢と運動の経過および総括

### （１）　障害者雇用の課題について

2023 年 12 月に厚生労働省から 2023 年の「障害者雇用状況」の集計結果の取りまとめが公表されました。これは毎年６月１日現在の報告を集計したもので、民間企業においては、雇用障害者数（64 万 2,178.0 人）、実雇用率（2.33%）ともに過去最高を更新しています。しかし、雇用率（2.3%）を達成している企業の割合は５割に過ぎず、未達成企業 53,963 社のうち、６割弱にあたる 31,643 社が障害者を 1 人も雇用していない企業となっています。

公的機関においては、国の機関・都道府県の知事部局は全 91 機関、知事部局以外は 105 機関（全 116 機関）、市町村の機関では1,910機関（全2,460機関）が法定雇用率（2.6%）を達成していますが、２割強の市町村が未達成、教育委員会については、都道府県が 31 機関（全 47 機関）、市町村が 33 機関（全 48 機関）とそれぞれ 3 割強の自治体が未達成となっているなど、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る国・地方自治体の状況を

重く受け止める必要があります。

2024 年 4 月から自治体等公的機関における法定雇用率は2.8%(教育委員会 2.7%)に引き上げられました。さらに段階的に 2026 年 7 月には 3.0%（同 2.9%）へ引き上がることから、今後の引上げも見据え、障害者の採用と採用後の定着に対し、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、民間企業に率先した中・長期的な取り組みを行っていかなければなりません。なお、雇用形態については、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、生活保障の観点からも正規職員による採用を基本とし、各自治体に計画的な採用及び働き続けることができる環境整備を求めることが必要です。

とくに 2025 年度は、多くの自治体で、2019 年度から公的機関に作成・公表が義務付けられている障害者活躍推進計画の第２期の策定（改定）時期に入ります。策定（改定）の有無を点検するとともに、策定に際しては、2023 年から障害者活躍推進計画に加えることとされた「職業能力を開発や向上させるための措置の実施」といった所要の見直しを含め、障害者雇用の実態を踏まえた計画となるよう当事者等の参画を求めることが重要です。

また、障害者雇用を行う企業に対し、他の事業者が農園やサテライトオフィスなどの就業場を提供するという、法定雇

用率の達成のみを目的とした、いわゆる障害者雇用ビジネスについての問題が表面化しました。雇用主である企業の雇用管理の責任や必要な配慮事項についての把握・対応が損なわれている事例等が散見されており、厚生労働省が実態把握に着手し、一定程度の指導・助言を行っていますが、障害者雇用に対する新たな課題であり、改正障害者雇用促進法の改正趣旨でもある「雇用の質の確保」にむけ、今後とも注視していく必要があります。

（２）　合理的配慮の確立について

「障害者差別解消法」では、これまで国や地方自治体に率先した取り組みを行うべき主体として「合理的配慮の提供」を義務とする一方で、民間の事業者に関しては、自主的な取り組みを促すとした努力義務となっていましたが、2021 年の法改正により、2024 年 4 月 1 日からは民間の事業者においても「合理的配慮の提供」が義務となりました。

今後、民間の事業者においても、一人ひとりの障害特性や、それぞれの状況・場面によって異なる必要なサポートを、当事者との建設的な対話を通じて確認し、柔軟に対応することが必要となります。

今回の改定・施行は、合理的配慮が、あらゆる場面で、い

つ、いかなる場所においても、当たり前のものとして提供される社会をめざすことを意味しています。改めて、障労連のみならず自治労全体として取り組みを進めていかなければなりません。

（３）　運動の経過について

　これらの情勢に対し、障害労働者全国連絡会では、総会、幹事会を開催し、2024 年９月 27 日には対政府要請行動として、総務省、厚生労働省に申し入れ（要請項目は資料参照）を行うなど取り組みを進めてきました。

　総会については、コロナ感染拡大の収束を受け、従前どおりの対面による総会を行いましたが、参加者数はコロナ禍以前に比べ減少傾向にありました。また、さまざまな事情から幹事を選出できない地連があり、幹事会は不十分な体制により開催することを余儀なくされている状況です。コロナ禍以前同様、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ていますが、今後は各地連・県本部の協力のもと、総会・幹事会をさらに充実させて、私たちの運動を進めます。（幹事会等の開催状況については、「4.　2024 年度具体的取り組み経過（2023 年９月～2024 年８月）」を参照願います。）

## 3.　障労連全国幹事（役員）

（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）

＜2024 年３月まで＞

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）

## 4.　2024年度具体的取り組み経過
## （2023年９月～2024年８月）

●2023年

９月27～28日　障労連第１回幹事会

27日　対政府要請行動（厚生労働省・総務省）

12月１日　障労連第２回幹事会

１～２日　第 42 回障害労働者全国連絡会総会分科会

９日　社福評第１回常任幹事会

16 日　秋田県本部社福評総会

●2024年

１月20日　社福評全国幹事会

２月12日　第15回広島県本部障害労働者連絡会総会

４月13日　障労連第３回幹事会

５月23日　北海道本部第１回役員会

６月１～２日　東北地連福祉集会

７月20日　社福評第２回常任幹事会

８月８～９日　北海道本部ワークショップ

（障害者活躍推進計画に対する人事課との

意見交換）

17日　　社福評拡大全国幹事会

注：年度の区切りは、本部の社会福祉評議会総会を基準としています。

## 5.　自治労の基本的な考え方と今後の取り組みについて

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

そして、誰もが共に暮らし働くことのできる地域社会の実現にむけて、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、私たち障害当事者の意見を反映させていく必要があります。

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.　2025 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が加えられ、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みます。また、計画期間が満了を迎えた自治体について、継続した計画の策定と公表を確実に行うように求めます。

③　自治体に対し、毎年の採用人数を確認し、計画に基づき障害者雇用を進めるよう求めます。また、知的障害、精神障害など障害の種類によって採用を制限することのないよう求めます。

### （２）　障害者の採用

①　採用要件で、「自力により通勤ができ、かつ介護者な

しで業務の遂行が可能であること」といった特定の障害者を排除する欠格条項設定や、障害の種類による不公平な採用や制限を行わないよう求めます。

② 採用試験において、障害の特性に応じて必要な環境整備に努めることを求めます。

③ 雇用拡大にあたっては、正規職員での採用を原則とし、職業的重度障害者を中心として採用することを求めます。

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

⑤ 障害者雇用の促進と継続雇用を確保するために、障害労働者にとって、安全・安心な職場環境を求めます。そのために、自治労の労働安全衛生活動の一環として職場のバリアフリーチェック等に取り組みます。

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）については、障害者雇用促進法の「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こととし、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　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、幹事等の選出・任期は、社福評に準じます（２年任期）。

②　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　幹事会を定期的に開催するとともに、役員および活動方針等を決定する総会の開催等、わかりやすい機関運営とします。

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

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

カ　地方連合会や障害者団体との地域における連携を進

めます。

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

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

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

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

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

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

ス　情報提供、仲間づくりのための交流誌・機関紙の発

行およびメーリングリストの作成等を行います。

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

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

③　障労連が結成されていない県本部における運動の進め方＜組織化にむけて＞

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

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

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

エ　県本部における一定の取り組みをへて、連絡会の結成につなげていきます。

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

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

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

# 7.　障労連全国幹事（役員）＜案＞

（期間：2024 年 12 月～2025 年 12 月）

～別紙～

## 8.　2025年度行動予定
## （2024年９月～2025年８月）

●2024年

| | |
|---|---|
| ９月25日 | 広島県西部県税事務所（新庁舎） |
| | バリアフリーチェック |
| 27～28日 | 障労連第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５日 | 北海道本部第２回役員会・親睦会 |
| 11日 | 東京都本部障労連学習会 |
| 12日 | 秋田県・福島県本部障労連学習交流会 |
| 18～19日 | 関東甲地連健康と福祉を守る集会 |
| | （障害者分科会） |
| 11月２日 | 神奈川県本部障労連学習会 |
| 12月６～７日 | 障労連第２回幹事会 |
| | 第43回障害労働者全国連絡会総会・分科会 |
| 14日 | 社福評第１回常任幹事会 |
| 14日 | 北海道本部障労連総会 |
| 14日 | 秋田県本部社会福祉評議会総会 |

●2025年

| | |
|---|---|
| １月25日 | 社福評全国幹事会 |
| ２月11日 | 第16回広島県本部障害労働者連絡会総会 |
| ４月 | 第３回幹事会 |
| ６月 | 東北地連福祉集会 |
| ７月 | 社福評第２回常任幹事会 |
| ８月 | 社福評総会 |

注：年度の区切りは、本部の社会福祉評議会総会を基準としています。

# 講　演　資　料

「障害者雇用の現状と対策」

# 別冊

# 分科会資料

# 第43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 43 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　）

①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
上肢に巧緻性障害があるため、細かい作業や素早い作業が難しく、上司や同僚にその旨を伝えている。
また、難聴もあり時々補聴器も使用している。

上司や同僚の理解は概ね得られているが、障害特性が伝わりづらいと感じており、どのように対応するかを悩むこともある。

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

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）

独自の休暇制度等については把握していない。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（　　３．０２％）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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（新潟・上越市職労・新井　孝太郎　　）

お名前のふりがな（　　あらい　こうたろう　　）

**※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　）

①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。

・下肢の完全麻痺で車椅子使用であり、本庁舎ロビーにあるユニバーサルトイレしか使用できないところ、「どなたでも使用可能」との表示があり、実際、使用中の場合が多々あり、待たなければならなく、間に合わず大便、小便の失禁をしたことが幾度となくあった。排泄関係にも麻痺があることから自己管理にしても限界がある。

・現在、建物の 4 階にある部署で勤務しているが、火事等での緊急避難に大きな不安がある。上司にも面談がある際は下層階の勤務を希望と、常々意見しているが、緊急時は職員複数人で担いで 4 階から下ると説明される。
しかし、階段が急なうえ、突然の火事等の緊急時に不慣れな職員が行うことで、落下の危険が大いにあり、その際は私自身も体の上肢以外は完全麻痺のため、大怪我が免れない。怪我についても健常者と違い回復に時間がかかり、身内等の周りにも多大な迷惑がかかる。具合によっては職場への復帰もできなくなる恐れもある。
現在、大地震が多々起きている中での有事の際の心配が常にある。

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

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）

・障害者スポーツにおいて、主要な大会参加に必要な日程に合わせた、特別休暇が与えられる。限度無。（上越市）
例：国際大会出場において移動日含む 7 日～10 日間
全国障害者スポーツ大会出場において移動日含む 5 日間

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　　2.83　%）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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　）

①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。

■ ②好事例について

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）

特にない。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（　３．０４％）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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**（明石市障労連　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　　）**

**お名前等資料掲載可否（　　可能　　）**

**①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。**

①取り組みについて
今年度より厚生担当の障害者ジョブコーチ主導でいくつか取り組みが開始される。
既に障害のある職員を配置している部署の管理者向けに面談・研修などが行われ、配置されていない部署の管理者にも情報交換の場としても機能する研修が実施されている。ただし、障害のある職員が配置されていない部署の管理者は研修に参加するかどうかは自由意志のため、今後管理者の中で情報格差が発生する可能性がある。

障害の有無については個人情報のため、自分以外に障害のある職員は誰かいるのか情報がないに等しい。労働組合などで接する機会のない職員は横の繋がりに乏しく、孤立感を覚えている。
そこで障害のある職員本人に対して面談や障害のある職員同士で交流会のようなものが試験的に実施されており、頻度をどうするか、職務時間に行うべきか、交流会のテーマをどうするべきか、同系統の障害に絞ったものにするべきか等検討を行っている。

ハード面のサポートについては変わらず、申請すれば予算の範囲内でサポートを受けられる。申請さえすれば全国でも進歩している方であると思う。

半面、申請をしない場合のサポートは充実していない。配置転換のたびに上司や同僚に１から自身の障害を説明するのは手間だが、職員室厚生担当や配置転換前の上司から十分な説明があったケースは聞かない。職員室に問題点を訴えているが、都度対応してくれるにとどまっている。
配置場所についても十分な考慮がなされているとはいいがたく、難聴職員が電話応対を求められる部署に配属されるケースがある等、我々の障害特性の中で基本的な部分ですら声を上げない限りないがしろにされていると言わざるを得ない。ハード面に比べて訴え出た場合についても毎回要望が通るとは言えず、ソフト面のサポートは不満点が多い。

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

**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）**

勤務形態や休暇に関しては訴え出ればサポートが充実している。
私病であっても透析等については１時間単位で療養休暇が認められており、病気についても検査や通院も半日単位で療養休暇を申請できる。年間 90 日まで。無給休暇には違いないので自身の年休がどれだけ残っているかを確認しながら申請することになる。出勤時間をフレックスタイムで変動させることが可能で、テレワークにも対応している。正規職員であっても勤務時間の短縮が可能。ただし減らした分だけ給料が減るため塩梅の調整が求められる。

■③アンケート

**あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。**

２．６１（２０２３年６月１日）　以後データ持ち合わせなし

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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（　　福田麻衣　　）

お名前のふりがな（　ふくだ　まい　）

**※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　　）

①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。

・床に配線があり、転倒しそうになる。
・高いところに書類や物があるので、手伝ってもらわないと取れない。

■ ②好事例について

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）

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（２．６３ %）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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

**※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　）

①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）
周りの協力もあり、荷物を持ってもらうことや、
難しい動作（紙ひもで結ぶ）を手伝ってもらえます

（問題点）
・荷物をもつコンテナがもちにくい。
　周りの部署も似たコンテナを使用しているので
　仮に今の部署で持ちやすいものを用意しても
　異動になる度にこの問題が発生する？と感じている

■ ②好事例について

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）

特にないと思われる。
他市の要綱等勉強したいです。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　1.71　%　（R5 年度）　%）

＊ご協力ありがとうございました。

【別紙１】

**第 43 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　）

①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。

すべての障害において、個々の職員の人事配置の際に
本人の障害の特性を考慮せず異動させ、適応出来ず療養するケースが有る。

■ ②好事例について

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）

本市においては、特にありません。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　　２．３３　　%）

＊ご協力ありがとうございました。

【別紙１】

**第 43 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（　宜野湾市職労　我如古　誉幸　　）
お名前のふりがな（　　がねこ　たかゆき　　）
**※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 ）

①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えています。

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。立ちっぱなしの作業もあり負担です。職場ごとに動員人数が決められているため、断りづらいです。

■ ②好事例について

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）

特になし

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　　%）

＊ご協力ありがとうございました。

# 第43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）

**第 43 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（新潟　上越市職員労働組合　清水　晃　　）

お名前のふりがな（　　しみず　あきら　　）

**※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~~ ）

①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。

■取り組み

・周囲の職員、及び上司、さらには人事部門職員との積極的な協議による業務の開拓を行うとともに、資格取得や外部講座参加などの自己研鑽をもとにした自身のの業務改善努力、そして職場への還元を行うことで良い関係を作り配慮を得ることを試みた。

■現状と課題

・障害により移動や文字認識および筆記、そして来庁者対応などへの困難がある点について、入職後からゼロベースにて業務分担を検討しつつ職務に臨んで来た。（中途採用にて 11 年勤務中、異動 4 回（企画調整、窓口、議会など経験）しかし職場での配慮については現場の業務や管理職の理解度などに差が大きく場合によっては本人の努力を上回り心身の負担による体調を崩すこともあった。

・近年の業務システムのＤＸ化に伴い大幅な業務システムの変更が短期間で行われた。システム導入時に障害当事者からのヒアリングなども行われなかったため、画面読み上げソフトの対応不可、また特にキーボード利用にて項目選択を行うことが多いが画面ＵＩの複雑さや項目のコントラスト不備による著しい操作性の喪失のため、業務遂行がほとんど不可能となってしまった。そのため現状でも移動や会議等で制限を受けている業務に加え一般事務処理においても独力で従事可能な部分が減ってしまい、職場でも更なる配慮が必要となったが、現状対応してもらえず、業務遂行に大きな困難を感じ退職せざるをえないかとも考えてしまっている。

■他の職場での事例

・現業（調理）として勤務。見えにくさによる調理器具や環境などの改善を求めたが上司は却下、さらに周囲に「なぜ辞めないのか」などの暴言を漏らす。本人は見えにくさによる業務時間の超過を自身のことと受け止めサービス残業を行っていたが、体調を崩し休職となった。人事部門の障害相談員との協議の結果、現業から事務員への職種転換を行い、さらに業務ｗゼロベースで検討することにより無理のない範囲での業務遂行が可能となった。現在、ＩＣＴスキル取得のため、自己研鑽に努めつつ、周囲の理解を得て業務に臨んでいる。

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

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）
■環境整備
・情報系システム利用パソコンからのインターネット回線分離に伴い、一般職員のネット利用は仮想端末を利用したリモート接続となった。ただ、この環境では視覚障害を持つ職員が利用する画面読み上げソフトでの操作が不可能となったため、個別にインターネット接続専用端末を情報系端末とは別に用意し画面読み上げソフトが利用可能な環境を用意した。（上越市）
・拡大読書器の購入及び画面よみあげソフトの購入。（上越市）
■相談面の支援
・職員からの困りごとの申し出に対し、人事部門の相談担当職員がヒアリングを行い所属での業務分担への助言やスムーズな休暇利用等への配慮を行った。また配属においても個人の障害程度を考慮しつつ適切な配属先の選定や配属先の管理職への助言を行った。（上越市）
■人材育成面での配慮
・職員が外部の障害者技能競技大会の委員として活動する際に職専免の処理を行った。（上越市）

※備考（コメント）：
上記の内容は現時点ではすべての職員、職場で実施されているわけではなく、実施においては現場の理解や業務の内容などの状況により変化が大きい部分もある。また、支援機器や相談員などの充実や増員などに対する予算措置（金額や人数）が追い付いていない現状であり、こちらも支援にむらがある状況である。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　　２．８３％）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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（いとう　よしあき）

**※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　　）

①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。

これを書いている時点で、本庁地区に配置されている業務用スマホ及び利用されている IP 電話ソフト、テレワーク端末が音声読み上げに対応しているかわからない。これが使えない場合本庁地区での勤務は困難。

■ ②好事例について

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）

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（　2.98%　）

＊ご協力ありがとうございました。

# 第43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 43 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　　）

①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。

・窓口対応業務では、住民相談者（相手方）がマスクをしていたり、アクリル板越しでの会話となるため、口元が見えず、相手の言葉がうまく聞き取れな状況である。

・片耳のみの難聴であるため、上司や同僚から呼びかけられた時、あるいは、電話の呼び鈴（受信ベル音）がどの方向から鳴っているのがわからない場合が多い。

・職場の同僚は、聴覚障害についての理解が乏しく、補聴器や集音器を装着すれば、問題が解決すると思っている場合が多いが、実際には補聴器等をつけても聞き取りにくい状況である。そのため、自分はそれらを使っていないが、同僚等にそのことを説明して理解してもらうようにしている。

（裏面に続く）

■ ②好事例について

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）

特になし。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（　　2.89　　%）

＊ご協力ありがとうございました。

第 43 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　　）

## ①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。

手話通訳予算について

現在、手話通訳予算は各課持ち。
研修を主催する課が予算持って支払いをするのだが、会議までに予算がつかない。
障害福祉課には予算があるみたいだが、障害福祉課以外は、ほとんどない。
課によってばらつきは不平等であり、障害福祉課だけが、職場ではない。
解決案として、人事課が手話通訳予算を持つ一本化を訴えている。
他の市はどうしているか聞きたい。

電話リレーサービスについて

聞こえる人に電話が必要なのと同じように、聞こえない人も電話が必要である。また、職場の同僚に電話をお願いするのも気を遣うため、電話リレーサービスの導入を訴え、市として、導入方針だが、支払い方法にぶつかっている。
市いわく、支払い方法はクレジットカードのみと言われ、対応出来ないとのこと。
電話リレーサービスを導入している市に聞きたい。
支払い方法はクレジットカードまたは、後払いか？

（裏面に続く）

■ ②好事例について

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。

職場の同僚が手話を覚え、コミュニケーションスムーズな職員（１人）が生まれたこと。

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（　3.00%　）

＊ご協力ありがとうございました。

# 第43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 43 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（　北海道　　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　　）

①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。

前回から高ストレス状態により相談始まりました。そこで、合理的配慮について相談し、課税課から社会福祉課に異動になりました。
社会福祉課でも合理的配慮は得られずの状態ですが、仕事と別に自分のやりたいことのために動いてます。

自分の合理的配慮は、電話や窓口対応の軽減、新規の文書作成が苦手であるため過去文書のものを使用する。パニックになったときの避難場所確保です。

今年の人事課との交渉で、北海道障労連からは、公的ジョブコーチの設立の重要性を伝えました。国に対しても同様です。

北海道では、障がい者だからと合理的配慮もせず評価をＤ判定とし昇給や賞与を著しく妨害し、のうのうと説明責任もせず日々過ごしている管理者もいます。そういう人が北海道や他県でも出ないようにしていく世の中にしないといけません。

自分の障がいに対しての障害の理解を深め、自分から自分の障がい説明できることが必要である状態です。全国の障労連の総会に参加して自分の知識を増やして皆様の日々の生活に約立てていってもらえばと思います。

合理的配慮は、自分のできないところ、サポートがあればできることのところなので、自分の障がいの理解が重要となりますので皆で合理的配慮を基に日々の生活を安定していくことを目指しましょう。

（裏面に続く）

■ ②好事例について

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）

北海道では障がいに対しての休暇については、時差出勤と休憩時間時短のみです。
北海道は障がいの休暇に対しては、障害を有する人へは、病休でではなく特別休暇（有給）の設立を目指しています。病休によるクーリングオフで復帰できなる人たちがいます。中途退職では、今後の就労は見込めない状態で、障害年金で生活していかなければなりません。国民年金 80 万程と共済年金 60 万程度の 140 万で生活しなければなりません。それでも生活しなければいけないので 65 歳までの就労が必要です。

共済年金 40 年の年金で約 250 万程度であって、一生涯暮らしていける状態ではないのです。そういうこともあるため、1 日も多く働いていけることが必要です。クーリングオフで中途退職にならないように 1 日でも就労していける健康管理が必要となります。病休ではなく特別休暇（有給）の設置が必要です。

■ ③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　　２．７７　%）令和 5 年度時点

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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
（全道庁 空知総支部 農業改良普及センター分会）
お名前のふりがな（平松 武之　ひらまつ　たけゆき）
**※点訳をするため、必ず、ふりがなをご記入ください**
障害名【自閉症スペクトラム（発達障害）および軽度知的発達症（知的障害）】
お名前等資料掲載可否（　　可能　全て公開できます　　）

①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。

〇現状
・私の所属する部署は、有名国公立大卒者、大学院卒者が多く、障害者枠採用は無く、専門職であり、選考職一般採用のみとなっている。
・そのため、そのような中に、知的障害や発達障害がいること自体が、受け入れられず、合理的配慮がないのはもちろんですが、排除しようとする傾向が強く、差別的発言やパワハラを繰り返し受けてきました。

〇問題点
・これまでも合理的配慮を、具体的に、このような場合は、こうしてほしい、等と繰り返し申し出てきました。しかし管理職の回答は「ここは、そういう職場じゃない（つまり、障害者がくる職場ではない）などと言われ、一方的に合理的配慮の提供を拒否され続けました。
つまり、障害者差別が日常的に行われているのです。
・これまでにも、一般行政職に異動を勧められたこともありました。
（実際には採用試験が違うので、それは出来ないことになっている。）
・さらに、管理職から「この職種に障害者の居場所はない」と、一般行政職の障害者採用試験受験を、強要されたこともありました。（不合格でした。）
・私は、今の専門職で頑張りたいと言っているのに、別の一般行政に行けなんて言われるのは、障害者は、地獄に行けと言われている以上に、辛いことなのです。

〇ちなみに私が求める、合理的配慮とは
「小まめで、具体的な指示」、
「聴覚過敏のため、できるだけ静かな場所での指示伝達」
「会議では誰かが私に寄り添って、画面や資料の指さしを行ってほしい。」
などです。
・これらを、もっと具体的に整理した、配慮シートを作成し提出しました。
・しかし、そもそも、障害者が配置されている所属では無いため、受け入れてもらえませんでした。

〇人事評価について
・北海道庁では、A・B・C・D・E の 5 段階評価です。
D・E は不良となります。
・その中でも、私は採用後 15 年、これまで C 判定以外取ったことがありません。私が知る、一部の健常者は、A・B 以外取ったことがないという職員も、複数名確認しています。
・最近聞いた、障害を有する職員の仲間も、C 以外取ったことがないそうです。それどころか、全員 C しか取れないものだと思っていると言ってました。
・しかし、これまで A か B しか取ったことのない職員も少なからずいますし、何回かに一回は A・B を取っている人がほとんどです。
・なぜ、障害のある職員はほとんどが C しかもらえないのでしょうか？
・さらに、私は、今年 3 月には「障害を理由に、障害者は 100%専門職の仕事が出来ていないのに、専門職手当を与えたら、会計監査で大問題になる。だから、D 判定にせざるを得ないなどと言われ、人事評価を不良の D とする、不当な人事評価を受けました。つまり、障害者差別です。
・そして、その間、勤勉手当も大きくカットされたり、精神的苦痛は膨大なものでした。
・ただ、労働組合、人事課などに相談して、半年間かけ、協議した結果、不当な人事評価は修正されました。もちろん、勤勉手当は追給として支払われました。
・一体なぜ、障害者をここまで苦しめるのでしょうか？

〇だからこそ私は
・障害を有する職員のための人事評価制度を別途設ける必要性を訴えたい。
・通常の人事評価制度で、障害を有する職員を評価をするのではなく、障害を有する職員のための、人事評価制度を別途設けることで、多様な障害を有する職員に、業務定着に必要な配慮を提供することが可能になります。
・別に障害を有する職員を特別扱いして、障害者は「できても C、できなくても C」等と、甘い事を言ってるのではありません。
・既存の制度では評価できない、障害を有する職員に対し、適切な評価によって活躍できる機会をいただきたいと思っているのです。
・これが実現できれば、障害を有する職員はいつも C 判定しか取れないとかはなくなっていくのではないでしょうか？
・ともかく、今回の私への不当な人事評価の背景には、障害者差別を伴っていることは事実ですので、上記のような点をしっかりと見つめ直し、全道庁障害労働者連絡会として要求できればと願っています。
・

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

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） |

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（2.5%）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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（北海道本部　全道庁労連　平尾　猛）

お名前のふりがな（ひらお　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　）

①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。

自分自身は肢体障害だが、全道庁労連の発達障害の仲間が、昨年度下期の業績評価において、合理的配慮を受けられず、D 判定とされる事態が発生した。その仲間は、職場で再三再四、発達障害への配慮である、具体的でわかりやすい指示を求めていた。しかし業績評価に係る面談時に、直属の管理職から「この職場では、あなたが求める、そのつどのこまめの指示を行うことはできない」「ここの業務はあなたの障害と合わない」「あなたへのフォローが周りの職員の負担となっている」と障害への配慮がまったくないハラスメント発言をされたあげくに不当な評価を受けてしまった。

面談後すぐに、その仲間が不服申し立てを行った結果、半年以上たってようやく、判定が不当であることが認められ、評価結果は修正された。しかし、いまだにハラスメント発言や不当な評価を行った管理職に対して、北海道当局は処分や指導等を行っておらず、また、その管理職からは何の一言もなく、その仲間はハラスメントによるフラッシュバックの恐怖にさいなまれている。

そのため、全道庁労連では、今後このようなことのないよう、ハラスメント発言や不当な評価を行った管理職からの仲間への謝罪や、北海道当局による、その管理職への研修等、指導の徹底を求めているところである。

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

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）

北海道庁では、現在、人工透析には、病気休暇の運用として、病気による長期療養やリハビリに適用される「勤務軽減措置」が適用され、人工透析そのものにはクーリング制度が適用されない。

しかし、人工透析の仲間は、免疫が弱いことから、他の病気による長期療養や入院でクーリングを適用される場合も多く、勤務軽減措置では人工透析の日は勤務日にカウントされないことから、なかなか連続２０日勤務できず、クーリングが解消されない状況となっている。

これはＡＬＳ等の難病や障害に起因するリハビリを要する職員も同じ状況である。障害をもつ職員が安心して働き続けることができるよう、人工透析や障害に起因するリハビリ等が勤務日にカウントされる有給の特別休暇を要求しているところである。

なお、北海道庁では、障害をもつ職員は、在宅勤務の申請が当日でも可能、また、連続 5 日間まで可能な取扱いとなっている。

※健常の職員は前日まで申請。連続 3 日間。
※残念ながら管理職が制度を把握していない。
※紙申請が残っている部署が多く、在宅勤務できない職員も多い。

■ ③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。

（　　3.00　　%）（知事部局）

＊ご協力ありがとうございました。

**第 43 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・練馬区職労・斉藤裕　　）
お名前のふりがな（　さいとうひろし　）
**※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　　）

①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。

私自身障害の認定はありませんが、長年、福祉事務所に勤務し過労やカスハラ・パワハラ等でメンタル疾患を発症する職員を見てきました。

職場起因等で後天的に精神疾患を発症するケースが一定数あります。（うつ病・PTSD・双極性障害・依存症・コミュニケーション障害等）
疾病により休職に至った後、復帰を目指す職員について復帰訓練をおこなっていました。以前は人材育成課に所属を移して病状経過観察や復帰訓練を行っていましたが、現在はサポートオフィス等も併用した勤務や事務処理専任とし、勤務軽減しながら適切な異動を考えるようになっています。

また、現状としてメンタルクリニックに通院しながら勤務する方、精神保健福祉手帳を取得する方もいます。
　復帰に向けた取り組みが可能な方がいる反面、休職期間を更新し退職を余儀なくされるケースも見受けられます。

障害を持っている職員および、後天的に発症した傷病・障害を負った職員について、各地区での現状および対応取り組みを知りたく参加させていただきます。

**第 43 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（　千葉県本部・自治労松戸市職員組合・渡邉　弘）
お名前のふりがな　　（　わたなべ　ひろし　）
**※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　　）

①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。

結論）どのような取り組みをすべきかわからない状態です。

春闘要求で障害者の雇用率を上げるよう要求書に盛り込みました。討議した職場委員会である委員から「雇用率を上げることに異論はないが、精神障害を抱えた人は突発で休んだり途中で帰宅することが多い。フォローする体制を作るよう要求して欲しい」という意見がありました。同じ職場で障害者のことを理解しようとしても、実際の仕事をする中で周りの同僚や上司がどのように接し、対応したら良いかに苦労していることが伺えます。本人の問題もあるかもしれませんが、周囲の理解が必要だということです。

厚生労働省は、合理的配慮について障害者本人と事業主が話し合いで個別に解決すべきとしています。厚労省のリーフレットでも合理的配慮について「建設的対話」を重視するとしています。私も仕事をめぐっての人間関係のもつれによって「鬱状態」のなることが度々あります。上司が仕事として部下を指導してもらえれば良いだけのことなのですが、人事異動で上司が替わるたびに対応が異なるため困っています。

先日、ある組合員からの相談がありました。

「職場の同僚で、自分が納得がいかないことについて納得がいくまで相手をとことん問い詰める事案が発生している。会計年度任用職員の言動に納得できないとして、帰宅途中の駅で待ち受けてそこで問い詰めることが起こった。仕事のできる職員ということもあり誰も注意できずにいる。以前も他の職員に同様のことが起こった」

こういった事案に職員組合はどう対応したら良いのでしょうか。

職員組合の現状として当事者やその同僚からの相談にどのように対応していいかをアドバイスできずにいます。

**（裏面に続く）**

■ ②好事例について

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）

松戸市人事課に問い合わせたところ以下の回答でした。

内規による運用として、生命維持に必要不可欠な人工透析とがん治療における放射線治療などを受ける場合には特別の病気休暇（条例の 90 日を超えた場合）として認めている。
上記それ以外の独自の要綱はない。（松戸市）

■③アンケート

あなたの自治体の障害者雇用率をご記入ください。
（　令和 5 年 8 月時点 2.86%　令和 6 年 6 月時点 2.90%　）

＊ご協力ありがとうございました。

# 資　　料

＜資料１－①＞

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、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

＜資料１－②＞

# 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、

・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。

＜資料２－①＞

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ことに加え、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

＜資料２－②＞

厚生労働省要請　回答要旨

2024.9.27

法定雇用率が未達成の企業に対して必要な措置をという点について、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と思いつつ、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だく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している。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。

＜資料３＞

２０２４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

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％）に引き上げられました。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。また、2026 年７月からは、さらに法定雇用率が 3.0％（教育委員会等は 2.9％）に引き上げられます。

障害者雇用促進法において「国・自治体の責務として自ら率先して障害者に取り組む」とされているとおり、自治体は雇用率を達成するため率先して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した。

これらの改正は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」では、「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りなく、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、〇年〇月〇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。**

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ＯＡ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、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。

2018 年８月に、国・自治体の機関で、本来は対象とならない職員を障害者として算入し、報告を改ざんしていた問題（法定雇用率の水増し問題）が明らかとなり、その後、法に、障害者雇用の率先した取り組みが国・自治体の責務と明記された経緯を踏まえ、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います。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きます。

**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2026年６月までに国、地方自治体の障害者法定雇用率は、3.0％まで引き上げられます。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ない、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きます。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。**

法定雇用率の引き上げ、国・自治体の責務については、これまで解説してきたとおりです。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、法定雇用率を大幅に超えた雇用率の実現を図ります。

具体的な自治体要求としては、「障害者法定雇用率○.○％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。安易に外部から人材を登用することなく、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。

<資料４－①>

# 障労連　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・進行を藤吉障労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、職場でのパワハラの体験など、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・進行を担った。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、１１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・思考的に「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●　古塘（ふるとも）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、海外旅行にい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 |

＜資料４－②＞

# 障労連　れんらくかいニュース　第68号

## 2024年度第３回幹事会を開催！

### ～障害者差別解消法の改正、総会の企画などを議論～

4月13日（土）、第３回幹事会を開催し、事業者に対し「合理的配慮」の提供を義務付けることなどを内容とする障害者差別解消法の改正を受け、各幹事で情報を持ち寄り意見交換するとともに、12月 6～7 日に開催予定の障労連総会について、方針・企画・運営などを議論しました。

### ①地方自治体における法定雇用率の引き上げについて

法定雇用率が2024年４月１日から2.8パーセント（教育委員会は2.7パーセント）に引き上げられます。また、2026年７月からは3.0パーセント（教育委員会2.9パーセント）に引き上げられることになるため、今後の就労形態や発達障害や精神障害の就労が重点的な事案になるとの話し合いがありました。

### ②障害者差別解消法における改正「合理的配慮」について

2024年４月１日から、障害者差別解消法が改正されました。今まで努力義務であった民間も義務化になったため、全体的に法律の整理が急がれています。北海道では「障害のある方へのよりよい対応が出来るサポートブック」が更新されましたので、ホームページにて確認して下さい。

また、民間では、合理的配慮の欠如により裁判が起きています。地方公務員でも同様な事が発生する事がありますので、皆様の理解を深くしていきたいと思います。

### ―― 役員紹介 ――　江見英一さん

皆さんこんにちは。全国幹事をやらせていただいております、東京都本部の江見英一（えみ　えいいち）です。どうぞよろしくお願いします。

初めて名前を見て、聞いておられる方も多いのではないでしょうか。

私のことを少し書かせていただきたいと思います。私は、生まれつきの緑内障の視覚障害で、今では障碍者手帳

１級の、いわゆる「全盲」です。

しかし、生まれつき「全盲」というわけではなく、幼少期は「強度の弱視」という時代があり、学校の教科書なども「拡大文字」を使用していました。自転車にもゆっくりとしたスピードではありましたが、乗ることができるほどでした。

中学に入ると視力がだんだんと落ちていき、学教材も墨字から点字へと切り替えていきました。その後、私の文字は「点字」となりました。

私が大学受験や自治体の採用試験を受けていた３０年ほど前は、まだ音声パソコンなどは普及しておらず、試験には点字により受験をしてきました。

しかしながら、私が就職活動をしていたころは、まだ「点字による受験」が認められ、実施されている自治体や企業は少なく、「点字による試験は認めていません」とか、「弱視の方であれば、採用するのに」などと、面と向かって言われるなど、とても冷たい扱いを受けました。つまり、平気で門前払いすることがまだ当たり前のようにありました。

今のように、「障害者差別解消法」などの制度も、まだありませんでしたから、自身で手掛かりを見つけて、門戸を開いていくしかなかったのです。まだまだ、視覚障碍者にとって社会は、冷たくて厳しい時代ではありました。

しかし、今振り返ってみると、これらの活動によって、今の粘り強い私が作られてきたように思います。

現在、東京都に福祉職として働き始めて、早３０年近くがたとうとしております。今は、「障害者差別解消法」や、「合理的配慮」など、私たち障害労働者にとっては、追い風になる制度が作られてきました。

ただし、実態はどうでしょうか。・・・

私たち障害を持ちながら働いている労働者が一丸としてこれら制度を真の意味での効力のあるものになるよう働きかけていきたいと考えております。皆さん、自治労障害労働者連絡会議を母体に力を合わせて１歩でも前へ進めてまいりましょう！今後ともよろしくお願いします。

*本間幹事からの*
*耳より情報！*

**◎精神保健福祉手帳の JR などの割引について**

**これまで精神障害者の運賃割引を適用していなかった JR、私鉄大手が制度導入を発表したことにより、2025 年４月には JR グループと大手私鉄が揃って精神障害者の運賃割引を導入することになります。これまで制度導入をしてきた事業者も適用範囲を拡大し、事業者ごとに詳細は異なるものの、おおむね単独乗車の第１種、第２種の精神障害者で 100km 超を利用する場合の普通乗車券が半額に、介護者と共に利用する第１種の方の定期券にも割引が適用されます。**

**◎「ミライロ ID」というアプリを知っていますか？**

**障害者手帳を保有している人が、手帳を提示せずスマホのアプリで身分証明することができるアプリを知っていますか？　アプリ内割引クーポンや割引できる機能がついています。一回一回手帳を出さなくてもよいのは楽になりますよ！**

第 68 号 2024 年 6 月 24 日発行

立憲民主党
The Constitutional Democratic Party of Japan
参議院議員（自治労組織内議員）

# 岸まきこ

声を力に、一歩前へ

## 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

---

## 【LINE公式アカウント】
## みなさん、友だち登録をおねがいします！

LINE

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

**参議院議員**（自治労組織内）

公式HPや
各種SNSで、
日々の活動を発信中！

# 岸まきこ