

# すくらんぶる

私たち『自治労府本部社会福祉評議会・障害者交流会』は、府内の自治体で働く障害者と共に働く仲間で作られた組織です。

編集発行：自治労大阪府本部 障害者交流会

## 新たに入職された皆様 おめでとうございます

私は自治労大阪府本部（府本部）・社会福祉評議会のなかで活動する、障害当事者と組合員で作る部会「障害者交流会」の代表幹事をしております、「枚方市職員関係労働組合」の相星勝利（あいぼし・かつとし）です。

私たちは年間を通じて定期的に幹事会を開催し、障害当事者の職場での悩みや課題などについて、議論を重ねています。幹事会では、障害者同士が自由に意見交換できる学習会を企画し、日々の悩みや労働条件の改善など、様々な問題解決に取り組んでいます。また、府内自治体で働く障害当事者同士の情報交換を目的に親睦交流会も開催しながら、仲間づくりを中心に活動を行っています。

障害のある職員は、おおむねひとり職場となることが多く、周囲の気遣いを日々感じるなかで、業務上必要な合理的配慮を要求することに遠慮してしまい、自分自身を苦しめることになりがちです。法律で保護されているとは言え、現実には厳しく個人の力には限界があります。自治労の組合に加入し、みんなで問題解決に取り組みましょう。多くの障害当事者をはじめ、ユニバーサル社会の実現に向けて一緒に活動をしていただける方々のご参加をお待ちしています。



### 各自治体では厳しい実態が報告される～近畿地連第12回福祉集会・障害福祉分科会～

2月24日から25日にかけて、神戸市内で近畿地連第12回福祉集会が開催され、障害者交流会からは3名が「障害福祉」の分科会に参加しました。会場には姫路市をはじめ、和歌山市、神戸市、大阪市、明石市などから、

障害当事者や福祉担当の職員など幅広い職種の方々が参加されていました。

冒頭、相星さん（自治労障害労働者全国連絡会代表）から、厚生労働省作成の「合理的配  
（裏面につづく）

(表面からつづく)

慮指針事例集」や「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」について説明があり、その後、参加した各自治体から課題や取り組みがそれぞれ報告されました。

報告では、ユニバーサルマナー研修など市民向けには、障害者差別解消に向けた取り組みはされているが、職場で働く障害当事者に対しては、合理的配慮を伺う姿勢すら示されないという厳しい実態やコミュニケーション不足による合理的配慮のミスマッチなどが紹介されました。

ここ数年、働く障害者のための法整備は進んでいるはずなのに、根本的な意識が改革されないという問題は増えるばかりと考えさせられ、まだまだ、職場や地域で障害者との交流が少ないから、意識改革が進展しないか

なと思いました。しかし、一方でメールやSNSなど他人とのコミュニケーションツールは発達しているのにと腹立たしくも思いました。今回の分科会に参加して、私自身の反省も含め「気づき」を得ることができました。

(自治労府職 曾野部真吾)



2018.2.25 ひょうご共済会館にて

## 障害者交流会役員の活動を支援する制度ができました!～ガイドヘルプ支援制度～

障害者交流会では、障害当事者の仲間づくりをすすめるためには、各単組で障害当事者の声を発信する役割を果たす障害者交流会役員を増やすことが必要と考え、役員の発掘を大きな目標として取り組んできました。

そういった状況のなか、府本部の第7次組織強化基本計画で、「障害労働者の組織化」が重要課題の一つとしてかけられたことから、障害者交流会では、府本部に対し障害者交流会役員の活動を支援するツールの構築を求めてきました。その結果、昨年12月に「ガイドヘルプ支援制度」が作られました。

これまで、障害者交流会役員が各種行事へ参加するには、単組役員やご家族が同行参加したり、また障害当事者自身の負担で同行ヘルパーを雇ったりしていましたが、この制度を活用すれば、補助金が支給されることから、障害当事者・単組役員・ご家族・同行者、それぞれの負担軽減を図ることができると考えています。

障害者交流会では、この制度を活用し府本部障害者交流会の活動に参加する当事者の拡大につなげたいと考えており、今後、各単組への周知活動を実施することにしています。

### 【ガイドヘルプ支援制度要旨】

#### (目的)

- 障害当事者の積極的な労働組合活動への参画
- 課題や情報の共有、ネットワークづくりに取り組み、当事者主体の障害者採用者の組織化をめざす

#### (利用対象者)

- 府本部障害者交流会役員、その他自治労大阪府本部が認めるもの

#### (内容)

- 府本部障害者交流会、自治労障害労働者全国連絡会などの取り組みに参加する障害当事者に対し、補助金を支給

#### (申請)

- 所属単組が実施



# 改正障害者雇用促進法について

## 1. 改正のポイント

### ●募集及び採用における機会均等(第34条)

障害を理由とする応募の拒否や不採用を禁止しています。「自力通勤可能」「独力での職務遂行」といった、間接的な除外規定も差別に当たります。

### ●差別的取扱いの禁止(第35条)

雇用分野のあらゆる局面での差別を禁止しています。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、再任用などの局面で、以下の差別を禁止しています。

- 障害者を排除
- 不利な条件を付ける
- 障害者でないものを優先する

### ●採用における合理的配慮の提供(第36条の2)

募集及び採用局面における機会均等を図るための必要な合理的配慮の提供を求めています。

- 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、点字の募集要項）
- 試験時の配慮（点字受験、面接時の手話通訳、上肢障害者等への試験時間延長）

### ●採用後の合理的配慮の提供(第36条の3)

採用後の就労におけるあらゆる局面において合理的配慮を求めています。

- 視覚障害者への音声互換OA機器の導入
- ジョブコーチ
- 研修時等での情報保障（点字テキスト、手話通訳、要約筆記）

## 2. 障害者法制の整備と今後必要とされる合理的配慮

国連「障害者権利条約」においては、差別の定義として、「直接差別」「間接差別」「合理的配慮の不提供」が挙げられています。

2016年4月1日、「障害者差別解消法」「改正障害者雇用促進法」が施行されました。今後は、この二つの法律の実効性を高める取り組みが必要になってきます。

※合理的配慮(障害者が必要とする対応)の提供

障害のある人にとって、実質的に機会均等や平等な取扱いを保障するために必要となる配慮や便宜、調整や措置。

「合理的配慮を行わないこと」は、差別に該当すると権利条約において定義された。

## 3. 合理的配慮の例

**【共通】** 配りよを行うにあたっては、本人の意思を十分に確認する。

**【視覚】** 「こちら」「あちら」などの指示語ではなく、「30センチ右」「2歩前」というように位置関係をわかりやすく伝える。

**【聴覚】** 筆談、手話、コミュニケーションボードなど目に見て分かる方法を用いて意思疎通する。

**【言語】** 聞き取りにくい場合に分かったふりをせず、内容を確認して本人の意向に沿うようにする

**【盲ろう】** 障害の程度(全盲ろう、全盲難聴、弱視ろう、弱視難聴)に応じたコミュニケーション方法を確認して用いる。

**【肢体不自由】** 段差をなくして行動の自由を確保し、高い所のモノを取って渡したりする。

**【内部・難病等】** 症状に波があるので、症状に応じた柔軟な対応を行うようにする。

**【知的障害】** ゆっくりはっきりと話したり、コミュニケーションボードなどを用いたりして意思疎通を行う。

**【精神障害】** 曖昧な情報や一度に複数の情報を伝えると対応できないときには、具体的な内容や優先順位を示すようにする。

**【発達障害】** 作業手順や道具配置にこだわりがあるときには、一定のものを決めておくようにする。

## 法定雇用率が変わります!

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法定雇用率が定められ、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日からは、算定基礎の対象に精神障害者が追加されるとともに、民間企業では2.3%、国・地方公共団体では、2.5%、都道府県等の教育委員会では2.4%に引き上げ

られ、2021年4月までにさらにそれぞれ0.1%引き上げられることになっています。

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一人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を支払わなければなりません。

しかし、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ことが重要です。あわせて障害者が働きやすい勤務労働環境を求めていくことも不可欠です。

## 「障害労働者サポートメール」を開始します!

障害当事者として、職場での悩みや問題など伝えてください。

メール送信にあたっては、所属組合名、自治体名、職場名、氏名、連絡先のご記入をお

願います。なお、自治労の組合員の方、自治労へ加入予定の方限定の「サポートメール」となります、ご了承ください。

お気軽にメールしてください!

**サポートメールアドレス** [s.support@jichiro-osaka.gr.jp](mailto:s.support@jichiro-osaka.gr.jp)

## 編集後記

自治労府職の大西浩子です障害者交流会の幹事の中では紅一点です。と、言ってもそろそろ色あせつつありますが…。

さて、自己紹介しまーす!! 自己紹介の必須アイテム「ご趣味は?」となるのですが私はこれと言って趣味がありません。これはとても寂しいことです。最近は特にそう思い

ます。好奇心は旺盛なのですが筋金入りの飽き性ときてるのでなかなか趣味と言えるものがみつかりません。ただいま模索中ですのでみなさん何かこれはどう?と、思うものがあれば教えてくださいね。よろしくおねがいしまーす!!

(自治労府職 大西浩子)

### 2018年度府本部障害者交流会役員体制

代表	相星 勝利 (枚方市職)	幹事	岩下 正之 (大阪市職)
事務局長	曾野部真吾 (自治労府職)	幹事	吉田 真之 (高槻市職)
幹事	大西 浩子 (自治労府職)		

### 府本部障害者交流会取り組み方針

- 課題集約のための幹事会の定期開催
- 実態把握のための単組アンケートの実施
- 組織化のための単組オルグの実施
- 学習会への参加や独自学習会の開催
- 機関紙「すくらんぶる」の発行と府本部ホームページへの掲載
- 府本部主催の集会や活動への参加

