

れんらくかい NEWS

2012年11月30日

vol. 52

(年2回発行)

事務局

東京都千代田区六番町1 自治労本部

03-3263-0261

発行人 西村正樹

編集人 新井常美



自治労障害労働者全国連絡会

目次

◆ 代表メッセージ	自治労障害労働者全国連絡会代表幹事	西村正樹	2
◆ 第31回自治労障害労働者全国連絡会総会	事務局次長	相星勝利	3
● 全体報告	自治労障害労働者全国連絡会	新井常美	4
● 第1分散会報告	自治労障害労働者全国連絡会	折場澤公彦	5
● 第2分散会報告	自治労障害労働者全国連絡会	和田正秀	7
● 第3分散会報告	自治労障害労働者全国連絡会	和田正秀	7
◆ 特集：障害者が働くために、働き続けるために必要なこと	視覚の障害を友として働くこと	石橋邦博	10
● 障害者が働き続けるために必要なこと	新潟県職労本庁支部書記長	田村智子	12
◆ 2012年度第3回自治労障害労働者全国連絡会幹事会報告	自治労障害労働者全国連絡会事務局次長	新井常美	14
◆ 第28回DPI日本会議全国集会inさいたま報告	広島県本部障勞連事務局次長	上嶋耕三	16
◆ 差別禁止部会報告 (仮称) 障害者差別禁止法制定に向けた動き	自治労障害労働者全国連絡会代表幹事	西村正樹	18
◆ 活動報告			
<地連>			
● 北海道地連 第11回福祉集会の開催報告	北海道本部障勞連事務局次長	西田信広	20
● 東海地連報告	静岡県本部障勞連代表幹事	和田正秀	21
● 近畿地連第7回福祉集会	奈良県本部障勞連事務局次長	前垣明典	23
● 2012年度九州地連介護福祉集会	福岡県本部障勞連事務局次長	重松連秀	24
<県本部>			
● 自治労東京都本部障勞連総会報告	東京都本部障勞連代表幹事	新井常美	26
● 神奈川県本部 震災の経験と課題	神奈川県本部障勞連事務局次長	折場澤公彦	27
● 広島県本部障勞連第3回総会開催される！ ありのままに受け入れられる社会を願って	広島県本部障勞連事務局次長	上嶋耕三	29
● 2012年度福岡県本部障害労働者部会総会報告	福岡県本部障害労働者部会幹事	原田義勝	31
<単組>			
● 自治労北海道本部全道庁障勞連の取り組み報告	全道庁障勞連障勞連会長	中村純一	32
◆ 新幹事として	自治労障害労働者全国連絡会特別幹事	中森恵美子	34
◆ 編集後記	自治労障害労働者全国連絡会事務局次長	新井常美	36

代表メッセージ

自治労障労連 代表幹事 西村正樹
(自治労本部 総合政治政策局 福祉局長)

2003年の総会で障労連の4代目の代表幹事に選出されて9年が経過しました。ご承知のとおり私は、昨年の自治労定期大会で社福評の事務局長に選任されたことから、本来は、昨年の障労連総会で代表幹事を退任するところでした。しかし、政府が進めている障害者制度改革の差別禁止部会の構成員を務めていたことから、この部会には、あくまでも当事者組織である障労連の代表幹事として就任する必要があったため継続して代表幹事を務めてきました。

そして、ご承知のとおり、9月14日に差別禁止部会の意見書がまとまったこと、そして、その後、障労連総会を迎えることから、9月22日に開催した障労連幹事会で、西村の退任と新代表幹事候補者を総会に提案することが確認されました。その後、11月16日に新代表幹事として大阪府本部の相星さんが選出されました。

従いまして、本来であれば、この代表メッセージは、相星さんが書くところですが、総会前に発行を予定していたこの「れんらくかいNEWS52号」の発行が遅れたため、今回投稿されている各原稿が障労連総会前の役職等で、それぞれ書いていることと、そして西村退任のあいさつも含めて、私からのメッセージとしています。

また、「れんらくかいNEWS」は、これまで年2回印刷物（点字印刷を含む）として発行してきましたが、今号から、経費の節減と効率的な送付体制等を確保するためにデータでの発行（今年度は1回）としました。今後は、年2回の発行により情報提供に努めたいと思いますので、ご意見等、頂戴できればと思っています。

最後に、本紙の発行が遅れ、昨年度の障労連総会および各県本部報告を皆さんのお手元に速やかに届けることができず大変ご迷惑をおかけしたこと、そして、原稿を寄せて頂いた仲間の皆さんに対しても、この紙面をお借りしてお詫び申し上げます。今後は、相星新体制のもと、障労連運動が進められますので、引き続き、よろしくお願い申し上げます。

第31回自治労障害労働者全国連絡会総会

全 体 会 報 告

自治労障労連 事務局長 相 星 勝 利

(近畿地連 大阪府本部 枚方市労)

2011年11月18日（金）から19日（土）にかけ、第31回障害労働者全国連絡会総会がホテルサンルート有明（東京都江東区）で開催され、全国から23県本部112名の参加がありました。

総会は、まず西村代表幹事から「本日の制度改革にかかる記念講演を踏まえ、障害者雇用の促進と安心して働き続けられる職場づくりに向け、何が必要なのか、明日の分散会で深めてほしい」との挨拶がありました。

その後、基調として、障害者制度改革推進に向け、代表幹事が「（仮称）障害者差別禁止法」制定に向けた差別禁止部会の構成員に就任し、①この間の障労連が実施してきた各種調査結果を部会に資料として提出してきたこと、②「合理的配慮」に関する具体的な内容や現状に関する意見提起が求められていること、③障害者雇用拡大に向け関係省庁との交渉の必要性などが報告され、その後2012年度の活動方針として、障害者雇用拡大と障害労働者の組織化、「障害者権利条約」の批准のための国内法の見直し、自治体における「障害者差別禁止条例」制定等への取り組みなどが確認されました。

記念講演は、「障害者制度改革の現状と課題」と題し、東俊裕さん（内閣府障がい者制度改革推進会議担当室長）が行いました。障害者制度改革の現状として、障害者権利条約批准に関わって、障害者基本法の改正と改革の推進体制の確立、障害を理由とする差別の禁止に関する法律、障害者総合福祉法（仮称）制定をその基本的な方向として進められており、それらの個々の中味や推進会議での議論が講演の内容でした。

夜は夕食交流会が行われ、各県本部の仲間との情報交換と交流が深められました。

2日目は、共通テーマ「職場の現状から障害者雇用政策を考える」について3つの分散会が持たれました。

参加者から、それぞれの職場の現状（困った、困っていること、改善事例、制度）についてを報告、それらを踏まえた質疑、意見の相互交換がされました。これら、安心して働き続けるための具体的改善等を全体化し、県本部、単組へ持ち帰り、職場・労働条件・制度改善につなげようというものでした。

各分散会とも、手話通訳が配置され、採用、配置、仕事とその人間関係、人事異動、障害に対する配慮等に対して参加者から具体的な体験、それらに対する意見が出されました。

最後に、各分散会報告を受け、西村代表幹事の全体のまとめ（2日間の議論を活かして運動をつくる。地方から運動の積み上げを）、団結ガンバロウで2日間の日程を終えました。

第1分散会報告

自治労障労連 事務局次長 新井 常美

（関東甲地連 東京都本部 都庁職）

今年の分散会のテーマは「職場の現状から障害者雇用施策を考える」でした。

第1分散会は参加者約35名で、副代表幹事の温井昭彦さん（兵庫県本部）の司会で始まりしました。新潟県職の参加者から自己紹介と自分の障害と仕事の関係、初めて総会に参加して良かったなどの話をはじめとして参加者の皆さんから現状と意見を発言してもらいました。

主な内容ですが、聴覚に障害をもつ参加者からは「電話が取れないことから職場が見つからない現状がある」こと、「情報が得られないことから仕事についていけないそのことが本人に問題があるとされてしまう」など、当局の無責任な対応に怒りの発言が多く寄せられました。

また、視覚に障害をもつ仲間からは出勤カードが使えないので庶務にまかせているがそれ自体不満であること、パソコン等については最初から視覚障害者が利用するという認識をもって欲しいこと、また逆に情報の多さが仕事上の障害になるという発言もありました。災害時の帰宅困難に対する当局の対応の不備、視覚障害者にとってリーディングサービスは重要な情報保障であり専門性の高いサービスとして認識し配置してほしいとの要望がありました。

内部障害の参加者からは、仕事が終わってから4時間の透析を受けているが、職場の状況等から、時間休暇や病休が取りにくい、組合に要求はしているが「引続き協議」で約20年間同じ回答であるという報告がありました。

県本部の障労連総会報告からは3・11災害について感じたことを出し合い議論したこと、定年延長について障害者の立場から延長について議論したことの発言がありました。二次障害もあり働き続けられるのか不安が大きいとの意見があったそうです。

職場での人事評価についての意見も多くありました。結論的には導入されてしまった場合には「障害」を理由とした不利益はさせないことを柱として、障害の考え方の確認をしながらマイナス評価はさせない、本人開示は絶対に入れる等当局との交渉も視野に入れた取り組みが重

要であることの認識を同じくしました。

沖縄からは障労連の立ち上げから数年たつが、アンケート等の活動をしながら仲間と試行錯誤しつつ運動を進めているという報告があり、また、福島県の参加者からは3.11の体験と現状、そして全国からの支援に対するお礼の言葉がありました。

司会者の温井さんは発言内容と照らし合わせて、障労連の取り組みと考え方をわかりやすく解説しながらまとめに入り、終了としました。

第2分散会報告

自治労障労連 幹事 折場澤 公彦
(関東甲地連 神奈川県本部 県公企労)

「職場の現状から障害者雇用施策を考える」と題して、自分が今悩んでいること、課題等、またどのように対応したかを含めて参加者全員から報告を受けました。（文中一部敬称等略しています。）

<聴覚障害者の立場から>

- 職場内において聴覚障害に対する理解が中々得られず、障害に起因することなのに、個人の能力が劣っているという見方をされてしまう。
- 会議や日常の会話が良く聞き取れない、ろう・難聴であることが理解されず電話又は窓口対応等に苦勞しているなど職務分担やその内容に配慮が不十分なまま仕事をなんとかこなしている。
- 仲間との雑談に自分も入れて欲しいと伝えたらそれ以来無視されるようになった。

情報保障の問題点としては、職場内において上司の聴覚障害に対する理解に差が生じており、手話通訳ができる非常勤職員が配置されている、又はされていたという報告はあるものの、制度として情報保障が確保されていた訳ではなく、予算の状況や人事異動に伴い配置された上司によって対応に違いがあることが問題提起されました。

また、職場内外研修、階層別研修（スキルアップ等）、その他省庁関係の研修などにおいては、主催者側が手話通訳を準備するケースもあるが、国も含めてほとんどが対応していない状況であり、会議を主催する側の本来あるべき姿として、全ての受講者に対して均等に受講内容

を理解してもらうための視点を持つべきとの指摘もありました。

なお、難聴者の立場から、会議等に参加する際にFMシステムというデジタル補聴器（送信機を講師に装着）を使っており、マイクで話している言葉とは違い、周囲の雑音がシャットアウトされ講師の言葉だけが直接耳に入ってくるというもので、ろう学校でもこのシステムが利用されているという報告がありました。

<肢体障害者の立場から>

- 下肢障害でありながら、道路管理の職務に関わっているため、現場の行動で法面の昇り降りをしなければならない時もあるなど苦労している。
- 毎年障害者枠試験は実施されており、必ず1名の採用はあるが、ほとんどが軽度障害者の採用のため、障害を持つ仲間がどこに配置されているのか把握できない。

<各県本部・単組活動報告>

初めて車椅子の職員が採用され、研修会場や出張先等の駐車場の確保など当局が配慮するようになったと、これまでの取り組みの成果が報告されました。

- 商工労働局に対し障害者の雇用促進、採用後の条件整備を各市町村に指導するなどを盛り込んだ要求書の提出。
- 交通・街のバリアフリーチェックを実施し、障害者と健常者にも動きやすいまちづくりを目指して障害者のメンバーと取り組みを進めていること。

その他、県本部統一要求や確定期には統一要求書に障害者に関する要求項目を盛り込んで交渉、また県職労独自の取り組みとして要求書に障害者改正基本法に係る合理的配慮を求める内容で直接総務部長との交渉を行っているなどの活動報告を受けました。

<制度改善等>

障害者関連施策は厚生労働省が中心となって制度の見直し等を行っているが、我々地方公務員の関連法を扱っている総務省との連携が大切であるとの指摘がありました。

聴覚障害者の立場から各都道府県市町村に手話通訳設置の必要性を始めとし、障害者基本法第3条第3項中の「すべての障害者は可能な限り、言語（手話を含む）～」条文において「可能な限り」という表現は手話が言語として認められないという危惧があるので、この表現の削除と手話を言語として基本法に再整理するべきとの強い意見が求められました。

参加者から多くの報告、意見等が出された中で助言者の西村代表は、「障害者が働く上での機会の制限と心理的負担を今後どのように改善していくのか、その基本的認識が共有できたと思います。障害者関連施策では、障害者雇用の所管省庁である厚生労働省と地方公務員の所管

省庁である総務省両者との対政府交渉と併せて内閣府における障害者制度改革に係る意見交換を進めています。

障害者基本法にかかる言語に関する意見は、同じ認識を持っており国連の障害者権利条約中では手話は言語であるということが明確に規定されており、日本の中で言語とは意思疎通のための手段において選択の機会として単に音声言語だけでなく手話が言語であると定義しているのがこの基本法となる」との説明がありました。

コメントの最後に、「個々の問題を共有化、全体化していくことが今日の分散会の取り組みであり、今後も積極的に情報提供をお願いする中で『れんらくかいNEWS』にも掲載し運動を進めていく」としました。

第2分散会については、手話通訳と文字通訳が設置されていたことから聴覚障害者の参加が多く、休憩を取るタイミングを逃すほどの意見交換と議論が白熱しました。

第3分散会報告

自治労障労連 幹事 和田正秀
(東海地連 静岡県本部 静岡県職)

冒頭、相星事務局長より「職場の現状から障害雇用施策をえるというテーマですが、職場の現状（自分が困っている、思いを含め）の事例報告、問題提起をしていただき当該問題に共通認識をもつこと。また3つの分散会で集約された課題について、障労連として改善策等の情報提供できるようするものです」と挨拶。次に各出席者の自己紹介がされ、以下の発言があったことを報告します。（発言については、敬称等省略します。）

<採用>

- 私の務める自治体では近年障害のある職員の新規採用がない。当局に対し職場環境改善、人事評価制度について要求し、障害のある職員が働きやすい環境・条件になるように努めている。これにより新規に職員採用がされるように。
- 視覚に障害のある方を採用したが、当局には適切職務が解らないのが現状。障労連より情報が必要。
- 別枠採用についても差別があるのではないか。

<就労条件>

- 人員削減により周りの人的サポートが得られず退職した事例がある。
- 職務について管理職が判断し事務分掌されている。サポートがあれば業務内容、職域が広がる。
- 視力に障害があり情報保障が必要。視覚に障害ある職員が就労している職務等についての情報が必要。
- 中途視覚障害となったが当局は視覚に障害のある職員の職務はないとのこと。点字による採用試験を行っているにもかかわらずの回答に憤りを感じる。障害のある組合員のネットワークが必要。
- 中途失明。盲導犬を同伴。音声パソコン研修を受講した。音声PCを与えられたが何をするのか、誰も具体的な業務内容が分からない状況にある。現在、小学校等に目の見えない人の社会参加を伝えている。啓発事業も職務のひとつ。
- 視覚に障害がある。OSの変更において情報管理担当者は既存の音声ソフト対応を考慮していない。情報保障の必要性を職員間で伝えていく必要がある。
- 職務において業務内容が解る手話通訳者の配置を要求。現状は配置なし。
- 手話通訳者には守秘義務がある。会議等に配置を要求するが無理解。
- 日常業務について自己努力も必要。

<職場環境>

- 来庁者に施設上の不便な事項（バリアフリーチェック）のアンケート調査を実施し当局への改善要求を行う。
- 組合としての要求では予算上できない旨の回答であったが、安全衛生委員会の一員として提案。手摺りが短期間に設置された。
- 地域のバリアフリー事業に当事者として参画したが、職場においても当事者の意見を聞いてもらいたい。
- 公用車の改造⇒自家用自動車の公務使用申請登録があるとの助言。

<勤務条件>

- 病気休暇制度の改悪。

<人事異動>

- 広域移動がある自治体であるがバリアフリーの公宅が無い。
- 定期異動がない。職域の拡大が必要。

- 玉突き異動。
- 定期異動はない。「現在の職務に専門（エキスパート）としている」と考えることも。
- 一般職への職種変更がされず孤立化している。

<障労連の組織化>

- 昨年単組障労連発足（沖縄県宜野湾市）。
- 障労連の必要性和勧誘。既存障労連として当事者をどう把握したのか。
- 自治労本部からの呼びかけにより仲間づくり。

<その他>

- 視覚障害者用の広報は音声・点字版も適時、的確な情報提供が必要。
- 定期健診において障害のある職員への検査側の配慮（指示情報の明確化）。
- 別枠採用試験に挑戦しつづけ採用されたとの報告。自身の障害に必要な補助具を用意してくれた。現在、業務を専任され人事評価も特に差別されていない。新たな業務に挑戦している。

「自分の障害、病気を管理職に理解してもらい特注補助具を用意してくれた。身体に不具合となったがすぐに新しいものを注文してくれた。今の職場、仕事を続けたい」とのある報告者の短言が障労連の求めるひとつであると思いました。

視覚の障害を友として働くこと

福岡県職労 障害労働者ネットワーク 石橋 邦博

目の手術の後、ガーゼの隙間から、光が見える。

そっと、腕時計の針を見る。

ぼーっとは見えるが何時か分からない。

執刀医である教授回診、「目は精密機械のようなものなので、手術とかで目に負担をかけると、視力は落ちますからね。」と、淡々と言われました。

緑内障、網膜剥離、白内障、強度近視、視野狭窄、眼球への羊膜移植、眼内レンズ装着。

目の病気を多く抱えながら、数えきれないほどの手術を繰り返してきました。その挙句の医師の言葉でした。

10年前のことです。

まだ、子供は高校生になったばかり、これから働き続けられるのか、病院のベッドに横になっても、寝付かれない日々が続きました。

目の病状の不安より、家族を養っていけるのか、思い悩みました。

視機能が弱く、矯正もできない状態をロービジョンと言います。私が入院していた大学病院では、治療のことは詳しくても、ロービジョンのことはほとんど知識も無く、関心もないようでした。

自分で盲学校等へ連絡したり、妻を通じて調べて回ったりして、やっとパソコンの視覚障害者用設定や、拡大読書器の存在を知りました。そして、それらを使えば残された視力や狭い視野でも、文書のある程度は、読めるようになるかもしれないことが分かりました。

病状もやっと安定した百数日後に大学病院を退院することができました。そして、職場への出勤です。しかし、足が重くただ出勤しているというだけの状態でした。周りの同僚の人達にも心配してもらい良くしてもらえます。ありがたいなあと思いました。

どこの職場も同じでしょうが、定数の削減が進み、ぎりぎりの職員で業務が行われています。皆は忙しく働いています。取り残されたような気持ちになり、良くしてくれる周りの人に悪い

のですが、針のムシロと言う言葉が頭の中に生まれました。

7年前に、白い杖を購入しました。

それまでは、通勤も一苦勞でした。当時の職場の付近には、歩道の無いところがあり、看板、自転車、置物等があり、歩くのが怖く、つらいものがありました。

しかし、白い杖を持って外を歩くことは、他人（ひと）は私のことなんか見ていないと思っ
ていても、恥ずかしくて、恥ずかしくて、なかなか杖を使うことが出来ませんでした。

でも、外を歩くと物に引っかかったり、ぶつかったり、段差に躓き、人の中を歩くと衝突し
そうな感じがします。

とうとう、白い杖を持って歩いてみました。すると、周りの人が自分に注意してくれます。
そして、杖で触って段差や物などの確認もできます。

今では白い杖は手放せない、私の良き本当の相棒になりました。

障害者は職場の中で孤独で孤立した存在になりやすいと思います。私もそうでした。

ある職場に異動したとき同じ職場に障害者の方がいらっしゃいました。障害は視覚障害では
ありませんでしたが、その人から労働組合の中に障害者の会があり参加してみないかとのお誘
いを受け、その会の人達のお話を聞かせてもらいました。すると、心がホッとして気負いが無
くなるのを感じました。障害をもち働く仲間の存在と互いの思いやりが嬉しく、心強く思いま
した。

私達の集まりではメーリングリストを使っています。皆さんの思いや考えが分かり、皆が繋
がっているとの思いを強くします。これを読み励まされることも多くあります。

この会に入り、色々な障害のある人と接して、障害は個性なんだと思えるようになりました。
自分の性格に嫌いなところがあっても生きていかねばならないように、障害も同じことのよ
うに思えます。障害もひとつの個性であり、障害を友として、これらかの人生を歩み続けたい
と思います。

障害があっても、一生懸命に生き働くことは素晴らしいと思います。

障害のある人には障害労働者団体の在ることを伝え、一人でも多くの仲間の輪を作りたいと
思います。そして、一般の働く仲間には、私たちが力強く働き続ける姿勢を見てもらい、勇気
と希望を与える存在になりたいと思います。

障害者が働き続けるために必要なこと

新潟県職労 本庁支部書記長 田村 智子

初めまして、新潟県の田村と申します。昨年の全国総会に初めて参加させていただき、こうして皆様とご縁を結べましたことに感謝申し上げます。総会では、障害を有しながら公務公共の職場で働く皆様と意見交換させていただき、普段、自分の職場の中では得ることのできない共感を多く持つことができ、本当に心から嬉しく思いました。

今回、「れんらくかいNEWS」に寄稿させていただくにあたり、私が普段思っていることなどを記させていただこうと思います。

私は、先天性の両耳感音性難聴（障害等級3級）の障害を持ち、2001年、26歳の時に民間企業から新潟県へ障害者の採用枠で入庁しました。転職の理由は、「たとえ障害者であっても、女性であっても、経済的、社会的に自立した生活を送りたい」というものです。民間に勤めていた頃は、障害者である故に嘱託職員（いわゆる非正規職員）にしかならず、経済的自立が非常に難しい状況でした。何とか暮らしては行かれるものの将来的な展望が描けない、また他の同様の身分の仲間も配偶者や親の収入に大きく依存し、自分の働きはあくまで補助的なもの、といった具合でした。

しかし、私は「これ（現状）で良いはずはない。」「私だって自立して生活したい。」と強く思っていましたから、ならば公務の職場へ、と転職した訳なのです。「公務職場であれば障害を有していても活躍できる場面があるだろう。」「公務職場であれば障害を有していても他（健常）の職員同様に経済的に自立して生活していけるだろう。」と、当時の私は民間職場との違いをその程度にしか認識していませんでした。

実際、入庁してわかったことは、確かに障害を有していても他（健常）の職員と同様に活躍できる、つまり社会的自立が可能な環境があること、障害の種類は問わず、障害を有する仲間が複数在籍し、頑張っていること、そして経済的自立が可能であることでした。これは民間の職場において実現できているところは、当時も、そして今も未だ少ない様に思います。

しかし一方で、公務の職場であっても、必ずしも障害に配慮された環境ではない部分も確かに存在すること、またそれによる不利益を被る場面もあることも、これまで働き続けてきて見えてきました。また、目に見える障害に対しては、周りも手をさしのべる事が自然にできていますが、目に見えない障害に対しては、なかなか正しく理解してもらえず、結果として障害者本人の我慢や不利益によって表面上の解決がなされてしまう場面も多くあります。

こうした良くない場面、改善を要する部分の一例として、現在どこの自治体でも既に導入がなされている「人事評価制度」が上げられます。人事評価制度については、その運用に際して、障害を有する職員に対しての配慮の厚い自治体、あるいは組合要求により障害者に対する配慮がなされるようになった自治体では、「障害を理由とした低評価はしない」旨の制度運用がなされていますが、残念ながら私の働く新潟県では、そうした運用条項のないままに人事評価制度が敷かれています。

実際、私も自身の努力ではどうにもならないこと、つまり障害に起因する事象を理由として低い評価を受けた経験をし、その理不尽さに今でも不満を持っています。人事評価制度では、絶対評価を運用方法とすると定めておきながら、現実には相対的に評価せざるを得ない実態があり、またこうした実態の中で障害を有する職員は真っ先に相対的に低い評価になりがちなこと、また障害に起因する事象により低評価を下され易い状況にあること、そして何よりこうした理不尽なことが圧倒的多数の健常者によって当事者（障害を有する職員）不在の中で決められてしまっていることは、大きな問題であると言わざるを得ません。そしてまた、地元民間企業の職場モデル、労働条件のモデルとされる公務職場でこうしたおかしなことが行われていることに、私はとても危機感を抱いています。先にも述べましたが、社会的弱者であっても自立可能な職場、継続して働ける職場、それが公務の職場に当然求められるものと思っていますし、またそれが実現できないようでは、民間に波及することを踏まえても看過できるものではない、と思っています。

本寄稿には「障害者が働き続けるために必要なこと」をテーマに掲げてありますが、障害者が働き続けるためには、障害者の意見、意向が反映された職場環境を構築すること、そしてそれに向けた労使の努力が不可欠である、と私は思っています。また、「公務職場であれば社会的弱者であっても自立して働くことができ、安心した生活を送れるであろう」という期待に応えられる公務職場を築いていくことが、障害者が働き続けるために必要なことではないかと思っています。

さて、先の総会では、様々な障害を有する仲間の皆様とそれぞれの職場の状況、悩み、思い等を話し合うことができ、また同じ障害を有する仲間とは心から共感を得ることができました。ここで得た体験、共感は今後、自分の職場において、後に続く仲間が、もちろん自分自身も、気持ちよく働ける職場づくりに活かして行きたいと思っています。

最後までお読みいただきましたことに感謝しますと共に、さあ、貴方も全国総会に参加してみませんか？

2012年度第3回自治労障労連幹事会報告



自治労障労連 事務局次長 新井 常美

(関東甲地連 東京都本部 都庁職)

2012年2月25日(土) 9:30~15:00、自治労本部会議室で第3回幹事会を開催しました。

前日の学習交流会において、前回の幹事会以降の具体的な各地連・県本部の取組について各幹事から報告等が確認されていまして、午前中は昨年11月に開催された総会以降の本部の取り組み報告が西村代表からされました。

以下、西村代表からの報告メモです。

- 西村代表は昨年11月から自治労本部の中央執行委員として東京に単身赴任をしている、その東京着任後の生活について
- 自治労本部では社会福祉制度全般を担当、2月の時点での各課題についての現状報告(子育て新システム、障害者施策、介護報酬改定と介護職員処遇改善の課題)
- 社会保障と税の一体改革について現状報告
- 自治労本部での社福評予算が減額されていること、しかし社福評の課題は多いこと
- 総会での意見等について、次回の総会につなげるように

その後、次号「れんらくかいNEWS」の発行について記事の割振りを確認、また、「れんらくかいNEWS」が配布されていない県本部があること、点字版についてどうするのかデータ配信も含めて今後の「れんらくかいNEWS」の発行について、減額された予算の範囲での発行時期等を議論し次回幹事会までの検討としました。

第32回自治労障労連総会開催について、1日目と2日目のプログラムの検討を行い、前回の総会参加者から意見のあったホテル内の施設要望を確認しホテル側に伝え、また支援をお願いすることにしました。

午前中の最後に、今後の障労連の運営体制の見直しと強化、これまでの運動の経過を踏まえて運営体制については、今後の課題とすることで確認されました。

昼食休憩後、障労連の組織・運動強化の拡大に向けた取組について、障労連の運動がみえない県本部・地連がある一方、市職・県本部の中での障労連の位置づけを具体的にすることで運動が広がる等々の各幹事からの発言があり議論がされました。

また、各県の障害者雇用率と別枠採用試験が毎年行われている県、いない県、町村合併で障

害者が雇用されていない状況等が各幹事から情報提供されました。

幹事会の最後に西村代表から、「障害者制度改革について」自治労の考え方、対応含めて現状の報告があり幹事会を終了しました。

今回の幹事会から、昨年11月の総会で障労連全国幹事（特別幹事）に選出された、中森恵美子さん（千葉県本部）が参加されました。聴覚に障害のある方です。新しい風を運んできてくれる予感がします。

第28回D P I 日本会議全国集会 in さいたま報告



広島県本部障労連 事務局長 上 嶋 耕 三

2012年6月2日（土）～6月3日（日）にかけて、さいたま浦和コミュニティセンターにて第28回D P I 日本会議全国集会 in さいたまが開催されました。

開会にあたり、D P I 日本会議の三澤了議長から「D P I 日本会議は、1986年に結成されて以降、長年の活動を経ても、課題は数多く、障がい者に対する社会の受け止め方は厳しく、未だに差別と偏見が払拭されているとは言い切れない状況が続いている。インクルーシブでバリアフリーな社会を作り上げるためには何をすべきか今回の全国集会に参加されるみなさんと共に考えていきましょう。」という挨拶を受けました。

総会では、内閣府障がい者制度改革推進会議に障がい当事者が参加できたことは、民主党政権以前では想像すらできなかったことだが、制度改革に障がい当事者の思いが反映できているとは言い難く、更なる取り組みが必要であるとし、残された課題について3年後の見直しへ向け取り組みたいという総括があり、「障がい者差別禁止法」「総合福祉法（障がい者支援法の廃止）」「交通アクセス」「インクルーシブ教育の実現」「生命倫理・優生思想」「女性障がい者」の取り組みなどについて提案があり、その場で承認されました。

また、新たに女性障がい者の参画を促進するための積極的是正措置として理事に「特別常任委員」を置くことが説明され、合わせて、生活保護法扶養義務強化に反対する緊急アピールが参加者全員で採択されました。

2日目の午前中は、清水勇人さいたま市長による「さいたま市誰もが共に暮らすための障がい者の権利の擁護等に関する条例（ノーマライゼーション条例）について」という特別講演と「つくろう！誰もが共に暮らせる社会を」と題した日本障がいフォーラム（JDF）地域フォーラム in 埼玉が開催されました。

地域フォーラム in 埼玉では、第1部で東俊裕内閣府障がい者制度改革推進会議担当室長による「障がい者制度改革推進会議の意義と制度改革」という基調講演が行われ、第2部で「障がい者制度改革の動向と課題」と題したシンポジウムが行われ、障がい当事者が声を上げることにより様々な課題が改善されていくことを学びました。

午後は「地域生活」「交通・まちづくり」「権利擁護」「教育」「雇用・労働」「尊厳死」という6つの分科会に分かれ、それぞれの課題克服に取り組みました。

私は、差別禁止条例の制定に向けた取り組みとして、権利擁護の分科会3「障がい者差別禁止法と差別禁止条例～連携の在り方を探る～」に参加しました。

分科会3では、さいたま市障がい者条例検討専門委員会の副委員長と熊本県条例の制定にかかわった熊本県議会議員から、それぞれ条例制定までのプロセスなどの報告がありました。

さいたま市の条例は、有識者による専門員会を立ち上げ、公募による100人委員会を設置し、障がい者も健常者も共に参画して、障がいの部位の違いにより、考え方が違うことが明らかになるなど、お互いを理解しながら議論を重ねていったが、ノーマライゼーション社会の実現に向けて様々な取り組みを進めていく第1歩となったことが報告されました。

条例には、障がい者が虐待を受けた場合の相談・通報する窓口の設置や雇用に関する合理的配慮に基づく措置として「コミュニケーションの苦手な精神や発達に障害のある人への配慮として、仕事上で困ったことをいつでも相談できる同僚を予め指名しておく」などの具体例を挙げ、合理的配慮が行われない場合は差別としてとらえることなどが盛り込まれているとのこと。また、防災については今後の検討課題であるとの報告を受けました。

この条例についての市民アンケートの結果では、「知らない」や「自分は障がい者でないから関係ありません」など、条例に対する周知度が3%程度であり、更なる制度の啓発と周知が求められることも分かっています。

やはり、いつ誰が障がい者になるか分からないが、自分には関係なく、職場や家族・友人に障がいを持つ人がいなければ、このような回答になるのであろうと考えさせられました。

本集会に参加して、以前にもまして、障がい者が生きていくための権利を守るためには、地域の障がい者団体と団結し、当事者が声を上げ、健常者と一緒に取り組みを進める必要があると強く感じました。今後も自治労に結集するとともに、地域の障がいを持つ仲間とも連携を取りながら、家族を含め安心して暮らすことができる地域づくりに取り組んでいきたいと思えます。

差別禁止部会報告

(仮称) 障害者差別禁止法制定に向けた動き

～分け隔てられない共生社会をつくるための社会的ルールの確立～



自治労障労連 代表幹事 西村正樹

(内閣府 障害者政策委員会 差別禁止部会 構成員)

「(仮称) 障害者差別禁止法 (以下、差別禁止法)」を制定するために「差別禁止部会」は、2010年11月から今年の9月までに33回の会合を開催しました。

差別禁止法は、現政権が示した障害者制度改革の最後の取り組み課題ですが、この課題は、これまでの「障害者基本法改正」と「障害者総合支援法」と大きく異なる2点の特徴があります。一つは「日本には、人に対する差別を禁止する法律が存在しない」、二つめは、障害者基本法改正と障害者総合支援法は、障害者の生活に大きな影響をおよぼす障害者のための法律ですが、「差別禁止法は、障害者だけではなく行政、企業、国民全体に影響をおよぼし、社会の在り方を問い直す法律」であることです。

このため、部会では、当初、米国、EU、韓国等の諸外国が定めている障害者等に対する差別を禁止する法律に関するヒアリングを進めました。続いて、障害者にかかわる国内の裁判の判例や障害を理由とした資格付与の制限等（欠格条項）等に関するヒアリングを進めました。

その後、法の目的、理念および差別の定義や類型といった基本的に示す内容（総則）と障害者が生活する様々な場面である雇用や教育等々、この法律に書き込むべき分野（各則）と、そこに盛り込むべき内容に関する議論が交わされました。そして、今年の3月には、中間整理をまとめました。

中間まとめでは、差別をなくすための法律の必要性については、「憲法や障害者基本法で差別が禁止されているが、裁判の規範性は弱く、救済手続きもない」、「現実に様々な生活場面で多くの差別事例がある現状を放置すべきではない。」等、その必要性が明記されました。また、差別については、直接、間接、関連差別を含む包括的な差別の定義と合理的配慮を提供しないことによって生じる差別として二つの類型にまとめられました。その定義は、障害の有無で異なる対応を受けることを差別とすることは、概ね一致した意見とされ、同一の対応では、実質的な平等が確保できない場合もあることから、障害に応じて必要とされる合理的配慮に関する考え方も示されました。一方、差別禁止法の対象範囲については、障害者のみとする意見

とすべての人を対象とした上で、障害を理由とした差別を禁止するといった意見が併記されました。個別分野としては、雇用、教育、司法手続き、情報等が取り上げられました。なお、中間まとめが確認された後は、障害者雇用や就労にも大きな影響をおよぼす欠格条項や女性障害者が、女性であることと障害者であることから受けてきた差別（複合差別）についても、議論が深められるとともに、積み残された課題の検証も行われました。

こうした議論を踏まえて、部会三役からは、差別禁止法に盛り込むべき内容に関する原案として、法の理念、目的、障害と差別の定義が示されました。この原案に基づき議論が進められ、国等の責務や救済機関および雇用をはじめとする各個別分野に関する議論と全体合意を経て、今年の9月14日に「障害を理由とする差別の禁止に関する法制」についての差別禁止部会の意見がまとまりました。

この意見書では、「障害者への差別の解消が共生社会と活力ある社会づくりに貢献する」ものであること、この法律は、「差別行為を罰することではなく差別のない社会づくりを進めること」が主要な目的であること、多くの人々が障害者に対する差別の存在と、その改善の必要性を感じている反面、何が差別なのかが明確でないことから、「障害者を障害のない人と異なる対応をすること（不均等待遇）」や「障害者が必要とする対応（合理的配慮）を提供しないこと」を差別と定義し、「人々の行動規範（人々が行動する際の判断基準）を示す」こととしています。また、多くの障害者やその家族等が受けてきた生活上の困難や制限を解消するための裁判以外の救済措置や法的機能も求めています。

この差別禁止部会の意見を受けて、政府は、来年の通常国会へ差別禁止法を提案するための準備をはじめていますが、現在の政治情勢からは、極めて不安定な要素があることを否定できません。差別禁止法成立は、多くの障害者と家族および関係者の願いのひとつです。それは、障害の有無によって、分け隔てられない共生社会をつくるための社会的ルールの確立といえます。私たち障害当事者は、女性の差別禁止条約批准後の女性を取り巻く法制度や社会の仕組みが大きく変わってきた歴史的事実と、障害当事者運動が、この間展開してきた障害者基本法改正や障害者総合支援法に対する取り組みを踏まえて、差別禁止法成立に向けた運動の展開が、この法律の成立のために更に必要となるでしょう。

北海道地連 第11回福祉集会の開催報告

北海道本部障労連 事務局長 西 田 信 広

(札幌市職連)

今年1月29日（日）北海道自治労会館において、45単組・総支部119人（うち女性31人）が参加して、第11回道本部福祉集会が開催されました。

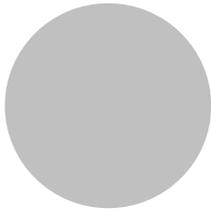
最初に、元東京都特別区職員でもあった淑徳大学総合福祉学部准教授の結城康博さんが、「福祉職場において自治体が果たすべき役割」と題して講演されました。結城さんは、民生委員に行ったアンケート結果に基づいて行政と地域福祉の関係について具体例を示しながら、「行政にこそ福祉のプロが必要である」との問題提起がありました。

次に、内閣官房社会保障改革推進担当室参事官でもある中央本部社会保障局長の平川則男さんから社会保障・税一体改革大綱について、国と地方の関係に触れながら講演されました。

午後からは「生活保護」「介護保険」「障害者制度改革」「子ども・子育て新システム」「児童相談所」「社会福祉協議会・社会福祉事業団」の6つの分科会に分かれ、各分野における現場の実態も踏まえて議論されました。

第3分科会（障害）では、前半に本部社会福祉評議会事務局長の西村正樹さんから「障害者制度改革について」と題して、障害者総合福祉法・障害者差別禁止法の議論の経過等について講演を受け、その後、二つの分散会に分かれ、第2分散会として「働く障害者の集い」を開催しました。

この分散会では、出席者の職場・氏名等の自己紹介から始め、参加者から病休制度についてや施設のバリアフリー化、自主雇用率の設定など各職場の課題をあげてもらい、「自治体障害者雇用促進マニュアル」をテキストとして、課題解決に向けた取り組み方等を学習しました。ここであげられた課題は、道本部障労連全体の課題であるのはもちろんですが、各単組にもフィードバックし、それぞれの仲間で共有すべき課題であると思います。福祉集会における分散会は各職場だけではなかなか解決の難しい課題であったり、単組では取り組みの難しい課題を共有し、課題解決に向けた取り組みを議論できる場であります。今後も基本組織を通じ、より多くの参加者があるよう努力していかなければと思います。



東海地連報告

静岡県本部障労連 代表幹事 和田正秀

【愛知】

自治労名古屋障害労働者の会（名障会）が11月23日、名古屋市港区の中部盲導犬協会にて、視覚障害への理解を深めることを目的に「盲導犬協会見学とアイマスク体験会」を開催。

参加者は、同協会の訓練士から盲導犬の役割やその一生についての説明を受けたあと、訓練の実演を見学。また、ペアを組んでのアイマスク体験では、食事や歩行、買い物とそのガイドを体験しました。参加者からは「食事では、食べ物の配置や大きさが分からないため、はしを使って口まで持って行くのに苦労した」「介助者や盲導犬がいないと、歩行や買物が困難だと痛感した」などの声が出されました。

名障会では、今後も障害への理解を深めるための、より実践的な研修を実施していく予定。

〔自治労名古屋障害労働者の会（名障会）〕

95年3月発足。障がい者が孤立せず、楽しく仕事や社会生活できるようバリアフリーの実現や労働条件改善に取り組んでいます。

【岐阜】

岐阜県本部では、障労連を組織化していません。

そのなかで、毎年4月に就業状況把握を行い、単組には各闘争期で当局への理解を求める取り組みを進めています。

公務職場での障害者の法定雇用率の達成状況を把握する調査を始めて3年目になり、この結果をもとに、確定闘争期・春闘期のなかにも「障害者の権利」という項目を立て、当局に対して実効ある施策を講じること、働きやすい職場環境の改善、採用試験等における平等の機会等について求めています。

2010年度における障害者の雇用率は県本部に加盟する16自治体単組中12単組で法定率の2.1%を達成しました。最も高い自治体は輪之内町の3.57%、前年と比較して率が高くなった単組が2単組となっており一定の効果が出てきていると考えます。

今後も、県本部全体としてこの取り組みを進めるとともに、働きやすい職場環境をつくっていくため各単組に働きかけていきます。

【三 重】

三重県本部では、春闘期・確闘期において、①すべての公共職場において障がい者の法定雇用率を達成すること、②障がいの種別を超えて雇用促進をはかること、③職場のバリアフリー化を行うことを県本部統一要求に盛り込み、自治体当局に対し、要求を行っています。

しかしながら、障がい者雇用の状況について、県の機関では、雇用障がい者数138.5人、実雇用率2.28%、市町等の機関では、同323.5人、同1.96%となっており、県の機関では3機関中1機関で、市町等の機関では48機関中17機関で法定雇用率が未達成となっています。

このような状況ではあるが、引き続き当局に対する要求を実施し、全単組における法定雇用率達成に向け、取り組みを強化していきます。

【静 岡】

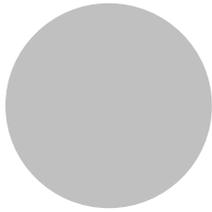
静岡県本部は、2005年に県本部障害労働者連絡会を結成。昨年第7回総会を開催しました。

総会では、①全単組へ障労連を周知し、障害のある組合員に参加を呼びかけ、組織拡大する、②障労連全国総会への参加の呼びかけ、③公務部局での障害者雇用・採用試験について調査すること、を活動の基本取り組みとしました。また、地連単位での意見、情報交換ができるよう、社福評を通して働き掛けをすることを確認しました。

③については継続調査しています。障害のある方の受験に際して配慮する自治体が多くなる一方、欠格要件はもとより内在的に排除、例) ‘職務遂行に必要な健康状態にあるか否かについての検査’を明示する自治体が認められました。

総会終了後、開催場所の「もくせい会館」(静岡県職員会館)のバリアフリーチェックを行いました。当ホテルは法・条例施行前に施工した建物であるためエレベータに音声案内が無い、また点字ブロック上にマットが敷かれているなど、視・聴覚に障害のある方の利用に際しての不適箇所が認められました。

1月21日、22日東海地連介護・福祉集会在開催され、二日目の分科会「障がい福祉」において名古屋市社会福祉協議会ユニオン、名古屋市障害労働者の会(名障会)、静岡県本部障労連との意見交換をする場をもつことができました。地連として障害のある組合員との交流は初めてであり、現に働く労働者としての問題提起(職場環境の整備・二次障害による職種変更・定年延長)の話に終始してしまいました。テーマである福祉行政・施策などについて話ができなかったことを社福協議会の方にお詫び申し上げます。



近畿地連第7回福祉集会

奈良県本部障労連 事務局長 前 垣 明 典

近畿地連第7回福祉集会は、2012年6月23日と24日の2日間、京都市の本能寺会館および京都ロイヤルホテルで開催されました。この2日間は天候に恵まれすぎ、京都ならではの酷暑でした。

初日は、基調講演として、「社会福祉をめぐる情勢と課題」をテーマに自治労中央本部社会福祉評議会事務局長の西村正樹氏の講演が行われました。

民主党政権になり三人目の首相、進むべき方向性が少しずつ振れてきた中、社会福祉各分野における環境もあまり良くない。東日本大震災復興を機に突如として出てきた消費税率アップ、やむを得ないこととは分かっている、そのアップした分が必ず社会福祉のために使われるのかという不安を、参集したみんなが持っていることを感じられる場となりました。

次に記念講演として、大阪府藤井寺市出身の絵本作家の長谷川義史氏に「絵本のちから」という題で講演してもらう予定だったのですが、長谷川氏の手違いにより、ダブルブッキングとなり、開始予定時刻に間に合わず、急遽、夕食交流会までフリータイムとなり、各自、京都三条界限を散策しました。

夕食交流会は、記念講演に間に合わなかった長谷川氏の絵本読み聞かせディナーショーのような形式となり、彼の幼いときの話を聞き、切なさの中に笑いあり、ユーモアありで、心温まる人情味あふれる絵本の数々の紹介がありました。

二日目は各分科会に分かれ、話し合いました。障害分科会では、議題を決めずに、相星勝利全国障労連事務局長による全国障労連の活動報告の後に、ざっくばらんな意見交換がなされました。

今回、議題を決めなかった理由は、毎年福祉集会に参加する障害当事者が減りつつあり、障害者施設で働く障害を持っていない職員の参加もある中、メインをどちら側にしても難しいためでした。今年は21名の参加で、当事者側と施設側、半々の割合で、今後の分科会の開き方について、難しさを感じるものでした。福祉集会にまとめられる前は、「働く障害者の集い」であったため、障害当事者が多く参集し、議論できましたが……。

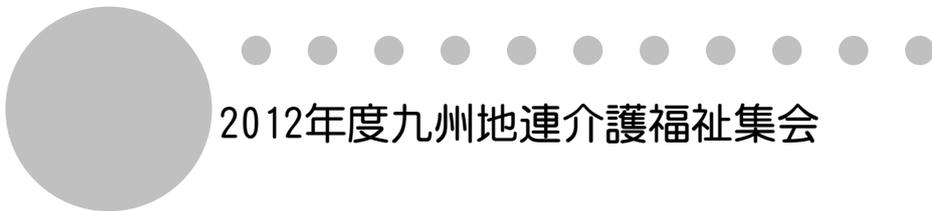
そんな中、今回、活発な意見交換が行われたのは、「開き直りの重要性」でした。

和歌山県から参加された中途視覚障害者の仲間から、「人事異動で本庁勤務から出先勤務になりました。その職場は貸し館業務も行っており、夜遅くまでの勤務もある。私は電話応対も

出来ず、荷物運びもできないので、いつも、周りの職員に気を遣っています。」との報告がありました。

そのことに対して、「できないものは仕方ない。周りの職員も、視覚障害があることは承知の上なので、自分ができることをやっていけば、良いのでは？」との意見があり、それに納得する人が多くいました。「障害を引け目に感じて内に入るより、良い意味での開き直りで外に出るほうが良い。」、この考え方は全ての障害者に対して言えると思います。

そのほかに、大阪市職員の仲間からの報告で、橋下市長下における組合活動について、「報道通りに組合活動は厳しくなっており、障害者としての活動も困難になりつつある。」とありました。



2012年度九州地連介護福祉集会

福岡県本部障労連 事務局長 重松連秀

2012年1月21日～22日、熊本県・熊本市：菊南温泉ユウベルホテルにおいて、2012年度九州地連介護福祉集会が行われました。

全体会では、自治労本部社会福祉評議会、峰議長の「福祉を取り巻く現状と課題」との基調報告がありました。介護保険と自立支援法の支援給付費の同時改訂が行われる年に当たり、厚労省との最終までのやりとりの過程が報告されました。現場の実態を反映させることはいかに難しいかを実感させられました。

次に「水俣事件を“いま”伝えることの意味 ～父 川本輝夫の闘いから」として、水俣病語り部・川本愛一郎氏の記念講演がありました。水俣事件に対する運動のリーダーである川本輝夫氏が警察等の様々な国家権力からの圧力と闘いながら、問題を明らかにしていったこと、そして今日もなお残る水俣事件被害者の歴史が報告されました。水銀を流すことで病気の発病が予見されたにも関わらず見逃していたのは、国、県などの官公庁の集団殺人に等しく、水俣では、「水俣病」は公害ではなく、事件であるというコメントが印象的でした。

15時より、課題別分科会に分かれ議論を行いました。

障労連は第7分科会で、2日間で60名ほどの参加がありました。

1日目のテーマは「障労連結成についての現状と課題」。

講師は、相星自治労障労連事務局長。相星さんから自分の仕事を通じて、周囲の人たちの協力和理解をしてもらう大切さ、そして障害を持って働く職員の団結の重要性について提起があ

りました。

続いて、各県本部からの報告と質疑応答を行いました。その中で、今新しく障労連を結成しようとしている県本部と既にできあがって時間が経過している県本部の運動に対する課題・課題の違いがあるように思われました。

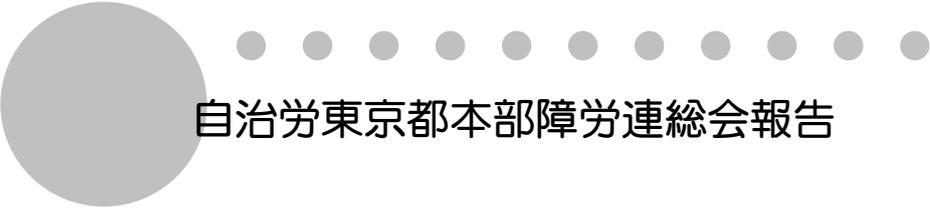
2日目、22日は「障害者制度改革と障労連運動」をテーマとして集会を行いました。冒頭、熊本県議会議員の平野みどりさんより、熊本県の障害者差別禁止条例制定の過程と問題点について講演がありました。障害者制度改革室室長の東弁護士とともに取り組まれた思い出や、条例に消極的な勢力との苦しい戦いについても報告がありました。条例制定の過程を通じ、総合福祉法と障害者差別禁止法、両法の制定の難しさについても触れられました。

これを受け、制度改革の着実な前進に向け、当事者運動に取り組む様々な団体と共に、自治労障労連も最大限の協力をしていくことを確認しました。

質疑応答を通じて、平野さんから、熊本県障害者差別条例制定の過程において意見の違う団体と、どれだけねばり強く意見を交換しお互いを理解することが大切であるかの指摘がありました。

後半では、参加者一人ひとりから、仕事をするうえで直面している問題や感じていることについての報告を受けました。相談先がない、どこに訴えてよいか分からない、等の声も多くあり、障労連運動をさらに浸透させていくことが重要であるとの意を強くしました。

最後に九州各県本部に障労連を結成することと、さらなる団結を確認し、第7分科会を閉会しました。



自治労東京都本部障労連総会報告

東京都本部障労連 代表幹事 新 井 常 美

2012年2月24日（金）、中野サンプラザにおいて第16回自治労東京都本部障労連総会が開催されました。

第1部の総会では、1年間の取り組み経過の報告を行い質疑応答をうけ、新年度の運動方針、新役員を承認しました。

意見交換の場では、先輩・込山光廣さん（心身センター分会、元障労連代表）から、重度の視覚障害者の立場で、ご自分の東京都への採用までの運動と、働く現場での職場環境・労働条件改善の苦労話を聞くことができました。込山さんの締めくくりの言葉「微力は無力ではない。運動への結集と継続を期待します。」は心に残る言葉でした。

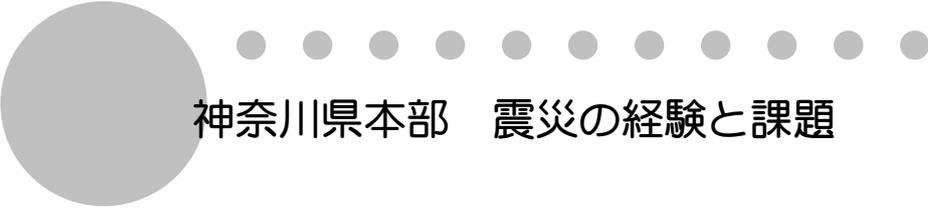
第2部は記念講演として、「『障害のある人もない人も共に安心して暮らせる八王子づくり条例』を共に学ぶ」、をテーマに、高橋義人さん（八王子市自立支援協議会 障害者差別禁止条例案検討部会部会長、恩方育成園園長）に講師をお願いしました。

この条例は、全国市町村1,728で最初の条例であり、短期間での条例成立への取り組みの苦労のにじんだお話でした。

市民団体の差別禁止に係る条例制定運動が市議会へ請願を行い、全会派賛成で請願採択されたこと。黒須市長は在任中に条例制定を決意され、講師の高橋さんは部会長として条例案文の原案作成や障害者各団体との協議、市の所管課長（障害福祉課）の部会に加わったこと。市民協働で中間報告・最終報告が作成され、条例は昨年12月市議会で可決成立されたとのこと。

12月15日公布、4月1日施行。厚生委員会や議会本会議への多くの傍聴は市民の大きな期待の表れだと高橋さんは振り返っていました。

総会終了後の交流会では、総会で発言できなかった仲間から今後の都本部障労連の活動について、「少しずつでも各区・市を訪問しながら仲間を増やしていくことが重要ではないか」という意見があり、各幹事も今後に向けた取組強化を交流会に参加した仲間とともに確認しました。



神奈川県本部 震災の経験と課題

神奈川県本部障労連 事務局長 折場澤 公彦

2011年3月11日に発災した東日本大震災は、神奈川県内においても震度5程度を記録し、発災当夜は職場において業務に混乱が生じたほか、多くの帰宅困難者が街に溢れていました。

また、その後も通勤困難、震災に起因する新たな業務に追われ、夏季の計画停電においては日常生活や外出時の支障など、私たち障害労働者にとって震災の及ぼす影響は想像を超えるものでした。

神奈川県本部障労連は、同年3月26日（土）の幹事会、12月10日（土）の定期総会終了後の学習会で東日本大震災を取り上げ、体験談や感想を報告し合い今後の大震災に向けた取り組みを整理することとしました。

12月10日に開催した学習会は、県内7単組36名が参加し「震災の経験と課題～みんなで語り合おう」と題して、当日の参加者を4つのグループに分けて、東日本大震災に関して各自体験したことや感じたことなどの意見交換を行い、その内容について発表し、今後も起こりうる大震災に備えた課題や改善すべき点などの討論を行いました。

各グループから出された主な内容は次のとおりです。（敬称等略）

1. 震災当日又は震災後の影響等について

- (1) 震災後、しばらくは交通機関が正常に運行されなかったため、通勤経路を変更したが、不慣れなことや点字ブロックのみでの移動は困難であった。（視覚障害）
- (2) 帰宅を促されたが、駅、バス停留所、タクシー乗り場等は大混雑で周囲の人たちに手助けをしてもらいながら無事に帰宅した。（視覚障害）
- (3) 災害時は、障害者はお荷物なのかと感じた。（視覚障害）
- (4) 揺れを感じて危険だと思っても健常者のように素早く避難はできないのであきらめた。（下肢障害）
- (5) 自家用車通勤のため、ガソリンスタンドの給油制限が始まった際は、少しでも給油してもらえるよう何度も長時間並んで苦労した。（下肢障害）
- (6) 職場で待機命令が出たが、自分に何ができるか心配であった。（聴覚障害）
- (7) 区役所の地下にいて危険を感じたが、周囲の人は先に避難してしまった。エレベーター

ターも止まり、一時取り残された。帰宅の際は、道にガラスの破片等が散らばっており、盲導犬にも危険が及んだ。（視覚障害）

- (8) 災害時に庁内放送が流れたが聞こえないため、自分への情報は30分近く後回しであった。交通機関が麻痺していたこともかなり後で知った。（聴覚障害）
- (9) 区役所で計画停電時にエレベーターが使用できないことにおいて、車椅子の障害者への配慮が無かった。
- (10) 計画停電のため、駅、ターミナル等のエレベーターが各施設の担当者任せになっていたことで、使用の可否状況が把握できていない状況であった。（下肢障害）
- (11) 人工呼吸器を使用している子供は命の危険にさらされていた。
- (12) 計画停電による照明等の節電は、周囲が見えなくなる不安を抱いた。（視覚障害）

2. 制度改善等

- (1) 障害者を視野に入れた災害マニュアルの作成。
- (2) 危機管理や要介護者支援制度において、あらかじめ緊急時の安否確認等申請（登録）し周辺住民と役所の連携を図る。
- (3) 障害者自身が災害マニュアル作りに参加していくべき。
- (4) ガソリン等の給油制限の際は、障害者手帳保持者等には優先的な対応するような改善策を講じるべき。
- (5) 障害者に配慮した避難所又は設備改善が必要。
- (6) 災害時に障害者を優先的に誘導する人員が必要。
- (7) 災害時における聴覚障害者への情報保障の確立。
- (8) 帰宅困難訓練から「障害者」は除外されているため、参加させるべき。

3. 課題等

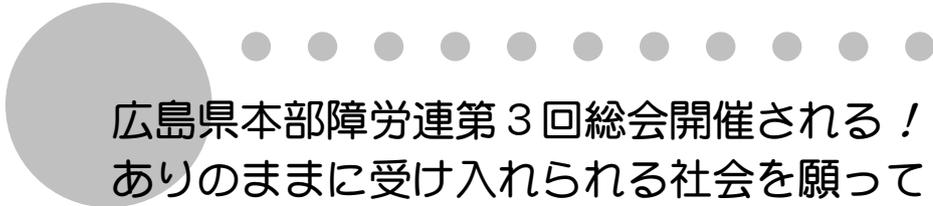
- (1) 震災当日は公営施設で不特定多数の人々が利用する施設であったが、ガードマン等との連携もあり大きな混乱はなかった。
しかしながら、日常において障害者が問題なく楽しめる建物なのかということとバリアはかなりある。
- (2) 聴覚障害者にとっては、情報を得る唯一の手段である携帯電話（メール）の充電は必要だと感じた。
- (3) 防災訓練が役に立っていない。
- (4) 無理に帰宅することはかえって危険である。（視覚障害）
- (5) 災害時に防火シャッターが閉まった場合、避難経路が分からなくなり不安を感じる。

(視覚障害)

- (6) 自分の居る地域が被災地だとしたら、今の仮設トイレは使用できない。(下肢障害)
- (7) 情報を発信する側は、障害者の立場に立った情報配信が必要。
- (8) 電車や建物内の照明、エレベーター、エスカレーターの稼働は障害者に配慮した運用が必要。

以上が報告された主な内容でしたが、参加者の意見としては、障害者一個人の被害者意識だけにとどまらず、災害対策マニュアルづくりへの参画など前向きな意見が多く聞かれました。

神奈川県本部障労連は、この学習会で得た貴重な意見を全国障労連の運動に反映させ、災害時弱者とされる私たち障害労働者が発災直後の混乱、危険、不安から身を守る制度確立に向けて全国の仲間と共に取り組みを進めます。



広島県本部障労連第3回総会開催される！ ありのままに受け入れられる社会を願って

広島県本部障労連 事務局長 上 嶋 耕 三

政府は、2006年12月の国連・障害者の権利に関する条約の批准に向けた国内法整備のため、内閣府に「障害者制度改革推進本部」を設置。そのもとに障害のある当事者およびその家族などが過半数を占める「障害者制度改革推進会議」が設置され、「(仮)障害者総合福祉法」の検討が進められています。また、昨年8月には「改正障害者基本法」が可決成立し、「障害者差別禁止法」、「障害者雇用促進法」などの改正・抜本的な見直しなど順次法体制が整えられる状況であり、障害者福祉や私たちの働く環境・条件、生活など「障害者」に関する施策の大きな転換期となっています。

こうしたなか、広島県本部障労連では、2011年11月25日、ばらのまち福山市の「ローズイン備後ハイツ」において、第3回自治労広島県本部障害労働者連絡会総会を行いました。総会には、県内各単組(障労連が結成されている単組、結成されていない単組も含めて)から、当事者や担当執行委員を含め34人の参加がありました。

総会冒頭、藤井代表から、「広島県本部障労連は、やっと結成3年を迎えたばかりの小さな組織。この3年余りは、活動と言うよりは、その準備のための期間でした。自治労全国障害労働者連絡会は、結成されて30年余り、多大な実績を挙げ全国的にも重要な役割を果たされてい

ます。私たちは、やっとその役割の一端を担うことのできる立場に立ちました。」と挨拶がありました。

広島県本部からは、戸守委員長が「県内の未組織単組にも障労連の結成ができるよう積極的な取り組みが必要である。」と自治労運動への結集を強く呼びかけました。また、地元の福山市職労の的場委員長や、組織内議員の渡壁県議会議員、法木福山市議会議員もかけつけ、激励の言葉をいただきました。

事務局から1年間のたたかひの総括と新年度の運動方針として、障害労働者の処遇改善の具体化の闘いを通じて組織拡大を図ること、障害労働者全国連絡協議会や中国地連社会福祉協議会、関係する単組等との連携を図り、障労連が職場に根付く取り組みを進めること等を提案、すべての議案が承認されました。

総会終了後、本部障労連の相星事務局長を講師に招き「障害者総合福祉法と今後の取り組み」と題して記念講演を受けました。相星事務局長からは、「障害者に係る総合的な福祉法制の制定に向け総合福祉部会が開催され、既に障害者総合福祉法の骨格もとりまとめられている。私たちは、当事者として施策の受け手であると同時に実施の担い手として一定の役割を果たす立場にある。また、同時進行で検討されている『差別禁止部会』には、私たちの代表として西村本部代表も委員として参加しており、新制度の確立に向け私たちの力を結集しなければならない。」とあり、今後の障労連活動に活かせるよう参加者全員で情報を共有することができました。

交流会では、県内の障害労働者が久しぶりに集うなか、自己紹介では、自分のことを相手に知ってもらうこと、わかってもらうことができる場となり、それぞれが職場で抱えている課題を共有できるなど有意義な交流ができました。

こうした取り組みを継続していくことにより、それぞれが職場で抱えている課題、周囲や雇用者の認識の問題、障害の特性に応じた働き方など様々な課題について共通の認識を持って行動ができる組織体制を早く確立したいと考えています。

障害を持つ人やそうでない人が、違いなく働き続けることのできる社会環境づくりを進めなければなりません。障労連に集まれる人は少人数です。しかし、集まって話をするだけでも認識は深まり元気も出てきます。一人ひとりの仲間を大切にする運動や取り組みを進めましょう。

広島県本部障労連は、本部障労連、県本部健康福祉評議会と連携しながら、県内単組の障害労働者の組織化に向けオルグ活動を行い、仲間づくりを大切にしながら皆で結集してがんばっていきます。

2012年度 福岡県本部障害労働者部会総会報告

福岡県本部障害労働者部会 幹事 原 田 義 勝

2011年12月17日、福岡県本部大会議室において、第16回福岡県本部障害労働者部会総会を開催しました。

県本部を代表して、上部組織拡大局長（当時、現副委員長）より挨拶。

来賓として、松田晃障労連副代表幹事、県本部出身のえさきたかし参議院議員、原中まさし福岡県議会議員、古庄和秀大牟田市議会議員にご列席いただき、挨拶を頂戴しました。障害者制度改革の課題と当事者組織としての障労連への期待など、熱いエールをいただきました。

総会では、

1. 2011年度活動報告として、

(1) 熊本県本部が熊本市植木町庁舎のバリアフリーチェック行動に、福岡県本部15年の実績からオブザーバーでの参加依頼があり、ともに研究してきたこと

(2) 職場実態調査の取り組み

等について報告しました。

毎年恒例の、自治体職場のバリアフリーチェック行動については、特別報告として、築上町役場（旧椎田町役場）と築上町文化会館コマーレのチェック行動について報告を行いました。町職労より「県本部訪問後3日で玄関前に手すりが敷設された」との嬉しい報告もありました。

2. 2012活動方針として、

(1) 自治体職場のバリアフリーチェック

(2) 公共施設のバリアフリーチェック

(3) 雇用率の達成状況、募集要項等における差別規定など、職場の実態調査を実施

(4) 障害者制度改革や差別禁止についての学習会

等の取り組みを提起し、承認を受けました。

学習会では、まず古庄議員より活動報告と障害者制度改革をめぐる情勢分析報告を受けました。

古庄氏は、

- 基本法は成立したが、総合福祉法をめぐる情勢として、東日本大震災の影響から、社会保障関連予算の総枠調整のあおりを受けていること

- 基本法の成立により、制度改革が進展したムードがあるが、決して予断を許さない状況にあり、今後も当事者として声を上げ続ける必要があること

を、提起されました。

次に、「NPO福祉でまちがよみがえる会」理事の田中隆基さんに、

「靴の生産を障害者が主体的に担う、障害者の新たな社会活動の拠点づくり」と題して講演を受けました。

共生社会の実現に、当事者は、組合は、どのように関わられるのか、どのように行動できるのか、大きなヒントがあったように思います。

○ ○ 単 組 ○ ○

自治労北海道本部全道庁労連障労連の取り組み報告

全道庁労連障労連 会長 中 村 純 一

全道庁労連における障労連の活動は、1983年11月に「全道庁札幌総支部」における組織化をスタートとし、全道的な組織化として1998年9月の全道庁障労連結成を経て、胆振（室蘭市）、網走、上川（旭川市）、空知（岩見沢市）の各総支部内で組織化を進め、現在に至っています。

全道庁労連障労連は、毎年12月下旬に北海道当局との交渉をもち、庁舎等に係る不備の改善要求をしてきました。

2007年度には、北海道当局が「査定昇給制度」の導入を強行しました。私たちは、この状況のもとで強い危機感をもち、北海道当局との交渉の場で、評価制度そのものの具体的な問題点を当局に突きつけながら、「勤務実績の給与への反映」に反対であることを訴えました。庁舎や制度不備の改善要求以外のことを交渉の課題としたのは、これが初めてのことでした。

交渉の結果、「障害を理由とした不利益な評価を行わない」ことを勝ち取ることができました。

それ以降、毎年、庁舎等改善要求を基本にしながら、私たち障労連の基本である「だれもが定年まで安心して明るく働き続けていくことのできる職場づくり」を実現するために、「人工透析のための特別休暇新設」、「病気休暇制度改悪反対」、そして「これ以上の人員削減反対」を交渉課題に掲げてたたかっています。

2011年12月の交渉では、交渉における重点課題を次の3点としました。

- ① 人工透析に係る「特別休暇」を新設せよ！
- ② 障害に起因する通院及び入院のための病気休暇を、休職対象となる90日の算定対象から除外せよ！
- ③ 人事異動にあたっては、障害当事者の状況を把握し、適切な対応をせよ！（これ以上の人員削減反対！）

交渉では、職場発言を交えながら切実な状況を訴えましたが、未だ要求の実現には至っていません。

北海道当局は、13年間におよぶ給与の独自削減のみならず、毎年500名もの人員削減を強行しています。2003年には2万名を超えていた職員が、現在は1万3千600名に減らされました。さらに道当局は、2014年度には1万2千600名にまで削減しようとしています。4割…ほぼ半数にまで減らされるというとんでもない攻撃です。

痛苦にも退職に追い込まれた仲間をうみだしてしまいました。ある仲間は「10年前の職場だったらがんばれたけど…職場の同僚は理解があるけれど…でもこれから先、働き続ける自信がない」と言って、辞めていきました。

障害のあるなしにかかわらず、だれもが安心して明るく働き続けることのできる職場づくりのためには、施設改善をはじめ、情報保障などの制度改善を絶対的に進めなければなりません。

しかし、目の前に現れているのは、そのような条件整備が吹っ飛ばされるような厳しい現実です。周りの理解とサポートが不可欠なのは、障害がなくても同じですが、障害をもって働く私たちにとっては、よりシビアに求めなければなりません。自治体当局による人員削減の強行は、その大前提を根本から壊すものです。そのような認識のもと、全道庁労連障労連は、「これ以上の人員削減反対！」を最重要課題として取り組んでいます。

全国の自治体職場でも、北海道同様、人員削減が強行されています。

全国障労連に結集する仲間みなさん！ともに連帯、団結して、人員削減をはね返し、「だれもが定年まで安心して明るく働き続けていくことのできる職場づくり」をめざして頑張りましょう。

新幹事として

自治労障労連 特別幹事 中 森 恵美子

(関東甲地連 千葉県本部 県職労)

障労連の皆さま、コスモスの花が咲き誇るころとなりましたが、いかがお過ごしでしょうか？

昨年の障労連大会において、特別幹事にならせていただいた、自治労ちば県職労の中森と申します。

それまでの幹事に聴覚障害者がいなかったこと、男女別・地域別にバランスよい配置を考慮しての選出であったとは思いますが、私自身が障害職員当事者でありながら、自治体に勤める障害職員問題を発掘出来ておらず、また障労連の仲間が抱えている様々な問題を熟知しておりませんので、幹事になったのを機に勉強させていただく所存です。若い時ほど吸収はよくありませんので、反復を繰り返していくことで脳にインプット出来るよう勉強していきたいと思えます。

聴覚障害職員の立場から先輩幹事に思ったことを意見出来るくらいに、いい意味でも厚かましく突き進んでいけたらと思います。

さて、文才足らずで紙面が余ってしまいましたので、職場のことを書きたいと思えます。

この4月の定期人事異動で総合企画部統計課から健康福祉部保険指導課に変わりました。

保険指導課といえば、国民健康保険や介護保険ですが、自分は後者の方に配置されてはや6ヶ月、専門用語や似たり寄つたりの用語に惑わされる毎日です。県内の市町村から様々な報告や提出物をいただき、厚生労働省へ上げるのが主な仕事ですが、市町村からの書類を審査したり、訂正を指示したり、助言したりする際には、これでいいのか、間違ったことを伝えていたりしていないかと常時、内心戸惑いながら執務にあたっています。

聴覚障害がありますので、市町村とのやりとりは大概メールで行っていますが、本庁に聴覚障害職員が在職しているということも市町村にわかっていただけになりましたので、今後もどんどん本庁に聴覚障害職員のみならず他部位障害職員も配属されればと思います。

何を隠そう、自分が豊職員としての本庁配属第一号であります。それ自体、障害者条例を全国に先駆けて施行したわりには当局の保守的な面を垣間見る思いでしょう。その障害職員に対する当局の古臭い考えを打破するべく、障労連からの情報や仲間は重要な存在でもあります。

また、昇任問題にしても、長らく聴覚障害職員は50過ぎても副主査止まりの状態でしたが、組合で独自に調査した定期人事異動の昇任実態調査により障害職員の昇任の遅れを指摘したと

ころ、翌年4月には、初の聴覚障害職員の主査昇任を実現させることができました。

次に、千葉県庁本庁舎は、比較的新しい建造物なのでスロープやエレベーターも当然ありますが、何故か車いす使用の職員を一人も見かけません。東京都庁には多くの下肢障害職員が働いていらっしゃるのに、隣県の我が千葉県庁本庁舎には皆無、この差はなんなののでしょうか？

ともかく、障害職員が働きやすい職場に仕立てるためには、その現場に当事者が存在していなければ、職場そのものも周囲も変わらないという主眼のもと、障労連の諸先輩方からの情報や単組の役員の後押しによって頑張っていきたいと思います。

余談ですが、私が本庁配属になったのを機に、県庁手話サークルを立ち上げ、オフ会として「手話会」ならぬ「酒話会」も年数回実施していますが、この酒話会の方の手話上達著しいのはまぎれもない事実です。

最後になりますが、皆さまには、ご指導の程、よろしくお願い申し上げます。

◆ 編集後記 ◆

2010年の第30回記念障労連総会が皆様のご協力が無事に終了したと思っていたところ、月日が経つのは早く2011年11月に開催された第31回総会の分散会報告を記事として「やっと」書きあげました。

総会もそうですが余韻を感じている時間はなく、障害者制度改革についても刻一刻情勢が変わっていく中にあります。

もたもたしている性格の私がこの編集後記を書いている時にも、国の動きはめまぐるしく変化しています。

このような状況でも私は今までの議論を最大限尊重して法体系を求めていくことの重要性を再確認しなくてはいけないと考えます。

今年もまた暑い夏を迎えようとしています。

昨年の夏は、3.11震災後の「節電対策」に職場、家庭で協力してきました。今年も「節電対策」が早くから計画されています。前回は書かせてもらいましたが、「節電対策」が悪いということではなく、何でも一律に同じように「節電・節電」に気をとられてしまうと、ひとつの事例ですが、温度調節のできない障害をもった人は職場への出勤はもちろんのこと社会生活ができなくなってしまいます。

当事者の声を反映させた「工夫をしながら」の「節電対策」が求められています。

第3回障労連幹事会報告にもありますが、第32回総会の内容について話し合いが進められています。記念講演は「制度改革について（案）」を予定、2日目についてはここ数年分散会形式だったので全体会を予定、全体会の内容については次回の幹事会で決定することにしてあります。ひとりでも多くの仲間が、そしてひとりでも多くの若者が（「若者」の表現が古い？ですか？）参加し意見交換の場であることをいつも願っています。

（「れんらくかいNEWSの発行にあたって」にありますように、今年度は年1回の発行となりました。編集後記については書き直しも考えましたが、夏の節電等々に対する思い入れがありましたので時期的に少しずれますがそのままの記載としました。）

（あらい）

点字版「れんらくかいNEWS」をご希望の方は事務局へ

れんらくかいNEWS

2012年11月30日 Vol. 52

編集発行所

発行人 西村正樹

自治労障害労働者全国連絡会

編集人 新井常美

東京都千代田区六番町1 自治労本部内

電話 03(3263)0261 FAX 03(5210)7422~5
