

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

単組オルグを実施しました

4月から「障害者差別解消法」および「改正障害者雇用促進法」が施行されています。

とくに「改正障害者雇用促進法」では、すべての事業主を対象に、募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別を禁止する「障害者差別禁止指針」とすべての事業主を対象に、募集や採用時には障害者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなど定めた「合理的配慮指針」が策定され、Q&Aや事例集も厚労省のホームページに公表されています。

事業主としての障害をもつ労働者に対する合理的配慮については、すべての事業主に義務化され、過重な負担が及ぶ場合を除き、募集・採用時から採用後まで、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りません。

こういったことに対し、当局に対し見解を明らかにさせていただき、障害者が安全に安心して働ける職場の確立につながるよう、以下の単組にオルグを実施し取り組み要請を行いました。

て働ける職場の確立につながるよう、以下の単組にオルグを実施し取り組み要請を行いました。

(1)自治労府職(2016年3月17日)

- 知事部局で299人の障害採用者がいる
- 行政職で5%の障害者採用を目標
- 当局に対し合理的配慮の実効性を追求する
- ☆ 4月1日の新採説明会の場で、4月発行した「すくらんぶる」の配布(1,000部)に取り組みいただきました！

(2)大阪市職(2016年4月6日)

- 当局要請について検討中
- 当事者があつまる場をつくるためバックアップ

(3)枚方市職(2016年5月11日)

- 春闘要求の中ですでに取り組み中だが要請書(案)等に基づき当局に対し要請を行う
- 枚方市職員対応要領の周知を当局に求める
- 労働者の組織化も実態を把握し進める

単組アンケートを実施しました

3単組オルグの結果、障害者を取り巻く課題は、個人情報への壁もあり、なかなか単組として、課題を把握しにくいという状況が見受けられました。また、障害者自身にも一定の配慮がなされているという雰囲気にもまれ、周囲に合理的配慮を求める声が出しにくい状況もあるように思われました。

今後、障害者の職場における課題を掘り下げるとともに、各単組に対し、障害当事者への組織化の働きかけをはじめ、障害者交流会が何かお手伝いできることを探るため、8月に「障害のある職員・組合員に関する調査」を実施しました。結果につきましては、後日お知らせいたします。

<府本部障害者交流会役員体制>

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

<府本部障害者交流会取り組み方針>

- 定期的な幹事会の開催
- 単組オルグや障害者の意見収集
- 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



参考：自治労大阪府本部 障害者交流会 モデル要求書

<差別解消法関係>

1. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)の施行に向け、自治体としてどのような準備あるのか示すこと。
2. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第7条第1項の規定を遵守し、障害者に対し、そうでない者と、不均衡な取扱いを行わないこと。
3. 障害を理由とする差別の解消の推進に関する

る法律第7条第2項の規定に基づき障害者が直面する社会的障壁の解消のため、必要な合理的配慮を提供すること。

4. 同法第10条第1項に規定する地方公共団体職員等対応要領を作成すること。

同条第2項の規定に基づき、要領の作成にあたっては、当事者参加、組合の関与を保障すること。

<改正雇用促進法関係>

5. 採用においては、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)第34条の規定を尊重し、障害のあるものに対し、差別的な取り扱いをしないこと。
6. 同法35条の規定を尊重し、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。
7. 同法36条の2の規定を尊重し、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。
8. 同法36条の3の規定を尊重し、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。

9. 別枠採用試験を定期的、計画的に実施すること。

10. 法定雇用率を超えた(3.3%)障害者雇用を達成すること。

11. 募集要綱における差別規定を完全に撤廃すること。

12. 採用試験にあたって、機会の均衡化を図るため、受験者の希望に応じ、点字受験や手話による口頭試問等の必要な配慮を行うこと。

13. 役所及び関係機関等の社会的障壁の解消に努めること。

14. 財政事情により、障害者雇用に関する合理的配慮の提供が困難な局面も予想されることから、地方交付税の拡充等、必要財源について国・県に要求すること。

15. 障害者差別禁止条例を制定すること。制定にあたっては、当事者参加、組合の関与を保障すること。障害の特性に配慮した必要な措置を講じること。



編集後記

障害者差別解消法が施行され、民間企業ではCSRの取り組みが活発になっているように思います。行政も、民間のCSR(企業内ボランティア)のように、組織全体の取り組みとして、

もっと当事者と接する機会を増やしてほしいです。(大阪市職：岩下正之)

※CSRとは、企業が倫理的観点から事業活動を通じて、自主的に社会に貢献する責任のこと。