

2026年7月より公務職場における障害者の法定雇用率が3%に引き上げられることに伴い、障害を持つ職員と共に働く機会が増えることになります。

今回のレポートでは、障害者雇用についての法律や問題点を提示することで、各人の問題意識を高め、共に働く仲間として受け入れられる環境を整備する下地にするとともに、障害労働者連絡会の活動について理解と協力を求めています。

障害者雇用に関する課題について

～障害労働者連絡会の活動から～

広島県本部／藤吉 忍・広島県本部障害労働者連絡会代表
(自治労広島県職員連合労働組合)

1. はじめに

障害者の雇用について考えるとき、次の二つの法律に基づいて考える必要があります。

第一に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(通称:障害者差別解消法)。この法律では、障害を理由とする差別の禁止が明記され、合理的配慮の提供について義務化されています。

第二に「障害者の雇用の促進等に関する法律」(通称:障害者雇用促進法)。こちらは障害者の雇用全般についての法律ですが、今回は特に法定雇用率について取り上げたいと思います。

2. 合理的配慮について

障害者にとって、雇用の場だけでなく社会生活のすべての場面で合理的配慮の提供が必要とされています。

障害者差別解消法では、2024年4月から民間企業に対しても合理的配慮の提供を努力義務としており、それ以前から国や地方機関に対しては率先垂範して民間より充実した職場環境の整備が求められ、合理的配慮の提供義務が定められていました。

ただし、合理的配慮は何でもかんでも障害者の要求が通る訳ではありません。後ほど挙げる事例は合理的配慮を行うべきであるか、考えてみてください。

3. 法定雇用率について

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、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、法定雇用率も徐々に

引き上げられ現在に至っています。

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した。さらに、2026年7月からは、それぞれ0.2%引き上げられ民間企業では2.7%、国・地方自治体では3.0%、都道府県等の教育委員会では2.9%となることとなっています。

4. 法定雇用率をめぐる問題

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。

ところが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ました。

それに伴い、2019年度には国・自治体で大量の障害者の採用が行われましたが、採用される障害の種類に偏りがあったり、定着率が低かったりの問題が起きました。

一方、法定雇用率を達成しようと障害者採用試験を公募するも地方の市町村では応募者がなく、応募合格しても民間企業に就職してしまうということが増えています。

5. 障害者雇用における課題

障害労働者連絡会の総会では、障害種別ごとの分科会で自らの体験による問題点の発表や、好事例の情報交換を行っています。

次に参加者からあった困っていることを挙げますので、これは合理的配慮を必要とするものか、必要ならばどのようなことが可能か考えてみてください。

【視覚障害】

- ・研修や出張に同伴者がつかない。
- ・研修資料や業務で必要な文書が墨字のみで、テキストデータや点字の用意がない。
- ・パソコンにスクリーンリーダーを導入しない。
- ・業務で使用するシステムがスクリーンリーダーに対応していないため読み上げない。
- ・端末がタッチパネル方式の入力で物理キーボードがないまたはマウスでしか操作できない。

【聴覚障害】

- ・電話対応の業務に配属される。
- ・研修や会議に手話通訳、字幕がつかない。
- ・職場で情報共有がされない。
- ・コミュニケーションから疎外される。

【身体障害】

- ・多目的トイレがない。
- ・多目的トイレがあっても遠く離れた場所に配置される。
- ・階段しかない庁舎の2階以上のフロアに配置される。
- ・自家用車通勤が認められない。

- ・駐車場が庁舎から離れている。
- ・駐車場が舗装されていない。
- ・障害に対応した操作環境のパソコンが用意されない。
- ・プリンタやコピー機までの動線が確保されていない。

【内部障害】

- ・休憩場所が確保されていない。
- ・人員がおらず休暇が取れない。

【知的・発達・精神障害】

- ・説明がむずかしくて理解できない。
- ・同時にいろいろな指示をされてどれから対応したらいいかわからない。
- ・音、光、においなど刺激が強すぎて辛い。
- ・自分のやり方を否定される。
- ・窓口業務に配属される。
- ・慣れ親しんだ部署から他部署に異動する。
- ・業務内容が変わる。

6. 障害労働者連絡会の活動について

障害労働者連絡会において上記の事例はすべて合理的配慮の提供が必要な事例に当てはまると考えています。

障害の種別により必要としている配慮に共通点があることに気づいていただけたでしょうか。視覚障害では移動や機器操作が困難で、情報の収集に課題があります。聴覚障害では情報の入手が課題となりコミュニケーションが不足し人間関係に問題が生じます。身体障害では物理的な障壁の突破ができず十分な能力が発揮できず、内部障害では無理をして仕事を続けられなくなる。知的、発達、精神の障害についてはその人それぞれの特性を理解しなければその人の能力を引き出すことができないのです。

上記の事例に対し、自分ならどうするか解決案は出ましたでしょうか。障害労働者連絡会では、誰もが定年まで安心して働き続けられる職場づくりを推進するための活動を行っています。毎年、総務省と厚生労働省に要請書を提出しています。

7. おわりに

最後に障害者活躍推進計画について述べて終わろうと思います。

2018年度から国、すべての地方自治体に障害者活躍推進計画の策定と公表が義務付けられました。名前の通り障害を持つ職員が自分の能力を発揮し、自治体職員として活躍し、社会の一員として働くための計画です。2023年度からは計画を作るだけでなく雇用の質の向上を求められるようになりました。

私事ですが、1992年に就職活動をしていたころは民間で視覚障害者の採用はほとんどなく、公務員一択でした。しかしながら2026年の今は、民間企業のほうが柔軟な採用や、勤務形態の多様化で多くの障害者が働いています。

公務職場はどうしても柔軟性に欠けますが、安定した制度に基づいた雇用が保証されると思います。

合理的配慮のこうでも述べましたが、安心して定年まで働き続けられるためには、障害者一人一人の能力を発揮することができる職場環境を整えることが必要です。そのためには、自分の特性に合った合理的配慮を受けるため、どのような配慮を必要としているかを主張しなければなりません。しかし、これには勇気が必要です。一人で主張することは困難です。困っている仲間の相談に乗ってくれる存在が必要です。

障害労働者連絡会は、そんな存在でありたいと思っています。また、障害がある人もない人も、興味のある人の加入をお待ちしています。