

自治体の障害者職員採用試験を調査して —受験資格制限と合理的配慮想定の現状と課題

白井久美子 障害者欠格条項をなくす会事務局長

障害がある人を対象にした自治体の採用試験で、「単独で通勤し介助なしに職務を遂行できる人」といった受験資格が大半の試験に存在している。また、障害のある人が資産管理等の必要から成年後見制度を利用すると公務員試験の受験資格を失い、公務で働いてきている人も退職しなければならない。このように、障害がある人の社会参加を阻む制度的障壁は公務にも多く残されている。

二〇一三年に成立した「障害者差別解消法」はその目的に、「全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資すること」を掲げている。公務から障害がある人を締め出していくようでは、分け隔てない共生社会はつくれない。

本稿では、こうした問題意識から、二〇一三年度に「障害者欠格条項をなくす会」が行なった「地方公共団体の障害者職員採用試験調査」（以下、「調査」）の結果を報告し、調査から明

らかになったこととそこからの提案を述べ、先進的な事例についても紹介する。「障害者欠格条項をなくす会」は一九九九年に発足、障害にもとづく合理的根拠のない法制度の制限を撤廃するために活動している。二〇〇一年前後に法律の欠格条項を見直した資格等の試験においても、実際上受験できない試験や不利を被る人が相次いだことから、試験のあり方も重要な課題として取り組んできた。

障害者権利条約を批准し、障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法を二〇一六年度から施行という時期を迎えていた今、本稿が広く役立てられ、各種の試験のあり方に変革をもたらすこと期待する。

二 障害者運動の流れと 「試験」「公務」への取組み

自治体の障害者職員採用試験は、今では中核市以上のほとんどの自治体で実施されているが、当初から自治体が進んで障害者を雇用してきたわけではない。一九七〇年代に問答無用で拒絶された人が抗議し行動したことから始まり、徐々に広まつていった。

七〇年代当時は、少しでも人的サポートが必要な状況の障害者、たとえば全身的な障害があつて手書きで筆記がしにくい人や、点字は使いたくない人などは、概ね、はじめから採用対象とは見なされていなかつた。大阪府下の自治体の例では、一九七四年に役所の窓口に試験案内をもらいに行つた脳性まひの人が、養護学校高等部卒業だから受験資格がないとあしらわれた（実際には受験資格はあつた）。同じ頃に、全盲の人が点字受験を希望して断られるということがあり、その自治体は点

字試験を実施しないことを示す受験資格「活字印刷文に対応できること」を、つぎの試験案内から追加した。この自治体は座り込みなどの激しい抗議を受け、「一九七五年から個別に正職員や非常勤職員として障害者を採用するようになつた。七〇年代後半には全国各地に障害当事者の運動があり、国際障害者年（一九八一年）の追い風もあって、八〇年前後から障害者対象の採用試験制度を導入する自治体が出てきた。

八〇年代以降は、他の指定都市や隣の県がやるなら自分たちもと、自治体間で制度が広がつていった。当時の国・地方公共団体の障害者の実雇用率は法定雇用率を下回り、民間見ても遅れていた。社会的責務の問題として「官公庁が民間に率先して重度とされる障害者を採用せよ」「法定雇用率を上回る目標と計画をもつて取組みを」という働きかけが、「障害者職よこせ要求者組合」「障害者問題を考える兵庫県連絡会議」などで継続して取り組まれたのもこの時期だった。試験をめぐっては、実際の仕事のなかで人を見ることもせずに筆記と直接でぶりおとすことに意味があるのか？という根本的な議論がされていた。八〇年代は労働団体と複数の障害者団体が共催して各地・現場の実践をもちより労働省（当時）等と交渉を行なう全国集会も毎年開催された。

障害者対象の採用試験制度は、現状で雇用差別があるなかでアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）と位置づけることがで

きるが、本来は、障害者対象試験はもとより一般試験においても、障害がある人が公正平等に受験できるようになることが課題である。どの試験でも、「障害があるから職務を遂行できないのでは」といった疑いの目で見ることのない公正平等な採用選考、配置と合理的配慮の提供を普遍的なものにしていく必要がある。合理的配慮については差別解消法五条、七条にも述べられており、たとえば、視覚障害がある人に書類を渡すだけで読み上げないことは、障害のない人には伝えている情報を障害がある人には伝えていないことになり、「合理的配慮を提供しないという差別」にある。

共に学び働き生きることをめざしてきた障害者運動が社会に広がりをもち、分離と排除を疑うこともなかつた旧来の制度、枠組みの転換を促してきた。自治体の障害当事者参画による障害者制度改革と障害者権利条約の批准を受けたさらに大きく変わっていくことが求められている。

試験名は「障害者を対象とした職員採用選考試験」が大多数で、採用予定人数を明記しているのは一四一（六八%）、平均三人程度、一人から五人までの小計で一二七（六一%）と過半数である。障害別では、身体二〇〇（九七%）、知的三、精神一、三障害とも対象とするものが三であり、身体障害者対象においては、常勤が二〇〇（九七%）、非常勤はない。知的障害者対象において、常勤が一、非常勤が二。精神障害者対象において、常勤はなく、非常勤が一。

三 調査方法・時期・作業日程

四 調査結果から

1 基本的情報について

調査方法は、自治体が公式ウェブサイト上で公開している試験案内と受験申込書を集めて、その記載内容を調べる方法をとった。ひとつの自治体が「行政事務職」「学校事務職」「薬剤師」などのように、障害者を対象に複数の区分

三障害とも対象とする募集において、常勤が一、非常勤が一である。

「試験区分」は事務職が一八六（九〇%）で、このうち学校事務は三〇（一六%）である。そのほかの二一（一〇%）には、司書、教諭、技能労務職、電話交換手職、土木、保健師、獣医師、看護師、臨床検査技師、薬学、薬剤師、臨床検査技師、保育士、管理栄養士、栄養士などがある。

勤務先は多くの場合、首長部局（知事部局、市長部局）の本庁と出先機関が想定されている。具体的な勤務先として、議会事務局、地方公共団体と関連のある公益的法人、職員研修センター、チャレンジ雇用のための施設、公園、社会福祉施設、企業局、保健福祉指導課、畜産課、建築住宅課、総合振興局などの記載が見える。教育分野（教育庁、教育委員会、学校）で集計すると七八（三八%）、このうち学校は五六（二七%）、行政委員会（教育委員会を含む）が四九（二四%）である。このほかは、多い順に、警察、水道、病院、保健所などである。職務内容は大部分が「一般事務」となっているが、首長部局とその出先機関について多い順に並べると、経理・庶務・企画立案・調査・窓口業務・相談業務・総務・統計・情報処理・指導・折衝・徴収・広報となる。学校の場合は、経理など事務のほかに、校舎・校庭等の施設の巡回と維持管理、市町村教育委員会や教育事務所や銀行等への出張など細かく記載しているも

のがある。そして障害別に見ると、知的障害者、精神障害者を対象とした募集では、公園管理、

施設管理、事務補助、パソコンを使ったデータ

入力・郵便物の集配や仕分けなどで、大部分が一般事務である身体障害者との違いが大きい。

年齢上限は平均的には三六歳（二〇一四年四月一日の年齢）以下だが幅広い。就業の困難性から応募年齢が高くなる傾向があり、障害当事者側から年齢上限の引き上げを求めてきたことも反映しているとみられる。

すべての試験において手帳所持が受験資格とされている。知的障害者については公的判定機関で知的障害があると判定された人も含む場合がある。四一（二〇%）が「手帳等級一級から四級」としているのは、重度とされる障害者を率先して公務に雇用をという取組みも反映したものと見ることができる。

身体検査等（健康診断、体力テストを含む）について試験案内に記載があるのは一一三（五七%）で、現在も過半数が実施していることになる。検査を廃止する自治体は徐々に増えている。採用前の診断や検査の実施は、障害にもとづく選別排除につながりやすいため、米国のADA（障害者差別禁止法、一九九〇年成立・二〇〇八年改正）は、具体的な職務の実行のために許容される場合を除き、採用前の健康診断、障害の状況や程度などの問い合わせや面接等での質問を禁止している（ADA一〇二項d）。

2 主要項目の分析および課題整理について

試験案内には受験資格等が記載されているが、障害者を対象とした試験にもかかわらず、一四八（七一%）に「自力で通勤できる人」、一八四（八九%）に「介助なしで職務を遂行できる人」という受験資格がある。一四七（七一%）

で「自力で通勤でき、介護者なしに職務の遂行ができる」と併記されている。

そして、一〇五（五一%）が、「活字印刷文による出題に対応できる人」（ただし、点字による出題にも対応している場合と、点字試験を想定している場合は除く）を受験資格にしている。

「口頭（音声）による面接に対応できる人」を受験資格とするものが二七（一三%）ある。筆談も手話通訳も筆記通訳も想定がないため、音声による面接試験に対応できる人を想定していることがうかがえる。

受験申込書の大半は、障害者が受験に必要とする機器や補助や支援の提供について「車イス」「点字受験」のように、例示や選択肢を三項目から五項目程度、記載している。それらがみなしてすべての記述を拾つたところ三七項目が挙がった。各項目について調査票に記述の有無を書き入れて集計した結果、想定も乏しいことが明らかになった。

最多的の車イスでも一七七（八六%）、自家用車で受験会場に来ることを想定しているのは九二（四四%）と半数にもならない。点字試験九一（四四%）、拡大文字試験八七（四二%）、手話通訳一〇二（四九%）も半数に届かず、「筆談」は四一（二〇%）、「筆記通訳」はわずか三（一%）である。

筆記試験での伝達はもちろん、面接試験ともなれば、言葉の一ひとつがきちんと伝わらないと全体が正確に伝わらず不利になりやすいが、受験申込書を見ると奇妙な選択肢が多用されていることに気付く。「コミュニケーション方法 手話 筆談 口話」のように、一般的に「コミュニケーション方法」を聞くものだ。そうではなく、具体的な試験の場面で必要なことについて訊ねる必要がある。「コミュニケーション 筆談」とは、面接官がすべて筆談で質問するのか、それとも、手話通訳者と同様に文字による通訳者を配置するのか、音声で話して部分的に筆談で補うつもりなのか、判然としない。そして「補聴」や「口話」だけでは必ずしも正確には把握できず緊張と疲労が著しいため、とりわけ面接試験においては、手話や文字との併用を想定したうえで、受験者の希望を聞かなければ公正ではない。

拡大文字は二〇～三六ポイントも選べる試験が若干あるが一四ポイント前後に固定したものが多く、大活字で読む人にとって読みやすいものではない。

総じて、一般的な活字や音声言語を、点字や手話通訳・文字通訳なしに扱える人ということが、実際上重視されていることが浮かび上がる結果となつた。

音声パソコンは、ユーザーである受験者の粘り強い働きかけによって二〇〇八年に大阪府・大阪市が最初に導入し、現在一三（六%）で徐々に増加しているが、今もその大半が点字試験と併用するものとされている。音声パソコンユーザーには点字は習得していない人も多いのでは、点字試験とは別個の試験として、希望があれば点字等と併用できることにすれば、ニーズに沿うものになる。二〇一三年度から導入した山口県では、独立した試験方法として記述されている。

解答用紙に記入しやすく工夫されている事例として、マス目の大きい用紙、マーケシート版を拡大した用紙、そしてマーケシートの代わりに数字をマルで囲む用紙などの用意も見られる。機器の使用について「上肢障害二級以上又は言語・上肢複合障害二級以上であつて文字を書くことが困難な方は、パソコン又はワープロによる受験可」のように、手帳等級が条件となつている場合が多い。しかし、手帳等級は必ずしもその人の筆記困難を反映しない。そして、一五（五%）が、「身体障害者福祉法に基づき日常生活具としてパソコン又はワープロ、拡大読書器が給付されているかたは、それらの機器を使用して受験することができます」等としている。

常用している機器が日常生活用具に指定されないために使えないケースや、受給していないため利用できないケースがありえる。手帳等級や給付制度にもとづいて、補助手段等を調整する必要がある。

自由記述欄は、選択できる欄とあわせて非常に重要なものがだが、自由記述欄があるのは一五九、つまり自由記述欄も存在しない申込書が四八（二三%）の試験にある。

障害がある人は、自著は不可能または困難な状況の人も多いが、それにもかかわらず、署名の代筆不可が一二一（五八%）にのぼっている。そのなかには、点字受験やパソコンの使用を想定した試験も含まれているが、点字やパソコンで筆記する人がどのようにして「自筆で署名」できるだろうか？ 代筆可と明記している六一（二九%）には、「点字による受験を希望する人で、自署によることができない場合は、代筆でも可」「筆記が困難なため本人が署名できない場合は、その旨を付記して代理人が署名してください」などの記載がある。残る二五（二%）は自署の代筆の可不可について記載していない。本人確認の方法は自筆署名に限らず複数あり、代筆による署名も可とすべきである。

なお、受験資格とは区別して集計したが、受験資格以外にも制限的な記述がみられる。たとえば、「職務内容」等の項目で、「多くの市町村立小・中学校においては、階層間の移動は階段

を使います。ほとんどの学校で、事務職員の配置は一人です」と記述している自治体がある。さらに、これが唯一の募集になつていて、教育委員会の障害者雇用ならば学校に限定せずにエレベーターなどが備わっている本庁等も想定して募集することが本筋と言える。そして、学校の施設が障害のある生徒や教職員や住民に使えない状態は急ぎ改善しなければならないことであり、学校が災害時の避難所になることから見ても非常に問題である。受験申込書記入例が添付されている場合、選択肢のすべてに「不要」と記入したものが複数あつて、なるべく何も申し込んでもらいたくないという姿勢が透けて見える。「活字による筆記試験に対応できない」「口述による面接試験に対応できない」といったチェック欄だけの受験申込書もあつて、チェックを付けるかどうか受験者としてはためらわざるをえない。このような書き方は変更して、希望があれば応じることと併せて「点字試験を希望しますか」「筆記通訳者または手話通訳者を希望しますか」等と記載するならば、試験実施者側の姿勢が伝わり、受験者も安心して記入できる（表1参照）。

3 試験の情報アクセスについて

点字版の試験案内も配布していることを、二〇（一〇%）が試験案内に明記しているが、これらは点字受験を想定している試験の一部であり、全体からみると非常に少ない。知的障害者

を対象とする試験と重なる五（二%）が、ルビ付きの試験案内を配布しているが、これもわずかである。拡大文字版や「黒地に白字」版など、弱視者本人が読みやすい案内を提供している自治体は若干ある。今回調査対象とした自治体には、試験案内と受験申込書の全文をテキストデータで提供しているところは見られなかつた。視覚障害者のうちテキストデータを音声等に変換して読む人が多数となつてゐるが、多くの自治体はPDF文書だけを掲載していて、試験案内を「読む」ことにまず時間がかかる。PDFからテキスト変換すると文字化けなどのトラブルが発生しやすいためだ。さらには、テキスト変換不可能なPDFが提供されていることも少なくない。これらの問題は、最初からテキストデータとPDFの両方を提供することで改善できる。

当会で前回調査した二〇〇九年当時と比べて

一般に受験申込書は郵送で可としているにもかかわらず、障害がある受験者に対しては本人が窓口に受験申込書等を持参することを求めているものが一三（六%）ある。「受験申込書の記載事項の確認を行う」「障害の程度を確認するため」等の記載もみられる。障害がある人に限つて出願前に面接を行なう意味を帯びるため、形で受験申込書を掲載していないため、この調査でも、それぞれの自治体に連絡して取り寄せが必要があつた。試験案内や受験申込書などは、誰でも容易に入手できるものでなければならぬ。類似のことと、八（四%）が受験申込書を提出する前に担当部局に連絡を入れるように

4 受験申込手続きのあり方について

一般に受験申込書は郵送で可としているにもかかわらず、障害がある受験者に対しては本人が窓口に受験申込書等を持参することを求めているものが一三（六%）ある。「受験申込書の記載事項の確認を行う」「障害の程度を確認するため」等の記載もみられる。障害がある人に限つて出願前に面接を行なう意味を帯びるため、公正平等ではない。一般に郵送で可としているのならば、障害がある人も同様にして、受験申込書に書かれたことをもとに相互に連絡すればよい。類似のことと、八（四%）が受験申込書を提出する前に担当部局に連絡を入れるように

表1 受験資格制限および合理的配慮想定の状況

受験資格で障害者を除外している

受験資格の典型的な記述	
自力（単独）で通勤できる人 介助なしで職務遂行できる人 自力通勤・単独職務遂行の受験資格は、障害者関係者の働きかけや地方公共団体の取組みを通じて徐々に減少してきているが、現在も147（71%）が「自力通勤」と「介助なし職務遂行」の両方を受験資格に定めていることが明らかになった。	148（71%） 184（89%）
活字印刷文による出題に対応できる人 ただし、点字による出題にも対応している場合を除いた計数である。	105（51%）
口頭（音声）による面接に対応できる人	27（13%）

合理的配慮の想定も遅れている

合理的配慮の想定（例示・選択等）
車イス使用 177（86%） 自動車で来場 92（44%） 車イス使用86%は最多だが、車イス使用の想定もない試験があり、さらに「自動車（自家用車）で来場」が半数以下との結果から、採用対象の狭さがうかがえる。
点字試験 91（44%） 点字試験は全国的に実施の歴史が古いが、今なお半数程度が想定していないことが明らかになつた。下記の「拡大文字試験」や「手話通訳者」についても同様のことと言える。
拡大文字試験 87（42%）
音声パソコン 13（6%） 広がりつつある。現在は、点字の補助と位置付けているものが多いが、実際は、点字とは区別される固有のニーズが広く存在している。
手話通訳者 102（49%）
筆記通訳者 3（1%） 「筆記通訳者（または要約筆記者）」と明記しているものはわずか3（1%）。『筆談』は41（20%）。実際に、音声言語に対応できなければならないとされていることが、浮かび上がる結果になつた。

求める記述をしている。「点字による受験の場合は、受付時間・試験時間が異なるので」など の記述もみられるが、基本的には、どの受験者に対しても等しく、受験申込書受付後に連絡調整して、必要な配慮を提供できるようになるとが望ましい。

受験申込書に必ず添付する書類として、チェックリストや「面接カード」の形で、AD

L（日常生活動作）中心の申告を求めている試験が四（二%）ある。就業について「介助者なしでの自力による通勤、自力による階段昇降等、トイレに支障があるか」などで、さらに日常生活や学校で介護が必要なことや通院の有無を質問しているものもある。前記のような受験申込

普通の机、いすによる長時間の執務、補聴器をつけた状態で会話や電話の応答、使用可能な手書きのあり方は、制限的な受験資格と併せて、障害がある人を採用する姿勢が本当にあるのか疑わしいうえに、障害者権利条約の「他の者との平等」つまり障害がない人との平等を著しく欠いている。

五 調査結果から見える課題と提案

調査からは、採用の「入口」となる試験のやり方が、現在も障害者を制限するものとして機能していることが明らかになつた。国の第三次障害者基本計画（二〇一三年）も、国の機関や地方公共団体は「民間に率先垂範した障害者雇用を進める立場である」と明記しており、その点からも現状には大きな課題がある。障害がある人の通学・通勤を支えるガイドヘルプの制度、学校や職場で毎日使える人的支援の制度が必要という課題も改めて見えてきた。障害がない人によつて構成されてきた職務や職場環境を、障害がある人が共に働いていくものにするには、まず制限的な受験資格や条件を設けるのをやめること、そして、「採用したその人が、どこでどのような仕事をすることが、力の発揮になるか」を共に検討するという発想への転換が欠かせない。そのことを一部の職場だけで考えるのではなく全庁をあげて取り組む基本姿勢が求められている。調査から見えた課題をもとに、後述の「試験案内のチェックポイント」と「こうあってほしい受験申込書」を提案している。

試験案内についてのチェックポイント

- 担当部局の連絡先を、FAXやメールアドレスも含めて、わかりやすく掲載していますか？
- 試験案内（および受験申込書）を、紙、PDFデータ、点字などのほかに、テキストデータでもダウンロードできるようにしていますか？
- 地方公共団体として障害者雇用に取り組む方針や姿勢について、記述していますか？
- 受験資格に、障害のある人が受験をためらったり、必要なことがあっても申請しにくいような条項を、設けていませんか？
- 特別の理由がなく、身体検査や体力検査を設けていませんか？
- 受験資格以外の部分に、障害のある人を阻むような記述を入れていませんか？
- 障害者対象の試験に限って、本人が申込書を窓口に持参することを義務づけていませんか？
- 理由を示さずに、または特別の理由がなく、一定の障害状況の人に対しては、受験申込書を提出するよりも前に、担当部局に連絡するように求めていませんか？
- 受験申込書等の提出書類への記入について、自筆または自署を必須としていませんか？
- 受験の際に使用する補助機器等について、手帳等級の条件や、日常生活用具としてそれらの機器を支給されている受験者に限るといった条件をつけていませんか？
- 自動車でなければ試験会場に来場できない障害状況の人を考慮した会場の選定および駐車場所について載せていますか？
- 試験会場について、車イスで使えるトイレやスロープ、エレベーターなどのアクセシビリティに関する情報を載せていますか？

変化してきたこともある。「今年の試験から変わりました」と試験案内に記載されている場合があり、それによると、二〇一三年から三県一市が年齢上限を引き上げ、一市が身体検査を廃止した。二県が点字試験を開始、そのうち一

こうあってほしい受験申込書（案）

（まえがき）障害や病気があり何らかのニーズをもつ人が実質的に平等に受験できるようにするために、事前の連絡調整を円滑に進める目的の用紙です。必要に応じてお申込み下さい。その趣旨から当然のことですが、申込による不利益取扱いを行わないことを申し添えます。

この申込書に障害者手帳の写し又は医師の診断書等を添付して下さい。障害や病気が特にない人の申請を避けるため、現状においては必要な手続きとしてご了解下さい。

項目1. 選択肢のなかに必要なものがあれば、その番号を枠内に記入してください。
器具や機器を選択した場合は、それは受験者が持参できるものかどうかを記載してください。

番号	持参は○を記入	特記するがあれば
(記入例) 3	○	音声PCを持参します。ソフト、OS等は別途お伝えします。
(記入例) 17		文字通訳を希望します。

選択肢番号（複数選択可）

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1、試験方法を口頭試問・口述回答に変更 | 13、車いす、杖 |
| 2、点字による出題と解答 | 14、介助者・援助者の同伴 |
| 3、音声PCで問題読み解くと解答 | 15、補助犬の同伴 |
| 4、拡大問題用紙・拡大解答用紙 | 16、手話通訳者 |
| 5、マーカーシートに代わる解答用紙 | 17、文字通訳者 |
| 6、拡大読書器、ルーペ等 | 18、補聴機器 |
| 7、照明器具 | 19、音声を使用した検査やリスニング試験の代替法 |
| 8、点字機器 | 20、注意事項等の文字による伝達（板書・プリント配布） |
| 9、PCやワープロで解答記入 | 21、試験時間中の糖質類等の捕飲食及び服薬等 |
| 10、口述代筆者（手書き解答が必須の試験について） | 22、別室においての受験 |
| 11、車いすで使える高さがある机 | |
| 12、自家用車での来場および駐車場 | ※印は、あらかじめ別室受験が想定されるものです。 |

項目2. 選択肢に記載のこと以外に、希望することがあれば、具体的に記入してください。

項目3. 項目2に記入されたことが必要な理由について、補足することがあれば記入してください。

項目4. 試験実施者と詳しく相談調整したいことや、確認したい点があれば、記入してください。

項目5. 受験者の氏名・連絡先など（障害との関係でFAX又はメールによる連絡を希望される場合には、FAX番号又はメールアドレスを記入してください。）

氏名・(ふりがな)		
現住所	〒	
電話	FAX	メール

お問い合わせは下記まで

○○○市○○部○○課○○○○係 メールアドレス：

電話番号： ファックス番号：

下記の改正法および新法が2016年度から施行される予定です。職員採用のありかたを含めてこれに則った政策運営をおこなっていきます。（※以下には法律の説明を掲載、ここでは掲載を略します）

県は音声パソコンによる試験も開始した。当会の二〇〇九年調査と比較すると、制限的な受験資格を新たに追加したところではなく、三県が受験資格から「自力通勤」を削除し、一県が「介護なし職務遂行」を削除し、八県が新たに点字

試験を導入して受験資格も変更していた。
なお、自治体のなかには現在でも、障害者にかかる条例や政策づくりに障害のある職員を採用する、ワークアシスタンツ制度を導入するなど、先進的な取り組みも行なわれている。神奈

川県、川崎市など早いところでは一九八〇年代から、職場介助者（呼称はワークアシスタンス、補助職員など）を制度化している。今回の調査対象ではなかつたが、特例市である明石市は、二〇一四年二月実施の試験で、「自力通勤の可否は問わらず、勤務にあたつては、適宜必要な支援を行うこととします」と募集案内に明記し、障害者施策担当の専門職一名と、一般事務職四名を採用した。市条例づくりなど障害者施策の立案、市職員を含む障害者の雇用促進と職場環境の改善のために、障害がある人が専門職として働いていることは、市政とすべての市民にとつて意義が大きい。

なお、都市区分による比較については調査報告書にくわしいので割愛するが、中核市には、受験資格の制限を列挙し受験における合理的配慮の想定ゼロの事例など、名ばかりの障害者対象試験となっているものがとくに多い。

六 当事者参画と ディーセントワークの追及を

障害がある人たちは、障害の有無によって幼い時から分離され採用対象ともみなされない社会環境のなかで、共に働くことを追及し始めた。たとえば「仕事を合わせるのではなく、人に仕事を合わせる」という言葉で、人があつてこそその労働であることを、そして「生産性」等の違いにかかわらず誰もが人間らしい尊厳のあ

る労働や暮らしができることを求めてきた。人を安く使い捨てにする政治経済のあり方が不安定雇用を拡大し続けている現在、社会の大半の人々が障害者と同じテーマを抱えるようになつてきただという感を強くしている。公務においても人減らしと非常勤・臨時職員の増大があり、長時間低賃金労働が蔓延、おおかたの正職員も不安と緊張のなかにある。それぞれの立場から取組み続けてきたことをどう今後に活かしていくかが問われている。障害や病のある人、妊娠出産期の人、女性、外国人、高齢者、育児や介助をしている人の多様な人が、ディーセントワークと共に追及することが、これまでにも増して重要な意味をもつてているのではないだろうか。

なお、障害者雇用促進法にもとづく報告書式には「性別」が含まれていないために性別統計もなく、自治体で働く障害者も性別が捨象されている。障害のある女性などの複合的な困難は既存の調査に見えるが、空白となつている雇用分野でジエンダーの観点から実態を把握する必要がある。

日本には障害がある人が通学・通勤に使えるガイドヘルプの制度がほとんどなく、学校や職場で毎日使える人的支援の制度は貧弱だ。その背景には、日本の法制度、障害者政策が、障害がある人を分離したうえで、環境を変えなくてはなく二ヵ月間の非常勤で採用した。さらに、手のマヒがある人には向かない書類ファイリングなどの業務を課した末に、雇用を打ち切った

とつてきたことがある。そのため、ガイドヘルプがあれば通勤できる人や手話・文字の通訳者や補助者がつけば力を發揮できる人も、その大半が就学や就業を阻まれてきて、学校や職場にいる人も個人的努力では解決できない困難を抱えている。

公務においてもワークアシスタンスの配置など自治体単位の努力があるが、個々のやりくりだけでは進みにくく、かつ、自治体の努力だけに委ねる課題ではない。障害の有無にかかわらず誰であろうと、仕事を単独で孤立して進めることはできない。その人自身の力を發揮することは、必要な情報を速やかに得ること、他の職員や市民とのコミュニケーションに困らないこと、職場の庁舎内外の移動、研修など勉強の機会をもつことなど、いずれについても合理的配慮の提供がなければならない。合理的配慮の一環として、通勤や職場の介助者や援助者、人的支援は必要不可欠であり、全国どこでもニーズに応じて使える制度が必要という課題を含めて、今年六月に関係府省に要望書を提出した。

七月になって佐賀市の職員採用について報道された。特例市である佐賀市は、正職員を募集する障害者対象の試験を実施したが、合格者が職務を遂行できるかどうか疑問視し、合格後に特別な面接を追加したうえに、正職員としてではなく二ヵ月間の非常勤で採用した。さらに、手のマヒがある人には向かない書類ファイリングなどの業務を課した末に、雇用を打ち切った

表2 関連法一覧

名 称	障害者の権利に関する条約 2006年国連採択	障害者基本法（改正法） 2011年成立、2012年施行	障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 2013年成立、2016年施行	障害者の雇用の促進等に関する法律（改正法）抄文 2013年成立、2016年（一部は2018年）施行
関連条文	<p>2条（定義） 「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる機会の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。</p> <p>「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。</p>	<p>2条（定義） 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、觀念その他一切のものをいう。</p> <p>4条（差別の禁止） 1 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することにならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>5条（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備） 行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。</p> <p>7条（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止） 1 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別の取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。 2 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとなるよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。</p> <p>*上記に統いて8条（民間事業者の差別の禁止）の規定がある。</p>	<p>34条（障害者に対する差別の禁止） 事業主は、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。</p> <p>36条の2（募集と採用） 事業主は、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。</p> <p>36条の3（均等な待遇の確保・能力の有効な発揮） 事業主は、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。</p> <p>36条の4（障害者の意向尊重・相談体制の整備） 事業主は、その雇用する障害者である労働者の意向を十分に尊重し、その相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>
補足		基本法第11条に基づいて障害者基本計画が策定される。第三次障害者基本計画（2013年9月決定） 4(1) 障害者雇用の促進-2 国の機関や地方公共団体等に對しては、民間企業に率先垂範して障害者雇用を進める立場であることを踏まえ、適切に指導等を行う。	差別解消法は、基本法の理念のうえに、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定める」法律である。目的に「障害を理由とする差別の解消を推進し、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現」を掲げている。	公務員法との関係の整理（第8回障害者政策委員会議事録に基づく要約） 差別禁止については、国家公務員法27条・地方公務員法13条の「平等取扱の原則」を適用。 合理的配慮の提供については、国家公務員の場合は国家公務員法や人事院規則等によって対応。地方公務員の場合は、障害者雇用促進法を直接適用する。

という。障害のない人に対し、このような扱いはありえず、まるで、障害者権利条約の柱「他の者との平等」に反することの見本例のようだ。あらゆる地方公共団体について情報収集とモニタリングを国の責務として行なうことが、類似のことを再発・横行させない取組みの一環になる。

「私たちのことを私たち抜きに決めるな」が、障害者権利条約の制定過程で世界の障害者の合言葉になり、国内でもその精神で取組みが重ねられてきた。そしてこの数年の障害者制度改革は、障害や病気がある個人の問題とみなして分け隔てる旧来の扱いから、障害がある人々への差別をなくし社会的障壁を除去した共生社会づくりへという、障害者観と法制度の大きな転換をともなってきた。

「内閣府障がい者制度改革推進会議」と後継の「障害者政策委員会」は、構成員の過半数が障害者関係者であり、そこで検討されることを受けて、差別の禁止（障害者基本法四条、障害者差別解消法七、八条、障害者雇用促進法三四、三五条）、合理的配慮を提供しない差別、そして合理的配慮を提供するための環境整備についても、法律に明記された（障害者基本法四条、障害者差別解消法五条、障害者雇用促進法三六条）。日本政府は今年、権利条約を批准し、現在は、二〇一六年度から障害者差別解消法と、合理的配慮の提供を義務とする改正障害者雇用促進法を施行するための準備が進められている。

公務との関係では、差別禁止については国家公務員法・地方公務員法の、職員に適用される平等取扱の原則「すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は（中略）政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別され

はならない」を適用し、合理的配慮の提供については、国家公務員の場合は国家公務員法や人事院規則等によつて対応、地方公務員の場合は障害者雇用促進法を直接適用することになつている。

法律の障害者欠格条項、この調査にも明らかに種々の資格制限など、差別的な法制度しか存在していなかつた状態から、今ようやく、権利と差別禁止の法律が形を整えつつある。冒頭に事例をあげた成年後見制度（民法七条・一一条）の根本的検討および、民法と連動する公務員法の欠格条項（地方公務員法一六条、国家公務員法三八条）の撤廃も、今後の大きな課題の一つである。二〇一三年までは、公職選挙法一

一条一号「成年被後見人は、選挙権及び被選挙権を有しない」によって、成年後見制度を利用すると投票にも行けなかつたが、各地の障害者が原告となつた裁判を背景にこの条項は削除となり、参政権を回復することができた。

*白井久実子・瀬山紀子「障害女性の貧困から見えるもの」「障害を問い合わせ直す」（東洋経済、二〇一一年）五五頁。

*障害者欠格条項をなくす会『地方公共団体の障害者職員採用－受験資格と合理的配慮の想定について』全都道府県・指定都市・中核市二〇一三年度夏秋期試験の調査報告書（二〇一四年）。

右記の調査報告書全文およびダイジェスト版を、会のウェブサイト上で公開している。PDF、テキストデータ、点字あり。<http://www.dpi-japan.org/friend/restrict/shiryo/koyouhtml>

（つすい／くみこ）

務における障害者雇用は重要な指標であり、この調査報告がその発展に役立てられることを、また、試験のあり方等に関する提案が幅広く活用されることを願つてゐる。

【参考文献等】

*長瀬修・東俊裕・川島聰『障害者の権利条約と日本（増補改訂版）』（生活書院、二〇一二年）。

*DPI日本会議『改正障害者基本法』（解放出版社、二〇一二年）。

*「特集／障害者権利条約と障害者雇用」労働法律旬報一七九四号（二〇一三年）六頁以下。

*障害者差別解消法解説編集委員会『概説障害者差別解消法』（法律文化社、二〇一四年）。

*DPI女性障害者ネットワーク『障害のある女性の生活の困難－複合差別実態調査報告書』（二〇一四年）。