

こんな質問をしました



1. 障がい者雇用促進及び差別の解消と長崎市職員採用について

1. 障がい者雇用促進法及び差別解消の推進と長崎市職員採用について
2. 教育行政について
 - ①「まるわかり！日本の防衛」の取り扱い
 - ②小大会の取りやめ
3. 被爆体験者問題の根本的解決について

池田 Q1：ある市民の方から以下の訴えがあった。「長崎市職員採用に障がい者枠はあるが、精神障がいは受験できず、健常者と同じ試験を受けたが集中できず、不公平だと思った。市に連絡をしたが『今後改善されていくでしょう』との回答で納得がいかない」というのである。障がい者雇用促進法に定義される障がい者は「身体障がい者」「知的障がい者」「発達障がいを含む精神障がい者」だが、市の職員採用は正規職員と会計年度任用職員正規登用枠の「障がい者枠」の対象が「身体障がい者」だけに限られている。「精神障がい者」「知的障がい者」は非正規職員としては働けるが正規職員になる道が閉ざされている。「身体障がい者」にしか受験資格を与えないのはなぜか。

市長 A1：障がいの特性などを踏まえ、環境が十分に整えられていないと考えていることから、現時点では採用の対象としていない。

池田 Q2：「環境が整えられていない」という理由が通用するのか。法によると市は環境を整えて障がい者雇用を促進しなければならない主体者ではないのか。

総務部長 A2：障がいのある方の採用は長く働き続けられることが必要だが課題があるので今後の採用については検討を進めていく。

(厚労省)

障害者活躍推進計画作成指針

以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要である。

イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

(長崎市)

障害者活躍推進計画 R7～11年度

○募集・採用にあたっては、以下の取扱いは行いません。

・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
(障害者のみを対象として職員を募集・採用する場合において、障害種別を限定して募集を行うことは除きます。)

資料 2



池田 Q3：市は法に義務付けられている障がい者活躍推進計画を策定している。(資料 2) 厚労省の指針に基づいて「特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定しない」としているのに、その後にかっこ書きで「障害種別を限定して募集することはできる」としているのは問題ではないか。



総務部長 A3：市の計画の表現については適切な状況ではないと認識しているので支援体制などの課題について検討して障害を限定した募集とならないよう対応していきたい。

池田 Q4：労働局に報告する昨年の「障がい者任免状況通報書」によると、正規雇用された後に精神障がい者手帳を取得された方が数名いる。つまり一緒に働く環境はすでに整っているということだ。8月の採用から見直すべきだ。

総務部長 A4：業務内容や周りの職員のサポートなど対応を行っているがまだ十分ではない。まだ整理すべき課題がある。

質問後、国会議員を通じて厚労省に確認をしたところ、障害種別を限定した募集は「法の趣旨に反する」との回答を得ました。

池田 Q5：環境が整っていないから雇えないというのは明らかな法律違反だ。市は環境を整えるための合理的配慮をして雇わなければならないと差別解消法にあるのだから。

総務部長 A5：雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&Aでは、障がい者のみを対象として募集採用する場合、障がい者種別を限定して募集を行うことは法が禁止する差別に該当しないと示されている。しかし環境整備はまだ十分ではないのでしっかり詰めていく。

池田 Q6：そのQ&A最後まで読んでいるのか。障がい者間の異なる取り扱いは特性に合わせて仕事を設定していいということだ。特定の障がい者種別の障がい者を募集の対象から排除してはいけないと書いてあるではないか。

○障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A

Q2-2. 障害者間の異なる取扱い（例えば、身体障害者と知的障害者とは異なる取扱いとすること等）は禁止される差別に該当しますか？

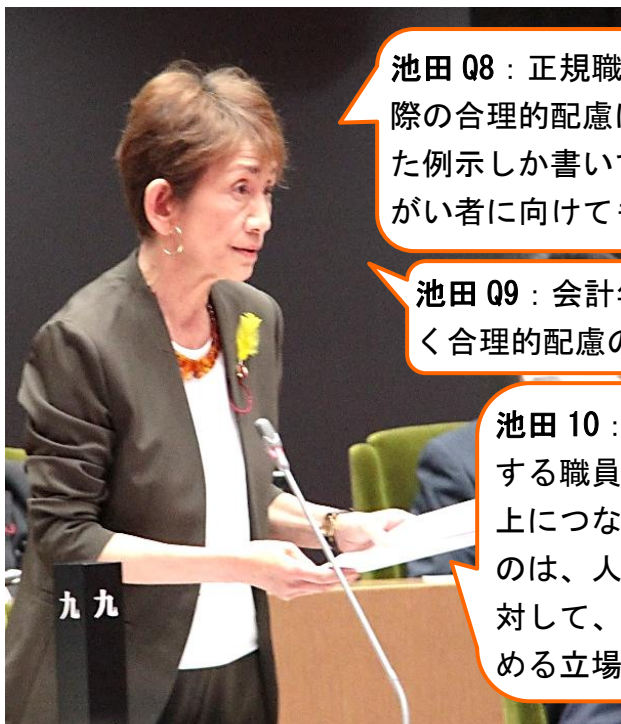
A2-2. 禁止される差別は障害者と障害者でない者の不当な差別的取扱いであり、障害者間の異なる取扱いは禁止される差別に該当しません。例えば、障害特性等を踏まえた職務の内容・作業環境等を設定して募集を行うことは、求職者にとってもより自分に適した仕事を見つけやすいという観点から有用です。

このような場合でも、公正な採用選考の観点から、他の障害種別の障害者を含め、応募者に広く門戸を開き、能力・適性のみを採用基準とする採用選考を行うことが求められますので、特定の障害種別の障害者を募集の対象から排除することがないようにする必要があります。



総務部長 A6：障がい者に長く働いていただくために、環境整備を進めていく。

池田 7：長く働いてもらうのは当たり前だ。そのために合理的配慮が義務付けられている。募集・採用でも差別をしないのが当たり前なのになぜ長崎市は法律が遵守できないのか。このQ&Aが、障害種別で排除してはいけないと改訂されてから10年以上がたつ。その間、どれだけの知的障がい者や精神障がい者が雇用のチャンスを失ってきたかわからない。人権侵害だ。この違法状態が長年放置されているのは行政として大問題。先延ばしせず今年から門戸を開くべきだ。



池田 Q8：正規職員の募集要項には採用試験の際の合理的配慮について、身体障がい者に向けた例示しか書いてない。知的障がい者や精神障がい者に向けても例示が必要ではないか。

池田 Q9：会計年度任用職員の募集要項には全く合理的配慮の記載がないのも問題だ。

池田 10：障害を持つ職員と一緒に働くことで障がい者に対する職員の理解が広がる。それは多様な市民へのサービス向上につながる。知的障がい者や精神障がい者に門戸を閉ざすのは、人事戦略の面からも大きな損失だ。市は民間事業主に対して、率先垂範して障がい者の雇用促進や合理的配慮を求める立場にある。早期に違法状態を解消すべきだ。

総務部長 A8：記載が不十分だったので訂正していく。

総務部長 A9：配慮が不足していた。改めていく。

池田 Q11：5月末に市内の全小学校に防衛省から直接「まるわかり！日本の防衛 はじめての防衛白書 2024」なるこの冊子が送付されてきた。市教委はいかなる判断のもこの冊子の配布を許可したのか、検討過程や許可理由について説明を求める。

2. 教育行政について

①「まるわかり！日本の防衛」の取り扱い

この冊子！



教育長 A11：「まるわかり！日本の防衛」は防衛白書の内容を小学生高学年以上に分かりやすく解説するために防衛省が作成したもので、県教委から冊子の送付に関して承諾依頼があった。文科省が送付について承諾していることが確認できたので送付に支障がないと判断した。市教委において改めて内容を確認したところ、特定の国に関する記載があるなど配慮を要する内容があったので図書室や教室に置かず、校長室や職員室で保管するよう連絡した。今後の対応として、再度内容を確認して慎重に検討する。

池田 Q12：「改めて内容を確認したら配慮が必要」「今後再度内容を確認」ということは、十分に内容を検討しないで送付を許可したということか。

教育長 A12：中身については、実際にめくって、どういった内容が記載されているかの確認が不足していたと思っている。

池田 Q13：学校や子どもに配る物は目的や内容、配布していいものかどうかを十分確認検討しなければならないのではないかと。教育委員会は政治的中立性を確保し地方の実情に即した教育を行うために設置されている。チェック機能が十分に果たされていないのは大問題だ。教育委員会の役割が問われている。小学校だけに送付した目的は何か。



教育長 A13：防衛白書や自衛隊の活動を知ってほしいという思いで配布している。授業で使用するのではなく図書館など子どもの目に触れるところにおいてほしいという文書が添付したあった。

池田 Q14：しかし冊子に挟まれていたアンケートには「総合学習の時間に活用」という選択肢があった。授業に活用されることも期待している。しかも内容は集団的自衛権の行使と安保3文書の詳しい説明だ。平和憲法を大きく逸脱する内容だ。憲法9条はまだ生きている。改憲されたかのように一方的に解説するのは立憲主義に反する憲法違反ではないか。

教育長 A14：防衛省が作成したもので、私たちが見解を示す考えはない。

池田 15：政府がやることであればなんでも OK か。政治介入を許していいのか。しかも教育現場に直接手を突っ込んできている状況だ。学校は立憲主義や平和憲法を教えるところだ。市教委が政治的中立を守らなければならないはずだ。

池田 16：中国やロシア、北朝鮮を仮想敵国のように危険な国としているが、長崎は古くから中国と関係が深い。ルーツをもつ子どももいる。憲法前文に謳われる国際協調を無視するような内容の冊子を容認するのか。

池田 Q17：冊子の最後に自衛官募集のHPの案内がQRコード付きで載っている。このまるわकारいの1版には現役自衛官の声が掲載され「戦闘機パイロットの仲間になってくれることを楽しみに待っている」などと書かれている。小学生の頃からリクルートを開始するつもりかと疑う。こんな冊子は回収して防衛省に送り返すべきではないか。

教育長 A17：内容については市教委で再確認し、教職員の声も聴いて今後の取り扱いを検討していく。

池田 Q18：冊子のアンケートは直接防衛省に送るようになっているが、市教委はノータッチでいいのか。

教育長 A18：アンケートも含めて今後取り扱いを検討する。

池田 19：「まるわかり」は来年も作られると思うので、市教委は教育の中立を守るためにちゃんとチェックし、学校の教育内容や指導要領に反するものは断るよう強く求める。



2. 教育行政について

② 小大会の取りやめ



池田 Q20：今年から小大会の種目が大きく変わった。熱中症対策や雨天時の対応等を考えての見直しと聞くと、問題の解決のためには小大会の「取りやめ」を検討すべきではなかったか。続けてきた行事をやめるのは勇気がいるが英断を下し、1,500万円を節約してはどうか。

教育長 A20：小大会は伝統もあり教育効果が高い。児童も楽しみにしている。しかし雨天時のバスの確保や熱中症対策、教職員の負担軽減などの課題もあったので、屋内で実施でき練習を短縮できる種目に変えることとした。実施後の検証を行い持続可能な大会としたい。

池田 Q21：小大会学校代表者会の資料（右図）によると、教職員の働き方改革の視点が欠如しているのではないか。

【昨年度までの課題】



教育長 A21：この資料の文言には出ていないが、こどもや教職員の負担軽減はベースにある中で検討したものだ。

池田 Q22：学校現場からは従来の小大会についてもなくしてほしいという意見が圧倒的だったが、今回の見直しに対して悲鳴が上がっている。従来の競技は6年間の教育活動で指導してきたが、新しい種目は体育の授業で扱ったことがなく、ルールや指導法を一から学ばなくてはならない。働き方改革に逆行している。

池田 Q23：子どもにとってはすべての活動に意義がある。ただ子どものために行事や学びを増やしすぎたためにいま働き方が問題になっている。佐世保市や時津町など県内市町で小大会を取りやめている。まだ長崎市は続けるのか。

教育長 A23：子どもたちを主体に考えると伝統のある大会はなくさず負担を減らすことを検討した。

池田 Q24：現場の声を伝えたい。毎日放課後や昼休みが練習にあてられすべき仕事が残業になる。しかも6年担任だけでなく学校全体に負担をかけるのが心苦しい。コロナで小大会が中止になった時に、2学期しっかり授業に向き合えた。放課後、理解の遅れている子どもに教えることもできた。教材研究もできた。小大会は学力向上の妨げになっている。子どもだけでなく教員に匿名でアンケートをとってほしい。今年は開催が決まっているが、練習が過熱しすぎないように、せめて表彰をやめられないか。

教育長 A22：確かに最初はルールを覚えなければならないが、シンプルなルールの種目を選択している。審判や引率も教職員の負担を軽減していく。



教育長 A24：それについては実行委員会で検討したい。

3 被爆体験者問題の 根本的解決について



池田 Q25：昨年 8・9 平和祈念式典の後、被爆者 4 団体とともに被爆体験者も首相と面会し直接救済を訴えた。今年も参加できないか。

原対部長 A25：現在調整を進めているが現時点では決まっていない。

池田 26：厚労大臣が国会で「この総理との面会は市の主催であり、出席者は長崎市が決める」と答弁している。国の意向も入るだろうが市に裁量があるはずだ。昨年、医療費支援が拡充されたのも直接訴えたことが大きかったと思う。しかしまだ根本的解決に至っていない。根本的解決のために直接総理に訴えさせてほしいという被爆体験者の願いを受けて、面会を実現させてほしい。

今年は梅雨明けが早く、すでに夏本番です。

今年も厳しい暑さが続きそうです。ご自愛ください。



市民クラブ 池田章子 2025 年 7 月