



誰もがいきいきと働き暮らす 共生社会の実現に向けて

2024年3月9日

電機連合 神保政史

1. 電機連合の紹介

2. 障がい福祉の取り組み

3. 2024年交渉の取り組み

電機連合とは

電機産業で働く仲間が集う、産業別の労働組合です。

◆ 名称 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会
(Japanese Electrical Electronic & Information Union)

◆ 結成年月日 1953年6月1日(於 山梨県甲府市)

◆ 本部所在地 〒100-0011
東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング7階
TEL 03-4330-0731(代)
URL <http://www.jeiu.or.jp>

◆ 地方協議会 全国35地域(右図)



◆ 加盟組合数
構成人員

	構成組合数	実在組合員数
本部直加盟	568組合	575,815名
地協直加盟	47組合	3,023名
合計	615組合	578,838名

2024年1月
現在

加盟組合

パナソニックグループ労連
日立グループ連合
全富士通労連
東芝グループ連合
三菱電機関連労連
NECグループ連合
シャープグループ労連
村田製作所グループ労連
富士電機グループ連合
OKIグループ連合
安川グループユニオン
明電舎労働組合

Etc.

加盟組合の企業

Panasonic
ideas for life

HITACHI
Inspire the Next

FUJITSU

TOSHIBA
Leading Innovation >>>

 **MITSUBISHI
ELECTRIC**
Changes for the Better

NEC

SHARP

muRata

FE 富士電機

OKI

YASKAWA

 **明電舎**
MEIDEN

Etc.

1. 電機連合紹介

2. 障がい福祉の取り組み

3. 2024年交渉の取り組み

1人の組合員の声から始まった労働組合の福祉活動

障がいのある自分の子どもに労働組合は何をしてくれるのか

【参考】電機連合神奈川地協 障がい福祉委員会
<https://www.jeiu.jp/kanagawa/activity/news/2009091014/>

1972年

- ・電機連合神奈川地協「心身障がい児(者)対策委員会」(現在は「障がい福祉委員会」)を設置
- ・療育センターから専任の相談員が常駐し、福祉相談を実施
- ・労働組合の事務所を療育の場として提供 など

「労働組合運動の本来の目的からいって、ちょっとおかしいんじゃないか」との意見も組織内にはあった。会議を何回も開催して、議論を重ねて、最後は分かってくれた。

対策委員となって、障がい児施設に行き、子どもたちと一日、生活を共にした。

良いことをやっているとか、そんな生意気なことを思ったことは一回もない。始めたからにはやめるわけにはいかないと必死になってやったというのが本当のところ。



美しい地球・幸せな暮らし



当時は、親同士が連携し自主的に子どもたちの療育の場を作り始めた頃。訓練する場も少なく、労働組合の事務所を訓練場所として解放した。

「なぜ、うちが貸さなくてはいけないんだ」。障がい者活動は組合内で理解されていたけれども、自分の場所を提供するかどうかという問題では、組合役員のおごりみみたいなものがある、容認派と反対派が激論した。でも最終的には、満場一致で貸すことにした。

1979年～

「ふれ愛の旅」開始

彼らと一緒に行って、朝から晩まで一緒に過ごして悩みも聞き、その悩みを持ち帰り、われわれがどうしなくてはいけないのか、教えられた。



バリアフリーを求めて

1986年 「街は育っているか1万人集会」

2004年まで「交通アクセス集会」を実施

各駅舎にエレベータが設置されるようになった



活動資金は、職場の方々からのティッシュペーパーカンパとふれ愛自販機



電機連合本部にも設置

1996年～

活動から20年。障がい者の就労を支援する社会福祉法人
「電機神奈川福祉センター」(横浜市)を設立

<https://www.denkikanagawa.or.jp/>



作業は一般工場のラインと同様の体制をとり、企業の現場経験のあるOBが教えている。就労後の定着支援にも力を入れている。

「なんで労働組合がそこまでやらなければならないのか」。職場から疑問の声も寄せられた。幾度か挫折を繰り返す中で最後に見出した結論は、「労働組合だからこそできるのではないか」との発想だった。就労の場となる傘下企業や活動を支える労組があり、ボランティアを担える多くの組合員がいる。

活動が20周年を迎えるということは、当時生まれたばかりの障がい児も成人式を迎えた。いわば自立の時期だが、彼ら、彼女らを取り巻く環境は今でも厳しい。そうした現状認識をふまえて、就労支援の場を設立した。

電機神奈川福祉センターの事業内容

- 障害福祉サービス事業所(6か所)
 - ・ぽこ・あ・ぽこ(横浜市)
 - ・わーくす大師(川崎市)
 - ・ウイング・ビート(川崎市)発達障がいのある方対象
 - ・ミラークよこすか(横須賀市)
 - ・港北はびねす工房(横浜市)
 - ・戸塚はなえみ工房(横浜市)
- 障害者就労支援・援助センター(3か所)
 - ・横浜南部就労支援センター(横浜市)
 - ・湘南地域就労援助センター(藤沢市)
 - ・中部就労援助センター(川崎市)
- 高齢・地域福祉サービス(1か所)
 - ・横浜市新杉田地域ケアプラザ(横浜市)

■ これまでの支援状況(2023年度現在)

*障害福祉サービス事業(6か所)と障害者就労支援・援助センター(3か所)の合計

- ・就労者数及び定着支援者数: **2,347名**
- ・就労継続支援B型利用者 : **123名**

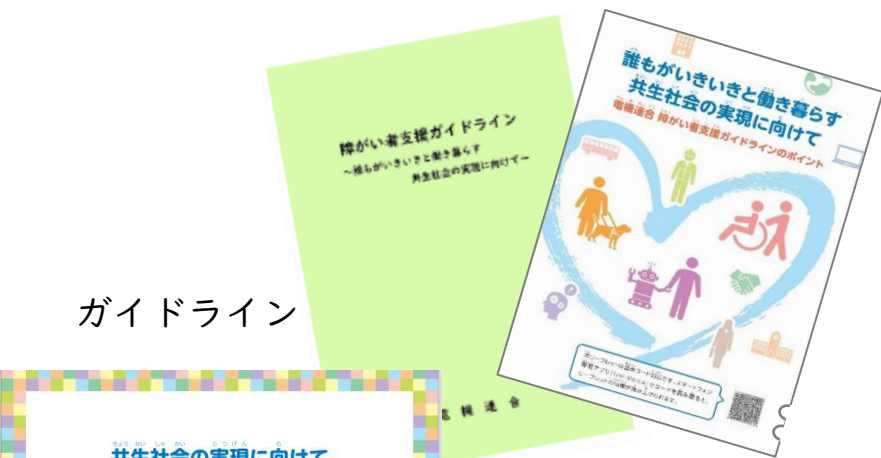
なお、現時点で求職者数は1,143名(就労移行支援事業利用者含む)

取り組みから半世紀が経った、2022年

障がい者支援ガイドラインの策定

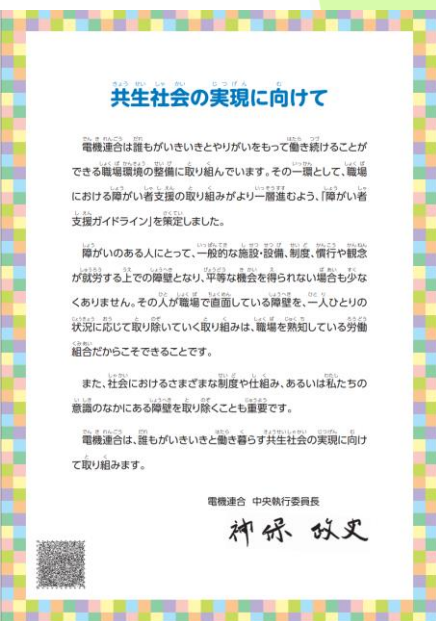
電機連合「障がい者支援ガイドライン ～誰もがいきいきと働き暮らす共生社会の実現に向けて～」(2022年7月)を策定

電機連合の取り組み



ガイドライン

リーフレット



トップメッセージ

1. ガイドライン策定の目的
 - ・障がい者雇用の取り組み支援と理解促進
 - ・障がい児・者を家族にもつ労働者の両立支援

2. ガイドラインの副題に込めた想い

障がい者支援の取り組みは、職場に限ったものではなく、社会におけるさまざまな制度、仕組み、あるいは私たちの意識(無意識)にある「障壁」を取り除くことも重要です。そのことが、お互いの人権や尊厳を大切に、支え合い、誰もがいきいきとした人生を送ることができる共生社会の実現につながるものと考えます。

ガイドラインに示した取り組み事例等を通じて、「障がいのある人とは一方的に支えてもらう側の人ではなく学び合う存在であること」「障がいの有無にかかわらず人がもつ可能性は無限であること」「障壁とはむしろ自らの側にあること」などの気づきとなって、共生社会の実現に向けた一助になればと考えます。

	項目
1970年代	<ul style="list-style-type: none"> ・労働協約闘争にて「心身障害者雇用の促進」に取り組む(1974年) ・調査時報No.136「心身障害者対策調査結果」発行(1977年) ・「電機労連の心身障害者対策」を確立(1978年)
1980年代	<ul style="list-style-type: none"> ・調査時報No.222「電機労連障害者生活ニーズ調査と課題」を発行(1987年)
1990年代	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者教育ローンの融資を実施 ・障がい者雇用促進キャンペーン月間を設定 ・「地球・愛の基金」を活用した支援
2000年代	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用の促進 「地球・愛の基金」を活用した支援
2010年代	<ul style="list-style-type: none"> ・「障がい者施策に関する電機連合の当面の考え方」を策定(2013年) ・労働協約闘争にて障がい者雇用の促進に取り組む(雇用率の状況や就業環境の整備など)(2013年、2016年)

取り組みの周知・深化

新春対談



電機ジャーナルNo.266 (2023年1月)
<https://www.jeiu.or.jp/report/topic/images/2023/DJ266.pdf>

シンポジウム等の開催

2022年11月4日
 「障がい者支援シンポジウム」を開催



三輪建夫氏
 オムロン京都太陽株式会社
 代表取締役社長
 「業務視点」ではなく、人に業務をつける「人視点」で、個々の作業者に合わせた業務改善を行っている。職場で工夫すれば活躍できる人が増えることを証明したい。



岩本茂氏
 富士電機労働組合
 川崎支部執行委員長
 労使による経営懇談会を実施し、障がい者雇用の状況と課題把握に努めている。労働組合として、職場の理解促進に取り組むとともに、政策・制度まで見据えた障がい者雇用拡大のサイクルを回していく役割がある。



梅川由里氏
 株式会社ソシオネクスト
 総務人事部
 精神障がい者の雇用を推進し、体調管理への配慮、積立型通院休暇なども設けて定着支援を図っている。仕事の成果を可視化して実績を積み、働く場を拡げたい。



美浦幸子氏
 昭和女子大学
 現代ビジネス研究所 研究員
 障がい児をもつ家族が抱えている問題は自己責任ではなく、支援が不足している社会の構造的な問題。まずは当事者が置かれている状況を認識して、働き続けられるよう柔軟な働き方や休暇制度を推進してほしい。

親の会の皆さんとの連携

2023年11月14日
 「障がい者支援セミナー」を開催



工藤 さほ氏
 障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会 会長

両立の壁
1. 育休明けの壁
2. 未就学期の壁
3. 就学後の壁
4. 学校卒業後の壁（18歳の壁）



内多勝康氏
 国立成育医療研究センター
 もみじの家 ハウスマネージャー

インクルーシブな社会に変えていくためには、これまでの発想を超えた具体的なアクションが求められる。それぞれの現場でソーシャルアクションを積み重ねていってほしい。

1. 電機連合紹介

2. 障がい福祉の取り組み

3. 2024年交渉の取り組み

心身ともに健康かつ安全に働くことができる労働時間を確保したうえで、最大限のパフォーマンスが発揮できるよう働き方改革を継続し、個人および組織の生産性向上につながる取り組みを行うこととします。さらに、多様性を尊重し、誰もが働きやすく活躍できる職場環境の実現をめざすとともに、家庭生活や地域活動、社会貢献、自己啓発など個人のための生活時間を確保して、一人ひとりの人生の豊かさを追求できるよう取り組みを行うこととします。

1. 適正な総実労働時間の実現

2. 働き方改革の取り組み

3. 誰もが活躍できる環境の実現

- (1) リスキングを含むキャリア形成支援の取り組み
- (2) ジェンダー平等の実現
- (3) 60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み
- (4) 障がい者の雇用促進と職場環境整備
- (5) 仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情に配慮した取り組み**
- (6) ヘルスリテラシー向上の取り組み
- (7) 定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進

3. (5) 仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情に配慮した取り組み

< 取り組みの背景 >

- 出産・育児、家族の介護や看護により離職することなく、就業を継続できるための環境整備はもちろんのこと、**就業を継続した場合にも望むキャリアを形成していくことができる環境整備が求められる。**
- 障がい児や医療的ケア児は、子の年齢で発達段階を区切ることができないことが多く、現在の育児・介護休業制度では必ずしも十分に対応できていない。**障がい児等を養育する労働者に対して、柔軟かつ具体的な配慮の視点をもつなど、多様な事情に応じた個別の対応が求められる。**



誰もが望むキャリア形成を実現できる環境整備の観点から、両立支援制度のさらなる充実に取り組むとともに、労働者の個別ニーズ・事情(家族が障がい児等である、ひとり親であるなど)と本人の意向確認、および意向をふまえた両立支援制度等の適用について労使協議を行い、職場環境整備に取り組むこととする。

知的障がい児の親。親亡き後の経済的不安がある

障がい児が生まれる前に思い描いていたキャリアプランや人生観は全く変わってしまった。一人の人間として自分らしい生き方ができるよう支援を

障がい児の育児をしていることが言いやすい社会にしてほしい

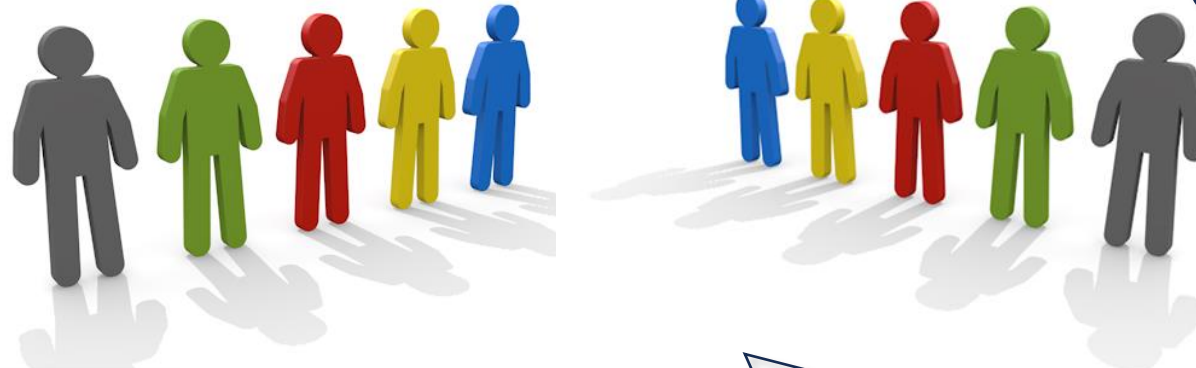
保育園の入園が難しい。小学生からの放課後デイサービスの預かり時間が短い。フルタイムには戻れない

遠方の病院への通院、学校への送迎や急な呼びだしもある。仕事の両立が難しい

自閉症スペクトラム障がい児の親。週に一度平日に療育に通っている。障がい児育児に対する休暇制度の充実を

障がい児の場合は、中学生以降も一人で自宅に留守番する事が難しいケースがある。短時間勤務制度の延長を

障がい者の支援は18歳を境に激減。金銭的なものは勿論、生活・自立サポートの充実を



(5) 仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情に配慮した取り組み

②障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み

労働者に対して定期的かつ効果的なタイミングで両立支援制度・福利厚生制度等の周知や情報提供を行うこと。また、家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合、ひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、両立支援制度等を柔軟に適用・運用するなどの配慮をすること。

障がい者支援ガイドライン(2022年7月):抜粋

➤ 両立支援制度の整備・拡充の取り組み

障がい児・者をもつ家族への両立支援は家族の障がい特性や程度によって対応ニーズが異なることを想定し、労働組合として組合員の個別ニーズ・事情を把握したうえで、会社に対して、柔軟な働き方・休暇制度の導入、あるいは既存制度(育児・介護休業法など)の拡充や柔軟な運用を求めることとする。

組合員の中には、障がい児・者を家族に持つ方、またそのことを言い出せない方もいる。両立支援制度の整備とともに、当該制度が障がい児・者を家族にもつ従業員も対象であることを含む周知に取り組むことも重要。

例えば



学校・支援機関への送迎や呼び出しへの対応、通院の付き添いなどがよく起きることが考えられます。



育児・介護短時間勤務制度や家族看護休暇を柔軟に使えるようにするなど対応を検討しましょう。

ご清聴ありがとうございました。