

## 第1回障がい者活躍推進検討委員会の概要について

日時 : 令和5年12月15日(金) 15:00~16:30

場所 : 神奈川県庁本庁舎大会議場

出席委員 : 眞保委員、内嶋委員、鈴木委員、井上委員、小山委員、川本委員

事務局 : 竜江総務局組織人材部人事課長、高橋教育局総務室管理担当課長、松田教育局行政部教職員人事課副課長(代理出席)、加藤警務部警務課長

### 1 あいさつ (竜江課長)

竜江課長 本県の障がい者活躍推進の状況と、本日の会議の趣旨について、説明する。

まず、現在の障がい者活躍推進計画は、令和2年3月に策定したもので、計画期間は令和6年度までとなっている。

計画では雇用率について令和6年6月時点の目標を3%としているが、知事部局の状況は、今年の6月時点で2.93%。昨年は2.81%であったので、伸びてきている状況。

企業庁は2.98%。県警は3.22%で既に3%を超えている。教育委員会は、法定雇用率も少し低い設定になっているが、2.52%から今年の6月には2.59%と、各任命権者とも着実に上がってきている。

知事部局では、令和5年4月施行の「当事者目線の障害福祉推進条例」の理念を踏まえ、より一層、障がい者雇用を推進するため、来年度に向けてチャレンジオフィスの規模を再拡大していく。本庁庁舎周辺だけではなく、新たなオフィスを合同庁舎ごとに設置する準備を進めており、目標達成に向け、取り組んでいる。

一方、これまでの会議では、採用努力ということだけではなく、採用した後の定着の重要性についても、委員の皆様から様々な視点、意見をいただいている。

今回、国の指針改正への対応ということで定着に関する目標を設定するという側面もあるが、障がいのある職員にとって働きやすい職場というのは、計画にも書かれている通り、誰にとっても働きやすい職場である。多様性を理解し尊重し、生き生きと働いていける県庁を実現していくという観点から、この定着に関する目標について、本意見をいただきながら設定していきたい。

### 2 委員長の選任

委員の互選により眞保委員を委員長に選出

### 3 会議の公開非公開について

設置要綱第6条においては、個人情報など非公開情報がある場合等を除き、「会議は原則として公開する」とされているところ、本日の議題には個人情報等を扱うことはないと考えられるため、公開と決定された。

### 4 障がい者活躍推進計画取組（令和4年度分）の報告について

資料説明ののち質疑応答

#### <主なやり取り>

井上委員 知事部局の「庁内相談窓口の設置」で、当事者で構成される検討チームから、「数年に1度でも構わないので、産業医との面接を実施して欲しい」という意見があったようだが、産業医は、労働者の健康面への配慮という観点で、面談によって障がい者を退職の方向に向かわせることも懸念されるが、いかがか。

竜江課長 産業医との関わりとしては、まずは長時間労働の関係。月の残業時間が80時間を超えるような場合、障がいの有無にかかわらず、産業医と面談するように自動的に通知が行く。面談では、本人の体調面だけではなく、職場環境についても確認している。職場でどのような配慮が必要かといった点まで踏み込んで、産業医から意見をいただくことになる。

また、チャレンジオフィスも規模を拡大している中で、定期的に体調を崩される方も一定数いらっしゃるの、職員厚生課において、専門の相談員を増やすなど、相談体制も充実させている。

以上のように、退職という方向ではなく、それとは全くベクトルが違う形で、本当に働きやすい職場を作っていくための相談体制ということで充実させてきているところだが、検討チームの意見も踏まえ、こうした体制をしっかりと周知していく必要性は感じている。

井上委員 チャレンジオフィスを見学させていただいたが、精神障がいのある方も多数在籍する中で、任期中に体調を崩される方も当然いらっしゃると思う。どんなに安定しているように見えても、何かをきっかけに体調を崩して休みがちになり、朝起きることもできなくなるなど、困難を抱えているケースもある。そういうこともあり得るので、辞めさせる方向とならないよう、お願いしたい。

竜江課長 承知した。

小山委員 チャレンジオフィスをこれから各地域にも拡大していくとのことだが、不安なこととしては、パソコンを習う機会が少ないのではないか

という点。現在のチャレンジオフィスでは、知的障がいのある方も一定程度いるとのことだが、パソコンでの作業も業務内容に含まれる中、各地域で雇用するといった場合、地域によってはパソコンを習う機会が限られている。そのことから、知的障がいのある方の応募が少なくならないか心配。

ホームページに募集案内が載っていると案内されても、周りの当事者に聞いてみたが、知らないことが多い。やはり目に付く形で募集することや、募集要項なども工夫が必要と考える。

竜江課長 実態として、庁内からはパソコン入力作業のオーダーもたくさん来ており、知的障がいのある方も精神障がいのある方も皆さん、マネージャーの支援も受けながら、入力の方法などを実際の作業の中で学んでいる。こういった機会は引き続き確保していきたい。

やはりチャレンジオフィスは、次へのステップアップという意味で、実際の作業の中でパソコン入力のスキルを習得していくことは、すごく大事な要素だと考えている。

井上委員 関連して、教育委員会には学校現場が相当数あるが、学校技能員に知的障がいの方がどれくらい応募しているのかを確認したい。イメージとして、知的障がいのある方は、就労支援施設に行つてスキルを身に付けて就職というよりも、学校技能員などの業務で活躍していることも多いものと思われる。

高橋管理担当課長 今年度の採用試験でいうと10名が受験している。

学校技能員だけではなく、教育委員会のサポートオフィスでも、200名弱の障がいのある方を雇用しているが、昨年の状況として、知的障がいのある方は10数パーセント、26名を雇用していた。

小山委員 聴覚障がいのある方などが応募する場合でも、点字や手話に対応できる方が不足するなどの課題がある。

眞保委員長 事務局からの説明にもあった通り、実際の作業の中でスキルを習得していくことは、非常に重要。今回、チャレンジオフィスを見学したが、パソコンを使った作業でも、最初から全員ができたという訳ではなく、教わりながら、現在の作業ができているという部分もあると思う。作業の中でステップアップのための経験も積めるというのはチャレンジオフィスの重要な役割だと思うので、募集要項に、例えば未経験者可、などの文言があると応募しやすくなるかもしれないので、工夫して欲しい。

竜江課長 承知した。

内嶋委員 計画ができる前の雇用率について、特に教育委員会はどうやって法

定雇用率を達成するのだろう、という感想を持っていたが、やはり真摯に取り組めばここまで来るものかと、報告を受けて感慨深いものがあった。

本日の議論で各委員からの発言から感じたこととしては、現在雇用している方の障がい区分も意識して見ていく必要があるということ。これから先は3障がいの中でも雇用されている方の偏りがあるのではなく、ある程度満遍なく雇用されるということが望ましい。

それを実現するためには、雇用されている職種も分析していくこととなる。先ほども話題となった部分で、学校技能や清掃の分野で知的障がいのある方も活躍していると思うが、障がい区分ごとに活躍できる仕事を、県としては開拓していくということ、つまり、今後は数だけではなく、質の向上を目指した雇用を神奈川県では目指す段階にあると考えている。

川本委員 eラーニングなども研修に取り入れているようだが、パソコンを使うことが前提になるので、そういう操作ができるかできないかというところも、配慮できれば、と感じた。

鈴木委員 障がいへの配慮というところでは、視覚障がいのある当事者にとっては、スクリーンリーダーがないと難しい。本人のスキルもそうだが、環境を整えばできる仕事も増える。

視覚障がいのある方にとっては通勤も一苦労といったケースもあるので、会議録の作成など、在宅での作業もあると活躍の場が広がると思う。

ただ、ステップアップという面では、出勤することが必要な場面もあると思うので、段階的にでも在宅勤務が増えてくるとより良いと考える。

内嶋委員 今回の鈴木委員の意見に私も賛成で、昨今の感染症対策もあって在宅勤務が普及した現在では、出社型雇用を前提とすることはできない。テクノロジーが発展しているので、在宅でできる作業も含めた業務開拓によって、県として雇用率を上げる策とするなど、柔軟に考えていければと思う。

鈴木委員 特に視覚障がいのある方の活躍の場として、電話交換業務があるが、委託化が進んだり、そもそもの業務も減っている印象があり、業務開拓も必要と考えている。

また、雇用率のカウントの仕方の部分で、現在は重度となるとダブルカウントとなるが、やはり1人は1人だという思いがある。神奈川県だけの問題ではないが、たとえば同じ仕事をする前提で、必要な合理

的配慮の程度によって雇用しやすいなどの事情もあって、障がい区分に偏りが生じるようなことは適当ではないと考えている。

竜江課長 大変貴重なご意見をいただいた。3障がいについてできるだけ幅広くという考えは持っている。例えば、学校技能では、比較的、知的障がいの方も多しなど、障がい特性を踏まえた仕事ということも工夫してきている。

視覚障がいの方のスクリーンリーダーについて、資料では令和4年度の取組までとなっているため記載はないが、今年度、人事課で就労支援機器等整備費として予算を確保し、所属に配る仕組みを作っている。今までは、配属された所属で予算を工夫して必要な整備をしているといった面もあったが、任命権者として整備する方向で進めている。

テレワークについて、県では平成29年頃から積極的に導入開始しており、現在では、業務上必要な職員全員にモバイルパソコンが配備されている。コロナ前から取り組んでいた自治体は多くない中、神奈川県では、早めにテレワークを進めてきた結果、コロナ禍においても、比較的スムーズに対応できた。テレワークは、障がいの有無にかかわらず、積極的に活用するものとして全庁で取り組んでいるので、アフターコロナになって灯火が消えないよう、引き続き推進していきたい。

眞保委員長 聴覚障がいの方は、どのぐらい雇用しているのか。

竜江課長 10人未満という状況で、端的に言えば聴覚障がいの方は多くはないというのが実態である。

鈴木委員 県庁の事務系の仕事となると、電話での対応など、色々とコミュニケーションの部分で課題もあることは承知している。

一方、業態によるところもあるが、民間企業では聴覚障がいのある方も積極的に採用しているところもある。

眞保委員長 やはり障がい特性によって、配属しやすい職種というのは当然あるとは思いますが、本人の希望に沿って、できるだけ仕事とマッチングするというのが合理的配慮の考えとなる。聴覚障がいのある方も、県庁で働きたい、県民のために働きたい、と希望されている方がいれば、合理的配慮を前提に、職務遂行に問題がなければ採用していく方向だと理解しているが、現状、人数が少ないとの説明だった。応募が少ないという可能性も否定できないが、希望があれば、そして採用試験の中で能力実証ができているのであれば、合理的配慮もセットで採用していくことが必要になってくると考えている。

雇用率が上がっている、人数が増えているということについては、大変な努力があったものだとして認識している。厚生労働省の指針の改定について、趣旨はやはり、質の向上ということなので、今後はその視点で引き続き努力をしていかななくてはならないという厳しさもある。知事部局の職場環境の整備のところ、検討チームから「障がい者が困難を感じる施設に配属しないことが大事だと思う。一度配属されてしまうと、簡単には異動できないし、上司も困るのではないか。その障がいである所属へ異動することになったのか、と、他人の事ながら驚くことが数回あった。」という非常に率直な意見があるが、これは2つの側面があると思う。1つは、障がいの有無に関係なく、その方に行ってもらいたい、という戦力であることと能力開発の視点があると思う。もう1つは、配属された職場で合理的配慮が進むことも視野に入れて配属する、ということもあると思う。一方で、県庁としての障がいのある職員の異動や能力開発の視点についての一層の情報共有が必要ではないかと感じた。県職員のこの意見について、どのように受け止められたのかを伺いたい。

竜江課長

まず障がいのある方の配属先を考えるという部分では、色々なことを想定しながら、慎重に対応しているが、今回のような意見もあるので、100点ではないことは十分理解している。

異動を検討する流れとしては、秋ぐらいに本人に意向申告書というものを書いていただくが、その中で、異動先の希望だけではなく、必要な合理的配慮の内容なども把握していく。一方、受け入れる職場でどれだけ配慮ができるかということも確認した上で、マッチングをしていく作業となる。

今後とも mismatch ができるだけ起きないように、引き続き丁寧に対応していきたい。

関連して、施設面という部分では、スロープ設置などの工事を伴い、時間とお金が掛かるものが遅れているという意見だけではなく、アンケートなどでは、廊下にダンボールが置かれている、給湯器の位置が少し高く利用しづらいなど、ちょっとした工夫・配慮で職場環境が改善できるという部分もわかってきたので、関係所属と連携してできることから対応していきたい。

眞保委員長

自分と似た状態の方の話が聞きたいという、ピアサポートのような意見もあると思うが、ピアサポートは、国の事業としても支援機関への助成があるので、取組として検討しても良いと感じている。教育委員会で、障がい理解の促進ということで、啓発の冊子を作って、

全員に配布という、予算もかけた取組で、評価できるものと思うが、配付後の周知方法の工夫としては、具体的にどのようなことが考えられるのか。

高橋管理担当課長 学校現場では、職員会議や研修の機会などで周知するなど、ただ配るだけではなく、説明の機会を増やしているが、今後も様々な場面で周知して職員の理解を深めたいと考えている。

眞保委員長 県警について、これまで量的には取り組んでいると認識していた中、アンケートでは見方によっては、仕事のミスマッチが広がってきているように見えるが、見解を伺いたい。

加藤警務課長 マッチングについて、県警では、警務課内に障害者活躍推進係を設置し、障がいのある職員が配属されている所属を訪問して、配属先の状況を確認するとともに、要望意見等を含め直接話を聞いている。ただ、アンケート結果にも出ている通り、全てを把握できているという段階ではないので、警務課内に別の相談窓口も設置しており、その活用も含め、引き続き周知していく必要があるものと認識している。

鈴木委員 教育委員会のところで、視覚障がいのある方の活躍している分野として盲学校の教職員がある。特別支援学校でも、職員の健康管理の一環でマッサージ師が1年間の任期で雇用されているものと承知しているが、その数を増やすというのも検討できるのではないか。

高橋管理担当課長 厚生課でそのような取組をしているので、ご意見を踏まえ、どのようなことができるかを検討していく。

小山委員 働く上での体調面について、知的障がい者の場合、精神障がい者と比較した中で、体調が悪いということ自分からあまり言わない、言えない印象がある。どなたも仕事に対する使命感もあるので、休めず無理をし過ぎてしまう面もあると思う。周囲からは、いつも元気、との印象を持たれることが多いが、実態はそうではなく、日によって体調の変化はある。そういったケースもあるので、定期的なカウンセリングなど、個別に話ができる機会などもあると良いと思う。

眞保委員長 チャレンジオフィスでは、朝ミーティングなどもやっているようなので、そのような機会でもマネージャーが業務のことだけでなく、体調面も確認しているものと思われる。何でも話せるように、日常的なコミュニケーションの中で信頼関係を築いていけたら良いと思う。

＜事務局案のとおり了承＞

## 5 障がい者活躍推進計画の改定（定着に関する目標の設定）について

資料説明ののち質疑応答

### <主なやり取り>

井上委員 自分の体験として、非常に追い込まれている感覚で、色々なことを考えすぎてしまって、誰にも相談できずに悩んでしまう。その結果、後先考えずに、仕事を辞めるという極端な判断をしてしまうことがある。周囲から見ても、なぜ辞めたかがわからない状況であり、今になって自分で考えてみても、なぜ辞めてしまったのだろうと思うところもあり、不本意だったかと言われれば、そうとも言い切れないケースもある。

このような、誰にも相談できずに後先考えずに辞めてしまう、というものも、不本意な離職でなかったとしても、対策があってほしい。

川本委員 うつ病の方などには、調子が悪いときには大きな決断をしないように、とアドバイスすることが多い。当事者からは、やはり調子が悪いときは、「仕事をやめなければ周りの方に迷惑がかかるから」とか「相手の方に申し訳ないから」と強く思い込んでしまって決断しそうになる時があると聞いていて、周囲の方にはそういう大きな決断をしないように促す、支えていくということが大前提になってくると思う。職場として、不本意な離職を防ぐということもあるが、気配り・目配りが重要なことだと考える。

竜江課長 調子が悪いときに大きな決断をしないということは重要であり、主治医も産業医も所属の人事担当者も、必ずと言ってよいほど、「今は、重大な判断をしないように」とアドバイスしている。常勤であれば、療養休暇や休職といった制度もあるので、その中でしっかりと考えていただき、気持ちの整理がついたところで、何が自分にとってよいことなのかを判断してもらうことが望ましいと考える。障がいの有無にかかわらず、組織として丁寧に対応していきたい。

小山委員 自分の経験から、辞める原因としてまず考えられるものは人間関係がある。また、持病の悪化などもあるが、これは人に伝えるのが難しく、辞めてしまうこともある。異動による環境の変化も、人間関係を改めて構築していかなければならないという部分で、人によっては離職の原因ともなり得るなど、職場環境といっても、色々なケースが考えられる。

鈴木委員 職場定着に着目することは非常に重要なことで、取組のポイントとしては、2つあると考えている。

1つは、周囲の理解がないと、離職につながってしまう。もう1つは、



周りのサポート体制なども当然必要になるが、本人の努力も必要、ということ。

今回、定着に関する目標を設定する、ということは、サポート体制を整えることとセットになると認識している。自分自身も、異動があったときに、未経験の分野に配属となって不安が大きかったが、周りのサポートもあって乗り切れた経験がある。

眞保委員長 議論の中でもあったとおり、職場環境が大きく変わるのは、異動のときだと思うので、これまで同様か、それ以上に配慮していくということが、職場定着、つまり職場環境を理由とする不本意な離職の防止につながるものとする。

#### <事務局案のとおり了承>

## 6 その他

竜江課長 本日の議事結果については、概要はホームページで公開させてもらいたい。各委員には事前にお送りし、確認していただいたうえで、公表させていただきたいと思うので、よろしく願います。

以 上