

障害者雇用促進検討委員会報告書 ～ともに働く県庁にむけて～（概要）

1 委員会の審議で明らかとなった問題

【表面上の原因】

- ・ 厚生労働省が示しているガイドラインに則った障害者の把握・確認が行われていなかった。

【根本的な問題】

- ・ ①法定雇用率を形式的に達成しようとする動機と②障害がある県職員本人の同意なき不適切計上の実態があった。
- ・ 法定雇用率の達成自体が最終目標となり、障害者雇用促進法の趣旨を見失っていた。
- ・ 人事担当部局が、障害者権利条約や障害者雇用促進法の「趣旨、原理」を十分理解していなかった。

2 「障害者雇用検討会」からの報告検証

【原因】

○知事部局

- ・ 前例踏襲となっており、厚労省ガイドラインに則った、原則、職員全員に周知して雇用状況を国に報告するという認識の欠如等があった。
- ・ 厚生労働省の通知にあった「確認は、原則として身体障害者手帳によって行うものとする」との記載について、例外が認められる余地があるものと誤認していた。

○教育委員会

- ・ 不適正な計上は、厚労省ガイドラインへの認識不足、毎年国の通知の解釈の誤り、前例の踏襲などが背景となっていたと考えられる。
- ・ 法定雇用率を下回っていたため、国から勧告を受けたということもあり、担当者や決裁権者である管理職の中に、法定雇用率達成へのプレッシャーがあり、より精緻に人事情報を収集、確認していた。

○警察本部

- ・ 警察官は障害者雇用の対象から除外されているものの、採用後に身体に障害を負った職員は、本来の職務遂行が困難であり、デスクワーク中心の職に従事していることから、その事情を踏まえ障害者雇用率に算入していた。

【再発防止策（障害者雇用状況把握のための実務的なもの）】

○採用前の確認

- ・ 障がいのある人を対象とした採用試験の募集案内に、①国への障害者雇用状況報告制度があること、②合格者にはそのための確認があることを明記するとともに、その後、合格者面談等で、障害者手帳等の確認を行う。

○採用後の確認

- ・ 1年に1回、人事所管課から、メールの送信や書類の配布等画一的な手段で全職員へ調査の趣旨や実施方法等を周知して調査を行うとともに、その履行を確実に担保するために、障害者手帳等の写しの提出を求めるなどの対応を徹底する。

○その他の再発防止策

- ・ 人事所管課と各局総務室の人事担当による勉強会や、ハローワークの職員による研修を実施する。
- ・ 報告数値の妥当性について、第三者による確認を受ける仕組みを作り、正確な報告に努める。

3 不適切計上の再発を防止するために

- ・ 県の行政機関で職務に従事している障害がある職員の労働実態について個別具体的な調査を行うことが必要不可欠である。
- ・ 障害者雇用促進法改正により、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置が設けられるため、法に則り、適正な把握に努める。

4 ヒアリングを実施して至った委員会の認識

- ・ 障害固有の問題以外の職場の課題の多くは働く人全てに共通するものであり、障害のある労働者が働きやすい職場環境を理解し、その推進に努めることは、誰にとっても働きやすい職場環境を構築することであり、職場を通じての「ともに生きる」社会づくりに資するものであるとの認識に至った。

5 とともに働く県庁にむけての委員会の提言

- ・ 改正法における「障害者活躍推進計画」等を策定するに当たり、早期段階より障害者と県担当者が、対話と相互理解を深める場を設けて、その成果を政策に反映させる。

【障害のある職員の活躍推進のための体制整備】

- ・ 人事所管課に「障害者雇用推進者」を配置
- ・ 「障害者雇用推進者・担当者連絡会議」を開催
- ・ 各所属の副課長職等を、「障害者職業生活相談員」として位置づけ、相談に対応
- ・ 異動時での直属の上司、人事所管課の担当者と職員の面談
- ・ 直属の上司、人事所管課の担当者と職員の年2回程度のキャリア支援面談
- ・ 県庁内の障害のある職員の定期的な意見交換の場の設置
- ・ 職員全体に向けた、ともに働くためのダイバーシティ研修を年1回程度実施

【障害者の採用に関する体制整備】

- ・ 障害のある職員募集について、福祉関係者を通じた募集広報の強化など、積極的な広報の展開
- ・ 現在県庁で働いている障害のある職員による採用事前説明会の開催
- ・ 障害者インターンシップ制度の導入

【障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する体制整備】

- ・ 通院等についての休暇規定の検討・整備
- ・ 休職中の対応と復職時の合理的配慮提供に関する規定の検討・整備
- ・ 医療機関等との連携についての規定・仕組みの構築

6 おわりに

- ・ 2019年度以降も、障害者本人や障害者を支援する機関の関係者も加えた新たな陣容で、委員会を継続して実施することが望ましい。
- ・ 改正法による「障害者活躍推進計画」に基づく取組状況の公表に備えるためにも、第三者が県の障害者雇用促進施策の進捗を評価するための委員会の設置が必要である。
- ・ 「障害者雇用促進に係る制度のあり方の検討」については、現行の障害者雇用率の算定において、教育委員会の職員の大半を占める教員をみると、教員は教員免許取得が必要だが、大学等の教員養成機関での障害者の割合は決して多くないといった根本的な課題があることを指摘し、こうした点については、障害のある学生への支援や学校のバリアフリー化等障害者雇用促進法以外の諸制度の改善も含め、国において幅広く検討することが望まれることを付言しておく。