

## 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4年7月25日(月) 16:00~17:30

形式 : オンライン会議

出席委員 : 眞保委員、内嶋委員、鈴木委員、須貝委員、小山委員、山田委員

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、羽鹿教育局行政部教職員人事課長、鈴木警務部警務課長

### 1 あいさつ (竜江課長)

竜江課長 当委員会は令和元年度に設置し、障がい者活躍推進計画の策定に向けて、様々な意見をいただくとともに、計画策定後も取組状況を報告し、意見をいただいている。計画策定にあたっては、個々の取組についてはもちろんのこと、根本となる考え方についても議論をいただき、反映してきた。計画の策定趣旨は、権利条約起草時の理念・考え方も踏まえ、「当事者目線」ということを、あえて書き込んでいる。これは、本県のスタンスを明確にし、しっかりと計画に位置付けて継承していくという考えで当時記載したもの。個々の取組を考えていく中でも、常にこの考え方が基本と考えている。今年度からの取組として、当事者目線の障がい福祉の目指すべき方向性や、共生社会の実現に向けた取組を学ぶための研修を、津久井やまゆり園の現地で行っている。このような県職員研修を行うことにより、参加者はいろいろと現地を感じるということもあったと思う。また、これも今年度からの取組だが、精神障がいのある職員をフォローするため、職員厚生課に専門職員を配置して、定期的な面談を行うといったことも開始している。チャレンジオフィス、サポートオフィスについては、さらなる充実・拡大を図っている。これらは、委員の皆様や、職員本人の意見を踏まえて、順次対応してきたもの。引き続き、委員の皆様の意見を踏まえ、また当事者目線に立って取組を進めていきたいと考えている。

### 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3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>

- 鈴木委員 6月1日時点の調査の障がい者雇用率のパーセントはクリアしているが、いわゆる重度の障がいの人たちのカウントの仕方は、ダブルカウントをしているのか。また、身体障がいのところで、身体の内部・視覚・聴覚とか、いわゆる3障がいの中の身体という部分で、どのような人数割合になっているか教えていただきたい。
- 眞保委員長 ダブルカウントも含めた障がい種別ごとの人数については、別途資料を提出いただきたい。
- 秋山課長代理 重度の障がい者は、ダブルカウントしている。資料は別途提示に向け検討する。
- 鈴木委員 仕事内容が専門職または事務職の区分も、併せて提示願いたい。
- 竜江課長 提示内容について内部で検討して後日お示しする。
- 内嶋委員 教育委員会は現場の特性から雇用率を上げることが難しい中、かなり引き上げている印象がある。障がいのある方がどういう職種に就いているのか、具体的に提示していただきたい。
- 鈴木委員 視覚障がいのある人たちの中では、パソコンのスキルはあるが、画像認証等がハードルになっているケースがあるという話を聞いている。県の場合、いわゆる音声対応していない部分についての合理的配慮は実施されているか。
- 竜江課長 ガイドラインが庁内で決まっており、例えば、PDFデータだと読み上げ対応ができないので、読み上げ可能なテキストデータも併せて掲載する、などの対策をとることとなっている。ホームページ作成の際にガイドラインに沿っているかのチェックが自動的に入ることになる。
- 眞保委員長 県では音声読み上げソフトは何を使っているのか。どのようなソフトをどこで使っているのかを把握し、利用者の意見等を積極的に伺うようにした方が、今のICT利用の利活用の部分では、国の方針にも沿うものと思われる。
- 秋山課長代理 今後、利用している職員の意見を伺う機会を設けるなど、情報収集含めて進めていく。
- 小山委員 相談できる人が身近にいるか。採用してからどの程度定着しているのか判断できる情報はあるか。

竜江課長 相談体制だが、全庁レベルでは、各局総務室の管理担当課長を相談員と位置づけている。また、1所属に5名以上障がいのある職員がいる所属の副課長なども同じく相談員に位置づけられている。それ以外に、年に3回、グループリーダーや副課長がそれぞれ所属の全ての職員と面談をすることになっており、その中で、個別の相談を受けている。また、知事部局のチャレンジオフィスでは現在10名の方が在籍しているが、その方々と4人の指導員と一緒に働いており、随時相談できる体制を整えている。退職した人数について、今、手元に具体的な数字はないが、数名程度ではある。常勤職員として採用した方が、6ヶ月ぐらいのところで退職したり、非常勤として短時間で勤務いただいている方が、年度途中で退職するといった事例があることは承知している。

高橋教育局担当課長 サポートオフィスでは、チャレンジ雇用として任期の途中でもうまく新しい就業に結びついて離れるという方もいる。一方で、なかなかうまくマッチングがとれないということで、残念ながら途中で辞められる方も数名いることは、教育委員会でも同様。

眞保委員長 採用も大事だが、採用した人が満足して働き続けていく環境を作り、定着率を上げていくという国の「定着支援事業」がある。定着が大切というコンセンサスがあるが、本人の体調の悪化、また本人の希望によってキャリアの変更ということもあり得るので、辞めるということ、全て防ぐということとはできない。ただ、他の雇用に比べて、障がい者雇用がやめる方が多いということであれば、そうならないように、努力していく必要がある。

鈴木委員 採用された時は健常者で、途中から例えば精神障がいになったり、交通事故で肢体不自由になったりする人たちが、障がい者雇用のカウント対象になるケースもあると思う。そのような方は、障がい者になったから辞めざるを得ないのか。継続雇用となる場合、障がいのある方として雇用された場合と雇用率のカウントが違うのか。また、障がいのある人たちの賃金体系は、通常の採用と同じものなのかを確認したい。

竜江課長 中途障がいの方も合理的配慮をしてどのようにすれば仕事を続けられるかという視点で取り組んでいるため、障がい者になったから直ちに辞めてしまうというケースが多いとは認識していない。中途障がいとなった方の手帳確認のあり方は、数年前の不適切な計上への対応とも関連する。人事上の情報として、中途障がいになったということ把握した場合、そのことをもって直ちに雇用率に計上するも

のではなく、きちんと本人に手帳の有無を確認したうえで、手帳保有を確認できた場合のみ適切に雇用率に反映している。なお、賃金体系は障がいの有無に関係なく、同一となっている。

山田委員 精神障がいのある方の雇用については、3障がいの中でも、これまで一番定着率が悪いとの認識があり、定着率については気にしている。採用後の処遇は、定着率に大きく影響するもので、アンケートに比較の出やすい。私は、県の障がいのある方の採用で、精神障がいがある方として採用される方の面談は、おそらく全員やっていると思うが、どういう方を採用するかによって定着率も相当変わってくると考えている。最初の面談の時点からこの方は定着が難しいかな、と思うような方もいる。どんな方でも定着しなければ県が悪いのかというと、決してそういうことではないと思う。定着率だけを求めるのであれば、採用する時の採用する側のスキルも、定着率の一面ではあるだろうとも考えている。

眞保委員長 常勤の職員の採用に関しては、筆記の試験をパスした方と面接ということで、その面接のスキルということだと思うが、具体的に、どのような方だと定着が難しい、などを共有いただけるか。

山田委員 病状の安定度がある。これは、精神科医も結構、経験を重ねてこない、その安定度を見抜くところまではいかない。ただ、安定度を見ることができる精神科医が、採用者を選ぶ段階に関与して良いのかということは別の部分の問題があると思う。したがって現在は、実際に合格者が、どんな安定度でこの先、県で働いていけるか、というようなことを確認している立場にいるという状況。例えば、てんかんで発作がうまくコントロールできている方は、基本的に就労においても大きな支障は生じないことが多いので、定着率は高いという想像はできる。だからといって定着率だけを求めて、てんかんの方を多くとるのが良いのかという話になってしまいかねないので、あまり定着率のことを突き詰めすぎるのも、問題が生じてくることもあるかもしれない。

眞保委員長 精神疾患だけではなく、健康的に安定している状態にある方かどうかということは、本人のその後のキャリアを考えても、そこを面接等で、前向きな気持ちで、県民のために、公務員として仕事を続けられるかを丁寧に聞いていくことは大切だと思う。もちろん半年とか1年とか一定程度続けて合わないなということは誰でもある。数週間とかで、体調が悪くなってしまう場合だと本人にとっても、大変残念なことだと思う。丁寧に志望と意欲を見極めるということが一般

的に必要だと感じた。

竜江課長 障がいのある方を対象とした採用選考で、知的・精神障がいのある方も対象としてから、山田委員には毎年、合格者との面談をしていただいております。そこに人事課職員も同席している。その中で山田委員の視点がやはり我々にとっては、勉強となっている。それを次の年度の面接にフィードバックしている。また、県の施設で障害者雇用促進センターがあるが、そこで勤務している福祉職から面接員全員に対して助言をいただく機会も設けている。まだまだ試行錯誤しながらだが、今いただいたご意見も踏まえて、丁寧に面接していきたい。

内嶋委員 労務関係の事件を通して見ると、やはり採用は非常に難しいと感じている。どの労働者も自分の都合の悪いところは全部隠して採用試験をくぐり抜けようとするというのは、人の常ではあるが、定着しやすい方というのは、障がいの特性というものもあると思うが、人格的に安定をしている方、この人格というものは障がいのあるなしには関係がないと経験上思っている。情緒的に安定している方は、どういう障がいがあっても非常に粘り強く仕事に取り組んでくれるもので、障がいがなくとも、なぜこの人は定着しないのだと、というような方も結構いるので、障がいのあるなしと定着の問題ってというのは、混同してはいけない問題だと思う。人事特有の難しさというのもあるので、そこは科学的にやった方が良いと思う。また、鈴木委員がよく発言されている時に思うが、障がいがある方がその職場で、気持ちよく仕事ができる環境づくり、つまり合理的配慮が、どの程度まで実現できるかということが、障がいのある方にとっては非常に死活問題であると思う。つまり、合理的配慮は障がいのある方にとっての労働環境の善し悪しにも直結する問題になるので、その点は個別に、丁寧に取り組み続ける必要があると思う。

眞保委員長 合理的配慮の環境がある中で、本人が別のキャリアを選べることは、しかるべきことだが、働きづらいという思いを持たれて、辞めるという方を無くしたいという趣旨で本日の会議も実施されているものと理解している。せっかく採用した人を、働きやすい環境で、県民のために、仕事をしていただくことが望まれていると思う。内嶋委員が言われたことを不断に努力していく必要があると思うので、引き続きよろしくお願ひしたい。

小山委員 障がいのことをどの程度まで周囲の職員に知らせているのかということと、事前に障がいの説明はあるのかという点について聞かせて欲しい。専門の先生に聞いて事前に説明してもらわないと、その病気

について理解できないと考える。

竜江課長 県全体としては、まず採用前に、どこまで周りの職員に伝えてよいか、本人に確認している。職場としては知らないと合理的配慮ができないので、周りの方の理解を得やすくするためにも、一定程度の範囲の職員には、知らせることを了解ください、というスタンスで対応している。ただ、中には直属の上司だけにして欲しいという方もおり、そのような場合には結局、グループリーダーと副課長と課長だけのようこともある。専門医の件は、本人の了解を得た上で主治医ともコンタクトをとる等の工夫もしている。

須貝委員 全体的な意見として、県でいろいろ支援や配慮していただいていると思うが、障がいのある職員が、100%満足して、仕事をできるというのも難しいと思うので、そこにできるだけ近づくように今後も、引き続き、しっかり取組を進めて欲しい。

眞保委員長 予定していた議題は以上となる。活発な議論に感謝する。国の労働政策審議会障害者雇用分科会で意見書がまとまった。これは雇用促進法の改正を視野に入れたものと認識しているが、これまでカウントができなかった週勤務時間が10時間以上20時間未満のいわゆる超短時間勤務の方もカウントした方が、更に働きやすい環境や雇用が拡大するとの考えも盛り込まれているので、今後、超短時間という働き方についても検討していく必要があると考える。新たな動きも見据えながら本日の意見を踏まえ不断に努力を続けていかなければいけない問題であると認識している。委員会発足時と比較すると飛躍的に数字が伸びている部分も多くあり、引き続き取組の推進をお願いしたい。

## 5 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いただきたい。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