

# 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～

- 1 はじめに
  - (1) 当委員会設置の経緯と活動内容
  - (2) 当委員会の審議で明らかとなった問題
- 2 障害者雇用率の報告誤りに係る経緯及び原因について
  - (1) 概要について
  - (2) 原因究明について
  - (3) 再発防止策について
  - (4) 不適切計上の再発を防止するために
- 3 ヒアリングの実施について
  - (1) ヒアリング実施に向けて
  - (2) ヒアリング結果概要
  - (3) ヒアリングを受けて
- 4 とともに働く県庁にむけて
  - (1) 行政機関における障害者雇用促進制度構築に向けて
  - (2) 障害のある職員の活躍推進のための体制整備
  - (3) 障害者の採用に関する体制整備
  - (4) 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
- 5 おわりに

資料1 障がい者雇用促進検討委員会設置要綱

資料2 障がい者雇用促進検討委員会委員名簿

資料3 障がい者雇用促進検討委員会（開催状況）

## 1 はじめに

### (1) 当委員会設置の経緯と活動内容

「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）（以下、『障害者雇用促進法』という。）」においては、行政機関を含む事業主に対し一定の法定雇用率に基づいた障害者の雇用義務を定めている。ところが、国の行政機関において、前記法定雇用率の算定に当たり、障害者雇用数の不適切な計上が多数発覚した。

これに端を発し、各地方自治体でも障害者雇用数の計上内容につき再点検がなされ、神奈川県においても同様の点検がなされた結果、後述する通り、知事部局、教育委員会、警察本部において、不適切な計上が発見された。

これを受け、神奈川県内の行政機関における、①不適切計上の再発防止策、②地方公共団体における障害者雇用促進にかかる制度のあり方を検討するために当委員会が設置された。当委員会は、平成 30 年 11 月 9 日から、同 31 年 3 月 22 日まで、合計 9 回開催され、その間 3 回にわたり、障害者本人、障害者の支援団体等関係者、障害がある県職員らへのヒアリングを実施した。

### (2) 当委員会の審議で明らかとなった問題

障害者数の不適切計上は、表面上、厚生労働省が示している「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン（以下、『厚労省ガイドライン』という。）」に則った障害者の把握・確認が行われていなかったことが主たる原因であった。すなわち、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等（以下、『障害者手帳等』という。）の確認を経していない障害者の計上などである。

しかし、当委員会で審議を進めるうちに、今回の障害者数の不適切計上には、さらに深い問題が横たわっていることが明らかとなった。それは、①法定雇用率を形式的に達成しようとする短絡的な動機と②障害がある県職員本人の同意なき不適切計上の実態である。

障害者雇用促進法が法定雇用率を定めているのは、「最低限のレベル」である法定雇用率に基づいた障害者の雇用を事業者に義務づけ、もって障害者の雇用促進を図るためである。つまり、同法は、あくまでも法定雇用率をもって、障害者雇用促進の契機としているのであり、「その最低レベルに安住する」ことを認めているわけではない。

しかし、今回の不適切計上の調査で見えてきたのは、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上記趣旨を見失ってしまった実態であった。障害者雇用促進法の趣旨を率先して実現すべき立場にある神奈川県が、法の趣旨を十分理解しない行為に及んでしまったことは、大いに反省すべき点である。

また、障害者雇用促進法は、労働分野における障害者の社会参加を促し、障害者が労働分野でも「一人の人間として尊重される」ことを目指している。これは即ち、障害者の主体性を、労働分野においても非障害者と等しく尊重すべきことを要請していると解釈される。ところが、今回の不適切計上においては、一部で、障害がある職員本人が知らぬ間に「障害者として計上される」という取り扱いが行われていた。これは、障害者本人の主体性を無視していることに他ならない。

我が国が批准し、障害者雇用促進法もその考えを受け継いでいる「障害者の権利に関する条約（以下、『障害者権利条約』という。）」は、「私たちのことを私たち抜きで決めないで」という有名なスローガンを掲げ、障害者に関わるあまねく法律にその実施を求めている。前述のような障害者本人の主体的意思を無視した不適切計上は、「私たちを抜きに私たちのことを決めてしまった」行為であり、障害者権利条約の精神を全く理解していないと非難されても仕方がない行為である。

当委員会に課された任務は、不適切計上の再発防止策と障害者雇用促進にかかるとする制度のあり方を検討することであったが、審議の過程で上記のような問題が明らかとなったことから、形式的な再発防止策や障害者雇用促進制度の検討以前に、そもそも県の人事担当部局が、障害者権利条約や障害者雇用促進法の「趣旨、原理」を十分理解する必要があるという認識に至った。

なお、本報告書は、神奈川県行政機関において障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の算定に当たり障害者雇用数の不適切な計上に端を発しており、障害者雇用促進法とそれに基づく諸施策に照らし審議、検討した内容を報告するものであるため「障害者」の表記は、法の表記を用いる。

## 2 障害者雇用率の報告誤りに係る経緯及び原因について

※ 本章(1)～(3)については、本委員会で検証した県内部の検討組織である「障害者雇用検討会」からの報告を記載する。

### (1) 概要について

障害者雇用促進法に基づき、事業主における障害者の雇用状況について、国へ報告しているが、知事部局、教育委員会、警察本部で報告した平成29年6月1日現在の障害者の数に誤りがあった。

知事部局が報告した障害者数は185名であったが、このうち12名については、厚労省ガイドラインに則った確認をしておらず、本人の身体状況等で、障害者雇用者数に計上していたことが判明した。

教育委員会が報告した障害者数は409名であったが、このうち132名については、厚労省ガイドラインに則った確認をしていなかったことが判明した。

警察本部が報告した障害者数は38名であったが、このうち12名については、雇用率計算の対象外とされている障害のある警察官であった。

### <再点検し報告し直した平成29年6月1日現在の障害者雇用状況>

	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数
知事部局	2.3%	7,435.0	227.5	3.06%	0.0
教育委員会	2.2%	22,679.0	376.5	1.66%	121.5
警察本部	2.3%	2,118.0	30.5	1.44%	17.5

※ 障害者の数については、短時間勤務職員以外の重度障害者1人を2人に相当するものとしてカウントし、重度障害者以外の短時間勤務職員については、1人を0.5人に相当するものとしてカウントしており、実障害者数ではない。

## (2) 原因究明について

### ア 知事部局

平成 30 年 8 月 16 日の国の障害者雇用水増し問題に係る報道を受けて、実態調査を行ったところ、平成 29 年 6 月 1 日時点の国への報告データの中で、障害者手帳等の有無を確認したか不明である職員が 12 名いることが判明した。

その 12 名について、障害者雇用者数に計上した経過を確認したところ、障害者手帳等の有無の確認をせず、本人の身体状況等で、障害者雇用者数に計上しており、厚労省ガイドラインに則っていない不適正な計上であったことが判明した。

障害者手帳等の有無を確認せず、誤った報告を行った理由については次のとおりである。

- ・ 国への報告は、前年度の対象者名簿の更新を基本に対応しており、職員への周知や確認等について前例踏襲となり、厚労省ガイドラインの内容等をよく確認せずに調査を実施していたこと。(原則、職員全員に周知して報告するという認識の欠如等)
- ・ 人事所管課から各局総務室への照会にあたり、厚労省ガイドラインを参照するように付記していたが、厚労省ガイドラインに記載されている障害者手帳等の確認を必ず行うこと等の明確な指示をしていなかったこと。
- ・ 厚生労働省の通知（「改正身体障害者雇用促進法の施行について」（昭和 51 年 10 月 1 日））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、対象者を拡大解釈していたこと。
- ・ 人事所管課では、各局総務室及び各所属がどのように確認作業をして回答しているのか、職員から同意に基づく申出があったのか、把握していなかったこと。

### イ 教育委員会

人事所管課において、各所属からの報告に加え、税務情報や休職者情報を含む人事情報等によって、厚労省ガイドラインに則った確認をせず、その時点で障害があると考えられる者を計上していた。

こうしたことが行われてきた点については、厚労省ガイドラインへの認識不足、毎年の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。

さらにもう一步掘り下げれば、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、その時々、それぞれの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、確認していたことがあげられる。

### ウ 警察本部

元来、警察官は障害者雇用の対象から除外されているものの、採用後に不慮の病や事故に倒れ、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、個別の事情を考慮した上で一般職員と同様に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たものであるが、警察

官の身分は継続しており、本来、計上してはいけなかったものである。

### (3) 再発防止策について

#### ア 採用前の確認について

##### (ア) 障がいのある人を対象とした採用試験の募集時（共通）

募集案内の中に、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。

##### (イ) 知事部局

障害のある人を対象とした採用試験の合格者について、採用意向を確認する書類に、国への障害者雇用状況報告制度があることを明記するとともに、採用前面談において、人事担当者が改めて障害者雇用状況報告制度について説明を行い、本制度の趣旨について理解を得て、その上で、障害者手帳等の写しの提出を求める。

##### (ウ) 教育委員会

教員採用試験における障害のある人を対象とした特別選考受験者については、採用試験時に人事担当者が障害者手帳等の確認を行う。さらに合格発表後に行われる名簿登載者説明会において、人事担当者が障害の状況や配置にかかわる配慮内容を確認するとともに、障害者雇用状況報告制度について説明を行う。

障害のある人を対象とした小中学校事務職員採用試験の合格者については、合格発表後に行われる名簿登載者説明会において、人事担当者が障害者手帳等の確認を行う。併せて、障害の状況や配置にかかわる配慮内容を確認するとともに、障害者雇用状況報告制度について説明を行う。

##### (エ) 警察本部

障害のある人を対象とした警察事務職員採用試験の合格者については、採用前面談において、人事担当者が障害者の障害内容等を聞き、個々の事情に応じた適切な配置を実現するとともに、障害者手帳等の確認と障害者雇用状況報告制度について説明を行い、本制度の趣旨について理解を得る。

#### イ 採用後の確認について

##### (ア) 知事部局

###### ①全職員に対して申告を呼びかける場合（この方法を原則とする）

今まで、各局や所属に対応を委ねてきた障害者雇用状況の確認作業について、厚労省ガイドラインに則り、1年に1回、人事課から、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、前年度と回答状況の異なる職員に対しては確認を行う。

###### ②個人を特定して確認する場合（この方法はあくまで例外とする）

各所属が、上記で申告した職員以外から障害者としての配慮を求められた場合などについては、各局総務室と連絡を取り合い、厚労省ガイドラインに則った適正な確認を行い、個別に障害者手帳等の写しの提出を求める。

**(イ) 教育委員会**

障害者雇用状況の確認作業については、引き続き、書類の配付等、画一的な手段で全教職員へ調査の趣旨や実施方法等を周知して行うとともに、平成31年6月1日報告においては、厚労省ガイドラインに則った確認を行うとともに、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。

**(ウ) 警察本部**

全職員に対し、厚労省ガイドラインに則った調査の趣旨や実施方法等をメールや書類の配布等により、周知して確認を行う。

また、前年度と回答状況が異なる場合には、厚労省ガイドラインに則った適正な方法により、個別に障害の程度等を確認する。

**ウ その他、再発防止のための留意事項等**

**(ア) 知事部局**

年1回、人事所管課と各局総務室の人事担当による勉強会（障害者雇用の意味、障害者が働きやすい職場とはどういう職場か、個人を特定して確認する場合の確認方法等）を開催する。

**(イ) 教育委員会**

働きやすい職場づくりに向けて、障害者への対応、障害理解に関する研修を充実させるとともに、ハローワークの職員を講師に招いた「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施する。

**(ウ) 警察本部**

人事所管課による各所属に対する研修等の実施、担当者が対象障害者の計上について正しい知識を会得できるよう努め、全職員に障害者雇用への理解を浸透させ、障害者が働きやすい環境づくりの意識を高める。

警察本部が各所属における対象障害者の個別の状況及び職場環境に関する要望を把握するとともに、集計の際には、警察本部及び各所属の双方において、対象外の職員が含まれていないかチェックを行う。

**エ 障害者雇用状況報告時における第三者の確認について**

平成31年度以降の報告においては、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。

**(4) 不適切計上の再発を防止するために**

不適切計上の再発防止については、厚労省ガイドラインに則った障害者の把握・確認を徹底するという形式的な再発防止策が必要なことは論を待たない。

しかし、今後、障害者の雇用数を正確に把握するためには、そもそもなぜ障害がある職員が、障害者の把握・確認調査の際、自己申告に応じなかったのか、その原因を探る必要があった。だが当委員会の審理では、その点の実態調査や、その客観的な調査結果に基づく対策を検討するまでには至っていない。

また、現在、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は、その人数、部署及び職種などは把握できているであろうが、個々具体的な労働環境については十分把握できていない可能性がある。

従って、県の行政機関における障害者雇用促進を検討するためには、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。

なお、現在、障害者の雇用促進等に関する法律の一部を改正する法律案が上程されており、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こととなるため、そうした規定に則る必要がある。

また、国の各省庁の職員に占める障害者の割合が法定雇用率を下回った場合、人件費などを減額する制度も導入される見込みであり、そうした国の動向を注視する必要がある。

### 3 ヒアリングの実施について

#### (1) ヒアリング実施に向けて

当委員会全委員は、『障害者権利条約』の理念に則り、当委員会に障害当事者の参加が必要であるとの認識をもってしたが、当委員会委員の任期が昨年11月から本年3月末の5カ月弱という極めて厳しい時間的制約の中で人選等を行わざるを得なかった。また、限定的な人数のヒアリングであることの限界があることは否めない。しかし、本委員会全委員は、障害当事者の委員参画がない中であって、ヒアリングを通じて県の施策形成の場への障害当事者の参画と、彼らの意見をも踏まえた報告をまとめることが不可欠と考えた。

障害者雇用の現場の状況は、個々の障害特性による個別性を踏まえることが大切でありながらも、この個別性だけでは全体像がつかみにくいと思われる。そこで、本委員会では個人的な立場での経験や想いを超えた客観性、すなわちヒアリングの場にお呼びできなかった多くの障害当事者の声を受け止め、具現化していくことが重要であると考え、支援者にもヒアリングを実施することとした。

#### (2) ヒアリング結果概要

##### ア 障害のある方へのヒアリングについて

###### (ア) 聴覚障害

- ・ コミュニケーションが難しい。会議や研修などの際に手話通訳の配置が望まれるが、外部の人間を入れられないという理由から断られることも多い。
- ・ 聞こえる人が想像するよりも情報が入らないことによって聴覚障害のある人が知らないことも多い。いじめに遭うことも多い。
- ・ 情報量が少なくなるという聴覚障害の特性を理解していて手話ができる相談員が必要である。
- ・ 行政は働きやすい職場のモデルとなるべきではないかと思う。
- ・ 現在、日本財団の助成により試行的に行われている電話リレーサービスを使えば電話でのやりとりも可能である。電話リレーサービスが電気通信事業者の必須サービスとなることを切望している。
- ・ 聴覚障害者を雇用している職場には、聴覚障害者の情報保障やコミュニケーション支援のために、手話通訳者等を正職員として配置するようにしてほしい。

#### (イ) 視覚障害

- ・ 働きやすい職場とは、障害特性の理解があることである。
- ・ 見えなくてもできることはたくさんある。見え方はそれぞれ個別性が高い。読み上げソフトを使えば早いのに、ということもある。
- ・ 理解を進めるためには、職場の上司が障害者雇用の進んでいる企業などを見学したらよい。
- ・ 本人が困っていると言えない状況が問題だ。回覧板が机に溜まってしまった時に「読んであげようか」といったナチュラルサポートができる環境が大切だ。
- ・ 当事者が講演する研修も有効ではないか。お弁当を見えない状態で食べる体験なども効果的だと聞いている。
- ・ 専門家の相談窓口も必要だが、上司の理解があり、直接相談できれば一番よい。
- ・ 点字で受験しても点字の仕事はない。パソコン受験の方がよい。
- ・ 本人にできること、できないことを聞くことが基本である。
- ・ 障害者自身もできる努力はするべきだと考えている。小さなことの積み重ねが信頼関係を構築していくものだと思う。

#### (ウ) 視覚障害、聴覚障害以外の身体障害

- ・ 働きやすい職場は、障害特性の理解、配慮がある職場である。
- ・ 高次脳機能障害のある人が、薬の副作用で傾眠傾向があり職場に居づらくなって退職した例がある。障害特性への理解があれば続けられたのではないかと思う。
- ・ 身近に相談できる場が必要である。部署などの枠組みを超えて相談することは難しい。申し出る場があるだけで安心する人もいる。
- ・ 様々な障害があるので、障害者同士のミーティングの時間を設けることは有効かもしれない。意見交換をして、発信できるのではないかと思う。
- ・ 県では、障害の特性に合わせた仕事で、できるだけ採用して、国や市町村へも広げてほしい。

#### (エ) 知的障害

- ・ 知的障害は外見からはわからない。隠している人もいる、これが実態である。
- ・ 働きやすい職場は？と問われたら「わからない」というのが率直な答えである。
- ・ 時間や仕事内容などを連絡帳などに書いてやりとりする職場は有難い。
- ・ 視覚的にわかりやすいマニュアル、チェック表があるとよい。
- ・ 試用期間3カ月が終わると急に厳しく接する職場もあると聞く。そうした職場は働きにくい。
- ・ 特性として、はい、はい言ってしまう。生返事が多い特性がある。
- ・ 同じ仲間と一緒に働いている職場は相談できる人がいて助かる。話を聞いてもらえることが安心につながる。
- ・ 理解を進めるためには、支援者、医療など第三者を間に入れた話合いがで



きるとよい。「今日は様子がおかしい」など継続的に見てほしい。

- ・ 怪我をしたときなどに休めるようにしてほしい。早退や有休が使えるようにしてほしい。
- ・ 週1回くらいは障害者同士で話合える場があると助かる。
- ・ 相手を尊重する人の見方をしてほしい。見下す、馬鹿にする、そんな雰囲気は辛い。

#### (オ) 精神障害

- ・ 障害特性を働く環境で捉えると仕事そのものよりも人間関係が難しい。
- ・ ジョブコーチ制度はあるけれどジョブコーチの質がまちまちだ。よいケースばかりではない現状がある。
- ・ 働く際の配慮としては時間の柔軟性が必要。「今日は体調が悪いので5時間でよいか」ということが認められると有難い。
- ・ 仕事に就けないと作業所のようなところしかない。福祉への仕事の斡旋も必要である。
- ・ 職場で信頼できる相談できる人がいるとよい。
- ・ 主治医と職場が連携することが必要である。

### イ 障害のある職員へのヒアリングについて

#### (ア) 肢体障害

- ・ 入庁以来自然な配慮をしてもらった。
- ・ 職場に狭いところ（打ち合わせスペースなど）がある、駐車場が遠い（雨の時苦勞する）などの不自由がないこともなかったが、設備が整った庁舎に配置していただいていたと思う。
- ・ バリアフリー、オフィス改革などの際に経験が生かせるのではないかと思う。

#### (イ) 視覚障害

- ・ 週5日1日6時間リーディングアシスタントを付ける合理的配慮をしている。
- ・ 配慮の差なのか障害のある労働者の申し出の差なのか、配慮は部署によって濃淡があるようだ。全体を見る部署があってもよいのではないかと思う。
- ・ 同じ部署の配属が長くなる。

#### (ウ) 内部障害

- ・ 心臓弁膜症の悪化により、弁置換手術をして1級となった。
- ・ 万一体調を崩した際の対応があるので職場には配慮が必要な点について伝えてある。
- ・ 職場に伝えることは必要で、それができない雰囲気というのではないと考えている。

#### (エ) 肢体障害

- ・ 協力担任（副担任）がついて、週29時間で音楽や体育等にティームティーチングで担当してくれている。
- ・ 協力担任はわたしの支援だけというのではなく学年全体の補助もしてくれて、学年として助かっていると思う。

- ・ こうした支援を自分で申し出たことで、教員免許はあるけれど短時間なら働ける、という潜在的な人材を生かすことができたとも言える。
- ・ 合理的配慮は自分のためということではなく、子どもたちや保護者からは教師として質が同水準であることを求められるため、子どもたちに教育するために必要だという視点に立っている。
- ・ 前例がないので、自らできること、できないことを申し出ていく必要がある。志すならそこは覚悟してなる必要がある。
- ・ 障害を言いだしにくい雰囲気というのは、忙しく余裕がない職場の中で、同僚に迷惑をかけてはいけないという心理的負担は想像ができる。

## ウ 障害者支援団体等へのヒアリングについて

### (ア) 肢体障害

- ・ 団体は重要で、個人の声だけではなかなか施策につながらない。
- ・ 最近ではNICU（新生児集中治療室）を経由してくる子どもが多い。医療的ケアが必要となる子どもが増えている。それが課題である。
- ・ 福祉行政の歴史的流れの中で療育手帳を取った人が多い。障害福祉サービスを利用するために手帳は取得するということである。
- ・ 雇用率の「水増し」の問題は、数字の話ではなく結局「仕事を用意してこなかった」ということである。
- ・ どのような仕事をするのか見えない、募集要項に職種を明記する必要がある。合理的配慮は仕事があって、その仕事に就くことから始まる。

### (イ) 知的障害①

- ・ 働くことは生活の安定があって初めて成り立つ。本人や取り巻く環境へのトータルなサポートが必要で、専門支援機関の利用が望ましい。
- ・ 仕事の得手不得手より、人間関係が離職の原因になるケースが多い。気軽に相談できるサポーターの配置や、支援機関によるレクレーション企画等の仲間づくりのサポートなど、孤立化を防ぐ配慮が、雇用の促進にもつながる。
- ・ 県職員の採用に関しては、欠格条項があると知的障害者には不利である。人物をみてほしい、そのために実習、トライアル雇用やインターンシップを通じて評価してほしい。
- ・ 行政の仕事の一部を集約して雇用の場をつくる方法は、効率や指導管理面での効果が上がる。一方、一般職員との交流が少なくなり本来の目的であるインクルーシブな職場にはならないため、有期雇用後に、一般職員と共に勤務できる継続雇用とするシステムにできるとよい。
- ・ 知的障害者は、体力を使い、決まった工程を繰り返す清掃作業に適性があるので、清掃作業等のアウトソーシング業務等を庁内業務へ転換することを提案する。委託費が人件費に代わるだけで大幅な予算増はないと思う。
- ・ やりがいがあり、適性のある仕事の切り出しと創出が必要である。庁内の業務のなかで、そのような業務を切り出して組み立てられるかが重要である。

### (ウ) 知的障害②

- ・ 雇用の質の向上が重要であり、正規雇用としていくことが望まれる。
- ・ 障害のある人は、雇用されて働ける人ばかりではないため、現在福祉的就

労に発注している共同受注等をとおしている分も、障害者雇用率にカウントできる制度の創設も必要である。

- ・ 採用にあたっては、障害特性に応じて、採用試験の方法を実施し、雇用形態を明確化し、仕事が定義されていることが必要である。
- ・ 今後は、障害特性を考慮し、職種を増やすことも検討してほしい。
- ・ 障害者を同僚として受け入れる環境が必要であり、仕事や職場のルールを丁寧に説明する担当者が必要である。
- ・ 仕事を教える際はビジュアル化し、やさしい口調で何度も丁寧に説明することが大切である。

#### (イ) 精神障害①

- ・ とにかく人が気になる障害特性がある。仕事ができても「人」でつまずいてしまう。
- ・ 仕事ができれば職場でやっていけるといってもいいものでもない。一方で人間関係が良好でも仕事ができなければやはり続かない。
- ・ 施設外就労で企業の仕事を請け負って企業の現場で仕事をすると仕事ができるようになるから雇用してもよいというケースがでてくる。
- ・ 会社全体としての障害者雇用についての考え方をはっきりさせることに加え、現場の環境を整えることが重要である。
- ・ 県庁での雇用においては、庁内の障害や就労に関する専門部門との連携が必要である。

#### (オ) 精神障害②

- ・ 職場がいかに安心できる場所、自分が居ていい居場所となるかが職場適応に大きく関わる。
- ・ 職場の中で意味のある仕事があること、つまり役割があること。そして仕事をしている中で上司が確認・評価してフィードバックをすることが大切である。
- ・ 職場に適応していくためには、自らの障害を理解し、どんなときに具合が悪くなるか、調子が悪くなった時にどうしたらもとに戻せるかが重要である。
- ・ 現在の自らの限界を知ること、それと現状の仕事や生活をすり合わせることが重要である。

### (3) ヒアリングを受けて

1981年の国際障害者年を契機に、日本の障害者施策は大きく変わり、完全参加と平等を基本に社会全体、市民、とりわけ障害者本人の意識が変わった。さらに、障害者権利条約の批准、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）」の施行などの流れに即し、本県においては、津久井やまゆり園事件をきっかけに、ともに生きるかながわ憲章が制定され、様々な施策が展開されているところであり、当委員会としてもその社会情勢にあわせた取り組みが必要であると考えます。当委員会が障害当事者へのヒアリングを重視したのは、ともすれば社会から排除されやすい障害当事者が語ることそのものを優先すべきであるという当事者性に着目し、障害者雇用の状況や職場での現状について、率直

な意見を聞く必要があると考えたからである。

障害のある当事者の状況は、その種別、程度、先天性、中途の障害者となった時期、社会人となるまでに受けた教育内容、経験、更には交友関係、コミュニケーション力など、当事者それぞれに異なる。さらに近年、障害者団体の加入率が低下傾向にあると言われていた中で、どのような人選をすることが幅広く県民の理解を得られるのか、行政施策への参画の状況も大きなポイントになると考えた。

当委員会は、地方自治体における障害者雇用促進に係る制度の在り方を検討する委員会であることから、県行政の仕組み、政策に精通している方の知見をヒアリングすることが必要であると考えた。

そこで今回は、県の審議会等における障害者の委員等（本人のご都合が悪い場合はその団体推薦の方）から人選することが適切ではないかと考えた。前述した個別性の限界を少しでも克服するために、日頃から多くの障害者から相談を受け、職場、家族をも含めた支援を行っている関係者の話も併せて伺うことで、「代表性」の限界への補完を試みた。こうしてより客観的・多面的に課題を理解することで、課題解決に向けての方策を検討しやすくなると考えたからである。さらに、実際に、現在神奈川県職員として仕事をしている障害のある職員にもヒアリングを実施した。

合理的配慮については、障害の種別によっても異なり、何より個人により異なる場合が多い。また、今回のヒアリングは地方自治体における障害者雇用に係る障害別の個々の支援内容を描くものではないことから、必要な合理的配慮についての意見聴取までは至らなかったことを付記する。

ヒアリングの結果得られた内容は、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。

#### 4 ともに働く県庁にむけて

##### (1) 行政機関における障害者雇用促進制度構築に向けて

障害者の雇用促進は、労働分野における「障害者の社会参加」の問題であることはすでに述べたとおりである。

障害者権利条約は、前述のとおり障害者本人の主体性を極めて重視しているが、それに加え、「障害とは、非障害者が築いた社会的なバリアによっても生じる」という、いわゆる「障害の社会モデル」の考え方を明確に採用した。これは、非障害者が、意識的・無意識的に作り上げた自己に都合の良い環境・社会が、障害のある人々に生きづらさを与え、それが障害者を社会から排除する結果に結びついているという考え方である。

この障害の社会モデルに立つと、障害者への不当な差別が禁じられるのはもちろんのこと、障害者に対し、非障害者が作り上げた障害者に対する社会的なバリアを取り除く合理的な配慮が求められることとなる。この合理的配慮は、障害者の労働分野においても要請されており、県の行政機関における障害者雇用促進策を検討するに当たっても重要な要素となる。

ところで、合理的配慮というのは、配慮を求める当該障害者本人の個別性や意向を前提とするものであるので、県の行政機関において障害がある職員への合理的配慮を検討するに当たっても、障害がある県職員の意向等を調査する必要があるろうし、検討を加える委員会の構成メンバーにも障害者本人や障害者を支援する機関の関係者を加えないと、全く当事者性がない場での議論となってしまふ。また、合理的配慮にかかる政策の検討に当たり、障害者本人の参加を保障することは、障害当事者の主体性を重んじる障害者権利条約の原理にも適うものである。

しかし、当委員会ではそこまでの配慮に至らず、県の行政機関における障害者雇用促進策を検討するに当たり、障害者本人にどのように参加してもらうかは、今後の重要な課題とせざるを得なかった。

さらに合理的配慮の実現は、非障害者が作り上げてきた社会的バリアを取り除く作業であることから、障害者と非障害者の対話と相互理解の下で実施される必要がある。

そのように考えると、真にともに働く県庁を実現するためには、今後、県の障害者雇用促進策（改正障害者雇用促進法における「障害者活躍推進計画」等）を策定するに当たり、事後承認的に障害者本人が参加するのではなく、具体策策定の早期段階より障害者本人と県の担当者とが、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工夫が強く求められる。

## (2) 障害のある職員の活躍推進のための体制整備

ハローワーク、障害者雇用促進センター等の障害者雇用促進に関わる関係団体と連携し、障害のある職員が職場で孤立をしない組織風土の構築はもとより、障害のある職員がその能力を発揮し活躍していくための体制整備を次の視点で行う。

- ・ 人事所管課に「障害者雇用推進者（以下推進者）」を配置し、推進者のもと各部局に管理職による「障害者雇用推進担当者（以下推進担当者）」を配置する。
- ・ 「障害者雇用推進者・担当者連絡会議」を定期（3カ月に1回程度）と課題に応じて適時に開催できる体制を整備する。
- ・ 障害者と日常ともに仕事をする者（副課長職）が所定の研修受講後「障害者職業生活相談員」として相談に対応する。
- ・ 合理的配慮提供のための配属、異動時の直属の上司、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回のキャリア支援面談
- ・ 守秘義務を課した相談窓口の設置
- ・ 障害者手帳等を取得した中途障害をおった職員に対する採用時の給料体系や退職金支給率の保障について制度化するとともに制度の周知を図る。
- ・ 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の検討
- ・ 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（ハラスメント、多様性理解、障害理解等）を年1回程度実施する。
- ・ 職場だけで解決困難な課題に対応するため推進者と推進担当者と外部機関

の連携を図る体制を整備する。

### (3) 障害者の採用に関する体制整備

障害者の採用にあたっては、障害のある労働者が選考にあたり能力を発揮するために支障となっていることを障害のある労働者の申出により、障害特性に応じた配慮を行う必要がある。また、障害のある職員や支援団体への事前のヒアリング等により、想定できる障害特性に応じた配慮について制度化することも検討する必要がある。下記の視点から制度の構築を行う。

- ・ 障害のある職員募集の積極的な広報の展開（教育職員も含む）
- ・ 福祉関係者を通じた募集広報の強化
- ・ 現在県庁で働いている障害のある職員による事前説明会の開催
- ・ インターンシップ制度の導入（無給の体験と有給インターンシップ等複数のコース）
- ・ 非正規職員のみ応募年齢上限を 65 歳までとする。（一年更新）
- ・ 多様な障害、多様な働き方に対応する職務や部門を検討する。
- ・ 多様な障害に対応する任用上の措置を検討する。

### (4) 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

障害者が職場定着し活躍できる職場づくりには、職場環境整備のための制度や人事労務管理制度の構築が不可欠である。しかし、こうした体制の整備にあたっては、障害のある当事者の参画によってなされることが望ましいことは、これまで述べてきた通りである。したがって本報告書では、障害者雇用一般になされる視点の表記にとどめる。

- ・ 通院等について休暇規定の検討・整備
- ・ 柔軟な労働時間を可能にする規定の検討・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

## 5 おわりに

報告書各章で述べてきたように、当委員会は、ある程度の課題あぶり出しには至ったが、その課題を解決するための基礎資料を得る調査や同調査結果に基づく対策の具体的策定までには至らなかった。また、本稿執筆時点で、国が地方公共団体に対し障害者の雇用促進に関する新たな義務を定めた障害者雇用促進法の改正作業を進めていることから、同改正法成立を踏まえた上で、神奈川県として障害者雇用促進策を策定する必要があった。

このような状況から、神奈川県における障害者雇用促進に関する議論は、当委員会での審理を踏まえ来年度以降も、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の委員会を継続して設置し、さらに県の障害者雇用促進政策を担当する部署も同委員会に参加した上で実施することが望ましいといえよう。

さらに、毎年少なくとも 1 回、改正法のもとで予定される「障害者活躍推進計画」に基づく取組の実施状況の公表に備えるためにも第三者が神奈川県障害者雇用

促進施策の進捗を評価するための委員会の設置が別途必要となるであろう。

なお、当委員会の所掌事務として位置づけられた「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たい。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。

## 障がい者雇用促進検討委員会 設置要綱

### (設置目的)

**第 1 条** 障がい者雇用率の国への報告にあたり、適切でない事務処理があったことから設置した障がい者雇用検討会で検討した再発防止策などを検証するとともに、地方自治体における障がい者雇用促進に係る制度のあり方を検討するため、障がい者雇用促進検討委員会（以下、「検討委員会」という。）を設置する。

### (所掌事務)

**第 2 条** 検討委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 障がい者雇用検討会で検討した再発防止策などの検証
- (2) 障がい者雇用促進に係る制度のあり方の検討

### (組織)

**第 3 条** 検討委員会は、学識経験者、弁護士及び障がい者雇用促進団体から各 1 名の委員をもって構成する。

2 委員の任期は、検討委員会設置の日から平成 31 年 3 月 31 日までとする。

### (委員長)

**第 4 条** 検討委員会に、委員長 1 人を置く。

- 2 委員長は、構成員の互選により定める。
- 3 委員長は、検討委員会における意見を取りまとめる。
- 4 委員長が不在のときは、あらかじめ委員長が指名した者が代理する。

### (会議)

**第 5 条** 検討委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、検討委員会に委員以外の者の出席を求めることができる。

### (事務局)

**第 6 条** 検討委員会の事務局は、神奈川県総務局組織人材部人事課に置く。

### (雑則)

**第 7 条** この要綱に定めるもののほか、検討委員会の運営等に関し必要な事項は、別に定める。

### 附 則

この要綱は、平成 30 年 11 月 6 日から施行する。



## 障がい者雇用促進検討委員会委員名簿

所属・職	氏名
法政大学現代福祉学部教授	眞保 智子
弁護士（神奈川県弁護士会所属）	内嶋 順一
（社福）神奈川県社会福祉協議会総務企画部参事	伊部 智隆

障がい者雇用促進検討委員会（開催状況）

第1回（平成30年11月9日）

- 障害者雇用率の報告誤りに係る経過について
- 今後の検討の方向性について

第2回（平成30年11月27日）

- 障害者雇用率の報告誤りの原因究明及び再発防止策について

第3回（平成30年12月26日）

- 障害者雇用率の報告誤りの原因究明及び再発防止策について

第4回（平成31年1月16日）

- 障害者雇用率の報告誤りの再発防止策について
- 関係者からのヒアリングについて

第5回（平成31年2月1日）

- 関係者からのヒアリング

第6回（平成31年2月5日）

- 関係者からのヒアリング

第7回（平成31年2月6日）

- 関係者からのヒアリング

第8回（平成31年2月22日）

- 報告書の骨子案について

第9回（平成31年3月22日）

- 報告書の取りまとめについて