

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7年11月12日（水）13:30～15:00

場 所：神奈川県庁新庁舎議会第3会議室

出席委員：眞保委員、鈴木委員、井上委員、小山委員、川本委員

事務局：本田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、
鈴木教育局行政部教職員人事課長、笠警察本部警務部警務課長

1 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

2 会議の公開非公開について

設置要綱第6条において、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、本日の議題で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。

3 本日の開催目的

事務局 昨年度の検討委員会では、計画改定についてご議論いただき、おかげさまで「第2期障害者活躍推進計画」を策定できた。本日の委員会では、議題（1）として、第1期の計画期間である令和6年度の取組について、御議論いただきたい。議題（2）として、第2期計画に基づく新規取組等について説明するとともに、取組を一層推進していくため、委員の皆様から御意見をいただきたい。

4 障がい者活躍推進計画取組（令和6年度分）の報告

資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

井上委員 アンケート結果について、県に就職して現在働いていることへの満足度は高いが、相談体制の認知度には課題があり、満足度は「どちらでもない」という回答が最も多い。精神障害の人は相談できると安心できるので、力を入れて取り組んでほしい。

本田人事課長 障害のある方が5人以上在籍する所属には障害者職業生活相談員を配置しており、また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座に100名以上の職員に受講してもらうなどの取組を進めているが、チャレンジオフィス等への新規の入職者が多いので、入職時の周知や「気軽に相談できる」というアナウンスに注力したい。委員御指摘のとお

り、認知度が低ければ相談に繋がらないので、力を入れて取り組んでまいりたい。

眞保委員長 機会を捉えて周知することが重要。相談の満足度が「どちらでもない」という人が最多というのは、評価しにくい。相談が必要ないという方もいると思う。相談された方の満足度を把握するとよいと思う。

本田人事課長 知らないので相談したことがない、という意見が自由記述で一定数あった。また、チャレンジオフィスのようにマネージャーが支援している職場では相談の必要がない、という意見も一定数あった。一方、相談した方の満足度が低かったケースが最も課題になると思うので、分析したい。

眞保委員長 eラーニングの受講について、周知に課題がある状況が続いているように思う。警察本部ではイントラを通じた周知に取り組むと伺っているが、アクセス者数や eラーニングの実施者数などを把握できると対策に繋がると思う。

障害者雇用率について、現在は実雇用率のみ報告されているが、雇用人数も報告されるとよい。国でも、雇用の質について議論していて、どのような形態で雇用しているか、というフェーズに入っている。例えば、チャレンジオフィスで何人、それ以外の会計年度任用職員で何人等の報告があると、活躍推進の検討が進むと思う。

障害者雇用促進法が改正され、事業主に障害者の職業能力の開発・向上が努力義務として課されている。チャレンジオフィスから一般の会計年度任用職員へ、さらには常勤職員へと、キャリア形成していけるようなロードマップを示すことができれば、活躍推進になると思う。

本田人事課長 まさに委員御指摘のことについて検討しているところ。これまで、チャレンジオフィスでは、3年間勤務した後に民間企業に就労することを目指してきた。当然それも素晴らしいことだが、県庁の中でステップアップして、一般の会計年度任用職員、さらには常勤職員にもなれるという道程を、国の手法も参考に示せればと考えている。取り急ぎ、チャレンジオフィスの募集要項に第2期障害者活躍推進計画で位置付けたステップアップの取組を記載するなど、改善に向けて検討していきたい。

鈴木委員 障害者雇用率が示されたが、障害の種類ごとの人数は示せるか。

本田人事課長 国の公表基準に基づき記者発表している。少人数の場合はマスキングすることになっており、その範囲での提供ということで、御容赦いただきたい。

小山委員 職場定着のために、相談体制は重要だと思う。異動があつたりして、

相談者が変わったりすることもある。

川本委員 日頃の関係が構築できていないと相談は難しいものか。

小山委員 日頃やり取りや関係がある人でないと相談は難しい。

眞保委員長 障害の有無にかかわらず、相談しやすい職場づくりが大事。いつでも相談してくださいね、という雰囲気づくりができれば、結果として障害のある職員も相談しやすくなる。

小山委員 「何かあったら相談してほしい」という呼びかけも、個人的に声掛けされると「なぜ自分だけ」と考え込んでしまうこともあるかもしれない。職員全体に呼びかけして、何かあれば誰でも別室で相談できるような体制が作れると良いと思う。

眞保委員長 健康管理センターのような全体のカウンセリング体制はあるか。

本田人事課長 ある。精神保健福祉士の職員も配置していて、産業医・保健師と連携しながら取り組んでいる。「気軽にどうぞ」という発信とともに、その前段で、職場の中で気軽に声かけられる雰囲気を作ることが大事なのだと改めて認識した。

<事務局案のとおり了承>

5 第2期障害者活躍推進計画に基づく新規取組等

(1) 配慮事項共有シート

資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

川本委員 勤務環境の項目について。寒い・暑いなどの温度に敏感なことを記載する項目や、トイレだとオストメイトなどの設備に関する記載事項がないことが気になったところ。また、コミュニケーションや業務遂行の項目については、申出がしやすいよう、ポジティブな表現に修正した方がいい。例えば、業務指示の配慮について、「理解に時間がかかる」ではなく、「ゆっくり話してもらえると分かりやすい」としたり、「〇〇は苦手」ではなく、ポジティブな文言に置き換えるなど。ネガティブな表現だと、本人はチェックしにくい。

眞保委員長 合理的配慮が義務化されて久しいし、申出がしやすいかどうか、という視点で見直すと良いかと思う。また、「障害の開示範囲の希望」と「シートの取扱い」は、冒頭に記載して、所属と本人で認識の齟齬が生じないようにした方がよいと思う。

「配慮事項共有シート」は、厚生労働省の「就労パスポート」を参考にしていると思うが、就労パスポートは支援機関の職員と一緒に作

成することを想定している。配慮事項共有シートは県への就職が決まった人が作るものだから、就労パスポートとは若干異なるので本人一人で書くというのでもよいが、一人で作成するには難しいところもあるかと思う。例えば、障害者職業生活相談員のサポートを受けながら作成するという方法も一つ。また、仕事の内容が分からないと作成は難しいと思う。そういう意味でも、上司の支援を受けながら作成することを基本とした方がよいと思う。

運用の説明を、「配慮事項共有シート」は支援機関の職員と一緒に作る場合もあります等丁寧にすると、ご理解いただけると思う。

井上委員 診断名・症状名は、もう少し欄を大きくするなど、書きやすくするとよいと思う。

小山委員 治療の必要性、通院の状況、通院のための休暇は、書くことが重複しているように思える。また、言葉が難しい。「疲労やストレスを感じやすい状況・場面」ではなく、「どんな時に疲れやすいですか」など、分かりやすく書いてほしい。

（２）障害のある職員同士の経験交流会

資料説明ののち質疑応答

＜主なやり取り＞

（質疑・意見なし）

（３）チャレンジオフィスからのステップアップ

資料説明ののち質疑応答

＜主なやり取り＞

小山委員 新しい職場にどう慣れていくかが大事で、一番は人間関係。本人が障害のことをオープンにしてよければ、職場ではこういう人が来ると紹介してもらって、その職場が納得してくれるかが大事。それと、チャレンジオフィスから新しい職場に移ったとき、やっぱり元の職場に戻りたいとなったときに、戻れるかも大事。

眞保委員長 キャリア形成に当たって、十分な移行期間が必要になると思う。急に仕事の形態が変わると、慣れることなどは難しい。

本田人事課長 まさにそういったことを検討していて、職場が変わる前年度から、行き先の所属の業務をチャレンジオフィスの業務として受け、マネージャーの指導もと、業務遂行が可能かどうか見ていくとか、正式に配置される前に当該所属と人間関係をできるだけ構築しておくとか、十分な配慮ができるよう検討していく。その業務が合わなければ、元の職

場に戻れるかなどは、雇用管理上難しい面もあるが、できるだけ配慮が行き届くよう検討してまいりたい。

(4) チャレンジオフィスの業務拡大に向けた業務の掘り起こしや委託の内製化 資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

眞保委員長 障害者雇用率は組織全体の問題だと管理職の方に認識してもらい、例えば、すべての管理職の方に1年に1つは新たな仕事をチャレンジオフィスに切出してもらうようにするなど、促してはどうか。民間企業でも悩んでいるところだが、役員クラスから事業部に強く働きかけている企業は成果が上がっている印象がある。

鈴木教職員人事課長 事例紹介をさせていただく。教育委員会では、障害者手帳の写しの提供を職員に協力していただく際に活用するチラシを、サポートオフィスのスタッフに制作していただいた。当事者であるスタッフに「こういう説明があれば、趣旨を理解して写しの提供に協力したい」と思ってもらえるようなチラシを制作してほしいと依頼したら、良いものを作ってくれた。手帳の写しの提供について御理解いただく取組を進めるとともに、サポートオフィスでもデザインのような業務を受けられるということを広げていきたい。サポートオフィスの所長からも動画の字幕作成作業などもできるということを聞いた。こうした作業ができるということが教育局内に知られていない。まずは教職員人事課からどんどん仕事を依頼して、教育局内に広げていきたい。

6 その他

本田人事課長 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、よろしくお願いします。

以 上