

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3年1月25日(月) 16:00~18:00

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、山田委員、内藤委員、井上委員、小山委員

事務局 : 川島人事課長、高德教育局総務室管理担当課長、塩田教育局教職員人事課長、荻原警務課長

1 あいさつ (川島人事課長)

川島課長 平成30年度に、いわゆる障がい者雇用率に関する問題が全国で起き、本県においても点検を行ったところ、国のガイドラインに定められた方法によらずに国に報告していたということが判明した。そこで、同年度、眞保委員や内嶋委員にも参加いただいて議論を進め、再発防止策等に関する報告書をまとめていただいた。さらに、令和元年度には本委員会を起ち上げ、障がい者も含めた全ての職員が働きやすい職場づくりに向けた取組を推進するため、改正障害者雇用促進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)に則って障がい者活躍推進計画を作成した。今回は県としての計画に基づく初めての取組結果の報告をさせていただく。いわゆるコロナ禍というようなこともあり、なかなか厳しい状況も率直に言っていた。本年度は、それでも、例えば知事部局は障がいのある方の採用を増やしたりというようなことも取り組んでいるところであるし、教育委員会や警察の方も懸命に採用をしている。そういった中であるが、本日は非常に細かいことも含めて、取組状況を報告させていただく。忌憚のない意見をぜひいただきたい。生の声を聞くということが非常に大事なので、意見をいただいた上で我々ができることを、一つ一つ丁寧に着実にやっていきたいと思っている。ぜひ、ご議論をお願いしたい。

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の報告について

資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

内嶋委員 検討チームの意見については、神奈川県職員で障がいがある方がチェックをしたという理解でよいか。また、このような検討チームは以前からあったのか、あるいは、改めてチームを編成して作られたのか。

飯田課長代理 各任命権者にお願ひし、障がいのある方からなる検討チームを立ち上げ、意見を伺ったものである。

竜江課長代理 昨年度は、「検討チーム」という形ではなかったが、計画策定に向けて、障害のある職員を対象にヒアリングを実施した。

内嶋委員 今回こういう取組みがあったので検討チームを編成したという事情もあるかと思うが、ざっと検討チームのご意見を拝見していると、ユーザー側からの鋭い指摘が結構ある。また、評価について、検討チームの意見と県庁それぞれの部署との思惑が一致しているところと、若干ずれているところがあると思うので、特にその辺りは注意をして取り組んでもらいたい。

内藤委員 「1 推進体制の整備」「(3) 障がい理解の促進」「イ 職員キャリア開発支援センターにおける研修の実施」で、一部実施できなかったと書いてあるが、何か特別な理由があつてのことか。

飯田課長代理 4月以降は新型コロナウイルス感染症の影響で全庁的に業務をコロナ対策に集中したこと、感染拡大防止の観点から多くの方が集まって研修を行うことが難しかったことから、前期の新任管理職研修等については残念ながら中止とした。ただ、集合研修の代わりに資料等を配布した。他にも、インターンシップの受入等、新型コロナウイルス感染症の影響で、集まって実施できなかった取組がいくつかある。

井上委員 チャレンジオフィスやサポートオフィスについて、精神障がい者の正規就労に繋がる道を、県庁や県警や教育委員会が開いてくれることが本当にありがたい。精神障がい者が働くにあたっては、周囲に精神障がいを理解してもらうことが非常に大事だと思う。差別する人もいるが、大概の人は無関心・非関与的である。精神障がい者に対してやる気がないみたいに偏見を持たれてしまいがちなので、精神障がいの理解が非常に大事だと常々思う。「精神・発達障がい者仕事サポーター養成講座（eラーニング版。厚生労働省）」はよく作られている印象だが、精神障がいを本当にそれで理解できるかという点、若干不安がある。実体験、実例、症例、病気の体験談などを、大卒のこ

とや一般的なことをある程度勉強した上で聞くというのが良いのではないか。また、教育委員会の資料で「障がい者理解のために、実際に障がい者の職員が話すといい」という検討チームの意見があったが、そのようにするのも良いし、本人が病気のことを話すのがあまり気が進まない場合には、私たちのようなピアサポーター等呼んで話すこともできる。

小山委員 職員アンケートの回答は「そう思う」の割合が少ない気がする。本当に満足してれば「そう思う」が過半数を占めると思うが、どちらでも良いんじゃないかという感じだった。職場できちんと話を聞いてもらえているのか。障がいでも、オープンにしている人とクローズにしている人がいる。「自分の障がいが周囲に分かったらどうしよう」とクローズの人は常に神経を尖らせている。働く上で幾ら環境を良くしてもやはり本人がオープンにしづらいのが現状だと思う。職員になって実際働いたら残業があったり、今日早く来てくれと言われてたりなど、急に環境が変わることに慣れていないのではないかと思う。相談できる場所があるということが本人に周知されていないのではないかと思う。採用に関しても、パソコンが使えない障がい者が結構いるので、例えば新聞の折込広告やポスターなどで出してもらえると助かると思う。

川島課長 チャレンジオフィス等について激励をいただき本当に感謝する。ぜひ、1人でも多くの方が正規就労できることを願う。今年度の実績では、知事部局で5名の非常勤の方を採用したが、うち2名がステップアップされていった。本当に心から嬉しく思っている。井上委員から当事者の声というご指摘があった。本当に大事なことと思っており、ぜひそういう機会も作っていききたい。また、職員アンケートのご意見は、おっしゃる通りだと痛感した。内容は、アンケートで「県庁は働きやすい職場だと思いますか」という質問に対して、「そう思う」という回答が過半数に達していないということ。確かにその通りで、「どちらかというそう思う」という答えを合わせれば80%近くいるということで、つい満足しがちだが、確かに「満足している」と言ってくれる人が過半数でなければ駄目だというのは、本当にその通りである。また、相談体制については「各種の相談窓口が十分周知されて、何か困ったときに相談できるならば、「どちらでもない」という意見にならない」というのはまさにその通り。その点は内嶋委員からも、当事者である検討チームの考え方と、我々の自己評価の間に開きがある項目があるというご指摘もあったが、改めてそのような視

点で全体として反省した上で見直して、周知すべきものはしっかり周知していくべきだと思った。

山田委員 すでに雇用された方にどう対応していけば良いのかという相談が私のところに時々入ってくるが、雇用そのものの相談が日々の業務で入ってくるということはないため、雇用を増やしていくことと若干視点が違うところがある。また、その中においても、この数年、もう採用が決まった障がい者の方の、「採用前面談」、つまりどういうところに配置するのがその方に向いているのかをコメントする役割をお引き受けしているが、例えば、教育委員会は先生が中心の職場なので、先生の資格を持ってない方を配置するにあたり教育委員会は相当苦勞しているのだろうと思う。おそらく、警察の方でも同様なことが言えるのではないか。そういう中でも、この雇用率というのは、法定を満たさないとしても、相当よくやっていると私には映る。それから、井上委員と小山委員がおっしゃった事とも関連してくるが、精神障がいは一見すると障がいとわからない方も大変多い。精神障がいであることをカミングアウトすることを勧めるようにはなっているが、最終的には本人にお任せになっている。上司は知っているが、精神障がいであることを周りに隠しながら配慮をしてくれと言われてもできない。つまり、配慮を受けたければ、カミングアウトしていただかなければいけない。そういうことが精神障がいには生じてしまうというようなことはあるかと思う。だから、カミングアウトと配慮という問題をもう少し整理すると良いと思う。カミングアウトしてもらおうと周りは配慮しやすい。ただ、それが偏見に繋がるということで、嫌う方もいるかもしれないが、やはり基本はカミングアウトをしていただくことではないかなと思う。それでカミングアウトしていただくことで初めて、井上委員がおっしゃった、精神障がいについて学ぶということの意味が出てくる。精神障がいについていろいろ学んだとしても、どの方が精神障がいかわからなければ配慮のしようがない。だから精神障がいについての理解とカミングアウトしていただくことはセットの話ではないのかなと私は思う。

眞保委員 民間企業は障がい者雇用という枠組みの中では基本的に障がいをオープンにしている方を採用する形となるので、配慮を必要とする方に配慮することが前提となるが、公務部門で障がい者を対象とした枠組みではなく一般の公務員試験で入ってくる方に対しての配慮が難しいということか。内嶋委員、法的にはいかがか。

内嶋委員 臨床というか実務の面で、確かに障がいのある方が自分の障がい特

性や内容を開示していただく方が、その周りの、職場や社会が合理的な配慮をしやすいと思う。ただ、先ほども山田委員から話があったが、開示することは偏見や差別を生むという現状も一方であるので、現行の法律の考え方では、開示するかどうかについては個人の自由に委ねられる。また、開示してもらい、或いはある程度教えてもらうために、障がい者が開示をしても大丈夫だというような動機付けを得られるような環境を設定することがむしろ先にないと、現状では厳しいのかと思う。特に日本社会というのはどちらかというと隠すという文化でずっと来たので、例えば欧米のようにわざわざオープンにして戦うというよりも、石を投げられないように隠すという傾向の方が強い文化でもあった。だから、そこから転換を図ることは非常に難しいし、当事者からしてみれば、オープンにするのは良いけれども自分が差別を受けない保証はあるのかと言われると、こちらも詰まってしまう。そこは非常にナイーブな問題だと私自身は思っているし、おそらく法律家に聞けば、そこは慎重にすべきだとアドバイスされると思う。だから、合理的にこのような配慮を進めていくことと、障がい当事者がいろいろ抱えてきた悩みや苦しみを同時にきちんと受けとめていくことの両輪が揃わないと、オープンにすることは難しい感じがする。

眞保委員 そうすると、現状できることとしては、開示できるような環境をどう作っていくかということなのかという感じがした。先ほど、井上委員から、当事者を呼んで研修してはいかがかというような提案と、eラーニングで基本的なところを学んだ上で、働く当事者の方をお呼びして研修したらいかがかというお話があったが、こうしたことは今後いかがか。

川島課長 研修の委託先等様々な調整が必要ではあるが、十分考えられると思う。例えば、障がい理解の研修というのは、少しやり方が古いと言えば古いのだが、当事者の方の目線を知るために、例えば車椅子に乗ってスロープを上ってみるなど実際体験するというのもしている。それは主に身体障がいの関係になるわけだが、精神障がいの方の様々な病態によっても種類があるのだろうが、実際にそういう方の話を聞くのは有用なことだと思うので、コロナの状況がどうかかわからないが、その研修の中身についてもできる工夫を積極的にやっていきたい。

眞保委員 ナカポツセンター（障害者就業・生活支援センター）等で登録している障がい者で働いている方には、お話しても良いという方もいるか

と思う。

- 川島課長 検討チームの方でも話してくれる方がいれば、ぜひ検討したい。
- 内嶋委員 今後コロナがいつ収まるか分からないので、研修は電子会議を積極的に利用するのが良いと思う。私も研修の講師をすることが多いが、ネットでやると受講率がすごく良い。もし配信時間を固定しなければある程度自由に聞けるし、聞き直しもできる。私のやったケースでは2倍、3倍の受講率だった。ぜひ電子でやってもらいたい。それから、研修の講師には当事者の方を呼んでいただくのが良いと思う。本来サービスを受けるのはユーザー側なので、ユーザーの声を必ず反映するような努力をしてほしいと言って、この間研修を行った。テーマは「コロナ禍における障がい者の生活」だった。我々はてっきり、障がいのある方はコロナ禍できっとご苦労されているだろうという思い込みでいたが、参加者5人に次々とインタビューしたら、皆さん共通して「いや、もともと私たちは苦労しているから、こんなことは苦労のうちに入らない」と、あっさり言われてしまった。だから、私たち健常者と称する人間と、障がいがある人たちでは、もう生きざまが違う。だから先ほどカミングアウトの件も私は言ったが、やはりまずはお互いに共通理解を始めて、それには何といても当事者の話を聞くのが一番良いし、この検討チームを編成したというのはすごく良い取組である。何かを改善していくのも良いが、やはりこういう人達にスポットを当て、声を上げてもらうことが何よりも一番改革になると思う。だから検討チームで収まらずに、この中から声を上げてくれたらこんなに良い研修はないし、障がいのない方もその声を聞いて感銘を受けないわけがないと思う。ここもぜひ中心的な取組として考えていきたい。また、職員アンケートの回答とその調査票から、ハード面をもう少し頑張っただけ欲しいというのがいくつかあった。お金のこともあるとは思いますが、日々職場で生活される方にとってはハード面の不十分さはソフト面の不十分さとは違って、また別の生きづらさを生んでしまうので、ぜひ重点的にやっていただければ、障がいがある職員の方も自分達の声が反映されていると思えると思う。
- 小山委員 1日1日、病気も体調によって変わるから、例えば交換日記みたいにノートを渡して、何でも良い、家族が書いても良いからしてもらえると、体調やお金や生活について書けると思う。また、実際に身体、知的、精神の3障がいの方が働いている現場を見て欲しい。見て、どんな様子か、その専門の人に聞いてみるのが一番良いかと思う。話だけではなく実際現場でどうなのか、特別支援学校に行ってみて、先生

がどのように答えるのかなどをこれからやって欲しいと思う。

眞保委員 チャレンジオフィスでは当事者の方の仕事ぶりを見られるかと思うが、県の研修の一端で職員が見に行ったりするプログラムはあるのか。

川島課長 普通の事務室なので大勢の人が入るような感じではなく、色々な所属から仕事を頼んでくれるが、そういう時に交流してもらうことはあって、とても嬉しいなと思って見ている。緊張してしまうので、最初の頃は特にあまりオフィスを覗きに来るのは控えて欲しいという気持ちがあった。オフィスにはマネージャーをつけているので、マネージャーや本人の了解を取りながら、メディアの取材等に対応している。

眞保委員 例えば、東京都のように別ビルでフロアを借りて、そこで障がいのある方が働くというのは、配慮をしやすいし企業も行っているが、新入職員の研修でともに働く機会を設けたり、共生社会を職場で実現する方策の1つとして見学したりすることも実施しやすいかもしれない。一方で、神奈川県のように職場の中に溶け込んで働くというのも、インクルーシブな職場という意味でよい方法だと思うので、状況に応じてということになる。警察のチャレンジオフィスは、もう少し見やすい形だったと思う。

荻原警務課長 警察本部は去年10月1日に報告のとおり3名の障がいの方を会計年度任用職員として採用した。警察本部の独立した感じのところで仕事をしてもらっているが、やや軌道に乗ってきたこともあり、限定的に幹部が視察のようなことを行った。今は旭区の運転免許センターに行き働いてもらっているが、そのような形で、必要に応じて派遣先でみんなと一緒に働いてもらうという方法で進めている。また、障がいを持った職員が運転免許センターで、高齢者が免許を取得する際に受けてもらう認知機能検査における試験員に合格した。そのような形で、幹部と一緒に仕事ができる能力や資格を身につけたりしている。まだ3人だが、色々な方に色々なチャンスを与え、工夫をしながら良い人材の育て方ができればと思う。

眞保委員 とても良い話だった。新たな仕事のために資格を取得し、勉強し、仕事をするというのは、キャリア形成の面でもとても良い取組だと思う。ぜひ共有して、内部でも知っていただくといいと思った。教育局の資料について、評価がAだからということはあるかと思うが、意見なしがやや目立った印象がある。少しでも検討チームでフィードバックしてもらえるとありがたい。また、県警からも話があったが、

思い込みを外して仕事のチャンスを広げることは、大変大事だと思っている。特に教育委員会などでは教員の多忙化が大変問題になっている。教員が必ずしもしなくてもよい仕事を切り出して、チームを組んで各学校に派遣をしていくという形で雇用率をあげようとしているという自治体もあるので、そのように新たなことにもチャレンジしてもらえたらと思う。

高德管理担当課長 教育局では、サポートオフィスということで令和2年7月から会計年度任用職員を採用している。本来だと170人程度採用すれば雇用率を達成できるが、現状は81名である。4職種のうち事務サポーターという方がいるが、産業貿易センターで勤務してもらっており、あとは学校に派遣というか、技能員さんのような環境整備をされる方もいる。さらに、今眞保委員が話された学校業務のサポートが特別支援学校に36名程度いる。あとはICT支援員という、授業用のパソコンの立ち上げ等をしていただく方が16名というように、サポートオフィスだけではなく、学校等に展開して、今後、どんどん配置していくよう進めているところである。来年度も引き続き雇用を予定しているが、オフィスの人数にも限りがあるので、派遣できるところを開拓して、どんどん出ていっていただく。そういった面では、現場の皆さんの理解も深まるのではないかと考えている。

小山委員 職員はパソコンが使えないといけないのか。体を動かす仕事、例えば清掃とか、学校の給食補助として調理を手伝うとか、そういったことについても考えて欲しい。障がい者としては、事務仕事で周囲から注目されていると気になってしまうところがある。

高德管理担当課長 雇用率の達成のためには170名程度採用をしなくてはならない中で、色々な職種の方を募集しないと難しいだろうということで、学校技能員や学校業務サポーター等、パソコンを使わなくてもできる業務も含めて、職員の障がいの特性に合わせて対応している。

小山委員 わかった。警察や企業庁、知事部局はどうか。

荻原警務課長 警察本部には各警察署もあるし、様々な職種があるので、そういった部分が得意で、そういったものがやりたいかを、ご指摘を踏まえて、きちんと対応していきたい。

川島課長 知事部局も部屋に閉じこもって作業しているということではなく、例えば会議の後片付けをしてもらったり、近隣のビルを含めて所属に届け物をしてもらったり、部屋の古い書類の片付け等もお願いをしている。やはり、ずっと座っているというのは我々でも辛いので、体を少し動かさないといけない。

- 井上委員 教育委員会から神奈川県精神障害者連絡協議会あてに情報提供をいくつかもらっていて、学校司書や学校技能員、あと実習助手などについて障がいのある人向けの採用選考の情報提供をもらったが、そういった情報をウェブ以外にも掲載、例えばハローワークや県のたよりのような紙媒体にも載せてもらえると、より障がい者を積極的に採用している感じがして、見る人も増えると思う。
- 眞保委員 先ほど小山委員からも紙の方がアクセスしやすいという意見があった。
- 川島課長 知事部局はハローワークに登録している。紙媒体への掲載は今あまり行っていないかもしれない。記者発表で新聞に載ることはあると思うが、紙媒体への掲載もしっかりやっていきたいと思う。タイミングにもよるが、県のたよりには大体載せている。
- 井上委員 県警と知事部局は9月か8月かに載っていたと思うが、教育委員会は載っていなかったの、なぜかと思った。
- 高德管理担当課長 タイミングが合えば、県のたよりに載せている。
- 小山委員 新聞に大きく載せてもらいたい。
- 山田委員 障がい者の方をどれだけきちんと雇用していくかということと、どうすれば働きやすくなっていくのかということとをここで話し合うことについては全く異論ないし、そのための委員会ではあるわけだが、一方で、障がい者の方を雇うことによって県の仕事ができなくてもいいということは決してない。県民のためにきちんとしたサービスをするというのが、そもそもの本筋である。障がい者の方を1人雇用すると、障がい者でない方が1人雇用できなくなる。つまり、そのことにまでこの委員会が踏み込むのは適切なのかどうかは分からないが、そういう視点は現実的には持たざるを得ないと思う。前回の時にも伝えたが、所属の定数とは別に障がい者を雇用できれば、その障がい者の方が自分の所属に来ることがウエルカムだという所属が沢山出てくるはずだと思う。なので、1人雇用すると障がい者の人が1人雇用できなくなるということが県として一番悩ましいところあって、委員会としては、そこの部分にも踏み込んでというか、配慮しながらやれるといい。
- 川島課長 公務員の常勤職員の定数は条例で決まっており各局の枠がはめられてしまっているの、それを超えると違法となるが、例えばどこかで欠員が出ていればその枠を使うことは考えられる。そういった形で各所属で気持ちよくみんな違いを認め合ってやってもらいたいと思っている。

眞保委員 チャレンジオフィスの就労支援の枠組みは定数に関係ないそうだが。
川島課長 いわゆる非常勤職員は、予算としての縛りはあるが、定数という縛りには入らない。常勤職員は定年までの雇用が前提のようなところがあるので、一度に増やし過ぎると、県民の方にご負担をおかけしてしまうため、常に条例で枠がはめられている。

眞保委員 最後に大変原点に戻る難しい話となったが、民間企業と異なり自由に人員を増やすことができない公務員の世界で、こういった形で、雇用を促進し、かつ先程の議論のような障がいの有無について自ら話ができるような環境を作っていくかというところが継続的な課題になるのだと思う。そういう意味で、検討チームを作って検討をされているということをお大変ありがたく思う。活発なご意見いただき、ありがとうございました。

5 その他

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