

第2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2年1月30日(木) 16:00~17:00

場所 : 新庁舎5階 第5会議室

出席委員 : 内嶋委員、山田委員、遠藤委員、井上委員、小山委員

事務局 : 川島人事課長、長谷川企業局総務室管理担当課長、小野関議会局管理担当課長、河田教育局総務室管理担当課長、塩田教育局教職員人事課長、山崎人事委員会総務課副課長、鈴木監査事務局総務課副課長、青山警務課長、

1 あいさつ (川島人事課長)

川島課長 本日は忌憚のない意見をお願いします。

眞保委員長が急用のため欠席だが、職員が事前にご意見を伺っている。この第1回目の検討会の意見や、パブリックコメントで集まった県民の方の意見等を障がい者活躍推進計画に反映させていただいた。また、神奈川県の方策顧問として高野アドバイザーという筋萎縮性側索硬化症を公表されている方がいる。この方と、「OriHime」という分身ロボットを介して議論をしたことも計画に反映している。今般、計画を策定した際には、来年度もぜひ、計画の取組状況について報告させていただき、引き続き意見を伺っていきたいと考えている。よろしくをお願いします。

2 委員長代理の指名

眞保委員長が欠席のため、障がい者活躍推進検討委員会設置要綱第4条第4項に基づき、内嶋委員が委員長代理に指名された。

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の策定に向けた検討について

資料説明及び眞保委員長から事前に伺った意見を説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

山田委員 知事部局及び教育委員会の計画中、「職務の選定・マッチング等」の取組内容のア 採用前面談の実施について、自分が提案させていただいたことを採用していただき、このような正式な計画に取り込んで

いただいた点はよく対応していただいたと思っている。しかし、この「医師」というのが、私を含めた精神保健福祉センターの県職員だけでは問題だと考えている。当面は協力したいと思うが、行く行くは予算を取って、在野の医師を雇用して対応して欲しい。

人事課長 今後、相談窓口等、幅広く専門の方の協力が必要となってくる。先々は予算を取って、対応していくことも考える。

井上委員 自分は精神障がい、統合失調症だが、この病気は 20 代や 30 代くらいの比較的若い時期に発症する。40 代になると安定した寛解のような状態になってくる。そうすると、色々できるようになるが、離職していてやることのない人が多い。そういう方を採用してもらいたい。特に教員は、心の病になる方が多いと、マスコミなどでも報道されている。そういう方で、状態が安定してきた方を再雇用するような採用選考があればよいのではないかと思う。

塩田課長 障がい者の任用について、教員の採用は別にはやっていない。一般の教員の中に入れ込んだ形で実施している。そのため、障がいのある方の採用人数等は公表していない。40 代以降の方を採用するという話だが、教員採用については年齢制限ないため、そういった方々も受けてもらいたい。

井上委員 教員となったが、心の病で辞めた方が、寛解状態となった際に、再び復帰できるような仕組みがあればよいのではないか。

警察の方にも一つ申し上げたい。警察の調査業務等に精神障がい者は向いているのではないかと思うことがある。統合失調症は治療のために向精神薬を飲んでおり、その方面の知識がある方もいる。私自身も、危険ドラッグの原材料が輸入品であることを示唆したこともあるため、事務仕事だけでなく警察の調査等でも活躍できる面があると感じたことがある。

遠藤委員 最後に記載されている優先調達について、民間企業の障がい者雇用につながるのだと思う。そこで思いついたのだが、神奈川県は障がい者計画について、その中でも、障がい者の採用や就業の充実ということが記載されていると思う。「I 策定にあたって」の部分の中で、障がい者計画や障害者権利条約等への関連付けや、不適正な問題があったので計画を策定したという経緯をもう少し入れて欲しい。

人事課長 指摘のとおり。この計画は、国の指針に沿った通りに作成しているが、神奈川県としては、昨年度の委員会でも、障害者の権利に関する条約等の貴重な提言をいただいている。そういう理解が不十分であったために、誤りが起きたということを改めて自覚しなければならない

と感じた。指摘されたことは、かながわ憲章に並び立つ重要な理念であるため、計画にしっかり盛り込みたいと思う。障がい者計画についても、非常に幅広い取組が記載されている。障がい者活躍推進計画は事業主としての計画ではあるが、障がい者計画があつてということもあるので、神奈川県として関連性を明確にしたいと思う。

小山委員 目に見える支援はわかるが、私たちはコミュニケーションが重要だと思う。働く際に、学校や警察だと上から下への指示となって、仕事の内容によっては、なかなかコミュニケーションがとれなくなるのではないかと思う。

また、学校の用務員の仕事に就いた場合、親御さんにばれたら辞めないといけいないのかという不安がある。警察については、どんな仕事をするのか気になる。結局、事務の仕事なのかもしれないが、体を動かす仕事が好きな仲間は、仕事に付けないのではないかと思う。

これからどんな仕事をやっていくのか。市民や親御さんから障がい者がいるとクレームが来たらどのように対応してくれるのかというのが一番の気になっている。クレームが寄せられたら辞めさせられるのではないかという不安がある。結局目立たないような事務の仕事にしか就けないのではないか。知的は働きだすと、なかなか不満を言えない。働き始めたら、誰が味方になってくれるのかが問題だと思う。

内嶋委員 国の手引きもギリギリに出た中で、良くまとめていただいている。教育委員会の雇用率達成については、今までも難しいという話を聞いてきたが、この短い期間で法定雇用率を達成するという大胆な計画となっており、これを実行できれば良いと思う。

先ほど小山委員が発言したように、今回は雇用の数だけでなく幅を広げるという提案を計画でいただいている。それが実の有るものになるのかどうか、遠藤委員がそもそもの趣旨を思い出してほしいと言っていたが、その趣旨に沿った中身のある計画として欲しい。定点観測というのか、実施状況の確認や、継続的にこういう場を設けて、取組内容の修正等を検討して欲しい。

井上委員 精神障がいの理解について、普及啓発が必要とよく言われる。取組として、e-ラーニングの活用とあるが、具体的な当事者の話、事例を聞くことで、一番理解が深まる。県内で、当事者が体験談を話す場があるので、そういうものも活用して欲しい。

山田委員 計画の中に入れる話ではないが、県職であるからこそ申し上げる。障がい者雇用は定数内の話だと思うが、定数外にはできないだろうか。

障がいのある職員の中に優秀な人が大勢いることは重々承知しているが、障がい者を所属に配属されると、所属は障がい者でない方の席が一つ減る。そういった中で配置すると、障がいのある職員も歓迎されていないと感じてしまうのではないか。

定数内で配置されると、障がいのある職員も最初から一人分の仕事をしないといけませんが、それは、障がいのある方にとって、働きやすい職場環境とは言えないのではないか。

あらゆる所属が人員の増が厳しい風潮があり、現場の人が少ないことが大きな歪となっている。災害も多く、在野の医師からも公務員の数を減らしすぎだという声もある。人員を増やすことは難しいが、その糸口として、障がいのある方を定数外でと申し上げたい。障がいのある方へ働きやすい職場を提供するには、定数外という話を考えていただければと思う。

人事課長 公務員の場合、地方公務員法で、条例によって職員数の上限を決めなければならないと定められている。知事部局では、7,422名と決められている。議会に報告する際にはどのような職種が何名と報告するため、枠が決まっている。これは、節操なく職員数を増やし悪戯に血税を浪費しないためだとは思っている。平成以降、国の大号令で全国的に二割程度の人員減となった。一方で権限委譲によって、国から地方へ仕事がおりにきた。人事課長になる前の事業の経験から、人が減る苦しみは理解できる。そして、人事課長になった今、痛切に感じるのは、障がいのある職員だけでなく、新採用の配置も困るという話が多く、部局から寄せられている現状である。

働き方改革で内部の事務処理の簡素化をする等の動きもあり、職員数も増やしていこうという話もある。昭和から障がいのある方を採用してきたが、行政改革によって多くの仕事が民間の派遣や委託に変わってきた。そういった中で、どういう仕事を任せればよいのか見えず、新たな採用が厳しいという状況にも立たされた。

これからは、仕事の掘り起こし、採用前に、皆さんにどんな仕事かイメージを持てるような募集もやっていかないとはいけないと思っている。

しかし、条例で定数が決まっており、定数を超えると法律違反となる。定数を思い切って増やすことも含めて内部で研究している。

山田委員 条例を変えようという動きもあるということか。並大抵のことではないが、減らす際にはどんどん条例を変えてきたという実績があるので、最終的にはそこに手をかけて行く必要があるのではないか。

- 人事課長 長時間の残業を私も経験してきたが、これからの若い人に同じ思いをさせたくないで、障がい者採用のためだけでなく、働き方改革の観点からも、定数の増員なども検討している。
- 山田委員 取っ掛かりとしては、障がい者のためにというところで、よろしくお願いします。
- 遠藤委員 一点だけ、13 ページの人事異動等における配慮について、イの配置先の工夫が気になる。「下肢に障がいのある職員をエレベーター設備のある施設に配置するなど」という一例を挙げている。私が働いていた際に、エレベーターの無い職場があり、人事異動希望の際、その二階の職場の仕事がしたかったという気持ちがあった。現実的には厳しいと思っていたが、人事に伝えたいという意味合いで希望を出した。そういった場合、その施設にエレベーターを設置して配慮するというのが合理的配慮の意味合いで、例示されたケースだとただの配慮である。
- 人事異動等における配慮については、アの部分で完結しているので、希望等の確認と、業務との適切なマッチングを分けて記載すればよいのではないか。現在の文面だと勘違いされてしまう可能性があるので検討して欲しい。
- 人事課長 そのとおりだと感じた。事例として相応しくない。エレベーターが無いので我慢して欲しいと読めるので、書き直したいと思う。
- 小山委員 今後、公務員として色々な障がい者が集まってくると思う。それに対して、特徴性を活かしたガイドブックみたいなものを職場に置いたらどうか。絵でわかりやすく、加えて説明が書いてあるものがある。例えば、てんかんは突然倒れてしまうと一般的に認識されているが、実は様々な種類があるということを知ってもらいたい。障がいを総まとめで語られてしまうが、細かく障がいがあるので、細かく色々な障がいがありやすい本を所属に置いて、知ってもらいたい。障がいというのは一つではない。知的という一つにまとめられてしまいがちだが、色々な種類があることを理解してもらいたい。口で説明するよりも、本を見せた方が周りも納得するのではないか。どんな障がいなのかをまず理解してもらわないといけないと思うので、計画に盛り込んでもらいたい。
- 内嶋委員 眞保委員長もコメントの中で、職員が障がいの特性や自分の状態をなかなかオープンにできないというのが問題と指摘されている。職場の上司や同僚が、個別の障がい特性に関する誤った知識があるというのが一つの問題となる。そうすると、本人がオープンにしたいくて

もできなくなる。合理的配慮の一番手短な着手として、周囲の認識を変えていくというものがある。エレベーターを作るよりもよっぽど楽ではあるが、大変で地道な作業でもある。この障がい者活躍推進計画を作ったことを機に、具体的な障がい知識を県職員に理解してもらい、一般に広げていくというのがいいのではないか。そのあたり工夫が必要だと思う

かなり色々な意見が出た。思いのほか、皆さんの期待が大きいことが伺える。県も参考にして、より良い推進計画の実施を期待する。

7 その他

竜江課長代理 本日いただいた多くの意見を計画に反映して、修正の上、議会等も含めて、手続きを進めさせていただければと考えている。本日の議事結果については、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