

議題・報告に対する意見・質疑等

【会長】

今、県の施策について説明があった。委員の皆さま、どちらの点からでも結構なので、ご質問やご意見をいただければと思うが、いかがか。

【委員】

まず、今年度第2回目の審議会を開催していただき、ありがたく思っている。1回目の会議の最後に、今年度この1回をもって終了になる、との発言があった際に、手を挙げた者としてお礼申し上げる。

今説明のあった「障害者雇用促進トップセミナー」について質問させていただく。前回は質問したのだが、会場が名古屋市青少年文化センターのアートピアホールとのことで、こちらで行われたトップセミナーに過去2度参加した際、いずれも11階で開催され、エレベーターでかなり行列に並んだ記憶があり、一度検討いただけないかということをお願いしていた。

あわせて、代替の会場として、名古屋駅前のウインクあいちのホールであれば、800名収容と、今回の規模である400名より大きく増やすことができるし、ウインクあいちの17階に「あいち障害者雇用総合サポートデスク」があるため、トップセミナーの参加者の方にも実際に見ただけの良い機会になるのでは、と発言をさせていただいた。今年度の開催にあたりその辺りを検討いただいたのか、また、なぜこれまでと同様名古屋市青少年文化センターでの開催となったのかということについて教えていただきたい。

【事務局】

委員から前回の審議会でご意見を承り、今年のアートピアホールでの開催に際しては、エレベーター前で滞留が起きないように、できるだけスムーズに移動いただけるよう運営していたと思うが、そのようではなかったか。

気を付けるようにスタッフ全員に周知をし、動いていたと思う。

来年度の開催会場については、これから検討を進める。費用面の制約もあり、なるべく安い会場で開催する必要があるため、県として苦慮している部分もあり、ご理解いただければと思う。今後、参加者の皆さまが「来てよかった」と思える運営をより心がけてまいりたい。

【会長】

よろしいか、どうぞ。

【委員】

補足で、名古屋駅前のウインクあいちについては何度も訪れているが、残念ながら17階のサポートデスクに一度も伺ったことがない。サポートデスクが開所していない日曜日に訪れることが多いため、利用時間と合わなかったことも理由の一つである。

今回のトップセミナーには定員 400 名のところ 347 名が参加され、多くの企業が参加したと思う。それらの企業が皆サポートデスクに行ったことがあるのであれば良いのだが、(そうではないと思うので)、このような拠点があるということを広める必要があると考える。

複数団体が主催しているとはいえ、主催団体の筆頭に愛知県と記載がある。費用の関係もあることは理解できるが、今後の開催にあたり、どの会場で実施するのが良いか、これまで以上に前向きに検討いただければと思う。

【会長】

ありがとうございます。委員から、開催場所に関する引き続きの要望があった。他の委員の皆さま、いかがか。

【委員】

最初に、資料 1 の(企業内援助者)養成研修の実施回数が 5 回に増えたことについて、職場定着の重要性が高まっている中で 5 回にさせていただいたということは、精神障害者にとって非常にありがたいことである。また、県内全域で実施していただけることにも、私たち家族として感謝している。

次に、2 ページ目のトップセミナーについてであるが、今回のテーマは「働きづらさに寄り添う職場づくり」であったが、347 名もの関心のある企業の方が参加されたことは大変ありがたいと思っている。

今朝ラジオで、ある名古屋市内の精神科クリニックの先生が、てんかんに関する普及啓発をされているという紹介があった。最初はてんかんを持っている方の家族や関係者ばかりが講演に参加していたものの、やはりそれだけでなく、一般の何も分からない層にも来ていただきたいということで、アイドルやプロレスラーなどを招き、てんかんについて分かりやすく・明るく・楽しく伝える工夫をした結果、一般の人にも関心を持って聞いてもらえたということであった。

精神障害のことを理解しようというのは、その家族でも難しいことがある。その先生は、「企業はまず 1 人のてんかんのある方を採用してみしてほしい。その人を理解し、どういう知識がいるのか、何を求めているのか、どうしたら職場定着ができるのか、といったことを考えることにつながり、結果として多くのてんかんを持つ方の雇用につながった。」という趣旨の話もしていた。

トップセミナーでも、もし講演枠があるのであれば、精神科医など専門の医師による講演も取り入れていただくと、企業の方の障害理解がより進むのではないかと考える。ご検討いただけるとありがたい。

【会長】

ありがとうございます。トップセミナーにおける講演について、より多様な講師を招いてはどうかというご要望であった。これについては事務局よろしいか。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございました。来年度の開催に向けて、検討させていただきたい。

【会長】

では続いて、どうぞ。

【委員】

資料1の「あいちジョブコーチの派遣」についてであるが、120回ということで、稼働日ベースで考えると、大変数多く派遣いただいていることに感謝する。

一方で、障害特性の中でも精神障害の特性は特に身体・知的に比べて多様で、そうした特性に対しどのように対応していくかということは、私たち家族会としても非常に難しい状況にある。

質問であるが、精神障害の障害特性に対応できる職場の専門員が必要であると考えている。その対応としてジョブコーチの派遣があると思うが、職場内のジョブコーチ、事業所のジョブコーチなど、さまざまな種類があると伺っている。

私からのお願いは、精神障害の特性にも十分配慮できるジョブコーチの育成計画をぜひ示してほしいということである。一つは、ジョブコーチがどのような所属先にいるのか、またどのような研修体制があるのかという説明をお願いしたい。そして、その研修の中でぜひ十分な資格・タイトルを付けていただき、それに見合う賃金・報酬といった正しい評価をしていただくようお願いしたい。

単なるスキルアップ研修という形ではなく、十分に研修を重ねて、その道のプロとなっていくことが大切なのではないかと考えている。以上、ご回答をお願いしたい。

【会長】

ご要望とご質問があった。ジョブコーチは回数としては派遣されているものの、特に精神障害の障害特性に応じた体制が整えられているのかということで、所属や研修体制についてのご質問があった。事務局いかがか。

【事務局】

まず、ジョブコーチについて簡単な説明をさせていただきたい。ジョブコーチは国が定めた資格で、「配置型」「企業在籍型」「訪問型」の3種類がある。その中で、企業が雇用し、企業の中で設置するものが「企業在籍型」、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているものが「配置型」、就労移行支援事業所などの社会福祉法人等で設置しているものが「訪問型」となる。

「あいちジョブコーチ」は、これに加える形で愛知県が独自に設置した仕組みで、国の研修と同じ6日間の研修を修了した方を認定して設置している。令和5年度の段階で299名が研修修了しているため、一度研修の開催を終了している状況である。毎年、研修を修了された299名の方に、今年度「あいちジョブコーチ」として活動できるか伺っており、今年度も100名以上が活動

可能と回答している。この100名の方々が、依頼があった企業に支援に入ることを「あいちジョブコーチの派遣」とし、年120回の実施をしている。

あいちジョブコーチの所属としては、障害福祉サービスを実施している事業所(就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所等)の職員の方に研修を受講いただいている。その方々はあいちジョブコーチ以外の仕事もされているため、精神障害者への対応等は通常業務の中で経験を積まれている。あいちジョブコーチとして個別の研修は現在特に実施していないが、一昨年前まではスキルアップ研修の中で、ジョブコーチのスキルアップ研修も別に実施していた状況である。

【会長】

説明は以上でよろしいか。

【事務局】

委員からは、特に精神障害者の方の支援も多様化しているため、専門知識を増やすための養成研修をしてはどうかというお話だったと思う。あいちジョブコーチとしては299名の方が研修を受講されており、一定数の数は確保できていると思っているが、そうした一部の外からの支援だけでなく、企業内での職場定着支援も必要と考えている。企業内で支える仕組みとして、来年度拡充する「企業内援助者養成研修」において、精神障害の特性についてもお伝えしつつ、外からだけではなく身近な存在である企業内の支援者の養成に来年度以降取り組んで参りたいと思う。

【会長】

以上のご説明に対し、いかがか。

【委員】

丁寧な説明ありがとうございました。よく理解できた。

私の質問の趣旨として、3種類あるジョブコーチの中で、なぜ愛知県だけが独自の訪問型中心になっているのか疑問に感じている。一方で、来年度から企業内ジョブコーチの育成が進むとのこと、とても良いことで是非進めていただきたい。来年度の審議会でも同じ質問をするつもりである。

障害者の特性に合わせた職場内の仕事の切り出しや育成計画があつて初めて、障害者が高い評価、高い賃金・報酬を受けられることになると思う。そうすることで、精神障害者の就労をさらに促進していただきたいと思う。

【会長】

ありがとうございます。あいちジョブコーチは国の3形態に加えて設置されているというように理解した。

また、120回派遣するとあるが、恐らくここには様々な当事者の関係者がみえると思うので、それぞれどういうところに何回行っているかなど、より具体的な資料を示していただけると良いのかと

思う。恐らく同一企業に複数回行くことはあるかと思う。どれだけの企業にどれだけ行き、その対象者はどういう方だったのか、可能な範囲で示していただけると、よりこの事業が具体的に分かるのではと思う。

他の委員の方、ご意見いかがか。

【委員】

事業内容のところで、職場実習受入企業の情報の集約と情報発信とあるが、具体的にどのように行われているのか教えていただきたい。また、サポートデスクは企業向け窓口であるが、集約した情報を特別支援学校などに発信することは難しいか。

【会長】

これについてはいかがか。

【事務局】

職場実習受入企業の情報については、愛知労働局と連携し、各ハローワークで実施している実習の情報をリスト化し、サポートデスクのホームページに掲載している。

また、それとは別に、サポートデスクが個別に企業を訪問して把握した、「採用までは考えていないが実習だけの受け入れが可能」といった情報も別途リストを作成して掲載している。

特別支援学校との連携については、各校に設置をされている就労アドバイザーと個別にサポートデスクが連携しているため、そこで情報をお渡ししている。また、特別支援学校の近くの企業が開拓できた場合は、個別に進路指導主事の先生に直接連絡をするなどして情報共有を行っている。

【会長】

いかがか。

【委員】

連携をとっているとのこと、ありがとうございます。卒業後すぐ就職するのがよいのか、一度就労移行支援事業所を利用した方がよいのかは議論が分かれるところであるが、企業側の受入れ体制があるにもかかわらず就職が難しいというところがあるため、少しでも情報があるとありがたいと思う。

【会長】

事務局、補足はよろしいか。

【事務局】

労働局では、夏に特別支援学校の(進路指導)主事の先生と、職場実習受入れ企業との面談会を開催している。特別支援学校の先生方がその場で実習先企業を開拓できれば、という主旨で開催している。

【会長】

ありがとうございました。よろしいか。では他の委員の方、いかがか。

【委員】

昨年10月から就労選択支援事業が始まった。就労継続支援A型・B型に入る前に、その人にどのような就労が合っているかという選択を支援する制度と思うが、今後どのように県の方で仕組み化をしていくのか。まだ周知が進んでいないと感じており、制度について知らない方も多いと思う。特別支援学校や就労継続支援事業所の利用を考えている方などへの周知は、今後どのように進めていくのか。

【会長】

この質問はいかがか。

【事務局】

ご認識の通り、令和7年10月から就労選択支援制度という新たな障害福祉サービスが始まった。皆さまご承知かと思うが、改めてご説明をさせていただく。現在は就労継続支援B型に入る前には、原則としてこの制度を活用いただく。本人がどういった形の事業所を利用すべきか、あるいは一般就労をすべきかといったことについて、フラットにお聞きし、アセスメントを通して各サービスにつなげるものとなっている。

ただ、まだ始まったばかりということもあり、県内の就労選択支援事業所は全市町村にあるというわけではない状況である。名古屋市内には2桁の事業所があると聞いているが、県所管地域ではまだまだこれからという状況である。

周知・啓発についてであるが、教育部門では、特別支援学校宛に教育委員会から国の通知を周知している。福祉事業所向けにはセミナーが実施されている地域もあると聞いている他、県としても今年度の5月に、一般就労相談窓口の研修会の一環として就労選択支援のセミナーを開催するなど、周知を進めている。今後の仕組みづくりについては、来年度以降さらに検討を進めていく。

【会長】

委員、よろしいか。他はいかがか。

【委員】

色々質問があるが、まず、資料1の「企業等への障害者雇用の要請」について質問がある。県内5団体に毎年要請しているとのことで、県の副知事や労働局長が行かれているとのことだが、お願いする立場であるから、多分強いことは言えないことと思う。ただ、商工会連合会など、とても多くの企業を持っている団体なので、そうした団体をお願いに行くときに、具体的にはどのような内容でお願いをしているかということに非常に興味がある。

強いことは言えないと思うが、「他府県の事例でこういうことがあるのですがいかがでしょうか」、「団体の中に障害者雇用促進委員会はあるのですか、無いのであれば作ってみてはいかがです

か」など、様々な具体的な提案が考えられる。何か提案されていることはあると思うのだが、どのような内容なのか。また、要請に行った後の経緯、進捗状況について把握していることがあれば教えていただきたい。

【会長】

企業等への障害者雇用の要請について、要請の内容や要請後の進捗状況について把握ができれば(教えていただきたい)、ということであるが、事務局いかがか。

【事務局】

要請内容については、国・県それぞれの施策について説明をさせていただくとともに、以前にも委員から「具体的な事例を示さないと企業は動けないのではないか」というお話も伺っているので、事例集もお持ちして、「このような取組がありますので参考にさせていただきたい」とお願いをしている。

その後の進捗については、そこまではご連絡いただいていないという状況である。

【事務局】

私も5団体への雇用要請に同席しているが、国の事例集を持参し、それを見ながらお話しすると、「この企業はうちの会員企業だ」「この企業はしっかりやっているね」など、会話が弾む場面が多くある。その中で、「こういう施策もやっているのだから、利用してほしい、PRしてほしい」というお願いごとをして帰ってくるという内容である。

結果をどのようにフォローしていくのかということについて、要請の結果は国の障害者雇用状況報告の雇用率が上がることで判断することになると思う。近年は上昇傾向にあるが、全国平均は満たしていないので、ここを突破することが雇用要請の成果になると認識している。

【会長】

事務局は以上で良いか。どうぞ。

【委員】

ありがとうございます。企業が障害者の方を雇用する際、さまざまな動機がある。

中小企業家同友会の障害者自立応援委員会では、「求人を出しても人が来ないから、障害者の方でもいい」という動機ではなく、「同じ人間なのだから同じようにチャンスを与え、就業できる人には就業していただく」という動機でやっており、これは当たり前のことで、健常者に対しても同じだと思う。

ただ、現実的には「人手不足だから障害者の方にもやっていただけることがあるなら来ていただきたい」という動機を持つ人ももちろんいるし、「法定雇用率があるから」という事情もあると思う。

私は、とりあえずの動機は何でも良いと思っている。最終的には、就労が出来そうな方に対し、先ほどの就労選択支援などにより、いかにチャンスを与え、できそうな方にはどんどん来てもらう場を作っていかなければならないと思っている。そうしないと、本当に情けない話であるが、「障害者

って何ができるの？」となってしまうし、3種類の障害があることすら知らない人も多くいることが現実である。

同友会ではそういう人たちに対し説明をしているのだが、そういうところから始めていかないとアプローチが出来ないという事実はあるので、やはり5団体に1から説明していくことは大変なことと思う。同友会の中でも障害者について何も知らない人は相当数いる状況なので、何千も会員がいる団体にそういう話を持っていくことは大変なことだと思う。経営者の中には、仕方ないとは思いますが、障害者のことよりも経営のことを真っ先に考えてしまう方も多いことと思う。

そういうことも含め、せつかく年に1回行かれるのであれば、その後の進捗等も聞いていただき、リアクションがあるのであれば、こうした場で共有いただけると参考になると思う。

【会長】

ありがとうございます。では他の委員の方、いかがか。

【委員】

一つお聞きしたいのだが、先ほど話に出た就労選択支援事業は、精神障害のある方も利用できるのか。

【会長】

では福祉局お願いする。

【事務局】

こちらは特段障害の種別は関わりなく、(精神障害者も)対象となっている。

【会長】

それでよろしいか。

【委員】

ありがとうございます。

先ほどの委員の発言の中に「障害者が二の次になっている」「雇用率があるから採用している」といった内容があったが、障害者の家族の立場としては悲しいことだと感じた。

「働きたいけど働けない」という障害者はたくさんいる。特に精神障害者は、これまで働いてきて、そこで病気になってしまい働けなくなった、という方がほとんどなので、状態が良くなったらまた働きたいと思う方がたくさんいる。しかし、職場に行く和理解してもらえないこともあるし、ほんのわずかな変化でも体調に影響が出やすく、統合失調症であれば幻聴や妄想などの症状が出てしまう方もいる。そういうことは理解いただきたいと思うし、当事者や家族は「社会に出たい、出してもらいたい」ということが本音である。

障害者は同じ病名でも、一人ひとり特性や(必要な)対応、服薬している薬も違う。企業の皆さまには「精神障害だからこう」ということではなく、その一人ひとりの、個別の特性を見ていただき

いと思っている。家族の立場でも本当に難しいことなので、企業の方に理解していただくことは難しいことだと思うが、そうしたことを少しでも頭の隅に入れて障害者雇用を進めていただければと思う。

【会長】

ありがとうございます。他にご意見いかがか。

【委員】

「トップセミナー」について、347名が参加されたとのことであるが、参加企業の規模や産業種別、参加者の方たちの反応や今後への期待について把握されていたら教えていただきたい。

【会長】

では事務局お願いする。

【事務局】

参加企業の規模は、最も多いのが「(11名以上)100名以下」、次に「(101名以上)300名以下」です。中小企業が多く参加しているが、1,000名以上の企業も一定数ある。業種としては、製造業が最も多く、次いで医療・福祉、建設業、運輸業などが続く。

【会長】

参加された方の反応や感想は把握しているか。

【事務局】

アンケートの結果としては、「取り入れたい部分が多く参考になった」「外部機関との連携だけでなく企業内での取り組みを深く知れると良かった」といった意見が多く寄せられている。

【事務局】

一点補足させていただく。今年のトップセミナーのテーマは「外部機関の活用」であり、自社内で孤立した方を作らないために外部機関を活用しようという主旨で取り上げている。

【委員】

ありがとうございます。法定雇用率の達成が難しい小規模企業が多数参加されているということで、非常に良い傾向と思った。製造業、医療・福祉等はずっと雇用者が多い産業種別だと思うが、加えて、働けるとは思うけれど障害者の雇用がまだ多くない、という業種があるようであれば、同友会などの団体にも協力いただきながら声をかけていけるよう、雇用要請の際にご案内があると良いかと思った。

また、「外部機関の活用」というのはとても良いテーマであると感じた。先ほど精神障害についてなかなか大変だという意見もあったが、最近は発達障害や精神障害の方への支援が増えてきていて、福祉事業所もそうした人たちをしっかりと支援している事業所が多くある。精神障害は疾患と上手に付き合いながら働いていく障害であるので、医療機関の外来診療を継続しながら働き続

けることも大切になる。医療や福祉と連携しながら上手に働き続けている好事例をパネルディスカッション等で紹介いただくと良いかと思った。

【会長】

ご要望含めてのご意見であった。ありがとうございます。

私も今年のトップセミナーに関わらせていただいた。外部との連携という話が出たが、ジョブコーチや短時間(トライアル)雇用の活用事例などを、タイムリーな事例として出していただいた。正規雇用には至らずパートタイム勤務をご自身が選択されたという話をされていたが、もちろん正規雇用をされれば一番良いのだが、それが全てのゴールではなく、精神障害の方が少しでも働きやすさを感じることが大事だと感じている。ゴールを正規雇用としてしまうとハードルが上がってしまうので、自分で働きやすい雇用の形態を選んで参画するというのが一番大切では、という話をパネリストの間でしていた。

こうした機会を経て、多くの企業が「自分の所でも何かできないか」と考えるきっかけ作りとして大きな意味のあるセミナーではないかと、2年参加して思った。

他にいかがか。

【委員】

資料1の「全国障害者技能競技大会(全国アビリンピック)」についての感想を申し上げる。今年初めて開会式に参加したが、オリンピックや国体のようで、選手はとても誇らしげで素晴らしかった。常滑まで行くのは遠くて大変だと思ったが、広い会場となるとそこしかないのかと思い見ていた。今度は実技の様子も見たいと思った。ありがとうございました。

【会長】

アビリンピックのご感想をいただいた。他の方いかがか。

【委員】

資料1のアビリンピックに関して質問する。昨年度は約3億円の予算だったのが、来年度約9,900万円と大きく減っている理由を教えてください。また、他の事業規模と比べて金額が突出しているので、おおまかな内訳も教えてください。先ほどトップセミナーの会場の話もあったので、何とかならないものかと思い質問した。

【会長】

技能五輪の予算関係(の質問)であった。

【事務局】

予算額が来年度大きく減少している件であるが、今年度は愛知県が主催側に入っていたため費用が大きく、来年度は主催から外れ国主催となることが主な理由である。ただ、会場は愛知県で実施するため、広報等は愛知県も協力するのだが、運営費の分が減少している。

【会長】

今の回答でよろしいか。

【委員】

9,900万円になったとしてもかなり大きい金額であるため、大まかにどんな内訳なのか教えてほしい。他事業と比べ突出しているという件と、トップセミナーの会場をどうにかできないかという件も教えていただきたい。

【会長】

他の予算に比べると9,900万円は大きいのでは、ということであった。

【事務局】

ありがとうございます。確かに金額だけに着目するとそう見えるかと思う。実際何をやっているかということであるが、アピリンピックは広報のみをやっているわけではなく、付随するイベント等を実施しており、金額が上がってきている。具体的には、出場選手の訓練にかかるお金の補助や、大会の機運醸成、小学校保護者・選手・企業・学校関係者等に対する見学会・職業研究会等を技能五輪と併せて実施している。

2028年には技能五輪国際大会も控えている中で、次世代の子供たちの気持ちやものづくりの現場から離れつつあるという現実もある。障害者も含め、ものづくりの技術・技能を大事にするという気持ちを育成していきたいということで、新規事業として見学会等を実施している。また、キッチンカーなどを集めた併催イベントも技能五輪と併せて実施しているため、そうした事情で金額が高くなっている。

【会長】

よろしいか。ありがとうございます。他によろしいか。

【委員】

2点、意見を述べさせていただく。まず1点目、定着支援についてである。私は愛知労働局の地方労働審議会の委員もさせていただいているが、その中で定着については労働局としても愛知県や名古屋市とも連携して取り組んでいると回答いただいている。ジョブコーチ等の様々な事業がある中で、愛知県として、来年度、定着支援について特に力を入れて取り組む点がもしあれば教えていただきたい。

2点目は、障害者の職場定着を進めていくためには、当然就労される当事者が最も苦勞されることと思うが、それを周りで支える人事等の他の労働者の苦勞もあり、そうした方が疲弊してしまえば、定着の促進につながらないと思う。様々な事業がある中で、このような障害者を支える方のフォローについて、何か方向性があれば教えていただければと思う。

関連して、過疎地域では役所が地域内で最大の事業所である場合もある。役所においても法定雇用率が引き上げとなる中で、地方自治体職場でも障害者雇用のノウハウが不足しているのが

現状かと思うので、民間企業の先進的な取組や好事例を、自治体にも共有していただけるとありがたいと思う。

県として、県内の自治体職場における障害者の雇用環境の維持・向上に向けた取り組みへの支援を、ぜひ県内自治体にもしていただきたいと思い、要望として申し上げる。

【会長】

ご質問が2点と、ご要望があった。まず県としての定着率向上の施策について、次に同僚社員や人事関係者へのフォローについてということであったが、いかがか。

【事務局】

来年度は、企業内援助者養成研修を拡充する方針である。

外部支援だけでなく、職場内での定着が困難な方、特に多様化が進む精神障害のある方への支援体制を強化する必要があるので、企業内で支える人材を育成する企業内援助者養成研修を拡充することを、来年度定着に関して重点的に実施する事業として考えている。

また、職場内で支援されている方のフォローについては、あいち障害者雇用総合サポートデスクが相談窓口になっている。「職場内でこんなふう困っている」といった相談にも対応しているため、困りごとがあれば、いつでもご連絡いただければと思う。

【会長】

今の回答でよろしいか。他の委員の皆さまいかがか。では、どうぞ。

【委員】

今のご質問と回答を受けての感想である。企業内援助者となられた方が疲弊せずに継続して支援できることが大切だと思う。そうした際に、スキルアップ研修等も必要であるが、それだけではなく、援助者同士がピアとして支え合う場があると良いのではないかと、さらには、その援助者が新たな企業内の援助者をサポートしていくような仕組みができていくと良いのかと思う。そうしたところに助成があるとよろしいかと思う。

【会長】

ご意見として参考にいただければと思う。他の皆さま、いかがか。よろしいか。

当初予定していた質問の時間を超過しているため、この議題についてはここで終わらせていただきたいと思う。

報告に対する主な意見・質疑等

【会長】

ありがとうございました。今のご報告に対して、ご質問やご意見を頂戴したいと思う。いかがか。では、願います。

【委員】

民間企業と公的機関、公的機関の中では県・市町村・教育委員会について、それぞれ全国 47 都道府県の中での順位が分かれば教えていただきたい。

【会長】

では、事務局願います。

【事務局】

今回、全国 38 位であった。昨年度は 42 位だったため、38 位という順位は近年で飛躍的に伸びた順位となっている。

【委員】

42 位から 38 位ということで比較的伸びたというのは、全て合わせての順位ということか。私が聞きたかったのは、民間企業で何位、公的機関で何位、教育委員会では何位といった、それぞれの順位が知りたいという意味であった。教育委員会はここ 7～8 年、最下位が続いていたと思う。その点についても教えていただきたい。

【事務局】

先ほど申し上げた順位は民間企業の順位である。公的機関の順位については、本日資料を持ち合わせておらず、申し訳なく思う。教育委員会についても同様で、全国順位の資料は持参していない。

【委員】

これは要望になると思うが、愛知労働局のプレスリリースや、新聞にもよく掲載されるが、その時には多くの部分を占める民間企業で全国何位、ということだけが掲載されていると思う。あまり出したくない順位かもしれないが、資料の1ページの囲みの中に、愛知労働局と愛知県が力を合わせて推進してきた結果が何位です、ということぜひ謳っていただきたい。どの都道府県でも努力されている結果であると思うので、ぜひ願いたい。県教育委員会についても、何年連続で最下位なのか、はっきりとここに書くくらいの覚悟で進めていただきたいと思う。

【会長】

最後は要望であったが、事務局どうぞ。

【事務局】

令和7年6月1日現在の障害者雇用率は1.75%で、全国では43位である。決して誇れる数字ではないが、引き続き頑張っ取り組んでまいりたい。

【会長】

他の委員の皆さま、いかがか。ご質問、ご要望でも結構かと思うが、いかがか。よろしいか。
今回は会議時間を延長いただいたので、ちょうど30分残っているが、前半で次年度の施策に関するご質問を多く出していただいたので、今回のご報告に対するご質問・ご要望はこちらで終わらせていただいでよろしいか。