

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 : 令和元年11月18日(月)10:00~12:00

場所 : 議会第5会議室

出席委員 : 眞保委員、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、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、(以下、代理出席)松宮議会局総務課主幹、大東教育局総務室専任主幹

1 あいさつ (川島人事課長)

川島課長 昨年8月に障がい者雇用率の算定に係る不適切な処理が判明し、神奈川県においても誤りがあったことが判明した。11月に「障がい者雇用促進検討委員会」を立ち上げて9回に亘り審議した。委員会の中では単にガイドラインを確認していなかったという表面的な問題だけでなく、障がい者差別禁止条約の理念を十分理解しておらず当事者視点が欠如していたとのご指摘をいただいたところ。

上記委員会の報告書では、再発防止策に留まらず、障がい者の活躍推進のために、国を先取りする形で提言をいただいた。

6月には障害者雇用促進法が改正され、自治体には率先して障がい者雇用の推進に取り組む義務が明記された。併せて来年4月までに国の定める指針に即して「障がい者活躍推進計画」を策定することとされた。

本県では3年前、津久井やまゆり園において大変痛ましい事件が起きた。これを受けてすべての障がい者差別をなくすことなどを宣言した「ともに生きる社会かながわ憲章」を策定した。

こうした憲章がある中で、雇用率算定に関わる不適切な処理を起こしてしまった。

改めて深い反省と、県庁で働くあらゆる人に働きたいと思える環境づくりを進めていかなければないと気持ちを新たにしているところ。

本日は、計画策定に向けた出発点。本日は、骨格だけを示させてもらい、フリーにご意見をうかがえればと考えている。よろしく願います。

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 国の動向等について

資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

井上委員 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要」(資料1)で数字にわからないところがあったので教えてほしい。2ページ目の「精神障害者や中小企業主における障害者雇用に課題」とある箇所について、「精神障害者の就職4万5千件(障害者全体の半分)」、「精神障害者の雇用者数5万人(障害者全体の1割)」とあるが、計算しても合わないため、どのように捉えればよいか。

人事課長 県も身体障がい者採用はこれまで行ってきたが、精神・知的への採用は今年度初めて行った。民間においても、トータルの障がい者雇用のうち、精神障がい者の雇用者数が少ないことは、国の審議会でも課題になっているところ。

ハローワークでの紹介件数としては、障がい者の方のうち、半分くらいは精神障がい者の方がいるが、これまで蓄積された障がい者雇用者数全体としてみると1割しかない。企業が自分から積極的に採用をしていないということを指摘している数字。

眞保委員 「4万5千件」は、ハローワークのいわゆる職業紹介件数のデータをもってきていると思われる。障がい者の方に対する紹介件数のうち、精神障がいの方が全体の半分くらい。一方で、障がい者雇用全体で見るとこれまでの蓄積があるので、入社して定年間際の方までの全障がい者の方の蓄積で考えると増えたほうではあるが、まだ一割程度という意味合いである。全体の蓄積と年間の紹介件数が一緒に掲載されているため分かりづらいが、国のデータがそのまま掲載されている。

井上委員 同じページの左側「国・地方公共団体」の上から3番目「対策」の右のほうに「精神障害者を含めた障害者雇用計画」とあるが、精神障がい者をせつかく採用するようになったので、できれば三障がい別々にして、定着率等を含め分けて書いてもらえるとありがたい。

人事課長 今後の神奈川県の中で、そうした対応ができるかどうか検討

したい。

眞保委員 今の井上委員の意見は、障がい種別ごとに、採用数、定着率等を示してほしいとのことだが、任免の状況を公開することになっている。

人事課長 直近で採用されたいわゆる三障がいの採用数は、身体障がい者は14名、知的障がい者は1名、精神障がい者は22名となっている。

竜江課長代理 行政区分でいうと23名の中で、身体障がい者が8名、知的障がい者が1名、精神障がい者が14名となっている。人事課長が申し上げたのは、警察や小中学校事務を加えたもの。

井上委員 同じページの「民間」の方に戻るが、「精神障害者は、短時間労働者の割合が多い（3割）」の下の「課題」「対策」の欄に「週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設」とあるが、これは精神障がい者を対象と考えてよいのか。

竜江課長代理 精神障がい者は、比較的短い勤務時間になるという点を踏まえての記載と思われるが、知的・身体障がいを除外したものではないと認識している。

井上委員 短時間労働というのは、なんであの人だけ時間が短いのかなどと周りからよく言われられないようなことがありうるのではないかと心配している。

眞保委員 国の考え方としては、短時間勤務は、障害の方ご本人が希望する場合のほか、支援機関が希望する場合もある。この場合、短時間勤務という雇用形態であるわけであるから、特に問題はないが、周囲の意見が気になるという点、そういう心配があるという点については、よくお聞きしておきたい。

小山委員 働くうえで、コミュニケーションが大切だと考えるが、この点についてあまり書かれていないと思う。現場の人の教育がどうなっているのか、上司や同僚の精神障がいや知的障がいの人への理解が十分ではないとき、こういった人がいますよといった資料を配ってもらえるとよいのではないかと思う。民間企業では、1年間たったらトライアル雇用に係る補助金がなくなるので、その後リストラといった事例もある。補助金目当ての事業者に対して法律で厳しく罰してほしいと思う。

眞保委員 小山委員の意見は、現場での雇用を促進するためにどうしたらよいかという点に関するご指摘であった。民間部門での話だが、公務部門においても障がいをお持ちの方を採用していくにあたって必要なご指摘であると考えます。

遠藤委員 「作成指針」2ページ目の「四 計画の実施状況の点検及び公表」の

項目において、二つ目三つ目の○で「計画策定時に想定していた状況からの変化がある」とか「計画見直しを行うことができる」という記載の意味は、計画期間中でも計画変更もありうるということを想定しているということでしょうか。

人事課長 おっしゃるとおりです。

5 職員アンケートの結果等について

資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

小山委員 精神障がいも知的障がいも、いざ仕事してみて、失敗して初めてこういう障がいであるとわかることがある。周りに状況をオープンにしたい場合もあれば、そうでないときもある。体調によってくるくる変わる時もある。例えば、バンドナを巻いてもらって、今日は体調が悪いので赤とか、不安定だから黄色とかにしてもらってもよいのではないか。また、週に1回、話し合いだけでなく、食事会をすとか。障害があると周りに敏感になる。話をする機会がないと体調が悪くても仕事を続けてしまう。「調子はどう」など、声をかけてもらえると助かる。

眞保委員 アンケートは、概ね働きやすいという意見ではあるが、2/3の方の回答なので、他の方は別の意見かもしれないので、周りの方に理解していただきたいというニーズがあるということと、一方で長く働いている方からすると、この10年20年で周りの方の理解が進んできていると評価されている部分があるのだなという印象。

遠藤委員 資料4の職員本人の列、職務内容の下から2つ目のヒアリング内容「入庁当時は弱視レベルだったが、障がいの程度が進行し、その後リーディングアシスタントをつけた」について、私も20歳代のときには普通に歩いていて、30歳代のときは杖で、40歳代のときは車いすというように徐々に進んできた。障がいの程度が進行する際に、職場の上司等と色々と相談したりした経緯があったと思われる。そこで、対応シートといったものを作成することはどうか。あのときはこうしたんだね、など対応したことの履歴をしっかりとっておいて、蓄積していけば、また新たに何か起きた時、上司が変わったとき、対応することができ、職場の理解が進みやすいし、後々の対応のときに役立つ。

井上委員 精神障がい者の採用がなかったなので、精神障がい者についてのアンケートがほとんどないに等しいのは仕方がないことだと思う。県庁

の仕事は専門性や相当高い事務処理能力を求められていると、資料を見ていて思うが、精神障がい者に向けた仕事があるのかと感じているところ。中小企業で仕事をしていると県庁での仕事にあまり活かさないのではないかと、接点がない。採用されないのもそういうことなのかなど。

人事課長 皆さんきちんと難しい試験を突破して採用されているので大丈夫だと思います。

眞保委員 いわゆる適性試験だけじゃなく、面接でこの人なら一緒に仕事できる力があるかなということを見極めて採用されている。そうはいつでも働く場で、中々続かなかつたりすることは色々な理由がある。データを蓄積していくところ。やっと今年から始まったこと。

小山委員 職場で上司が変わったり、職場環境が変わったりする場合がある。そういった場合、本人にこういう上司が今度来る、とかこういう仲間になるんだよとか。部署替えも急にあって思うと思うが、現場に本人を連れて行ったり、ちゃんと本人が納得するように配慮してほしいと思う。県庁は特に上司がいきなり変わったりそういうところだと思う。後任者が障がいのことをあまり理解していないとか、精神障がいの場合、特にコミュニケーションが難しいので、人が変わると働きにくくなるということがある。周りの人も突然異動してしまったり困ることがある。その時にきちんと説明してもらって、上司にも納得してもらうことが必要だと思う。精神障がい者には特にきついと思う。調子が悪いときは、通勤で疲れてしまうこともある。最終的には、人の問題。

眞保委員 知的障がい者については、まだ1名。精神障がいの方は2桁にいてるので、異動はまだ先かもしれないが、このあたりのノウハウも入れていく必要があるかもしれない。

6 障がい者活躍推進計画（素案）について

資料説明ののち質疑応答

<主なやり取り>

遠藤委員 是非、活躍推進計画に、これを見た人が、他の県の計画とは違うなあと思えるくらいに「ともに生きる社会かながわ憲章」の内容について、入れてほしい。そういうところで特徴を出してほしいと感じた。

眞保委員 先週金曜日に労働政策審議会があり、国の方の状況も変わっていく中で、県ではいち早く進めているような状況。内容についても、具体的な話について、本日でなくてもよいので、おっしゃってほしい。

遠藤委員 これはあくまで素案で、もう少しこれに肉付けしていこうとしているという理解でよいか。

眞保委員 そうである。

アンケートにもあったが、中途障がいに対する配慮が必要との意見がかなり出ている。中途障がいとなられた方は、職業継続上、本人の気持ちを含めて大変なものがある。そのプロセスをどのように把握していくかということは貴重な意見であると考えます。

井上委員 参考資料4「令和元年6月1日現在の障がい者雇用率について」、素案に雇用率があったので質問だが、教育委員会が雇用率が「1.62%」とある。一般に教員で心の病になる人は随分いると言われているが、それでも他の局に比べて障がい者が少ないというのは、精神障がい者が働きづらくて辞めている、或いはいじめによって辞めさせられているのではないか。

教職員人事課長 教育局の雇用率が低いのは、教員はもともと免許資格者であることから、まず教員免許を持っていないといけないということ。教員免許を持っている障がい者の方は、精神・知的障がい等を問わず、非常に少ない。学生支援機構の調査結果では、全学生の中で障がい者の方であって、教育学部とか教員になるための学部で在籍する方は、0.06%しかいない。非常に低い。免許をとって、新卒として教員になれる方は多いが、その中で障がいがある方というのは少ない。教育委員会も一般の試験の中で、かねてより障がい者特別選考は行ってきた。今年から対象を知的障がい者、精神障がい者にも広げたが、やはり受けに来る人が少ない。当然試験であるので、教職や教科の試験を受けなければならない。また、教員としての資質を見るための面接を行うので、受けていただいたら全員合格というわけではない。元々教員を目指す学生が少ないところさらに受けに来る学生が少ないことから、在籍率が少ないというところに繋がっている。確かにメンタルの方が全国でそれなりの数になっているが、必ずしも全員の方が精神障がいになってしまったというわけではないので、しばらくお休みされて治されて出てこられる方もいる。

確かに、生徒相手、人相手の仕事であることから、そうしたことに堪え切れない方はお辞めになる方は確かにいる。しかし、それは別にいじめということではない。ただ、障がいの有無にかかわらず、他県で話題になっている教員間のいじめのようなことはあってはならないとは思っている。

眞保委員 私も結構転職しているが、働き続ける中で辞める理由は様々。全国的

なことを考えると確かにいじめられたと感じられて辞めることになったという方がいないとはいえない。

メンタルで一時休職されても、皆が障害者手帳を取るわけではない。休んで復帰してそのまま働かれる方もいる。その辺の調査は流動的でまだわからないところ。特に教員という限定であると、復帰率がどうか、その後定着しているかとか。そこをどう把握していくかというのは困難な面がある。

井上委員 採用される方に障がい者が少ないというのはわかる気がするが、事後的に障がいになる方は結構な数いるのではないかと考えていて、そういった数を公表していただけるとよいのではないか。

眞保委員 障がい者雇用というのは、障がい者手帳を持っている方が出発点となる。通院しながら働いてる方もいるが、その方については現状、雇用率のカウントには含まれていない。

教職員人事課長 メンタルヘルスに係る病気休職者の状況については、別途文部科学省の方で調査を行っている。

人事課長 県庁の方も、冒頭ガイドラインに従った調査を行っていなかったという話をさせてもらったが、全ての職員に呼びかけをして、障害者手帳をお持ちの方は、申し出てくださいということをしていなかった。要するに前例踏襲で、前年に障がい者としてカウントしていた人に今年もまだ障害者手帳を持っていますかという確認をずっと行ってきた。今年はガイドラインに従ったやり方で調査を行った。数字はそんなに大きくは変わらなかった。委員のおっしゃるとおり県庁でもうつなどになる職員は結構いる。抗うつ剤飲んでいる方もたくさんいる。そういったところは、雇用率や手帳とは別にして、どうやって皆をそういった苦しみから解放できるような環境を作っていけるかということは一生涯懸念考えていかないといけない。

眞保委員 今年、ガイドラインに沿った呼びかけをして、手帳の数ほどのくらい変わったのか。

人事課長 大きくは変わらなかった。

小山委員 民間企業では、できる人には、募集した仕事の内容と異なる仕事についてもどんどん任されていってしまうことがある。自分のペースでやりたい人も中にはいるし、仕事が増えすぎてちょっとミスする場合もあるだろうし、そうした場合、仕事のセーブというのはどうするか。

人事課長 県庁の採用試験に当たっては、一般事務という形で募集している。確かに事務の仕事といっても様々。事務だから机でものを書いたりパ

ソコン使ったりするのかなと思われるが、意外とそれだけではなく、イベントで重いものを運んだりとか様々ある。事務というのは何でも屋。概ねこういう仕事なんですよということはしっかり説明しないといけないかもしれないということと、障がいのあるなしにかかわらず、腰痛持ちの人だったら、重たい物運べないごめんとか、一人ひとりの個性があり特徴があるので、その時にちゃんと一つ一つ確認し、配慮するためにもコミュニケーションが大事だと考える。しっかりそういう職場作っていきたいと思う。

人事課長 多少無理でも一生懸命やってしまう。それで悶々と残業が続くことがあると思う。小山委員のご意見を聴いて、改めてその時に大事なのがコミュニケーションだと考える。

小山委員 そういつてくれる人がいるとよいが、知的障がい者というのは、頼られるのは結構うれしくて、頑張ってしまうことが多い。

人事課長 皆さん一生懸命頑張ってしまうって、その結果疲れてしまうということ、これは日本全体にある気がする。ただ、今少しづつ社会が変わってきて、いろんな人が頑張りすぎないというようになってきて、良くなってきたと思っているが、まだまだ足りないところがある。

眞保委員 小山委員のご指摘は非常に重要で、働き方改革ということであると思う。公務員なので、大卒な職務の内容だけで採用されるというのは一定程度やむをえない。ただ、入った後、業務量を上司がどのような形で調整するか、というのは、障がいのあるなしにかかわらず、今、人事課長がおっしゃたように日本全体の問題かもしれないし、特に精神障がいの方の場合、小山委員がおっしゃったように、高学歴で仕事もできる方が結構いる。任されてできるんじゃないかということになると、どんどん引き受けられて、次の日来れなくなる、そこから発病してしまう、そういうことがある。これは障がいのあるなしにかかわらず、仕事量の調節をどうするかというのは、全体の問題で、コミュニケーションが大切である。

山田委員 小山委員が言われていることは、私はそのまま一般職員にあてはめて考えてもらいたいと思う。障がいのある方に対しては合理的配慮と謳われているところであるが、合理的配慮というのは、その障がいのある方が、配慮をすることによって、障がいのない人と、同じところに立てるようにしましょう、という意味合いだと思う。職場の方でも、職場がそんなに無理せずにできる配慮が合理的配慮であって、職場が皆の犠牲のもとに職場の生産効率まで犠牲にして配慮するのは、不合理配慮。したがって、合理的配慮は、配慮すればするほどよいと

いうものではない。障がいがあるから優遇・優先されすぎるということでは逆差別になってしまう。障がい者雇用を考えるうえでは、合理的配慮をすることによって、障がいのない方とどれだけ同じ基準で評価できるのか、こういうところに話を持っていく必要があるのだろうとなと思う。障がい者の方が、働きやすければ働きやすいほどよいのかというと、障がいのない方がその分、働きにくいと思ってしまうてはいけない。障がいのある方、ない方がともに働きやすくするためにはどうしたらよいか、そういうような視点から障がい者雇用をみていただきたいと考える。

内嶋委員 素案の1(2)「策定主体」について、全任命権者が連名で計画を策定(教育委員会及び警察を除く)するとあり、先ほど、特殊事情があるためという説明があったと記憶しているが、この点について事務局から説明お願いしたい。

人事課長 まず、任命権者という言葉だが、知事から仕事を任命される職員のほか、企業庁の場合は公営企業管理者である企業庁長から仕事を任される職員、監査委員会等の独立行政委員会の職員もいる。概ね一般職員は、公募で採用されて、いわゆる行政として一括で採用されて、配属先がそれぞれ分かれるということになる。一方、教育委員会と警察というのは、主にその職員は、教員それから警察官ということになるので、そういった方々が多い組織の計画については、行政職の計画とは少し違うのであろうということ、別に作ることにした。全体でいうと3種類の神奈川県としての計画、いわゆる企業庁や知事部局が作るものと教育委員会が作るものと警察本部が作るものということ。

内嶋委員 そうするとこの委員会で検討する対象というのは、どの計画になるのか。教育委員会と警察を除くのか、それとも将来的には入ってくるのか。

人事課長 3つ全て入る。それぞれすべて計画を作って、お示しさせていただき委員会で審議させていただきたいと思っている。

内嶋委員 時期的には、警察や教育はいつまでに作る必要があるのか。

人事課長 皆一緒に、来年4月にはできていないといけない。

小山委員 募集についてであるが、県のホームページは、パソコンを使える人しか見ないので、例えば就労支援センターに置くとか、市役所に置くとか、市役所に置いても市役所に行く人もなかなかいないので、後は施設関係に置いてもらうとか、私たちの行動範囲の所に置いてもらわないといつ募集しているかがわからない。友達の友達から聞いたよ

というのが多い。事務だけでなく体を動かすような仕事についても募集してもらいたい。

人事課長 前回ご提言いただいた中で、障がい者団体を通じた募集をしたらどうかというご意見をいただいております、小山委員のご意見を同じ考えであったと思う。これからさらにそういったところを広げていきたいと考えている。

小山委員 実際、私の団体にも来たが、うちは1か月に1回なので、もう募集期間は過ぎていた。

眞保委員 公務員の採用試験は大体同じ時期にやられるので、もう少し長い周期で周知するものがあるかもしれない。

小山委員 そもそもパソコンを使えない人も多い。

眞保委員 教育委員会で現業職員の採用を今年から始められたということだが、小山委員がおっしゃったように、仕事内容を明確化しての採用が、基本となる。民間で行われているようなインターンシップ制度について、現業職員についても受けていただくと広がるのではないか。特別支援学校の生徒に、まず教育委員会としてやっていったほうがよいところだと思うので、その辺りから始めて、卒業後を含めて県民に仕事を経験する場を作っていけたら、そしてそれを採用につなげていければ、というのが一つの工夫としてはあるのではないか。私から、3頁のキャリア形成について、各局主体の専門研修等を通じて実務能力等の向上を図るということだが、多くは身体障がいの方だったと思うが、研修等はどの職員も同じように受ける機会があったのか。

人事課長 そうである。研修ホールのようなところもあって、車いすを置ける席を作っている。

眞保委員 聴覚障がい者や視覚障がいの方もそうだが、研修が受けられるよう手当された環境になっているということか。

人事課長 年2回職員の研修希望の集約をするが、そうした障がいのある方がいれば、ご連絡をいただいて、資料の一部を点字化するなどの対応もしている。点字化することができる職員がいるので、協力してもらっている。

眞保委員 こういったことを行う際に、そもそも希望を諦めることがないようにしないといけないと思っている。何人か希望を集約して、ご希望があれば対応しますよということであるが、それが非常に使い辛かったりすると希望しなくなってしまうので、その辺りを含めて、希望を集約する際の上司の声掛けとか上司に対して研修を行ったりとか。

職業生活相談員も国の制度でやっていくので、細かいことまで定められるのかどうかはわからないが、職業生活相談員においても同様に行っていくことが必要。希望を出しやすいようにしないと意味がない。

小山委員 相談員についてであるが、資格のある人でないと駄目なのか。話したいときは障がい当事者同士の方が話しやすい。障がい者を相談として雇用してはどうか。

人事課長 雇用促進検討委員会からご提言いただいた中で、当事者同士が集まる機会についての言及があった。こうしたことも含めて計画の中に位置づけるか検討していきたい。

眞保委員 一方で当事者同士ではあまり…という意見もあり、その辺りの難しさもあった。外部の方を活用するという考え方もあるかもしれない。

小山委員 病院の先生を呼んだり、法律の先生を呼んだり、色んな人を呼べるようにしてもらいたい。その人によって対処が違う場合もある。

遠藤委員 障がい者が職場で気後れしてしまい、中々その能力を発揮できないということがある。例えば、職場内の研修などで、障がいのことでなく、障がいを克服して仕事をしている人、世の中で成功している人が沢山いると思うので、そんな事例を見せていくことも重要ではないか。

人事課長 ご本人が勇気を持てるよい研修だと思う。

井上委員 精神障がい者が自ら職場の人に相談するのは相当勇気のいること。周りの人がみたらわからない。わからないなら隠しておくほうがよいと。隠しておかないと、昇進、給料、などで不利になるのではないかと考えてしまう。そういうところを何とかできればよいのではないかと思う。

眞保委員 今年 14 名の精神障がいの方が採用されたが、この方たちは今、井上委員がおっしゃったように、職場の中でオープンにして働かれていますか。

人事課長 管理監督者は知っている。

竜江課長代理 知事部局については、縦のラインの上司だけは知っているという方と、全体にオープンにしている方とそれぞれがいる。

眞保委員 どの程度の割合か。教育委員会ではどうか。

大東専任主幹 割合までは確認していないが、精神障がいで 4 月 1 日に入庁されている方は、周りから見分けがつかないので、必ずしも希望しているとは限らない。今年度から開始した学校技能員については、6 月 1 日採用ということで、障がい者採用しかないと、事実上はわかって

いると思われるが、必ずしも障がいのことをオープンにはしていない。直属の上司は研修をやっているのだからわかっている。必ずしもそんなに全部オープンにしているとは限らない状況。

眞保委員 精神障がいの方はオープンにしては働いていない印象か。どちらかというと。

大東専任主幹 そうである。

山田委員 多くの方ではなく、ごく一部の方ではあるが、自分が精神障がいであることをオープンに絶対にしてもらえるなど、だけれども一方で、障がい者としての職場への法外な配慮を要求する人がいたりする。それではうまくいかない。

眞保委員 山田委員がおっしゃったことは課題で、私の印象ではどちらかというと、比較的障がい者雇用枠で採用したということがあるので、周りでオープンにする形で働いているのかなと思っていた。だが、そうではないとすると、定着については、ちゃんと見ていかないとまさに山田委員がおっしゃったように、そうした方もいれば、配慮は目立たないようにしてくれと言われて、何もできないでいるとバタッと辞めてしまうということもある。大変難しいケース。これまでは民間企業でオープンにして働いていることが多いと思う。面接等でも理解できている方を選んでいくということもあるので。今後は企業によっては定着もどうなっていくのかと思う。合理的配慮のやり方もよくよく考えないといけない。

遠藤委員 職場環境の整備について、「障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等」と書いてあるが、視覚障がい者・聴覚障がい者、例えばリーディングアシスタント、といったものを素案の文言にしてほしい。聴覚の手話の関係のところとか。「等」にいっぱい入っていると思うが、計画に見えているということが、それぞれの障がいの人が、ああそうか、こういうところがあるのかと。私もあまりリーディングアシスタントという言葉は知らなかったが、ああそういうのもあるんだなと、こういうのも計画に入っているのだと。そこで、職場環境の整備の所に聴覚、視覚、精神、知的に対する整備の一文が盛り込まれることを望みたい。

眞保委員 目に見えにくい障がいもあるので、そういった方に対する配慮について、もう少し具体的にということかなと受け止めさせていただく。

7 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。また、3月までの短い期間であるが、よろしく願います。

以 上