

【議題に対する主な意見・質疑等】

(委員)

1 ページ目の愛知県における障害者雇用促進施策についての5番目の就労継続支援A型事業所から一般就労への取組(実践発表)等を、セミナーで開催されたが、この実践の内容については今日の資料中に掲載はあるのか。

(事務局)

このセミナーの事業の内容については、今日の資料の中にはありません。

(委員)

私たちは、精神障害者の家族会なのだが、精神障害というのは、継続して働くことが難しく、やはり病状が流動的ということもあり、なかなか続かない。けれども今、A型から一般就労にどの程度就職し、定着してきたのか。

国は平成27年ぐらいから「にも包括」ということを非常に打ち出している。

それは精神障害者にも対応された「地域包括ケアシステム」というものである。

その中で、やはりこの「就労」ということもすごく問題になっている。

このA型事業所からの「一般就労」への移行中、どの程度の精神障害者の実績があるのか。

(事務局)

一般就労移行者については、障害種別ごとの内訳は、公表していません。

令和4年度の一般就労移行者数については、全体で1,866人。

令和3年度と比較すると184名の増加となっている。

A型事業所からの一般就労移行者については367人、令和3年度は260人となっており、比較すると107名の増加となっている。

(委員)

全体的にはちょっと数字が少ないのではないかと感じた。引き続きこの実績を把握していただきたい。

(委員)

資料1の3ページ目の「7 障害者相談支援体制整備事業費」のところですが、「アドバイザー派遣事業」の相談というものは、どのような相談なのか。

(事務局)

アドバイザー派遣は、例えば事業所全体のアセスメント能力や支援力の向上を図りたい、というような相談があった。そのような事業所に対しては、アセスメント方法や個別支援計画の作成方法に関する研修を、実際に事業所に訪問し、月に何回か、1回又は2回という形で継続的に行っている。

(委員)

資料1の1ページ目の「就労継続支援A型事業所と企業の面談会」とありますが、参加されたA型事業所はほとんど名古屋市内の事業所なのか。

(事務局)

ほとんど名古屋市内の事業所である。

(委員)

A型事業所の職員の方が（障害者の方を）一般就労させたいという気持ちがないと、ただA型事業所に通っているだけで終わってしまう。通っている障害者ご本人のスキルや気持ちもあると思うが、やはりA型事業所の職員の方が障害者の方を「一般就労させたい」という気持ちが出てくるようにセミナー内で話していただくと、A型事業所からの一般就労が広がっていくように思う。

(委員)

3ページ目の「5 障害者職業訓練」というところですが、訓練校の入校状況について教えていただきたい。

私は、愛知障害者職業能力開発校の方へ見学に行かせていただいた。その際、職員の方たちも、非常に努力いただいております、受講者である障害者の方も熱心に訓練されている様子を拝見させていただきました。

その中で、ちょっと受講者が減っていると伺いました。

名古屋・岡崎技術専門校の「知的障害者対象訓練コース」の受講者数というのは、現在どのような傾向にあるのか。

(事務局)

名古屋・岡崎高等技術専門校の関係は、産業人材育成課の所管であり、手元に資料を持っておらず、後ほど担当課に確認し回答します。

(事務局)

名古屋と岡崎高等技術専門校に知的障害者対象訓練コースを一年間の訓練期間で行っており、定員が10名ですが、入校者は、7、8名だと思う。数字はまた後ほど確認しますが、募集をかけてもなかなか集まってこないというのが現状である。県内で2か所、障害者の訓練を行っており、特別支援学校にも案内をしているが、定員まで達してないのが、ここ数年の傾向。

(委員)

おそらく減少傾向にあると推測しているが、一方で、やはり企業は障害者雇用率を上げないといけない。そのため、学校は就職にあたってのステップ、訓練でのステップということを担当している。でも一方で、障害者雇用率を上げるために、企業の中でも訓練をしようという動きが出ていると思っている。

そのため、そのあたりでの連携、企業と学校との連携がうまくできるといいと思った次第です。

(会長)

こういった（訓練を行う）技術専門校を卒業して、就労・就職という道も当然あるわけですが、企業の中で工夫して、仕事の切り分けとかをして、雇用して訓練していくという流れも一つあるというご意見でした。

【報告内容】

(事務局)

事務局が県内の「障害者雇用ビジネス事業者」の施設、2か所を視察した内容について、報告を行います。

なお愛知県障害者雇用審議会運営要領第3条に「審議会の会議は、原則として公開する」とあり、議事録等も公開されます。

そのため、個人情報保護の観点や、今後も円滑に障害者雇用施策を行うためにも、事業者名・個人を特定する内容については、申し上げることが出来ません。

また、その後の質疑等におきましても、事業者名等に関する情報については、お答えいたしかねますのでご承知いただきたい。

それでは、報告に移ります。

資料はございませんので、口頭でのご報告となります。

訪問先ですが、障害者就労支援事業を行っている企業向け貸農園を運営している企業、もう1つは農作物の出荷準備を行っている企業の2か所を訪問しました。

貸農園では、常駐する利用企業の社員が農園の管理者である農場長、管理者1名と利用企業に雇用される障害者の方3名で1つのチームとなり農作物の栽培を行ってまいりました。

施設内にいくつかビニールハウスがあり、そのビニールハウスを「利用企業」が借り受けています。

ビニールハウス内では「利用企業」別に、先ほどのチームでの作業を行っています。

次に、農作物の出荷準備を行っている施設では、サテライトオフィス、いわゆる事務所のような場所の中で、農家から農作業を利用企業が請け負っており、「利用企業」に雇用された障害者が、具体的には農作物をパック詰めする作業を行ってまいりました。

こちらのサテライトオフィスについては、「利用企業」が直接雇用した「企業サポーター」と呼ばれていますが、この方と障害者である社員が作業を行っており、この1名の管理者スタッフと障害者の方6人を1ユニットと呼び、7名で作業を行ってまいりました。

このサテライトオフィスでは「障害者雇用ビジネス事業者」は一年を通じて作業ができるよう、農作物の作業量や出荷量の調整等を行っており、「利用企業」に対しては「有料職業紹介事業」として、障害者の方の紹介を行っているということも言っていました。

双方の勤務体制ですが、農園では管理者合わせて4名、サテライトオフィスでは7名で作業を行っております。ここから2か所とも共通になりますが、「障害者雇用ビジネス事業者」からの「利用企業」への支援については「障害者雇用ビジネス事業者」は施設の運営業務を担う施設管理職員と、「利用企業」の障害者雇用に関する相談のための職員を配置してまいりました。

障害者の方の採用及び雇用管理等は、「利用企業」自身が行っているということです。

また、施設内で「利用企業」の方にお話を伺いました。

貸農園では、「利用企業」の農場長は、「利用企業社員である農場長が、農園の運営や障害者チームの雇用管理をしており、障害者の評価も行っている」「障害者の方からステップアップの希望を出された場合は、「利用企業」本体で働く場所があるかどうかを検討している」とのことでした。

また、障害者チームの農場では当時3人チームの1人として働いていたが、のちに農場長にスキルアップした例もあるというようなことをおっしゃっていただきました。

一方で企業としては、障害者雇用はステップアップや継続雇用ができるかどうかだと考えており、ノルマは課していないといった発言もございました。

サテライトオフィスの方ですが、障害者の指導には苦勞しているといった声もあり、試行錯誤しながら業務を行っており、困ったときは雇用主である「利用企業」と「障害者雇用ビジネス事業者」に相談しているということでした。

次に「利用企業」の労働者である障害者の方にお話を伺いました。

仕事について質問したところ、2か所とも「仕事はとても楽しい」「できればここで長く働きたい」などというようなこともおっしゃっていただきました。

また、農作業のパック詰めをしている施設では、「綺麗にパック詰めができた時に、やりがいを感じる」といったことや、「昨日3パックしかできなかったが、次の日には6パックできた」というような、自身の成長を感じられ、やりがいを感じているといった声もお聞きしました。

また賃金についても、前職がB型事業所の方でしたが、前職では月2万程度しかもらえなかったが、今は10万程度もらえるといった発言もありました。

一方で、自分のスキルアップについては望んでない、と言った発言もございました。

貸農園につきましては、施設での作業で生じた農作物を売って利益を出しているといったことは無いということでしたが、農作物のパック詰め作業では、「利用企業」の社員である障害者の方が実施した作業については、作業代金が農業者から請負料金として「利用企業」に支払われる仕組みとなっています。

これは「障害者雇用ビジネス事業者」を通じて支払っているということです。

そのため、作業効率が上がることによって「利用企業」の利益も増えるような仕組みとなっております。

2つの施設を見学した状況は以上となります。

(会 長)

事務局から長い説明だったわけですが、前回のこの障害者雇用審議会では、「いわゆる障害者雇用ビジネス」について愛知県の実態をぜひ把握して欲しいと、障害のある方が、将来にわたってやりがいのある雇用になっているのかどうかということも調査してほしいと、事務局の方からは、この件に関しては、国も動いているので、国の動向や調査結果報告も示しながら、次回の審議会で報告したいという話があり、その報告を行っていただいた。

資料2-1は、大まかにいえば、「利用企業」であるA社・B社が、障害のある方を雇用するということ、そこに、「仲介者」としての「障害者雇用ビジネス事業者」が入っている。管理・運営については、「利用企業」が別途管理する方を雇用しており、「障害者雇用ビジネス事業者」がその運用にどう関与しているのかが、今の口頭での説明でした。

けれど、「利用企業」の方が自分の社員を派遣し、「農場長」という表現されましたが、そういう形で障害のある方のサポートをする、そのような事業が展開されているということです。

資料2-2は、国の報告書ですが、この懸念される課題等を見ていただくと、いわゆる理念としてはすごく良いところがたくさんあるけれども、この辺が少し懸案材料・懸念されることではないかということが、しっかり書かれております。

それを受けて、資料2-3の「事業者の皆様へ」では、障害者雇用の理念を踏まえながらも、そこに付け込むような事業者が入ってこないようにということを、啓発されているという印象でした。

【報告に対する主な意見・質疑等】

(委員)

視察についてのご質問を少しさせていただきたい。貸農園等でチームリーダーになるような方、そういった方は福祉の経験がある人がついているかもしれないが、農業の経験があるかどうかちょっと定かではないので、愛知県でも農業水産局農業経営課で実施している「農福連携」事業において「農福連携技術支援者育成研修」や「農福連携支援研修」も実施されているが、そういったものを受けている方がどれぐらいいるのかとか、あとそういったものをこれから受講していこうということを考えているのかどうかということをお伺いしたい。

(事務局)

すべての方の話を聞いたわけではないので、聞いた状況でしか、お答えできませんが、話を聞いた内容としては、実際に何か資格があるとか、経験があるとか、障害者雇用に携わっていたから、採用になったという方は少なく感じた。

ただ農園のほうについては、「障害者雇用ビジネス事業者」が「農業アドバイザー」という方を配置しておりました。ただ資格等については、各々、独学で行っているとお話をした方もおられましたので、全ての方に浸透しているのかどうか、というのは分からないような状況です。

(委員)

利益がないという状態について、これから利益を上げていきたいというような指向、(農業の)技術・向上をさせて、収益を上げていきたいというような企業の指向があったのか。

(事務局)

視察した際に聞き取りした内容でしかないが、農園の方については、そういったご意見は聞けなかった。

あくまでも福利厚生として、とれた野菜を社員の方に配るとか、栽培した野菜を送ったことによって、社員の方が喜んで頂き、障害者雇用にも目をむけるようになったということがあったと。

けれども、たくさん野菜を栽培して、たくさん出荷しようみたいな話は、聞くことは出来なかった。

(委員)

欧米のソーシャルファームとかは、本当に「インクルージョン」の理念で作られていて、そういう理念できちんと経営として成り立たせたいというように、いろんなコンサルテーションを国がするというのもしている。

今、農福連携の色々な支援事業とか、スタートアップ企業に対する支援とか、そういったものをうまく利用して行くと、きっと理想的なものも出来ていくのではないかと思う。

なので、元から「もうこれでよし」と思っている事業者の人になかなか「これはやってはいけませんよ」「こういうふうにしましょう」というように、上から言ってもなかなか伝わらないのではないかと思います。

(事業者の) 動機が多少不純でも、きちんと(事業者を) 育てていくというか、そのために色々な政策を紹介するとか、そういうことで事業者にもメリットが出てくるということを広く広報していくといいのかなと思っている。

(委員)

質問の前に、ちょっとお願い事項があります。事務局からの報告説明で、口頭による報告ということで愛知県内の「いわゆる障害者雇用ビジネス事業者」の聞き取り調査のお話をいただいたが、個人情報に該当する部分は黒塗りにしていただき、本県における「いわゆる障害者雇用ビジネス事業者」の聞き取り調査をぜひ文字での提供をお願いしたい。

では質問の方に移ります。

1つは、愛知県内の状況をぜひお伺いしたい。

2つ目は、資料1の愛知県の障害者雇用促進事業の全てについてということで、1ページ目の一番下に2023年9月末時点の「あいち障害者雇用総合サポートデスク」による色々な支援施策というのがあるが、この中に調査された愛知県の障害者雇用ビジネス関連企業はどれだけ活用しているのかと、参加企業が細かく記載されているが、この資料に掲載されている事業のうち、「障害者雇用ビジネス」に関わる、いわゆる資料2-1のイメージ図によるところの、「利用企業」であるA社B社、それから「いわゆる障害者雇用ビジネス事業者」双方のデータを提供していただきたい。

以上2点です。

(事務局)

「障害者雇用ビジネス」の状況ですが、愛知県としては就業場所数が11、そのうち農園数が10、これは令和4年11月現在の時点の数字です。

利用企業数は24。24企業数のうち農園の利用企業数は22となっている。

ただ、その利用企業数というのは本社所在地が愛知県内ということに調査になっており、例えば本社は東京にあるけれども、愛知県内に農園があるという場合があるが、その場合は、この愛知県の数字には入っていません。

逆に愛知県に本社がある場合でも、例えば農園が三重と岐阜にあるというような場合でも数に入っている。

そういったこともご承知頂いて、先ほどの利用企業数の本社所在地ということで言うと、愛知県内で24企業、要するに愛知県にはそういったところを利用している会社が24企業あるということです。

就業場所である農園がどこにあるかはわかりません。

けれども、「障害者雇用ビジネス事業者」を使っているというところは24社で、そのうち22社がどこかの農園を使っているということになっている。

(会長)

もう1つは、こういった「障害者雇用ビジネス事業者」及び「利用企業」も含めて、県の行っている

これらの施策とどれぐらい関わっているかということだと思いますが。

(事務局)

「いわゆる障害者雇用ビジネス事業者」及びこれらを利用されている企業、つまりどの企業が（障害者雇用ビジネスを）利用しているのかということを知りたいというのを愛知県では把握することができないものから、サポートデスク利用企業というのが、「障害者雇用ビジネス事業者」を使っているのかどうかは、わからないため把握しておりません。

また、この「障害者雇用ビジネス」自体を行っている企業がサポートデスクを利用しているという実績はないと聞いています。

(委員)

前回の障害者雇用審議会で、大変大きな問題になり、今回年度途中で審議会を開いていただいたわけですが、メインテーマはこの「いわゆる障害者雇用ビジネス」に対して、どういうふうに把握し、どのような方法を考えたらいいかということだったと私なりに思っているわけです。

この資料2に書かれている内容及びリーフレット「事業主の皆様へ」には大変素晴らしい文言が並べられていると思う。

私はこれが実態として、今後どのように企業に理解して進めていってもらえるのかということが、障害者雇用を推進するお立場の方々の大変な任務ではなかろうかというふうに考えている。

具体的に、どういうふうに愛知県としては、取り組んでいかれるのか。

この資料2-2の一番上にも書いてあるが、疑義の残る事例もあるが、また一方ではよく取り組んでいるところがあると書いてある。しかしやっぱり、県としての大きな推進・具体策を示していただきたい。

あるいは国であれば、国は具体的にこのリーフレットを配るというだけではなくて、どういうふうに企業に対し展開をしていくのかということをお願いしたい。

(事務局)

愛知県として「障害者雇用ビジネス」をよりよい形で行っていくためにどのような対策をしていくのか、というご質問については、まず前提として、愛知県は（企業に対し）「指導」とか「監督」という権限はありません。

そのため、今後は「啓発」や「周知」を行っていくということに取り組んでいるところです。

この「障害者雇用ビジネス」ですが、利用される企業がどのような形で自社の障害者の方を雇われるのかというところが、問題になっていると思います。それはこういった「障害者雇用ビジネス事業者」を使われる会社・使わない会社でも同じだと思います。

今後は、よりよい雇用管理の仕方ですとか障害者の方が生き活きと働き続けられるような職業能力の開発とか、そういったところを周知しながらやっていくという形になる。

具体的には、国と共催で行っている就職面接会とか、企業経営者に対するトップセミナー、そういったところで周知啓発を図っていく、それだけじゃなく、サポートデスクで実際に企業の方とお話する機会もあるため、そういったところで「周知・啓発」を図っていくというような形になると思います。

(事務局)

愛知労働局としては、管内に18のハローワーク、出張所も含めてですが、設置している。そこには、障害者雇用担当職員、要するに職業紹介を行っている職員、及び雇用管理を行っている職員がいます。当然ハローワーク職員と連携をし、また愛知労働局の中での監督署なども含めて、企業としての雇用管理を実際にチェックして行くということになるのかと考えている。

もう少し具体的に言うと、現状厚生労働省も、この「障害者雇用ビジネス」にかなり注目している。それによって、もう2年半前くらいに、「(障害者雇用ビジネス事業者を) しっかり訪問してチェックをしてください」というような通知も出ており、その結果資料2-2のような資料も出来上がっているところです。これを今回1回の調査で終わらせることでは全然なく、常々情報収集、それから企業訪問、企業、農園に常々注意を払って、情報収集をしっかり行って、実際に不適切な場合があれば「これはダメじゃないですか」というような語りかけをして行くという、本当に草の根的な感じにはなりますが、こうした形での指導を続けていくのではないかなというふうに考えている。

(委員)

最後になりますが、私はこの資料2-1に書いていただきました、この分かりやすいチャート、この通りだと思っている。

色々なリーフレットを別途たくさん今回いただいておりますが、そういう色々な政策なり、周知・啓発や研修なりをまず「A社・B社」に徹底すると、まだ出来上がったばかりのこの「いわゆる障害者雇用ビジネス」事業者にも目を光らせるというか、適切な指導をしていただくことも大切ですが、結果的にこのA社B社から矢印が障害者の方に向かっておりますけれど、これは双方向だと考えている。

つまり、この下の方で「障害者雇用ビジネス事業者」が受け皿になって(障害者が)作業しているイメージだと思いますが、それがこの雇用主のA社の方にも矢印がいて、つまり本社訪問を(障害者の方が)月1回はしてそこで懇談会をする等、実際の企業は何をやっているのだろうか、というようなことで、そこで自分たちの存在は農園で作ったものを販売させてもらうとか、紹介させていただくとか、あるいは企業の社員教育の場で発表させていただくとか、そういう具体的なことがあれば、この資料2-3に記載があるような、いわゆる社会参加が出来、生きがいを感じ、能力開発ができる、そしてその人に合った将来ビジョンというものが描けるようになると思います。

というようなことを私はお聞きしたいと思いますが、それにはどのぐらい時間がかかるのか。

(事務局)

「期間」と言われるとなかなかご回答できません。しかし、企業訪問をして、企業と対話しつつ流れを変えていくというか、「指導」とか、そういうような形でやっているの、いつまでにとか言われるとなかなか難しいところはある。確かに、「利用企業」の方も現状そうなのですが、(障害者の方は)「利用企業」の自社の社員なのだから、その方たちがしっかり働けて楽しく、幸せに生活を送っているような、そういうような形になるように、今後もそこところは力を入れてやっていきたいなというふうに考えている。

(会長)

県の方では、今回、前回の障害者雇用審議会を受けて実際に「障害者雇用ビジネス事業者」を調査していただいた。

ただ愛知労働局の方が言われたように、県内で11ヶ所そして利用企業数24ということも把握されているわけですから、こういったところが県の色々な施策・啓発セミナーであるとか、それとうまくリンクすることで、一つ実（じつ）のあるものによって変わっていくのではないかと、委員からは、障害のある方、実際に働いている方が、自分は（利用企業である）A社の社員だということを踏まえて、（利用企業である）A社との関わりを持つことで、たとえ間に「障害者雇用ビジネス事業者」が入ったとしても、実（じつ）は取れるのではないかというご意見であったかと思う。

ただそれが指導監督できないという立場であることは伺ったのだが、広く啓発していく中で、県労働局はやっていくしかないかなということだと思う。

（委員）

障害のある方がこの（利用企業である）A社と契約をしているので、当然労働契約としてはA社と契約するわけで、例えば労働問題が起きた時に、実際にそういう話があり、その時に本来だったら、A社の方が対応しなければいけないというふうに思うが、例えば障害者就業・生活支援センターに投げられたとか、そういうことも聞いている。やっぱりその契約している会社がちゃんと対応しているのかどうか、そういった問題が例えば労働基準監督署の方に上がってきてないのかというのが一つ思うのと、もう一つは（障害者を雇用することで、利用企業の）障害者雇用率のカウントに当然なるわけで、そうすると例えば報奨金とかの対象になるのかということもお伺いしたい。

今回の県事業の中でも、初めて雇用した場合、企業に奨励金が出ると、そういったものの対象にもなってくるのか、そうすると本当に自社で色々な努力をして、障害のある方を初めて雇用される企業と、企業によってはサテライトオフィスとかの上にポンと送り込んでも、同じ障害者雇用を行うので、当然報奨金・奨励金の対象になりますよっていうと、なんかちょっともやとしたものを感じる。

今の制度ではそうならざるを得ないということなのか、その辺もちょっとお伺いしたい。

（事務局）

国の制度としては、「助成金」と我々は言うておりますが、「特定求職者助成金」や「雇用助成金」とかですが、そういったものに関してはやはり制度としては一緒に支給されます。

実際に自社で働いてもらう時、実際自社で働いてもらえば、その分自社にお金がかかる、ただ「障害者雇用ビジネス事業者」を間に挟むと、こういう「障害者雇用ビジネス」に対して委託料とか、そういったものがかなりの高額で発生しているので、おそらく会社としては、確かに助成金をもらえるのかもしれないですが、あんまりうま味がないのかなという気がします。

（委員）

「労働契約」については、当然企業が対応する必要があり、それでもし、労働問題が起きた場合は、本来であれば、管理運営している会社（障害者雇用ビジネス事業者）ではなくて、利用企業とのやり取りになるっていうことでいいですね。

（事務局）

そのとおり。

（会長）

先ほど委員から、農業であれば、うまく福祉と連携させてとか、モデルになるような事業がいっぱい

あるわけだが、この「障害者雇用ビジネス」というのは、そういうものと少し隔たりがあって、営利目的とは言いきれませんが、そういったものがちょっと危惧されるというのが、国の報告の中にも散見されるわけです。

いい事業もたくさんあると、障害のある方々が働き甲斐を持って自分に合った職業に就いている例もあるということも多く報告されていますが、その一方で、と言うことがどうしてもありますので、そこが積み残されて問題として残されたまま、「障害者雇用ビジネス」が肥大化して行くと、現状の「障害者雇用ビジネス事業者」がどんどん大きくなった場合、その歯止めが効かなくなっていくのではないかと、そんな危惧を委員の皆様から感じるのですね。

県の方では、こうして企業の方へ指導されるというのも、限界があるということも今日お話を伺って、わかったことではあります。

では先ほど、実はこの障害者雇用審議会自体は公開であり、議事録も公開ですということで、確認しておきたいのは、先ほど口頭で報告されたことも議事録としては残るという認識でよろしいか。

(事務局)

議事録として残ることになる。

(会長)

書面ではなかったけれど、口頭での報告も記録として残るということですね。

県の方としては引き続き、抑止力になるかどうかということも含めて、企業訪問するとか現場の視察を続けて頂けるという理解でよろしいか。

(事務局)

そのとおり。

(委員)

次の審議会に向けて、お願いを1点させていただきたい。

通常だと今年度末に開催をし、国の6・1の報告をいただけるということで、それはいつも関心を持っています。

また県の教育委員会の障害者雇用ということについて、本当に関心を持っている。

前回の審議会でも、同じ教育委員会でもまあ愛知県と名古屋市で障害者雇用率についてかなり差がある、というようなことをご報告があったと認識をしている。

そういう中で、インクルーシブ教育、つまり障害のあるなしに関わらず、子どもたちが同じ環境で学ぶ、ということです。

それは、なかなか学校現場の環境が整っていない中では厳しいというところがあります。

しかし、究極の目標としてはインクルーシブ教育ではないのかなと私自身は考えているところです。

そのインクルーシブ教育と合わせて、やはり幼少期から障害者が働いている現場を子供達に見せるということが非常に大事だと思っており、そういう意味からも愛知県教育委員会の障害者雇用率が、現在47都道府県の中で最下位ということだと認識しているが、ぜひとも（障害者雇用率を）上げていただきたいと思っている。

それで障害者雇用率を上げるためには、どのようなことをやっているのかということ、ぜひ次回の

この障害者雇用審議会の方でご報告がいただきたい。

本日の配席図を見ると、愛知県教育委員会の担当としては特別支援教育課が出席している。特別支援教育課が担当なのかどうかは分からないが、担当者の方にぜひ出てきていただきたい。

いつもだと、愛知労働局のほうから色々ご発言は頂いているが、是非とも次回、この「愛知県障害者雇用審議会」の場に、愛知県教育委員会の障害者雇用の担当の所属の方が出席をしていただきたい。

そして、「愛知県教育委員会として、このような形で障害者雇用に取り組んでいる」というようなこと、なんとか障害者雇用率の向上を求めて、こんなに努力しているのだと言う発言をぜひお聞かせいただきたい。その点を要望させていただく。

(会 長)

事務局、検討をよろしくお願いいたします。