

2018年度 第3回
町田市障がい者施策推進協議会

平成30年11月8日（木）

町田市地域福祉部障がい福祉課

午後6時30分 開会

○中島担当課長 定刻になりました。本日の司会を務めさせていただきます障がい福祉課担当課長の中島です。よろしくお願いいたします。

本日は、傍聴人はいらっしゃいません。

本日の会議の議事録作成のため、委託業者の会議録研究所が同席しております。会議録は、町田市附属機関等の設置及び運営に関する指針に基づきまして、町田市のホームページに掲載させていただきます。ご理解をお願いいたします。

では、これより2018年度第3回町田市障がい者施策推進協議会を開催させていただきます。

まず、事前に配付いたしました資料、本日机の上に置かせていただいた資料もたくさんございますので、資料の確認をさせていただきます。

まず、事前配付させていただいている資料が資料1「町田市役所における障がい者雇用の状況について」、資料2「第5次町田市障がい者計画 付属資料（進行管理用） 2017年度実績に対する各部会からの意見」ホチキス止めのものかと思えます。資料3、東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例のリーフレット、A4の1枚物になります。次が、資料4「2018年度 障害者差別解消法の普及・啓発に向けた市の取組みについて」、A4横バージョンの資料になっています。

まず事前に配付した資料、今日お持ちでない方等いらっしゃいますか。大丈夫でしょうか。

続きまして、本日、当日配付資料として机の上に置かせていただきましたものをご説明させていただきます。

「東京都障害者差別解消法ハンドブック」特に資料番号がついていない、オレンジの題名がついている冊子になります。これは資料3のリーフレットと一緒に説明させていただきますので、セットとしておいてください。次に、障害者週間用啓発ポスター。こちらも特に資料番号は振っておりませんが、資料4の差別解消法の取り組みの資料としてごらんになっていただければと思います。続きまして資料5-①、町田市介護人材開発センターの資料で、A3判2つ折りのものになります。続きまして資料5-②「2017年度町田市介護人材開発センター事業実績報告書」こちらもA3を2つ折りにしたものが束ねてございます。続きまして資料5-③、東京都福祉人材情報バンクシステムふくむすびのリーフレット。A4判が1枚です。続きまして資料6、平成30年度東京都自立支援協議会セミナーのご案内が入っております。続きまして資料7「東京都の一般職業紹介状況（平成30年9月分）」と書いてあるホチキス止めの資料が1部。資料8、福祉のしごと相談・面接会資料。こちらもA4判をホチキス止めしてあるもの

です。資料9「WheeLog! みんなでつくるバリアフリーマップ～東京町田・街歩きイベント～」のチラシが入っております。最後に、資料10「町田市医療的ケア児・重症心身障がい児支援協議会について」の資料がございます。

多くの資料になりますが、足りない資料はございませんでしょうか。大丈夫ですか。

それでは、これより進行を岩崎会長にお渡しいたします。

岩崎会長、よろしく願いいたします。

○岩崎会長 では、本日もどうぞよろしく願いいたします。

まず最初に報告事項（1）町田市の障がい者雇用について、職員課の方からご説明をいただきます。

今回説明をいただく時間を設けたのは、昨今の官公庁における障がい者雇用の水増し等の問題——恥ずかしい事件ですけれども——を受けて、町田市ではどうなのかというところを確認することが目的だそうです。

それでは、職員課の方、よろしく願いいたします。

○牧担当課長 職員課の担当課長をしております牧と申します。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、先ほどご紹介のありました町田市役所の障がい者雇用の状況について、ご説明させていただきます。

お手元の資料1をごらんください。

順番にご説明してまいります。

まず1番目に記載してございますのが、直近6年間の町田市の障がい者雇用率の状況になります。2013年度から記載させていただいておりますが、2012年度まで雇用促進法で定める障がい者雇用率は2.1%でございました。その後、2013年度から2017年度の間は2.3%、2018年度——今年度から2.5%になっております。町田市の状況はと申しますと、こちらに記載のございますとおり、2013年度にちょっと雇用率が不足していたんですけれども、2014年度から昨年度までに関しましては何とか雇用率を達成させていただいております。

昨年度は2.5%という形になっておりましたが、本年度——2018年度になりまして、残念ながら法定雇用率2.5%を達成することができておりませんで、2.39%、数にすると約2.5人分不足しているという形になっております。この状況につきましては、今年度当初に急遽、障害者手帳を持っている職員が2名ほど退職しまして、その関係で残念ながら達成することができなかつた状況でございます。毎年6月1日現在の数値を報告することになっておりまして、年度

当初に退職者が出てしまった関係で達成することができておりません。

こちらにつきましては、達成することができなかつた自治体に対して今後の雇用率を達成するための計画を作成するように言われておりまして、今、作成しているところでございます。

来年度に向けて、ちょっと飛ばしますが、5番目に採用試験の状況を記載させていただいているんですけども、夏に1度採用試験を行って、現在、秋の試験を行っております。現在、採用試験の真っ最中というところで、秋につきましても障がい者の方の採用を行っていく予定になっておりまして、障がい者雇用率は来年度に向けて達成するように努力してまいりたいと思っております。

障がい者の等級別の内訳は、順番が前後して申しわけございませんけれども、4番の表に記載がございます。実人数としては53名おりまして、カウントの仕方が重度の方は2名分、短時間の非常勤嘱託員の方に関しましては0.5名分ということで換算します。さらに専門的な職種の方は総人数から除外するというようなルールがあるんですけども、そのようなもとの算定いたしまして、雇用率上の障がい者数は72.5人となっております。全体の職員数が3,368人というところで、2.39%という形になっております。

裏面に移りまして、6番、障がい者雇用の取組についてでございます。

こちらにつきましては昨年度も部会でご説明させていただいたところですけども、昨年度から知的障がい者の方を嘱託員として2名雇用しております。現在は、郵送ですとか封筒折りですとかそういった作業を中心に庁内の業務を集めまして、活動していただいております。2年目に入って、順調にお仕事をしていただいているようにお聞きしております。

こちらの雇用の取り組みにつきましては、継続して今後も続けていく予定でございます。

最後に7番、他市の雇用率の状況になります。

こちらは、全体としては昨年度の状況になります。昨今の国の雇用率の問題の関係で、10月に国から依頼があつて再点検をした結果ということで、再点検結果の速報という形で載せさせていただいております。

東京26市の中で雇用率を達成できていないところは14市、網かけ部分になっております。去年の状況ですので、去年は町田市、2.5%ということで達成しておりましたので網かけはしてありませんが、去年の状態では、26市の中では高いほうから5番目でありました。今年度につきましては、来月あたりに数字が出ると伺っております。

簡単ですけども、私からの説明は以上になります。

○岩崎会長 今のご説明に対して、何かご質問、ご意見等ある方いらっしゃいますでしょうか。

○小野委員 一般的には、重度障がい者をダブルカウントする仕組みを知らない方が多いと思うんですけども、この表の見方で言うと、一般職員の重度者が18人になっていますよね。これは実人数ですか。ダブルカウントした人数ですか。

○牧担当課長 実人数でございます。

○小野委員 その実人数の合計が53人、そのうち重度の人が、足していくと21人。21人をダブルカウントして、それ以外の人を足して72.5人になっているということですか。

○牧担当課長 そうです。非常勤嘱託員の方は0.5としてカウントしますので、その結果で72.5人という形になっております。

○小野委員 2人の嘱託員が0.5でカウントする。

○牧担当課長 そうです。身体障がいの方が1人いらっしゃるのと知的障がいの方が2人いらっしゃるというところで、こちらが0.5カウントになっております。

○小野委員 わかりました。

○岩崎会長 他に何かございますでしょうか。

○清水（孝）委員 同じく4の精神障がいの一般職員の合計5という数字なんですけど、これは新たに精神の障がいの方を雇用した人数なのか、それとも実際に働いている人が精神の障がいを負われたという内容なのか、そのあたりを教えてくださいませんか。

○牧担当課長 雇用後に手帳を取得された方の人数でございます。

○岩崎会長 ほか、いかがでしょうか。

○井上委員 まず確認ですけども、5の障がい者採用試験というのは、いわゆる障がい者枠での試験ということでよろしいですね。

○牧担当課長 はい。

○井上委員 ですから逆に言うと、障がい者枠でない受験をした障がいをお持ちの方は、無論いらっしゃるわけですよね。

○牧担当課長 そうですね。

○井上委員 採用された後は、この等級内訳の中にカウントされていくということでしょうか。

○牧担当課長 そのとおりでございます。

○井上委員 まずそれが確認です。

次に、一昨年でしたか、障がい者の就労生活部会の部会長さんからもご指摘があった点ですけども、受験の条件についてこのペーパーでは触れられていないんですけども、町田市では当時「単独で通勤でき、支援なく仕事ができる」ということ——ちょっと表現は忘れまし

けれども。それから点字受験についてはやっていない、それから受験の際の時間の配慮をしていないということで説明があったと思います。そしてその際に、やはりその指摘を受けて「検討いたします」とお約束いただいたんですけれども、その後の検討の様子を教えてください。

○牧担当課長 今年度の募集要件ですけれども、自力で受験ができる方というところに関しては変わっておりません。

○井上委員 ごめんなさい、質問の仕方が悪かったんですかね。

受験の際の条件に「自力で通勤できること」ということで、試験を自力で受けに来るかではなくて、通勤が自力でできることが当時、条件だったと私、記憶しているんですね。私の誤解だったのかわかりませんが、その点が「検討します」ということになっていたと思うんですけれども、その後どうなったかを知りたいということです。

○牧担当課長 今、自力で通勤が可能ということは、こちらでは明記していないと思うんですけれども……、すみません、今ちょっと確認しております。

こちらに書いてある表現をそのまま読ませていただきますと、「自力による職務遂行が可能な方」という書き方をさせていただいております。

○井上委員 その点はちょっと、今のマスコミ等の報道によれば、国でもそれについて見直しをするということで、今までそういうことでやってきたことが不適切であるといったことがあったと思うので、今のところはそのご説明で結構ですけれども、やはり検討が必要かなと思います。

点字受験はいかがですか。

○牧担当課長 点字受験につきましては、昨年度もご説明させていただいたんですけれども、点字版の問題を独自につくることが難しいので、専門の試験センターから購入して利用する形になるんですけれども、その場合、試験日が統一で限定されてしまうことですか内容が高卒程度の方に限られてしまうことですか、いろいろな課題がありまして、現在のところ点字による試験は実施できておりません。申しわけないんですが、去年から変わってはいないところでございます。

○井上委員 最後に、受験の時間ですね。結局、例えば一般の方が1時間でペーパーを書き上げるところを少し延ばすといったことを当時「検討します」ということだったんですが、いかがでしょうか。

○牧担当課長 障がい者枠の受験に関しましては、ごめんなさい、今、ちょっと手元に時間が書いていないんですけれども、十分に受験可能な時間を設定していると思いますので、そのあ

たりは大丈夫だと思います。

○井上委員 ちょっと時間をとって申しわけありません。

次に、知的障がいの方を中心とした障がい者雇用ということで書かれているんですけども、その際に、あくまでもここで言うところのステップである、次の就労へのステップであるということでも当時もご説明されていたし、今回もそうなんですけれども、町田市の提供する職場なり業務、町田市が「やってください」とお願いしている業務が次の就労へのステップになるという根拠をどこら辺に置いておられるのでしょうか。

つまりよそに行ったときに、それまで得られなかった技術なり知識が得られて、それが次へのステップになる仕事を提供していると聞こえるんですけども、その根拠を教えてください。

○牧担当課長 市役所の業務には多種多様な事業がございまして、そういった多種多様な事業に関する作業をやっていただく中で、たくさんの方と触れ合っていたりですとか専門職の方と触れ合っていたり機会がございます。そういったところで、ほかの民間企業よりはいろいろな方に出会って、コミュニケーションをとっていただいたりですとか作業をやっていただく中で、豊富な経験を積んでいただけたらと考えております。

○井上委員 ありがとうございます。

○岩崎会長 ほか、ございますか。

ご承知とは思いますが、市の場合は合理的配慮は義務ですので、ぜひ、努力ではなくてしなければいけないことなので、もう一歩進んで、障がいを持った方が受験しやすいような環境整備をぜひ義務としてご検討ください。

ほか、よろしいでしょうか。

では、次の議題に行ってよろしいですか。

○中島担当課長 すみません、職員課の職員は、公務の都合でここで退席させていただきます。

○牧担当課長 大変申しわけございません。ありがとうございます。

○岩崎会長 お疲れさまでした。

続きまして、報告事項（２）町田市医療的ケア児・重症心身障がい児支援協議会についてに移ります。

子ども生活部を中心に今年８月に新たに設置されたということで、その概要について子ども発達支援課の方からご説明いただきます。

それでは、よろしくお願いたします。

○山之内課長 皆さん、こんばんは。子ども発達支援課の山之内と申します。よろしくお願

いたします。

町田市医療的ケア児・重症心身障がい児支援協議会につきましては今年8月28日、ぎりぎり8月中に発足いたしました。

こちらは、子ども発達支援課の成り立ちに少しだけ触れさせていただきますけれども、昨年度まではすみれ教室ということで、事業所として業務を履行させていただいておりました。今年度からは組織改正をして子ども発達支援課ということで、事業所を内包した形で組織改正を行いました。それとあわせて障がい児福祉計画を町田市の子ども発達支援計画として策定して、それに沿った事業展開をしていくということでスタートしております。その計画の目玉ということで、医療的ケア児に関するネットワークづくり等々を入れさせていただきました。

その背景として、2番に書いてございますが、医療的ケア児の日常生活を支えるために、保護者の負担が非常に大きいという点、また、全国的な傾向ではあるんですけれども、医療的ケアを要する児童が増加している。また、法改正等によって、医療的ケア児等の支援を行うための関係機関の協議の場を設けることを求められているところでございます。

市内の現状といたしましては、なかなか医療的ケア児、特に未就学のお子さんの行く場は今までは少なかったというところで、現在の子ども発達センター、旧すみれ教室でも医療的ケア児の受け入れは2017年度からということで、それもごく限られたお子さんということでのスタートになっております。また、現在、島田療育センター等に通っているお子さんもいらっしゃいますので、なかなか市内でそのお子さんたちの状況が見えないというところからのスタートでございました。

この協議会の設置に当たりましては対象者の把握からスタートいたしまして、スタート時の現状把握ということでは、3番に対象ということで書かせていただいておりますけれども、ゼロ歳から18歳までのお子さんでということ、医療的ケアが必要ということのお子さんが63名、その中に重症心身障がい児の方も含まれているんですけれども、医療的ケアがついていない方だけをより出しますと、その時点での把握では22名でございました。

こちらを対象にスタートしようということで、2ページに移っていただきまして、協議会の位置づけと役割でございます。

本協議会については「その他機関」と位置づけさせていただいております、協議会委員との連絡調整、意見交換、連携協力、その結果をそれぞれの関係機関における事業推進に資することを目的としてつくらせていただいております。

こちらの協議会の図でございますけれども、左端が保護者、真ん中が町田市、右側が協議会

という図式になっております。その中で、町田市の中で協議会について中心として担うのは子ども発達支援課ということで、中心に書かせていただいております。

右側の協議会の下に「通所検討会」とございますけれども、こちらにつきましては保育所等の通所にかかわるところについて、安全に受け入れられるかどうか市と一緒に検討いただくような会を協議会の中に内包するという、若干複雑な仕組みになっております。

町田市としては、コーディネートしたり協議を依頼したりしながら意見をいただいて、その結果を決定行為としてさせていただく。また、協議会にかけないまでも、子ども発達支援課等で個別にコーディネート等を行ったことについては協議会にまた報告していくというような仕組みで整えております。

3ページをごらんいただきますと、どういったことを協議していくかということで、まず今年度、取り組ませていただいておりますのは医療的ケア児の保育所等での受け入れのガイドライン（案）をつくるということで、ご意見をいただきながら現在、進めております。これにつきましては現在、8月から臨時会を含めて4回、なかなか厳しいスケジュールですけれども、開催させていただいて、さらに作業部会等も開催させていただきながら検討を進めております。かなり厳しい状況ではあるんですけれども、何とかつくらせていただくというところで進めております。

この協議会の委員さんですけれども、こちらの表にございます、町田市医師会から小児科の先生がお1人、障害児専門の先生をお1人、市民病院から、こちら小児科になりますけれども、先生お1人、あと訪問看護ステーションからお1人、あと、行政として子ども生活部長が入っております。学識経験者としては、肢体不自由児教育の専門の先生にお1人入っていただきまして、教育・保育ということで法人立保育園協会、私立幼稚園協会、あと都立町田の丘学園の先生にもお入りいただきまして、さらに支援事業者としてお1人入っていただいております。

事務局の構成としては、子ども生活部が3課入っております。あと障がい福祉課にもお世話になっております。保健予防課、教育センター、市民病院医事課にもお世話になっております。

めくっていただきますと、ちょっとページが飛んで8ページになっておりますが、今の状況として「市内の児童が必要とする医療的ケア」ということで、実際にいらっしゃるお子さんの必要とする医療的ケアを未就学と就学後に分けて書かせていただきました。二重に持っていらっしゃる方もいるものですから数字は少しずれておりますけれども、現在の状況としてはこのようになっております。

説明については以上になります。

○岩崎会長 今のご説明に関して、何かご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。

○小野委員 この資料はネットでもPDFで拾えるもので、既に見ているんですね。これ、設置起案用の資料ですよ。既にもう4回開かれているということなので、委員の名簿とか検討状況等は報告は……、もう少し詳しい資料は出していただけないんですかね。

○山之内課長 すみません、基本公表させていただくんですけれども、今、事務局体制がかなり脆弱で、十分な資料をご用意できませんで大変申しわけございません。

ちなみに、協議会委員さんを口頭で読み上げさせていただきますけれども、医師会の代表としてキッズクリニック智という相原の小児科の渡邊智子先生、あと障がい児医療に知見のある医師ということで、つくし野で小児科医をされている豊川達記先生、あと町田市民病院の小児科部長をされている藤原優子先生、訪問看護事業者代表ということで向井まゆみさん、あと医療的ケア児・重症心身障がい児の教育に関する学識者ということで鎌倉女子大学、小林保子先生、あと特別支援学校代表ということで、現在、施策推進協議会にもご出席いただいている森山知也先生、町田市法人立保育園協会の中溝恵理子先生、私立幼稚園協会の本田栄一先生、事業者代表として島田療育センターの市川香織先生、あと子ども生活部長の三橋薫が委員となっております。

○小野委員 3ページの5番を見ると、当面、2018年度は保育所での医療的ケア児受け入れのガイドラインを作成して、来年4月までに間に合わせる。ただ、2019年度以降もこの協議会は行われていくわけですよ。この議題の中では、成人期も視野に入れた課題が出されていますから、今後この協議会の内容は随時、施策推進協議会や各部会にも——障がい児の部会が子どもの方に移ってから本当に子どもは見えなくなっているの、障がい福祉課も事務局に加わっているのであれば、できればその都度、協議会や部会に報告をお願いしたいです。

○山之内課長 ぜひ情報として流させていただきたいと思っております。本日も、資料が貧弱で申しわけなかったんですけれども、出させていただいたような形もございまして、継続的に施策推進協議会のほうにも情報提供できますように、障がい福祉課と調整してまいりたいと思っております。

○岩崎会長 よろしいでしょうか。ほか、ございますか。

○小野委員 すみません、これと関連して、直接的な課題ではないんですけれども、すみれ教室の民間移譲が方針化されて、その後、その移譲先の民間法人は確定しているんですか。

○山之内課長 正確に申し上げますと民間活力の導入ということで、民間移譲とは恐らく違う

形になるのではないかとこのところでございます。市の5カ年計画ですと、2020年度から民間活力の導入ということで記載されております。現在の状況で申し上げますと、事業者を具体的に挙げる状況にはまだ全くないところでございます。

○小野委員 町田市の予算では、委託費で計上されていますよね。すみれ教室は。違いましたっけ。

○山之内課長 直営ですので、現在のところは全く。委託はいろいろな委託をやっておりますけれども。

○小野委員 では、まだ民間活力の法人を確定する段階ではないということですか。

○山之内課長 さようでございます。

○岩崎会長 ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、報告事項（3）に移りたいと思います。

○中島担当課長 すみません、ここで子ども発達支援課の職員も公務の都合で退席させていただきます。失礼いたします。

○山之内課長 どうもありがとうございました。

○岩崎会長 それでは、報告事項（3）障がい者施策推進協議会及び各部会から出た「第5次町田市障がい者計画付属資料（進行管理用）」の2017年度実績状況への意見及び質問に対する所管課の回答についてに移ります。長いですね。

これらは以前、各部会で実行プランの2017年度の実績に対して意見を出し、その場で回答が得られなかったものに対する回答です。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○後藤主任 障がい福祉課の後藤です。よろしく申し上げます。

まず、お手元の資料2をごらんいただければと思います。

今、ご説明がありましたとおり、こちらは障がい者計画の実行プランの2017年度実績につきまして、各部会からいただいた意見に対しての回答の一覧になっております。

各担当部署には第2回の協議会終了後に、これら部会からの意見を全てお伝えしております。お伝えして、そのフィードバックを受けての各部署からの回答が追記されておりました、主に障がい福祉課以外からの回答を今回、追記させていただきました。

追記した部分につきましては6カ所となっております、すみません、ちょっと資料の中で直接どこが追記されたのかがわかりにくくなっているかと思っておりますので、順番にご説明できればと思います。

まず、左端にナンバーが振ってありますので、ナンバー1からごらんいただければと思います。

まず1番の、事業名、訪問等相談事業についてになります。

意見の内容としましては、事業概要に「保健所は主に神経・筋難病患者支援を中心に……」と書かれているが、「主に」という文言が入ることで、対象疾患が限定されているように見える。とることはできるかという意見に対しまして、回答といたしましては、その指摘を受けて文章を修正したというようなことでした。

次に2番、こちらも訪問等相談事業についての意見になります。

取り組み結果で延べ1,197件の難病相談のうち、何名が障がい福祉サービスにつながったのかという質問に対する回答になります。こちら追記したのは保健予防課の部分になるんですけども、保健所が把握した時点で既に障がい福祉サービスにつながっている人もいるため、相談を受けた人のうち何名が障がいサービスにつながったかという集計はとっていないということです。

続きましてナンバー12、用紙をめくっていただいた裏面になります。事業名といたしましては、町田市知的障がい者対象非常勤嘱託員採用選考になります。

こちらにつきましては、目標値では知的障がい者嘱託員を2名雇用している現体制を引き続き継続することになっているが、そうではなく、毎年2名ずつ雇用をふやして行ってほしいというような意見でした。職員課からの回答といたしましては、知的障がい者の雇用に当たっては、障がいの特性に応じた業務内容の検証やサポート体制等、環境の整備が必要になるということで、現在のところそのような環境が十分に整っていないため、知的障がい者嘱託員2名の雇用を継続して目標値としているということでした。他自治体の状況や市民の皆様のご意見を参考に研究を進めてまいりますとのことです。

続きましてナンバー13、同じく町田市知的障がい者対象非常勤嘱託員採用選考についてです。

ご意見といたしましては、知的障がい者嘱託員には、現在どのような仕事を行っていただいているのかというものでした。先ほど牧担当課長からもお話があったんですけども、現在、郵便物の取りまとめや部署間の交換便など、全庁にかかわる事務仕事を行っているということです。

続きましてナンバー17、医療機関に対する研修会等の実施についてのご意見です。

事業所の利用者の方がステージ4の末期がんでであると診断された。そこに至るまでの経過や今後の治療について、知的障がい者の診療、治療の困難さについて多くの問題を感じた。すぐ

にどうなる問題ではないが、少しでも安心して診療、治療が受けられるように理解が深まればと思うというご意見でした。回答といたしましては、委員が感じられた多くの問題について具体的にお話しいただければ、障がい者医療を進める際の貴重なご意見になると考えますというものです。

続きましてナンバー18、普及啓発事業についてです。

ご意見としては、難病の当事者団体は当事者にとって重要な情報源になっているが、役員のなり手がいないなど運営が成り立たなくなるケースがあり、当事者間のつながりが弱くなっている状況がある。取り組みとしては講演会の開催だけではなく、時代のニーズに合った取り組みとしてネットでコミュニティをつくるといった支援があるといいと感じたというものでした。回答といたしましては、ご意見として承りますというものです。

追記した部分については以上になります。

こちらは後で資料をごらんいただければと思います。報告は以上です。

○岩崎会長 今のご報告に対して、何かご質問等ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、引き続き事務局と担当部署と連携して、事業計画が着実に進むようによろしくお願いたします。

続きまして、議事に入らせていただきます。

まず（1）障害者差別解消法の周知についてです。

今年10月から東京都の差別解消法条例が施行され、町田市としても今後、法や都条例の普及・啓発を推進するとのことです。その内容等について事務局から説明をいただきますので、普及・啓発に向けた取り組みに関してご意見がある方は後ほどご発言ください。

それでは、事務局の方、よろしくお願いたします。

○安次富主任 障がい福祉課の安次富です。

まず、普及・啓発に向けた取り組みということで、資料3「東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例」という、こちら東京都が発行しているA4裏表のリーフレットですけれども、こちらと、あと「東京都障害者差別解消法ハンドブック」をお手元にご用意いただければと思います。

今年10月に都の障害者差別解消条例が施行されまして、差別解消法の上乗せ条例というような形で、若干、事業者に対して合理的配慮の提供を義務づけるなどの上乗せの条例になりました。

資料3のリーフレットを見ていただくと、ポイント1、2、3とございまして、1点目が

「合理的配慮の提供」の義務化。事業者への義務化ですね。2点目、紛争解決の仕組みの整備、3点目、広域支援相談員の設置ということで目玉が3つございます。

こちらの詳しい内容についてはハンドブックに記載がありまして、こちらのハンドブック、実は2016年4月の差別解消法が施行されたときに初版が発行されているんですけども、10月の都条例の施行に伴いまして改訂版ということで、新たに第3章に東京都の差別解消条例についての説明が追加されたものになっております。

今、私が申し上げました3点のポイントについて、より詳しくお知りになりたい方はこちらをご参照いただければと思います。

続きまして資料4、こちらは町田市の、今年度の障がい者差別解消法の普及・啓発に向けた取り組みとなっております。

まず、1点目が障がい福祉フェアでして、こちらは10月1日から10月5日、もう既に終わっているんですけども、この会議室の真下に当たる部分にイベントスタジオがあるんですけども、そこで障がい福祉に係るパネル展示を行いました。その中で、1つのコーナーとして障害者差別解消法に関する合理的配慮の説明といったパネルを展示させていただきました。

次以降は、これから実施されるものになるんですけども、まず、障害者週間ということで、12月3日から12月9日が障害者週間と位置づけられております。その期間中に、主に3つの取り組みを行います。まず、1点目が障がい者に関する特集コーナーの設置ということで、町田市立中央図書館の4階に特集コーナーを設けまして、障がい福祉に関する書籍を配置するというのを図書館にやっていただく予定になっております。こちらは11月9日から12月12日まで実施する予定です。

2番目は、町内会・自治会掲示板への啓発チラシの掲示ということで、こちら障害者週間に向けて順次、市内の町内会、自治会に働きかけを行いまして、すみません、資料番号は振っていないんですけども、カラー版の「つながる、ひろがる、共に生きる」という、こういう障害者週間向けのチラシを作成させていただきました。これが各町内会、1,008カ所ぐらいの町内会の掲示板に順次、張り出される予定になっております。それから市役所の1階ですとか各市民センター、障がい者支援センター等でも少し引き伸ばしたようなものを掲示させていただきたいと考えております。

3点目、広報まちだに特集記事を掲載いたします。こちらは12月1日号の予定になっておりまして、1面、2面、割といい位置に障害者差別解消法に関する記事をバンと載せていただくよう調整させていただいておりますので、こちらぜひごらんいただければと思います。

それから人権週間という、障害者週間のすぐ後に、若干かぶるんですけれども、12月4日から12月10日まで人権週間がございまして、こちらでも障害者差別解消法、それから障害者差別解消都条例のパネル展示をさせていただきたいと考えております。場所はこの会議室の真下、市役所1階のイベントスタジオで行います。

4点目、都条例の施行を受けまして、都条例の普及・啓発を目的とした講演会を開催したいと考えております。開催時期は、年度内ですけれども、まだ正式には決まっておりません。決まり次第またご周知させていただきたいと思っておりますが、東京都の職員、それから都条例の策定委員になっていた方をお願いして、都条例についての講演をお願いしたいと考えております。先ほども少し申し上げたんですけれども、都条例自体が事業者の合理的配慮を義務化したという上乘せ条例になっておりますので、ぜひ事業者の方に多く出席していただきたいと思っております。今日は欠席でいらっしゃるんですけれども、商工会議所に協力要請をして、市内の商店とか事業者の方にぜひ多くご出席いただけるように調整してまいりたいと考えております。

最後になりますけれども、補助犬についての啓発になります。こちら開催時期は未定というか、随時行っていくものになります。町田市内でも補助犬を連れての方の入店拒否等の差別事例が既に起きてしまっていることもあり、視覚障がい者の団体の方からも啓発に力を入れてくれるとおっしゃられている状況でございます。なので、こちらも商工会議所にご協力いただいて、市内の事業者、それから商店会に所属の商店の方に補助犬の啓発シールを配付させていただいて、普及・啓発を図りたいと考えております。

今年度の差別解消法に間する普及・啓発に向けた町田市の取り組みとしては、おおむね以上のとおりとなります。

○岩崎会長 差別解消法等の普及・啓発に関する事で、ご意見やご質問がある方はいらっしゃいますでしょうか。

このパンフレット、ハンドブックをぜひ職員課の方にお届けいただいて、そうすると多分、よく見ていただくと、例えば35ページでは、学校の場合ですけれども、入学試験において、本来の目的を損ねない範囲で別室受験、時間延長、読み上げ機能等の使用を認めるということもあるので、別に点字だけが解決策ではないので、やはり合理的配慮というのは一緒に話し合いをしながら、その人を門前払いしないことがメインなので、ぜひ視覚障がいを持っている人たちも町田市を受験し、かつまた働ける環境をつくるために、ご協議いただければと思います。

ほか、いかがでしょうか。

○小野委員 今の岩崎会長の話と関連するんですけれども、委員の方で、意義がなかなかわからないという方もいらっしゃると思うんですけれども、このチラシの下の表ですよね。国が障害者差別解消法という法律を既に制定しているんですけれども、障がいに伴うさまざまな困難に対して合理的配慮を提供することの義務づけは、行政機関には課せられたんですよ。課せられたにもかかわらず水増ししているというのはどうなのかなと思うんですけれども、それは合理的配慮とはまた別なんですけど、ただ、民間事業者は法律上、努力の範囲なんですよね。それを、今度の東京都の条例は義務づけたんですよ。そこはすごく画期的なんですよね。だから、民間の飲食店や事業者も、会社等も、東京都では障がいに伴う合理的配慮の提供の義務づけがされる。

ただ、東京都に確認していくと、この条例について都内の民間事業者・企業にどのように説明、普及するんでしょうかと尋ねたんですが、12月に2日間、都庁の会議室で説明を行うと。そこに都内の民間企業全部が来るわけではありませんよね。それで普及・啓発ができるわけではないんですよ。

裏面を見ていただいて、先ほど事務局の方から、この東京都の条例に基づいて義務づけられたことは、民間事業者にも義務づけができたことは画期的なんですけれども、例えば広域支援相談員はどのように設置されたのかというと、飯田橋の権利擁護センターに4人、嘱託職員。東京全域でその範囲なので、それで十分かといったら到底及ばない。そういう意味でも、市町村レベルでどう普及・啓発するのが大事になってくるし、障がい当事者や家族や関係者もまだ知らないでしょうしね。先ほどの、職員課にぜひこのハンドブックをとというのは当然そうだろうと思うし、あと、先ほど障がい者計画の実行プランの進行管理、現状の町田市役所内の回答の説明がありましたけれども、やはり19番の町田市独自のルールづくりの具体化の検討をしていかないと、既にもう他市でも、八王子市はもうずっと前につくっているし、小金井市でもつくっているんですね。今、大田区でも準備をしている、世田谷区でも検討が始まっている。だから国の法律、東京都の条例だけではやはり及ばない部分がありますから、この条例を市としてどう受けとめて、普及して、なおかつ市でどのようにルールづくりをしていくのかは検討していく必要があるなと思います。

○岩崎会長 ほか、いかがでしょうか。

○堤委員 質問です。前回も似たような質問をした記憶はあるんですけれども、具体的にできてきたので改めて。

紛争が起きたときに、こちらにも紛争解決の仕組みということでチラシの裏に、あっせん、

勧告、公表という手続があるという話がありまして、パンフレットの中では、なるべく区市町村でも相談ができる体制をとというようなことが書いてありますけれども、町田市の場合、市に訴えたらこのあっせん、勧告、公表を市としてできるシステムがあるのか、まだないのか、それを知りたいです。

○金子担当課長 今、まだ町田市ではあっせん、勧告、公表するようなことはできない段階なので、そこら辺の仕組みづくりを今後、考えていく必要があるかと考えております。

○堤委員 それでは、現時点で何らかの差別を受けたと感じたときは、東京都に行ったほうが現実的ということになりますね。

○金子担当課長 そういう場合もありますし、市としても調整させていただきたいと考えております。

○堤委員 よろしくをお願いします。

○岩崎会長 国の法律や都の条例に基づいて市ができること、権限があることは何かありましたっけ。やはり市が条例をやらないと、そういった処分というか、少し強制権を持っているようなことは基本的にできないという理解になるのかしら。

○金子担当課長 市に権限がある事業もありますので、市が開催しているものですか市が権限を与えているものもありますので、そこは権限を行使することとはできます。そういうところにつないでいくことは今までしたこともございますし、そういう部署との連携もとっているところです。

○岩崎会長 では、市の監督権が及ぶ範囲においてということで、例えば町田市内の民間事業所で起きた場合、具体的な強制力のあるような調整となると、やはりそれは今の段階では東京都の広域のほうに行くしかないという理解でいいんですか。

○金子担当課長 そうです。

○岩崎会長 そうすると、やはり町田市の中でそういったことが起きたときに解決する仕組みとしてやろうとすれば、やはり条例が必要になってくるかもしれないということですね。

では、そういったことも視野に入れながら、今後、推進協議会としても検討していきたいと思えます。よろしいでしょうか。

それでは、議事（２）、今日はここが一番時間が必要なところだと思っておりますけれども、福祉人材対策についてです。

福祉全体の課題でもある人材対策について、今後、市で取り組みを検討する上で、市内の関係機関の状況について委員からご説明をいただきたいということで事務局から提案がありまし

た。

この協議会にはさまざまな関係機関の方がご出席くださっておりますので、まずは委員の方にそれぞれのお立場から、福祉人材に関する現状についてご発言いただきたいと思います。指名された方はご説明いただければと思います。

また、委員から人材対策の状況についてご説明が終わった後で、事務局から介護保険分野における人材対策の現状と東京都の取り組みについてご説明いただきます。

全てのご説明が終わったところでまとめて質疑の時間をとりたいと思います。

何か事前に事務局からお願いしていると聞いておりますけれども、まず最初に施設職員の現状について、小野委員、清水謙一委員、清水孝代委員から、2番目にヘルパーの現状について堤委員から、3番目、ハローワークの求人等の現状について戸塚委員から、4番目、社協の取り組みとして廣田委員から、5番目、学校の就職活動の際の会社選びについて谷内委員から、6番目、法人連の取り組みということでもう一度、清水謙一委員からお話しいただく、そのような形でぜひよろしく願いいたします。

では、まず最初に施設職員の現状について、小野委員からお願いいたします。

○小野委員 多分、清水さんや堤さんと重複する部分があると思うんですけれども、まちされんを代表して来ているので町田市内の通所施設やグループホームや放課後等デイサービスの事業所の現状で言いますと、まず、職員を募集しても、なかなか応募がない。新卒を計画的に採用していくのは本当に難しいですね。欠員が生じた場合にハローワークや有料の求人情報誌等を活用して確保する。中途採用がもう最近の当たり前になっているんですが、それでもここ一、二年はもう、有料の求人情報誌やサイトに広告を掲載しても本当に来ない。だから逆に、そこにお金を流してしまっているという感じですね。

法人によってさまざまですけれども、実際、求人を出しても応募がないというのが、まず大きな問題ですね。

今、言ったのは、通所のところでもそうだしグループホームでもそうなんですが、今度は全員が正規職員で賄えるわけではなくて、通所もそうですけれども、一定の割合で非正規も確保しないと運営ができない。働き方改革で常勤化していくことが求められていますけれども、国の仕組みで言えば常勤換算方式という方法で、とにかくその時間内の一定の人員がいれば要件を満たしていることになるので、給付費が下げられてしまって、特に精神の事業者等は今年度は本当に厳しいですね。非正規を雇うにしても非常に厳しい。グループホームや放課後等デイサービス等は、やはり非正規を多く確保することが課題になるんですけれども、その職員

の確保も困難。

実際、町田に90カ所ぐらいグループホームがあるんですが、ほとんどが夜勤者1名か宿直者が1名。精神で比較的自立度の高いところでは、泊まらずにサテライトでやっているところもありますけれども、泊まりがあるところはほとんど1人体制で泊まっているところが多いです。宿直の場合には夜間は寝ていますが、夜勤の場合には寝ずに勤務する。実を言うと、私が管理者をやっているグループホームは男性、女性それぞれ夜勤者1名、宿直者1名、だから4人、夜間の支援体制をとっているんですね。実際、人の確保が困難ということで、正規職員の夜勤の実態が月に8回、それプラス宿直が4～5回、多くて6回、もう連勤という状態になったり、連休がとれないような状態が続いています。

これを解消するためには、他の病院や介護保険事業者、介護保険事業者も今、人を確保するのが本当に困難ですけれども、一定の人件費を払えるだけの財力がないと、やはり人を確保できない。だから本当に、労働実態としては非常に厳しい状態にあります。

○岩崎会長 すみません、最初に言わなかったんですけども、大体3分ぐらいでおまとめいただければありがたいです。

では、清水謙一委員からお願いいたします。

○清水（謙）委員 福祉の人材対策ということで、私のほうは福祉の人材確保と定着、育成といったところで、うちの法人のことをお話しさせていただけたらと思います。

人材確保のほうは、先ほど小野委員からもありましたけれども、大変厳しい状況は本当に変わりなく、同じです。特に新規採用がなかなか計画どおりいかないの、今は福祉のインターンシップということで、福祉に興味は余りないんだけど少し知りたいなということ、インターンシップに来る学生さんにもお金が少しおりてくるような仕組みが今あって、それを2年ぐらい続けていて、なかなかうちの法人の新規採用まではつながっていないんですが、最近では、今まで福祉を知らなかった方を実習でも多く受け入れるように取り組んでいます。いずれ将来的には採用につながればなというところで行っております。

あとは、やはり新規採用がなかなか難しいので、中途採用でも難しいんですが、やはりそういうところでは中途採用も有料の求人にかけて、それなりの資金投資をして人を確保するという状況が今、あります。

あとはグループホーム、夜間帯のある業務についてはさらに厳しい状況がありますので、そういうところは正直、異動とかそういうことで対応して、経験のある職員を送っていくような仕組みなどもやりながら、何とかやりくりしています。

そういうところでは新規採用より中途採用のほうが多くなっていくので、やはりいろいろな職場を経験した人がふえてくるとまた育成とか定着というところも、また今後、働き方改革などもあるので、職員育成も多様になってきたなというところで、一つ二つの方法ではなかなか定着、育成にはつながっていかないなど、最近すごく感じているところはございます。

私からは以上になります。

○岩崎会長 では清水孝代委員、お願いいたします。

○清水（孝）委員 私は、自分が所属する富士福祉会の報告をさせていただきます。

うちは女性が8割ぐらいの職場なんですね。結婚して出産されても必ず戻ってきて、育休、産休をしっかりとってまた働いてくれるという職場で非常に自慢していたんですけども、やはり最近ですかね、給付になってからでしょうか、職員に求める水準がどうしても上がってこざるを得なくて、そこについてこられなかったり、やはり自分の生活を大事にしたいというところで、ここに来て専門職の常勤の職員が辞めることが続いている実態があります。

自分たちが取り組み始めたことが3つあるんですけども、1つ、中途の採用に関しては、有料のサイトを活用しています。2回ほど使ったんですけども、精神の場合は、これまで企業に勤めていた方が、何らか職場に精神をお持ちの方がいらして、もう少し、自分が実際に精神の職場に入って支援という視点から自分の職場として選んでいきたいという、かなり動機を持って働いてくれる中途採用者がいるんだなと思って、サイトに応募をかけたとき50名ぐらいの反応があって、4～5名採用を決めることができました。これはもしかしたら精神の特徴かもしれません。

2つ目が障がい者雇用ということで、うちは就労移行しているんですけども、そこでちゃんとご自分のことを見詰めたり目標を持って仕事をトレーニングされたりというところで、なまじ新卒の人とか、本当に中途の目的を持たずに働いている人よりは余程しっかりご自分のことをわかり、お仕事をまじめに、誠実にやったださる方たちなので、そういった移行からトレーニングされてうちの職場にという方が、今回、2人目の試行を始めたところです。他法人にも、そういったところで活躍できる方がふえてくるといいなという思いで取り組んでいます。

3つ目がグループホームですけども、うちは今、33名の規模なんですけど、宿直と夜間支援を置いています。夜間支援は非正規、宿直は日中支援している法人全体の職員が月1回、場合によっては3カ月に1回とかそれぐらいの頻度で入って、みんなで支えていこうという風土をつくるというところを大事にしている、そんな取り組みです。

○岩崎会長 続いてヘルパーの現状に関して、堤委員からお願いいたします。

○堤委員 すみません、事前に連絡があったというお話ですが、私、全くなくて、あれば資料を用意したんですけれども。連絡……、どなたかくれましたか。

○中島担当課長 メール、届いていませんか。

○堤委員 届いていないです。今日は事務所にいなかったの、事務所宛だとまだ見ていない——という状況があって、すみません。

だから今、直感的に言えることだけ言いたいと思いますが、うちの実情、ヘルパー利用者は約90名ほどいて、身体、知的、精神、児童、それから視覚障がいの方も受けています。ヘルパーの数は、登録の数で大体160から170います。ヘルパーの場合、正規職員というよりも全て時給制の登録型で、それでも一定時間数以上働いている方は常勤職員という形で社会保険等々つけておりますが、常勤と呼ばれる職員が今、三十数名、それに非常勤も加えると、社保をつけている人は50名ぐらいになるのかなという実情です。

もともと……、そうですね、今、本当に求人して、先ほどもお話がありましたけれども、見つからない状況で、うちが自立生活支援センターとして初めて24時間の介助を受けるというときに求人誌に載せたときには、朝9時頃から夕方まで電話が鳴りっ放しという今では信じられないような状態で、1日中電話が鳴って仕事ができない状況でしたが、最近ですと、求人を出しても2週間の求人期間に応募が3～4人あるかどうか。応募があったとしてもドタキャンが結構多くて、だから1回の求人で1人か2人。それが実際に派遣に結びつけばいいほうというような現状があります。

最近、本当に人が見つからないことが深刻な問題になっていて、うちは、正規のスタッフはコーディネーターという形でいますけれども、実際に穴が開けばコーディネーターが飛んでいくということで、今、特に男性の人手不足が多くて、男性コーディネーターはほとんど事務所にいられずに穴埋めに飛び回っている実情があって、夜勤が連続するようなこともあって、体の問題もちょっと出てきております。

だから最近ですと、工夫としては、特に年末年始、人のいない時間帯は通常よりも時給を500円アップして頼むとか、それから今、すごく話されているのは、本当に今、学生さんが多いと卒業したら辞めてしまうし、不景気になると結構人は来るんですけれども、景気がよくなると福祉のほうには人が来ない。フリーターと呼ばれる人たちもすごく減ってきた。フリーターの人たちが安定したヘルパーの人材だったんですけれども、これからは正規雇用の方で専従ヘルパーをつくっていかないと難しいのかなという議論が、今、始まっているところです。

うちの事業所の管内ではまだ出ていませんけれども、当事者主体の自立生活センターで、ほ

かの市では、結局、在宅の生活が成り立たなくなって施設へ逆戻りという例も2～3出てきたと聞いておりますので、本当に今、深刻な状況になっています。

以上です。

○岩崎会長 続きまして、ハローワークの求人等の現状について、戸塚委員からお願いいたします。

○戸塚委員 ハローワーク町田の戸塚と申します。

説明する前に、ちょっと皆様にお詫びしたいことがございます。

冒頭から出ています障がい者の雇用率算定に当たりまして、国の機関、地方自治体において不適切な算定がございました。障がい者雇用促進法を所管する厚生労働省の一員として、今日ご出席いただいた障がい者を支援する皆様方にご迷惑と不信感を抱かせてしまったことに対し、この場をおかりしましてお詫び申し上げます。

では、資料7をごらんいただければと思います。

今日、連絡がありまして、いろいろ抜粋して持ってきましたので、文字の大きさ等が違ってきますけれども、その点をご容赦ください。

1枚目の資料は、東京労働局で公表しています一般職業紹介の状況、福祉関係の人材ではなくて、全体のことをまとめたものになりますけれども、9月の有効求人倍率は2.18倍となっております。上のグラフを見ると2倍を超えてずっと推移している状況で、現在、これを景気が拡大しているとするかどうかですけれども、「9月の概要」というところに「東京都の雇用情勢は、改善が進んでいる」と。「改善が進んでいる」という言い方をリーマンショックの後、ずっと続けているところなんですね。いろいろ経済の状況を見ても、「景気が回復している」という言い方ではない。有効求人倍率の高い水準はバブル経済以来のことになるんですけども、これはやはり人手不足が要因が見たほうがよろしいのではないかと。いろいろな企業の方とお話ししていても、人材が確保できればもっと事業を拡大できるというお話をされる企業の方が多くいらっしゃいますので、やはり人手不足が景気拡大というか、景気が進むのにブレーキをかけているのが現状ではないかと思えます。

東京都の求人倍率の2.18倍というのは場所によって差がありまして、実は町田は0.69倍と、1倍を下回っているんですね。ただ、これは多摩地区に見られる傾向なんですけれども、立川等でも0.88倍、八王子でも0.98倍と1倍を超えていないんですけれども、逆に都心にいきますと、千代田区等を管轄している飯田橋に行くと6.97倍、品川に行くと7.87倍というように、どうも言ったらいいんですかね、ベッドタウンとして多摩のほうは1倍を超えていない。

ただ、では町田において求人がないかというところ、そうでもないわけですので、これが東京都の特徴かなというところになります。

裏のページを開けていただきますと、これが現在の就職の状況、下が充足の状況となっています。左側の単位を見ていただくと、ちょっととり方が違っているので、このグラフだけ見ると同じかなと見えるんですけども、東京の求人は、本社が東京にあって全国に求人を流しているような形になりますので、当然求人の充足は、出した求人に対してどれだけ人が来て、充足したかを求めているので当然求人の充足のほうが多くなっている状況です。ただ、月々を見るとバランスと言ったらいいんですかね、その傾向、4月等は人の入れかえの時期になりますので、就職の数とか充足の状況が高くなっている。逆に、これからですけども、12月、1月になると閑散期になってくるので、余り人の異動はなくなってきます。

次のページを開いていただきますと、これが町田の状況になるんですけども、一番上のグラフが新規求人数、初めて来た方と初めて求人を出したもののバランスをグラフにしたものです。

2番目のグラフが過去5年間の年度別の職業紹介状況になっておりますけれども、真ん中に「新規求人数」とありまして、それから目線をずっと右に移しますと、平成29年度の1万6,543という数字があります。これが昨年度、町田署で受けた求人の全数になるんですけども、この内訳を、次のページを開いていただきますとグラフにしております。今日のテーマになっています福祉の人材確保というところになってくるんですけども、産業分類のこの円グラフは、どういう業界から出ているかというところで、福祉人材ですので医療・福祉というところに当たりまして、全体の40.7%。ですから町田はもう、我々ハローワークで受けている求人の約半分が医療・福祉からの求人という状況になりまして、1回目のときに私、神奈川の労働局から出向でこちらに来ているというお話をしましたけれども、神奈川でもこのような現象の地域はありません。ですから、町田署の管轄では医療・福祉の求人が4割を占めている。それと町田の駅前等にあります卸売・小売が15.7%で、この2つで56%を超える求人だというのが特徴的になります。

職業分類にいけますと、この福祉人材にかかわるものとして専門的・技術的職業というのが、ケースワーカー等の資格を持っている専門職のほうですね。それとサービスの職業というのはヘルパーとか臨時的な介護職とかそういう分類になるんですけども、この2つを足して半数以上を占めている、これが特徴的なことになります。

次のページにいまして、この棒グラフですけども、ここが先ほど皆様方のご発言にあり

ましたように、上が産業分類になりますけれども、医療・福祉という一番高い棒になっている、これが求人数ですけれども、そのずっと下にあるオレンジ色が実際に充足した数なんですね。ですから、昨年度は6,728件求人をお願いした中で888人しか充足できていない。充足の割合で言うと13.2%と、かなり厳しい数字になってくるような状況です。

下のグラフは職業分類別のものになりますので、専門的・技術的職業、それとサービスの職業のところをごらんいただくと、黄色いところが充足した数字になりますので、11%ぐらいしか充足できていない、そういう状況になります。

これだけで終わってしまっただけは我々ハローワークの仕事がないので、最後のページにいきまして、私どももいろいろなことをやり始めております。

ハローワークに来ますと、玄関のところは今、このような形で求人票を張り出しております。求人票にプラスして画像ですね、それぞれ皆様の施設の建物とか、中でやっている作業風景とか、こういうものを画像として公開しております。左の一番上がちょうど玄関を入ったところを写したもので、突き当たりを右に曲がりますと我々ハローワークの受付があるんですけども、ずっと入って行って目線に入るような形でこういう展示をしている形になります。

その下の画像ですと、こういう求人票、介護・福祉に関係するような求人だけ集めて、このように張り出しています。

それと、画像情報の収集加工等というところですけども、最初、やり始めたときはそれぞれのパンフレットとかリーフレットをコピーさせていただいて、A4サイズにしてこういう形で張っていたんですけども、それを改善というか、今は私どもの職員が実際に皆様のところにおじゃまして、これは職員がつくったものなんですけれども、写真を撮って、なるべく目を引くようなものをつくっております。

この写真は春……、夏前ぐらいにつくったものなんですけれども、今は多くの会社さんが代表者の方、社長さんの笑顔を載せているという、そういったことで何とか注意を引こうということで、今ちょっと試しております。

それと一番下にある企業説明ですけども、これは昨年の今ごろ、秋ぐらいから始めた取り組みでして、狭いスペースで本当に申しわけないんですけども、その狭い中でスペースをとって、入ったところで会社の説明会をやっております。大体半日ぐらいお貸ししてやっていただくような形になりまして、始めたときはなかなか、声をかけても振り向いてくれないとか、なかなかうまくいかないということだったんですけども、今年の夏に入る前ぐらいからだんだん軌道に乗ってきまして、これに参加する会社さんも、大体ノウハウができてくると声のか

け方等もだんだんお上手になって、今ではここで10人から20人ぐらいの方に興味を持ってもらって、ご説明を受けて「ぜひ応募したい」という話になればすぐ我々ハローワークのほうに誘導していただいて、そこで紹介状をして、その後、面接の日程を決めてもらう、そういったところで非常に軌道に乗り始めて、かなり好評をいただいているところです。

4割の求人が福祉・医療からのものですので、ここで会社説明会にしても画像を張るにしても、半分以上が福祉施設関連の求人を張っているような形になります。ただ、ある程度制限を設けないと、無制限にやりますと秩序が乱れるので、ハローワークに求人を出していただいている会社と絞っております。そうしないといろいろ、営利を目的としてやられるとせっかくいい取り組みが台無しになってしまうところがあるので、制限はかけさせていただいていますけれども、このような取り組みを行っています。

あと、これも先月ぐらいからやり始めたことなんですけれども、上の「ハローワーク町田における求人者支援」と書いた横に「町田」と書いてありますけれども、これ、ロゴをつくったんですね。町田で働こうというのを、職員の中からこういう言葉がいいのではないかというアイデアが出まして、濃い青で「町田」となっているのがわかりますかね。これは建物の窓をイメージしたものになるんですけれども、「私の街町田」と「町田で働こう！」をすり合わせているもので、何とか町田市の子会社の充足を高めようというところで、我々職員のモチベーションを上げるということで作りました。この先いろいろなところでこれを広げていきたいと考えておまして、商工会議所さんのほうに依頼して、町田に関するいろいろな情報をネットの中につなげていきましょう、また町田市さんにもお願いして、いろいろ町田市のホームページともつなげましょうというところから始めて、いろいろなところに広げていきたいと考えております。

ハローワークでもこういう取り組みをやっております。我々にご相談いただければこういう内容でご紹介できるかなと思いますので、ぜひ参加してみてください。

以上です。

○岩崎会長 続きまして社協の取り組み、廣田委員からお願いいたします。

○廣田委員 社会福祉協議会、廣田です。

資料8をごらんいただきたいと思います。

福祉のしごと相談・面接会ということで、一番下に主催、共催、協力とありますけれども、町田市社協と東京都福祉人材センター、市の障がい福祉課、ハローワーク町田の主催、共催と、介護人材開発センター、社会福祉法人施設等連絡会、法人立保育園協会の協力を得ながら、毎

年8月の大体第1土曜日ですかね、市民フォーラムの4階で相談・面接会を行っているところ
です。

内容としましては、チラシにありますように、最初に入門ガイダンスを行った後、相談・面
接会ということで各事業所のブースにて担当者と直接話をしてもらおう。ある意味、直接雇用の
交渉ができる、そのような機会でございます。

裏面の内容については、またゆっくり見ていただければと思います。

2枚を見ていただきますと実施報告がございますけれども、直接参加する団体を募集しまし
て、これは今年の実績ですけれども、24団体が参加されて、障がいの事業所は12、高齢が9、
保育の関係と医療が3ということで、来場者数が、2年分書いてありますけれども、今年は97
名。100名弱ぐらい来られている。

世代的には、どの世代ということではなくそれぞれ来ているのかなと思います。

また、男女別についても、男性、女性それぞれ来られているなど。

居住地区につきましては、市内、市外からもおおむね同じくらい来ている。

また、9で現職種ですけれども、福祉職、医療職と専門に持っている方もいますけれども、
その他とか未記入が多いんですけれども、もしかしたら、福祉の関係の仕事に関心を持って
いる方が結構多いのかなと思います。その辺は10番の希望職種・雇用形態のところでもあらわれ
ているのかなと思います。

これを8月に行って、直接的に幾つかのブースで実際に面談できるんですけれども、この機
会を活用して実際に雇用につながったというのが、これはその月、8月末で雇用につながった
ケースがあったら報告くださいねという中では、大体10人ぐらい毎年雇用につながっていると
聞いております。その以降も追及しているわけではないんですけれども、もしかしたらもっと
多く、こういう機会につながっている可能性があると思います。

次のページをめくっていただきたいんですけれども、福祉施設の職員研修会ということで、
目的ですけれども、市内の福祉施設・事業所職員を対象に、市内での研修機会を提供するとと
もに、スキルアップと資質向上を図る。育成していく一環というか、種別を越えて福祉施設・
事業所間の職員が顔を合わせる機会を提供し、意見交換を行い、横断的に日常業務に生かして
いくということで、介護関係あるいは障がい関係、保育等ありますけれども、人材開発センタ
ーでも研修をやっていますので、そちらと重ならないような形で、共通するような内容を検討
しまして、年4回行っているところでございます。

講師につきましては、町田市内の各事業所の職員の方々にもお願いしているところでござい

ます。

もう一つ、今、資料はないんですけども、東京都の人材センターから相談員が来て、毎月2回、第2・第4木曜日でしたか、今日もそうなんですけれども、半日で4人なんですけれども、福祉関係の仕事の相談を受けているところでございます。

あと、社協としての福祉人材、直接的にはグループホームが1カ所で定員が4人なので、職員としては少ないんですけども、やはり職員もずっと継続しているわけではありませんので、そこを補充する場合については、やはり非常に時間がかかっているところでございます。

あと、事業所ということではなくて一般的に、ボランティア的に権利擁護の支援員さん、障がいの方あるいは高齢の方の権利擁護の支援員さん、あるいは視覚障がい者の支援のガイドヘルパーさん等、実際に募集をかけているんですけども、なかなかそういう日常的な生活の福祉的な支援の人材といいますか、職種としては臨時職というような形になるんですけども、常時ホームページで募集しているような状況で、なかなか雇用につながらない状況でございます。

以上です。

○岩崎会長 続きまして、学生の就職活動の際の会社選びについて、谷内委員からお願いいたします。

○谷内委員 桜美林大学の谷内です。

今、会社選びということで振っていただいたんですが、町田市からは障がい者の施設の選び方みたいなお話だったので、そちらを中心に最近思うこととお話ししたいと思います。

桜美林大学は淵野辺にありまして、学生は大体8,000人おります。その中で、社会福祉士の資格を取る子たちが各学年に大体30人ぐらいです。そのうち、年によっても違いますけれども、30人中半数ぐらいが福祉の現場に行く学生で、半分ぐらいは福祉とはちょっと違う分野に行く傾向がここ数年あります。ということは、大体10人から15人ぐらいが毎年福祉の現場に行くんですが、私、町田市に就職した学生の記憶が余りないんですね。過去に何人かはいましたけれども、町田市の福祉施設に就職する機会が少ないというのがあります。

では、なぜ就職してくれないのかというと、1つは、桜美林大学の特徴かもしれませんが、ほとんどの学生が自宅からの通学なんです。多くの学生は横浜線を使っています。すなわち、町田でおりないんですよ。そのまま淵野辺まで行ってしまっ、町田と関係を持つ機会がそもそもない。ですので、多分、余り愛着がないというのがあると思います。飲み会をするぐらいでそもそも町田市と接点がない。

では、学生たちはどうやって仕事を探すのかというと、まず、自宅から通えるところなんです。当然。ひとり暮らしをするという前提はないです。ほとんどの学生は自宅からの通勤を希望する。その通勤は、基本的には車は想定していません、学生たちは。公共交通機関を使っただけの通勤を想定しています。そうすると、例えば町田駅からバスで30分というような施設は彼らの頭の中に入っていないです。それはもう通えないという判断をしていると思います。ですので、やはり立地は非常に大きいのかなと思っています。

では今度、福祉の施設を選ぶ学生たちになぜそこを選んだのかと雑談の中で聞いていると、多くの学生が必ず言うのは、成長を見届けてくれるプログラムがあるということです。就職して終わりではなくて、そこからキャリアアップするシステムがとても充実している。要するに、自分の世話を焼いてくれる。そこは非常に多くの学生が答えます。それもいろいろな法人が工夫されているかと思うんですけども、そのニーズはともあると思うんですね。育てていただける施設を選んだということをよく、これは高齢、障がいに限らず、学生たちが口にします。

最近、いろいろな法人から私にご連絡をいただきます。要するに、学生を紹介してほしいということですね。今、いろいろな、神奈川が多いですけども、法人の方がおっしゃるのは、まず、教員に会いたいと言うんですね。就職課にパンフレットを送ってもほとんどつながらないので教員にということなんです、私1人では対応できないぐらい数が来て、正直、お会いしても「初めまして」の法人の資料をいただいて学生に「ここどう？」とは、やはり私から言えないですね。

そうすると、最近多いのが卒業生を使うんですね。法人の中にいる卒業生を使って、とにかく会いに来るんですね。卒業生ですので、私は10年ぐらいしかいないのにそれ以前の卒業生も来るんですけども、とにかく1度会って話を聞いてほしいというのが傾向としてありますけれども、やはり紹介する責任があって、正直なかなか苦しいところがあります。

一番確実というか、皆さんに今後、お考えいただきたいと思うのは、やはり実習だと思うんですね。町田市内にも幾つもの学校がありまして、多くの学生が実習しているはずだと思うんですね。桜美林大学も幾つもの施設にお世話になっています。ここがすごく大事だと思うんです。ここで関心を持ってもらえるかどうか。

中には残念な施設もありまして、学生たちがよく「放置」という表現をしますが、これは「利用者さんと交流しといてね」という形で1日中ほったらかしにされてしまう。これは考え方によってはとてもいい機会なんですけれども、学生たちにとっては苦痛以外の何者でもない

んですよね。それを経験してしまうと、やはりもう嫌だ、福祉の現場は嫌だと。幾ら戻ってきて我々教員が「そこはたまたまそういう施設であって……」と言っても、もう遅いんですよね。「私には福祉は向いていないです」ということで。

やはり実習のあり方みたいところは、当然皆さん実習指導者の教育を受けているんですけども、実は学校側からすれば結構差があるなと思います。指導内容に。それによって福祉を離れていく子たちもいるし、実習でお世話になっているんですけども、その施設は絶対嫌だ、別の施設に行きたいとかですね。だから、もしかするとそういった、町田市内の実習教育ではないですけども、何かそういう実習指導者の集まりとか、就職を意識してですね、そういうものも本来はあったほうがいいのかなというのが1点。実習教育を受ける側として、就職を見据えて質のアップみたいな仕掛けづくりが1つ必要なのかなということです。

もう一点は、私、ボランティアセンターの運営委員もさせていただいて、先日そういう話し合いの場でも提案したんですけども、大学生を巻き込んだ仕掛け。ほとんどコミットしていないと思うんですよね、大学と地域が。例えばボランティアセンターの運営委員会には、実は岩崎先生のゼミの学生さんもいらっしゃいます。法政大学からもいらしているんですけども、いらしているだけで、特に具体的な動きがないんですね。委員としては話し合いがもちろんあるんですが、では法政大学さんと何かしようとか桜美林大学と何かしようとか、そういう発展性が全くないんですよね。それは非常にもったいないと思うんです。

専門学校や大学がたくさんありますので、そういった学生に町田に関心を持ってもらう仕掛けづくりが——これは誰がやるのか、大学からはなかなか動きづらいと思うんですね。ですので、それはボランティアセンターなのか法人関係のところなのかわかりませんが、とにかく学生に町田市に関心を持ってもらう仕掛けを、ぜひ皆さんからアイデアをいただいて、それにはもちろん私も協力できる範囲で協力したいと思いますけれども、それが行く行くは就職につながっていくのではないかと思います。

所感をぺらぺらと述べましたけれども、以上です。ありがとうございました。

○岩崎会長 それでは最後に、法人連の取り組みについて、もう一度清水謙一委員からお願いいたします。

○清水（謙）委員 社会福祉法人等連絡会、法人連で取り組んでいることで、3年ぐらい前から人材確保というところは法人連でも話題として多く出ております。その中ではクリエイティブin町田という、高齢のほうでアクティブ福祉in町田というのがありますが、そんなことで、学生さんたちに福祉の魅力を伝えていこうということで3年ほど取り組んでまいりました。法

人の紹介であったり新人職員のやり甲斐とか、なぜこの法人を選んだのかというエピソード等を学生さんにお話ししたり、また、実習を経験した学生さんから実習を経験してというところで感想、エピソードをいただいたりといったことで取り組んでまいりましたが、なかなか実際、採用にまで至っていないのが現実でございますが、そういうところで取り組んで、あと野津田高校と連携してとか、また障がい福祉課、社協さんとも協力しながらやってまいりましたが、なかなか先が見えてこないなというところで、今年度は少しホームページとかアクセスできる情報、法人連としてホームページを立ち上げたり、フェイスブックもあるんですが、そういうものの活用というところに視点を置こうかというのが今年度、考えていることです。

学生さんとの連携というところでは、今、法人連ではボッチャの大会で、一時避難所に逃げられない方たちの活動というところで、ボッチャを通じて今、取り組んでいるんですが、そういうところではいろいろな学生さんのボランティアさんが大分、今、回を追うごとにふえてきているとも聞いておりますので、そういうところは今、法人連として取り組んでおります。

ですが、なかなかまだ採用というところには行き着きにくいというのが印象的にはございます。

以上です。

○岩崎会長 続いて事務局から、介護保険分野における人材対策の現状と、都の取り組みについてご説明をお願いいたします。

○中島担当課長 資料5-①、②をごらんください。

かなり詳しく報告も出ているので、資料をごらんになっていただくとかなり細かく書いているんですが、町田市介護人材開発センター、町田市から幾つか補助事業をお願いしているところと、あと会費の収入で独自事業をやっているもの、両方の事業を行っているセンターになります。

人材の確保事業、人材の育成事業、あとアクティブシニア介護人材バンク事業の3つが大きな柱になっていまして、人材確保事業に関しては東京都の補助も入っているものなんですが、ハローワークさんと共催したり、先ほども出ましたけれども、福祉のしごとのフェアをやったりということですが、やはり現状としては、学生に向けてのフェアはなかなか難しい状況で、残念ながら来年は開催しないなどという話もしていた中で、どちらかという今は人材の育成の部分、あとアクティブシニアの部分に力を注いでいるのかなというのがお話を聞いている中の感想です。

やはり人材育成の部分に関して、あと人材バンクについても、各事業所独自で検証すること

がなかなか難しい中で、もともとは、東京都内では結構研修があるけれども、市内ではないのでということで、福祉関係の研修を市内でやることから、今、市内に出るのも事業所としては大変だといった声があって、出前型の研修等も行うようになって、何とか採用を、福祉の仕事に来ていただいた方に長く、かつ質も上げて採用が続くようにというような取り組みを、今、行っているというお話がありました。

あと、町田市を受託事業としてまちいきヘルパーという、地域包括ケアシステムの中で、もちろん介護の給付なんですけれども、市独自の基準でヘルパーをつくるというのが17年度から認められて、今、そちらの研修等もやっている中で、本当にヘルパーの入り口みたいなどころから居宅のヘルパーをしていただいて、その方たちに本来の認定ヘルパーになっていただくというような、そちらのステップアップの道を、本当に入り口を下げてやっていくような取り組みもされているということでした。

現在は市内の事業所の、介護のかかわる事業所というか、障がい福祉を兼ねているところもあると思うんですが、全体の70%程度の事業所が会員さんになっているので、その会費のほうでは各事業所とのネットワークの促進事業をこの人材開発センターで行っているんで、そういったネットワークを十分活用しながらこの事業を進めているといったお話がありました。

お話を聞いた職員の方からは、やはりいろいろなところの補助が、介護保険というところから出ている補助が多いのでなかなか難しいかとは思いますが、現実介護の分野でも障がいにかかわる内容のことはさまざまあるので、ぜひ研修であったりとか、人材確保が厳しいのは介護も障がいも同じなので、協力してできるところを行政の中でも考えてみていただけないかという話もありましたので、こちらについては市内部でももう少し担当者と調整して、確認していくことがあるかなというのが実際聞き取りした中での感想です。

以上です。

○金子担当課長 引き続きまして、資料5-③「ふくむすび」と書いてあるリーフットをごらんください。

こちらは、東京都で今年1月に開始した福祉人材と福祉職場をつなぐポータルサイトになります。このサイト内には人材を求める福祉職場、障がいだけでなく介護や保育なども含めた事業所が、事業所のPR、職員募集、ボランティアの受け入れなどさまざまな情報を発信し、福祉職場に興味のある方が「こんなことをしてみたい」という情報を得ることができるサイトになります。

各施設には東京都だけでなく障がい福祉課からも情報提供し、一般の方向けには、市役所で

定期的に行う福祉施設の販売時にチラシを置いたりして周知しているところがございます。

事務局からの説明は、以上です。

○岩崎会長 本来ですとこの後、質疑と思っていたんですけども、予定していた時間がもうとっくに来てしまって質疑の時間がほとんどない状況です。ただ、もちろん今日の話は言いっ放しではなくて、まず問題を共有して、今後もこの問題については引き続き検討するというところでございます。

ただし、事実確認であったりとか、せっかく聞いた話だからどうしても気になっているところだけ確認したいということがあれば、ご質問だけ受けたいと思いますが、いかがでしょうか。

○小野委員 大変参考になる情報をありがとうございました。特にハローワークの戸塚さん、ありがとうございました。

これ、ちょっと衝撃でした。求人の40%が医療・福祉で、今、話を聞いて彼ともちょっと笑っていたんですけども、888人も就職しているのかなど。

この産業分類なんですけれども、賃金基本構造でもう全国全てこれですよ。それで、まず、こういうものの各市町村データはネット上でとれるものですか。

○戸塚委員 これは多分、ネット上ではとれないと思います。私どもがパスワードを入れて入っていてとるデータですので。

○小野委員 ここ数年、昔は福祉の予算は市町村の予算の25%ぐらいだったんですけども、ここ数年はもう45%ぐらい。それは町田市に限らずどこの区市町村も同じなんです。区部と市町村は違うだろうけれども、多摩市や八王子と比べて40%なのかどうか、その辺はすごく気になる場所なんです。

この40%の求人に対して888人の採用なんですけれども、いつもこの産業分類を見ていて思うのが、医療と福祉を一緒にされたら絶対差がつくんですよ。医療には絶対負けるんです。医療・看護には福祉・介護は絶対負けるんですよ。基本給から言って。多分この888人の採用につながっているのは、医療・看護関係が多いのではないかなという気がするんです。そこを分けるデータは多分難しいと思うんですけども、今後もしそこがわかれば、町田の福祉、介護でどれぐらいいっているのかまで絞り込んで出せば教えていただきたいなど。今後、今日でなくても構わないです。

ちなみに、障がい福祉の賃金を決める報酬改定が今年されて、精神の事業者はもうぼろぼろだったんですが、2021年に次の報酬改定があるんですけども、厚生労働省は8月からもう検討を始めています。そして10月31日に行われた報酬改定のときに資料が出されて、同じように

産業分類で平均給与のグラフを出して、これはどこでも出ているものなのでわかるんですけども、一般的に今の全産業の平均が年収300万ちょっとで、医療・福祉はこの全産業の平均を下回る280万ぐらいなんですね。でも、これはきっと医療と福祉と介護、保育を全部引くくめられているんですよ。ここから医療と看護を抜き出したら300万円を超えるんですよ、絶対。福祉と介護を抜き出したらもっと下がると思っていたら、厚生労働省がその日に出した資料では、私これ初めて見たんですけども、その中から障がい福祉関係分野の平均給与だけ抜き出してくれました。最下位の宿泊・飲食・サービス業の年収250万円を下回り、平均230万円でした。ここにメスを入れないとどうにもならないだろうなど。

このハローワークから提供していただいたデータは本当にショックで、もう少し細かく突っ込んだり他の市町村との対比ができれば、ぜひしていただきたいと思います。

○戸塚委員 医療・福祉のところからもっと下に入っていくのは、多分可能だと思います。もし次回、要請があれば出していただきたいと思うんですけども、ただ、他市になるとちょっと、私にそこまで権限が付与されているかどうかわからないので、ほかの市町村についてできるかできないかは、今日はちょっと保留させていただきまして、町田に関しては、もっと下まで突っ込むことは多分可能かと思います。

○岩崎会長 では、ぜひよろしくお願ひいたします。

○井上委員 今日のお話、私にとっても大変ショックでもあり、また重要な視点が幾つも出されたと思っているんですが、今日お答えは要らないんですけども、私自身が成年後見をやっている千葉の南房総近辺では、ご存じのように外国人の方が技能実習生の名前でもう何人もいらっしゃるんですね。皆さんの事業所が今どんな実態になっているのか、それからもう一つは大学のほうの外国人の方の、特に福祉系の方がそもそもいらっしゃるのか、いた場合にはどのような就職をしていられるのか、また別の機会に教えていただけたらと思います。

○岩崎会長 ほかに、よろしいでしょうか。

時間が押していますので、このぐらいにさせていただきたいと思いますが、ちょっと一言だけ。

学生たちは、新卒がなかなか難しいのはわかっているんですけども、ただ、学生たちは何を見ているかというと、企業のホームページで就職の情報を見ているんですよ。それと横並びだと、やはりどうしても情報のレベルが大分違うなという感じがしていて、例えば株式会社の就労移行支援の事業者だったり特用だったり派遣のところは、やはり物すごく来てほしいからかなり魅力的で、どういうふうにすれば学生に訴求するのかをすごく考えて求人ホームページ

ージをつくっているのです、1回見ていただくのもありかなと思いました。

それでは、その他に移りたいと思います。

事務局から情報提供があるようなので、事務局からご説明をお願いいたします。

○安次富主任 資料6です。

東京都自立支援協議会が地域移行・地域生活をテーマとしてセミナーをやるということで、この施策推進協議会は自立支援協議会の機能も兼ねているということで、委員の皆様には情報提供させていただきます。

11月20日までに裏面の申込書を提出していただければ参加できるようになっております。個々人で直接申し込みをしていただく形になりますので、ぜひ。ご参考までに情報提供させていただきます。

続きまして、資料9です。

「WheeLog! みんなでつくるバリアフリーマップ～東京町田・街歩きイベント～」というものがございまして、11月17日の土曜日に開催されるイベントなんですけれども、このWheeLogというのは、例えば車椅子の人等が街の商店とか事業所の写真を撮ったりして、その商店等のバリアフリー情報を自分で投稿できるようなアプリなんですけれども、ユーザーがスマホにアプリをダウンロードして自分たちでバリアフリーマップをつくるというコンセプトでこういうアプリを開発した人がいて、Googleのコンテストで非常に優秀な成績をおさめたということで、非常に先進的な取り組みとして今、すごく注目を浴びているということで、情報提供させていただきます。

申し込みが11月11日18時までになっておりますので、ご興味のある方はぜひ参加してみてください。

以上です。

○岩崎会長 その他、委員の方から情報提供ございますでしょうか。

それでは、進行を事務局にお戻しします。

○中島担当課長 岩崎会長、ありがとうございました。

これにて本日の会議を終了いたします。

本日の次第の下方にもご案内しておりますが、次回、第4回協議会は2019年2月を予定しております。後日、開催通知を送付させていただきます。

なお、今回、開催通知の発送がおくれてしまいましたこと、またご連絡の不備がありましたことを、この場をおかりしてお詫びを申し上げます。

本日お車でいらした方は、駐車券にチェックをし無料処理用のカードをお渡ししますので、駐車券を担当までご提出ください。無料処理用のカードと駐車券は1階の受付に出していただいて、無料処理をしていただくことを忘れずによりしくお願いいたします。

遅い時間まで皆様どうもありがとうございました。

午後8時30分 閉会