

2021年度 第4回
町田市障がい者施策推進協議会

2022年2月14日（月）

町田市地域福祉部障がい福祉課

午後6時31分 開会

○山口係長 本日はお忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。

時間になりましたので、2021年度第4回町田市障がい者施策推進協議会を開催いたします。

本日の司会を務めます、私、町田市地域福祉部障がい福祉課総務係長の山口です。どうぞよろしくお願ひいたします。

まん延防止等重点措置の期間が延長されたことに伴いまして、本日の会議は20時までとさせていただきます。どうぞ議事進行に御協力をよろしくお願ひいたします。

また、本日は新型コロナウイルス感染症対策としまして、ウェブ会議を併用する形で運営しております。

本日の出席者の確認をいたします。ウェブでの御出席が佐藤委員、谷内委員、中川委員、森委員、藤谷委員、風間委員、町野委員、鈴木委員、森山委員の計9名になります。中川委員は遅れての参加との御連絡を事前にいただいております。現地で御出席いただいている委員の紹介になります。石渡会長、井上職務代理、小野委員、馬場委員、青山委員、堤委員。欠席の委員は5名となります。松崎委員、浅野委員、坂本委員、降幡委員、赤松委員は御欠席となります。

なお、本日、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。正確な議事録作成のため、発言される方は、発言の前に名前をおっしゃってから御発言いただきますようお願いいたします。

それでは、ウェブ会議ということですので、改めて会議のルールについて簡単に確認させていただきます。

3つあります。1つ目が、発言される際は「挙手」ボタンを押して、指名があるまでお待ちください。2つ目、指名された方は、御自分でマイクのミュート解除をしてお話ししてください。最後、3つ目、発言後は「手を下げる」ボタンを押して手を下げておいてください。

それでは、事前に配布しました資料の確認をいたします。

会議次第が1枚。あとは資料番号がありますので、資料番号を併せてお伝えいたします。資料1「2021年度 部会の活動報告」、資料2「町田市障がい者プラン21-26重点施策における2021年度目標値・進捗状況（12月末時点）」、資料3「町田市障がい者プラン21-26重点施策における2021年度目標値・進捗状況についての障がい者計画部会からの意見」、資料4-①「就労に関する実態調査の概要」、資料4-②「就労に関する実態調査 対象者について」、資料4-③「調査項目（案）」、資料5「障がい者への理解促進及び差別解消の推進に関する

条例制定に向けた検討状況について」。以上が事前送付資料になります。

続きまして、当日配布資料が 1 点ございます。当日配布資料 1 「2021年度 部会の活動報告（就労・生活支援部会）」こちらは既に机上配布しておりますので、お手元に御用意があるかと思います。オンライン参加の方には本日メールでお送りしております。

不足している資料はございませんでしょうか。

また、本日、会議の中で町田市障がい者プラン21-26を御参照いただく場合がございますので、お手元に御用意をお願いいたします。

資料の確認は以上になります。

それでは、次第に移ります。

以後の進行を石渡会長にお渡しいたします。よろしくお願いします。

○石渡会長 会長の石渡です。皆さん、こんばんは。

今回はウェブ参加の方のお顔も拝見できて、ちょっと安心しております。ただ、映像があまりクリアではなくてお顔がちゃんと見えない感じもいたしまして、ちょっと残念です。

では、進行させていただきます。

次第【2】の報告事項、2021年度部会の活動報告に入らせていただきます。

事務局から資料の説明をお願いいたします。

○後藤主任 事務局の後藤です。よろしくお願いします。

お手元の資料 1 と、当日配布資料 1 を御用意いただければと思います。資料 1 が計画部会と相談支援部会の活動報告、当日配布資料 1 が就労・生活支援部会の活動報告となっておりますので、お手元に御用意ください。

資料の説明は以上になります。

○石渡会長 ありがとうございました。

それでは、各部会の部会長から活動報告をお願いしたいと思います。

各部会 5 分程度でお願いいたします。

○小野委員 小野です。

資料 1 の計画部会の活動報告を御覧いただきたいんですけども、2021年度は 6 月 1 日と 8 月 2 日の計 2 回の部会を開いています。

会議の内容ですけれども、（1）にあるように、その 2 回の部会を通じて町田市障がい者計画、基本計画のほうの 2020 年度の実績の振り返り、それから（2）町田市障がい福祉事業計画（第 5 期計画）の振り返りを行っています。

ただ、それが6月、8月の時点なので、資料2にある重点施策の7月時点の報告、これを基に8月2日に議論しているんですね。資料2の12月時点の報告は書面で頂いて、部会報告の（3）にあるように、この12月時点の取組状況の報告について計画部会員から書面でもらった意見が資料3のA3の意見なんですね。やはり会議を開かずに資料の配布とそれに対する意見だと齟齬があるって、例えば資料2の3ページの地域生活支援拠点の12月時点では「具体的な検討を行っています」ですよね。それから5ページのグループホームの重い障がいのある人が利用しやすい基盤整備、これも12月時点のところをよく読むと、今後取り組む内容が書いてあるんですよね。6ページの、強度行動障がいや医療的ケアが必要な人の日中活動の場の確保のところも、12月時点では、各事業者に「ヒアリングを行う方向で検討しています」になっているんですよ。

でも、資料3の各委員からの意見を見ると、実施しているというふうに読めてしまっているところが、暮らすところにしても日中活動にしても相談のところにしても、進展している、進んでいる、取り組んでいるという評価になっているけれども、私、ちょっとこれを読んで「あれ」と思って、やはり書面でやり取りをすると、意見としては「そこを進めてください」という意見が出ているんですが、計画の実施状況としては、まだ「これから検討していきます」「そういう検討を進めていきます」になっているので、資料2と資料3はちょっとずれているかなと、部会長としてはそういう感想で終わります。

○石渡会長 錐い御指摘をありがとうございました。

それでは続いて就労・生活支援部会、谷内部会長、お願いいいたします。

○谷内委員 当日配布資料1になります。就労・生活支援部会は2月10日、先週開催したもので、当日資料となっております。

では、資料に沿って御説明いたします。

まず1番ですが、就労・生活支援部会の目的としては、変わらず、就労支援ネットワークの構築と情報共有が主な役割になっております。

今年度に関しましては、5月31日と先週2月10日の2回開催しております。それ以外に今年度、後ほど議事で出てまいりますが、就労に関する実態調査を行うということで、そのためのワーキンググループを立ち上げまして、部会の委員の方数名にお願いしまして、ワーキンググループとして活動していただいております。そのワーキンググループを9月30日と12月23日の2回開催しております。

会議の内容につきましては、（1）については第5次、第5期計画について、就労支援の部

分の振り返りを行いました。

(2) につきましては就労に関する実態調査ということで、これは後ほど議事がありますので、事務局から説明があるので、ここは割愛させていただきます。

そして(3)ハローワーク町田の報告になりますけれども、2021年4月から2022年1月までの新規求職者数は600名となっております。この数は2020年度よりは増加しておりますが、コロナ前の2019年度の数字には達していないことになります。また、就職件数は225件ということで、これも2020年度よりも減少している状況になっております。

(4)は、町田商工会議所で例年開催されています障がい者雇用セミナーについて、昨年12月9日に開催がありまして、今回はぜんち共済株式会社から講師をお招きし、実施されています。参加者は29名。当日のアンケート結果では満足度が89点と、高得点であったということです。

2枚目にいきます。

(5)は、町田市役所の職員課からの関連ですが、町田市役所における障がい者雇用についてになります。

2021年度の雇用率は2.39%ということで、法定雇用率2.6%を達成することはできなかったということです。人数にしましたら、法定雇用率としては6.5名分が不足している現状になります。

その一方、2021年度は障がい種別を設定しない職員募集をしたことがあって、2020年度の36名の応募者と比較して90名という、約3倍近くの応募があったことになっておりますが、選考の結果、先ほど申し上げたとおり6.5人が不足している状況です。

(6)は、就労支援機関連携強化会議というものが今後、組織されます。メンバーとしましては3つのセンター、りんく、Let's、らいむに加えて就労移行や定着支援事業者、または障がい者支援センターを基本的なメンバーとしまして、今年度は3月に開催予定となっております。ちょっとコロナの影響で延期となっておりますが、3月に開催予定です。

3番目、先ほど申し上げた就労に関する実態調査になりますが、これまでの2回のワーキンググループと2回の部会の中でまとまったものについては後ほど議事として上がりますので、そちらで御確認、また御意見を頂戴できればと思います。

4番、その他としまして、2022年度は3回の部会の開催を予定しております。

簡単ではありますが、以上となります。ありがとうございました。

○石渡会長 谷内部会長、ありがとうございました。

続いて相談支援部会、堤部会長、お願ひいたします。

○堤委員 資料に沿って報告します。

まず、相談支援部会の目的ですけれども、これは以前と変わらず、相談支援事業のネットワークづくり、及びそれぞれの事例の問題解決に向けたシステムづくりを検討していく。町田市の相談支援の現状を踏まえ、町田市としての相談のあり方や問題点を把握し、検討を深めていくということです。

実際の開催は、2021年5月25日、10月28日、2022年1月25日に開催しています。

また、後で出でますけれども、緊急時予防・対応プランの具体的検討のために12月6日に作業部会を行い、3月14日にも予定されています。

会議の内容としては、第5次町田市障がい者計画・町田市障がい福祉事業計画について、及び町田市障がい者プラン21-26についての意見を出したり、共有したりといったことを5月には行いました。

3回を通じて相談支援部会で一番大きく取り組んできたのが地域生活支援拠点についてなんですけれども、昨年度、地域生活支援拠点の目的を下記のとおり確認しています。つまり「障がい者の地域での暮らしを生涯にわたって支える仕組みをつくる」ということを柱に、安心して地域で生活するために、緊急時の支援体制が円滑となる体制を整える、2番、障がい者が住み慣れた地域で暮らすために、障がい者支援センターが中核となり地域で連携して支援できる体制を整える。

これらを受けて、2021年度は地域生活拠点の居住支援のための5つの機能のうち、前年度の議論を踏まえて、特に緊急時の受入れ・対応と地域の体制づくりについて検討を行ってきました。

緊急時の受入れ・対応については、具体的に緊急時予防・対応プランの内容とフォーマットの検討を行っています。そのために作業部会を2回開催した——というか、1回は予定です。検討した内容は今後、町田市障がい者・児相談支援指針に掲載し、相談支援事業所等に周知すべくブラッシュアップしていきたいと思っています。

地域の体制づくりについては、相談支援部会に市内で取り組まれている関連会議、例えば支援センター連絡会とか相談支援事業所連絡会などの情報が入るよう、必ず部会員の誰かが参加し部会に報告、共有する仕組みづくりを今年度から検討し、実施しています。第3回部会では、幾つかの支援センターが障がい者支援センターネットワーク会議を開催していることが報告されています。

また、事業所連絡協議会の個別事例から、児童の相談支援事業所や短期入所事業所の少なさなどが問題点として指摘されています。

この第3回の部会では、予防・対応プランに関連して、佐藤職務代理によるドイツにおける事前指示書についての報告や学習会も行われました。

2021年度の成果ですが、緊急時の予防・対応プランについて具体的な検討が始まったことと、地域の体制づくりについて、地域や市内で開催されている障がい福祉関係の会議の様子を相談支援部会で共有して課題を探る道筋をつくりました。今後は部会に上げられた課題を集約、吟味して協議会に上げられるような仕組みづくりを行っていきたいと考えています。

その他ですが、2022年度は3回開催予定で、緊急時の予防・対応プランを完成させ、現場に周知、実施していきたい、また、地域生活支援拠点の面的整備の相談支援の強化と地域体制づくりに関して議論を深めていきたいと思っています。

以上です。

○石渡会長 ありがとうございました。

今、3部会長から御報告をいただきましたが、この内容について御質問、御意見おありの方がいらっしゃいましたらウェブ参加の方は挙手マークで、会場の方は手を挙げていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○森山委員 町田の丘学園、森山です。

就労・生活支援部会で職員採用の報告があったと思います。90名が応募されたということですけれども、今回は障がい種別を問わず募集されたということで、障がい種別の内訳は分かるものでしょうか。分かるのであれば、教えていただけたらありがとうございます。

あと、採用人数が全部で5名だったかと思うんですが、その5名の障がい種別の内訳も、分かれば教えていただければと思います。

○石渡会長 森山委員、ありがとうございます。事務局、分かりますか。

○福永主任 応募された方の障がい種別の人数の内訳までは分からんんですけども、2021年度——今年度の最終採用、合格者ではなく最終採用としては今のところ4人だそうで、身体の方が2人、精神の方が2人、残りの1人は辞退されたので、種別は非公表というところでございます。

○石渡会長 ……という説明をいただきましたが、森山委員、何か補足がございましたらお願いします。

○森山委員 もし分かればいいんですけども、応募された方の内訳があると嬉しいです。

○福永主任 お出しできるかどうかも含めて、確認しておきます。

○森山委員 よろしくお願ひします。

<後日確認>

応募者数90人のうち、内訳は身体23人、知的1人、精神66人 となってい

○石渡会長 では、分かるようでしたらお願ひいたします。

ほかに3部会の報告について、何か確認しておきたいこと等おありの委員はいらっしゃいますでしょうか。

特に手を挙げている方はいらっしゃいませんね。

また何か気づいたら、後からでも結構ですのでお願ひいたします。

それでは次に、報告事項の2番目、町田市障がい者プラン21-26重点施策における2021年度目標値・進捗状況ということで、まず、事務局の説明をお願ひいたします。

○由谷主事 事務局の由谷です。

資料2及び資料3の説明をさせていただきます。

まずは資料2「町田市障がい者プラン21-26重点施策における2021年度目標値・進捗状況(12月末時点)」を御覧ください。

町田市障がい者プラン21-26の重点施策に関しまして、これまでの流れを振り返りますと、まず、9月に行われた第2回町田市障がい者施策推進協議会で、7月時点での進捗状況の御報告及び意見募集を行いました。12月に開催された第3回町田市障がい者施策推進協議会では、いただいた御意見に対する各課からの回答を紹介したところでございます。

今回の資料2では、新たに12月末時点での進捗状況と、今年度の残りの期間である1月から3月の取組内容とスケジュールをまとめしております。

次に、資料3「町田市障がい者プラン21-26重点施策における2021年度目標値、進捗状況についての障がい者計画部会からの意見」を御覧ください。

こちらは、先ほど説明した資料2の重点施策の進捗状況に対しまして、障がい者計画部会員の方々からいただいた御意見と、それに対する各課からの回答をまとめた資料になります。今年度の計画部会は、8月に開催された第2回障がい者計画部会で終了しておりますので、12月に実施した本資料の意見募集につきましては、計画部会員に資料を送付し、書面にして実施しております。

今回の重点施策の進捗状況は、あくまで12月末時点での中間報告でございますので、2021年

度全体の実績に関しましては来年度第1回目の協議会にて御報告させていただく予定です。

また、本日いただいた御意見、御質問等につきましては、個別に各課にフィードバックいたします。

重点施策のうち重点事業7、障がいがある人の就労に関する実態調査について及び重点事業17、障がい者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例制定につきましては、後ほど議事として改めて取り扱います。

説明は以上です。

○石渡会長 御説明ありがとうございました。

書面での開催となるといろいろな難しさがあるというのは先ほど小野部会長もおっしゃっていましたが、そういうところも含めての御報告でした。

今の御報告について、御質問や御意見がおありの委員の方がいらっしゃいましたらお願ひしたいと思います。

○馬場委員 資料2の全体の構成として、議論があったかもしれませんけれども、今、結構A B C Dで評価したり点数をつけたり、目標値の達成度合いを言葉だけではなく数値化するようなことがもしできていれば、目標のどの程度まで行っているのかが一目瞭然で分かると思うんですけれども、そのようなことは何か議論とか——議論した結果、このほうがいいというだったらそれはあるんですけども、その議論をされているのか、されていないのか、また、そのように書式を変えるような検討をされているのか、されていないのか教えてください。

○福永主任 中間報告自体が今回初めてでして、今まで年度終了後に○とか○とか△といった形で評価していて、確かにおっしゃるように中間報告の進捗状況度合いの評価は、すみません、ちょっと検討の中で上がらなかつたところがありまして、今、1年目というところではあるんですけども、参考にさせていただきたいと思います。

○馬場委員 中間ではなくて、最終的に。今、まだ3月が残っているので結果は出でていないんですけども、大体見込みで、年度としてどうだったかという意味合いでです。

○福永主任 今は12月時点のものなので、3月まで実際に事業を終えた後にまた、多分次の、第1回の協議会でまた同じように年度末を振り返るものを出させていただく予定ですけれども、そのときには○とか×とか△とか、そういった評価をつける予定であります。

○石渡会長 年度が終わったところで評価の——○、○、△、×の4段階ぐらいですか。

○福永主任 そうですね……、ちょっと×ではなくて○、○、△ぐらいになるかと思うんですけども、その評価はつける予定です。

○石渡会長 ありがとうございます。

この評価をどのように表すかは結構自治体によって違うし、皆さん四苦八苦しているところかなと思いますが、馬場委員、取りあえず今の御説明で。

○馬場委員 はい。

○石渡会長 では、またよろしくお願ひいたします。

ほかに何か御意見おありの委員の方は。

○青山委員 青山です。よろしくお願ひいたします。

2点ほど確認させていただきたいことがあります。

資料2の3ページですが、地域生活支援拠点についてということで、先ほど堤部会長から経過について詳細な説明があったと思うんですけれども、この目標値が2021年度、①地域生活支援拠点等の設置となっているんですが、まだ中間ということですが、候補は、先ほど出ていたとおり障がい者支援センターとはなっているんですが、これは今年度中にちゃんと設置という形を取れる見込みがあるのかどうか、ちょっと現時点での確認を取りたいのが1点です。

それから、同じく資料2の8ページですけれども、7ページと8ページ連携してということで、障がい者就労・生活支援センター等を中心とした連携強化会議となっています。今日はこの後、検討事項になっていますが、7ページの重点施策7、アンケート調査等をやることになっていると思うんですが、今後、重点施策8の連携強化会議のほうでこの調査等を生かした検討をする予定になっているのかどうかと、内容を見るとすごくいい内容になっているので、そちらで検討していくとよりいいのかなと思いました。

ちょっとそこの確認をと思いまして、発言させてもらいました。

○石渡会長 生活拠点のことと、アンケート関連ですかね。

事務局、今、御説明いただけたことがありますらお願いします。

○松田係長 事務局の支援係の松田です。よろしくお願ひします。

地域生活支援拠点につきましては、1回目のときにもちょっと言い訳がましく説明させていただいたんですけども、面的な整備ということで、既に相談の体制だとか緊急時の受入れ等ができているのでそれで大丈夫だろうと思っていたら、東京都に問合せをしたところで、要綱があって、実際に事業者がそれに選定されていることで「設置ができる」ということだそうなので、今、要領をつくって法制課で確認してもらっているところですので、誠に申し訳ありません、今年度中はちょっと厳しい。年度明けに要領が施行されて、それに伴って事業者を指定して初めて登録となります。

○福永主任 続きまして、就労の支援機関の連携強化会議と就労の実態調査についてですね。

こちらについては、まず、就労の実態調査は後で説明させていただきますけれども、りんく、Let's、らいむのセンターの利用者さんの調査と企業——事業者の調査になりますので、そうすると、就労移行支援事業所とか定着支援事業所からの声の吸い上げがこの調査ではないので、そういう意味では「実態調査でこんな結果が出たんだけれども、就労移行とか定着支援の事業所ではどういう声が聞かれるか」という、そういう声を吸い上げる場としてこの連携強化会議は使っていきたいと思っています。

そうすると、調査の結果とこの連携強化会議が連携しながら、御意見おっしゃっていただきたいような形で今後やっていきたいとは考えております。

○石渡会長 拠点は要領ができる設置となるということですし、就労関係についてはそういう役割分担ができているようですから、それでよろしいですか。

今の御質問との関連でも結構ですし、ほかに何か御意見ありますか。

○井上職務代理 井上です。

資料2の10ページを拝見すると、2021年度、調査方法検討ということで、ちょうどその時期なんだろうと思います。

そして12月末時点で、下から2行目「その人たちのニーズを探る方策については、電話か郵送か、等について検討しています」ということですけれども、実はかねて私自身も障がい者支援区分の委員を務めさせていただく中で申し上げてきたことなので、改めてここで同じことを申し上げていると思うんですけども、支援区分の調査は3年に1度必ずやるものなんですね。その中でまさに行政との接点が、下手をしたら一番生まれやすいところではないかと思っていまして、それが厳密に「個人情報の目的外利用だ」などと言って「調査は調査だ、それ以外のことには一切使わせません」などということではない限り、実際に支援区分の調査をするといろいろな悩みとかそういうことを訴えられるという事実があるわけですね。

その場合に、御本人の同意を取りつつこうした接点がない人を発見し、そしてその方と接点を持っていく、そのチャンスとして活用できるのではないかということで、私は何回か申し上げています。

そういうことなので、ニーズを探る方策の中に電話、郵送だけではなく、支援区分の調査なども有機的に活用できるような形で仕組みを考えられたらと思います。

○石渡会長 ……という御意見を井上職務代理からいただきましたが、このあたりについて、事務局から。

○金子園長 ひかり療育園園長の金子と申します。

サービスにつながっていない障がいのある方、サービスを利用していない、区分を持っていない、受給者証を持っていない人、それから受給者証を持っているけれども利用していない方というところで今、検討していて、ここはちょっと言葉足らずだったんですけれども、まず最初のアプローチとして、電話か郵送かといったことを検討している状況です。

井上委員からいただいた区分調査も有効な手段であると思われますので、そういう部分も含めて検討していきたいとは思っております。

○石渡会長 支援区分のところにまでいかない人をどう調査するかという点で郵送ということになってきて、でも、井上職務代理がおっしゃるように、支援区分のときにまたいろいろなことが見えてくるということは大事にしていかなくてはいけませんね。ありがとうございます。

資料2の関連で、ほかにございますか。特によろしいでしょうか。

それでは、次第【3】議事に移らせていただきます。

議事（1）障がいがある人の就労に関する実態調査について、事務局の説明をお願いいたします。

○福永主任 資料4-①を御覧ください。

こちらは先ほどの報告の資料2、障がい者プランの12月末時点から少し進展があって、変更しているところもありますので、改めて説明させていただきます。

就労に関する実態調査の概要ですけれども、まず1、調査の目的ですね。

調査は大きく2つに分かれておりまして、1つ目が、障がいがある当事者の方ですね。こちらはりんく、Let's、らいむ——就労の支援センターを利用されている方に対する調査としております。こちらはセンターを利用している方に、今、どんな支援が足りていないのかですか、センターならではの支援、センターの役割をあまり出すような、そういう目的で考えております。

企業調査については、本社が市内の事業者の雇用の実態や好事例、課題、そういったところを把握するための調査とします。

2、調査対象の考え方です。

まず、センターの利用者調査ですけれども、就労支援のニーズは、もちろんセンターの利用者だけではなく、ほかの福祉サービス、就労継続支援ですとか就労移行支援、就労定着支援、そういうものを使っている方たちとか、もちろんそういう支援機関を何も使っていない方もいらっしゃるんですけども、今回「一般就労」という切り口で、まず対象者を明確に選定し

なければいけないところがありまして、あとは、調査の結果を踏まえて市の施策にどう反映していくかといったところを整理する中で、まず今回はセンターを主軸に考えようということで、利用者調査としております。

今回は、2019年度に行ったような何千人を対象にした統計調査といった形ではなく、就労支援の実態をパイロット調査のような形で、まず利用者さんの生の声を吸い出すことを大きな考え方しております。必要とされるセンターの役割を明らかにしたいなというところです。

調査方法につきましては、郵送とウェブ両方で回答できるような形で考えておりまして、知的障がいのある方には調査票に振り仮名を振るとか、言葉を分かりやすくするといった形を考えております。

続きまして、企業の調査につきましては2段階あります。まず1つ目は、アンケート調査ですね。こちらは労働者数100名以上、要は短時間雇用の人等も含めて社員が頭数として100人以上いる企業が今年度のデータですと93社あるんですけれども、そちらと町田市役所が対象になります。調査方法は、ウェブです。

まずこちらの調査を行った上で、次の企業調査2になるんですけれども、このアンケート調査の結果を踏まえて具体的な好事例ですね、市内企業で好事例の企業を3社程度選びまして、追加で現地にヒアリングに行くという調査を行う予定です。

3番ですけれども、この企業調査につきましては、この度ハローワーク町田さんと共同で調査を実施させていただけたことになりましたので、センターの利用者調査は町田市からの調査、企業の調査についてはハローワークと町田市の共同調査となります。ハローワークと一緒に調査を行わせていただくことで企業情報の把握だったり、あと、連名で調査を出しますので回答率の向上ですか事業者対応の円滑化、そういったところが期待できます。

次のページを御覧ください。

続いてスケジュールですけれども、大きく就労・生活支援部会の軸と、先ほど谷内部会長におっしゃっていただきましたワーキンググループの軸と事務局の軸があります。5月の第1回就労・生活支援部会で目的、規模、方法、といったところをお話しさせていただきまして、就労・生活支援部会の中で有志で御参加いただく委員の方とハローワークの方、障がい福祉課も含めてワーキングを2回実施しました。その中で調査対象者ですか調査項目について検討を行ってきております。

今回、協議会では調査項目について御意見をいただければと思っておりまして、最終的に、4月にもう一回ワーキングを開きますので、そこで調整していくという流れです。

調査は今年6月から7月の1か月間程度で、センターの利用者と企業と両方調査を実施します。そちらの調査が終わりましたら、企業のほうは秋頃に現地の調査を追加で行います。

結果の報告と分析については、来年度末ぐらいの部会や協議会で御報告させていただくという流れになります。

続きまして、資料4-②を御覧ください。

こちらは対象者についてです。

まず、センターの利用者調査ということで、数が書いてあるんですけども、約540名の方に調査を行う予定です。こちらの考え方は、下の「補足」のところを御覧いただきたいんですけども、りんく、Let's、らいむのセンター登録者のうち3年以内に何らかセンターとコンタクトがあった方を対象にしています。それ以上連絡がつかない人はほぼ使っていないとか、もういらっしゃらない可能性もあるので、過去3年間というところで区切っています。かつ、市内在住の方ですね。

そうしますと、身体とか高次脳、難病、その他——その他の方は、てんかんですね。この方たちについては、過去3年に支援した市内在住者全員に調査を行います。知的、精神、発達についてはかなりの人数がいらっしゃるので、知的、精神は200名ずつということで区切らせていただいております。発達については今「一」になっていて数字が入っていないんですけども、こちらはセンターに確認したところ、皆さん愛の手帳か精神の手帳のどちらかを持っていらっしゃる方でしたので、知的と精神の方に聞いて、発達は重複の障がいということで声を吸い上げることになります。

知的と精神については、200名のうちセンターと連絡がつく人と、連絡がつかない人もいらっしゃるんですね。3年の間に1回ぐらい連絡は取ったけれども、その後、全然連絡が取れていないような方もいらっしゃるので、センターとの距離感が近い人と、逆に距離感が少し遠くなっている人、両方の声を聞くということで、頻繁に使っている人はどういう事情があるのか、逆に、頻繁に使っていない人はなぜ距離感があるのかといったところも聞いていくような形で考えております。

続いて、企業調査です。

こちらは先ほど申し上げたように、労働者数100名以上の市内企業と町田市役所になります。企業なんですけれども、町田市の指定管理施設、市が委託して管理していただいている施設の法人だったり外郭団体も、数社ですけれども、指定管理は7者、外郭団体は2者含まれる予定です。

最後、資料4－③になります。

こちらは調査項目ですけれども、センターの利用者調査というと、働いている方が結構多いです。なので、やはり調査が来てもあまりにもたくさんの設問があると、答えたくないということで回答が返ってこない可能性が高いので、センターの利用者調査についてはできる限り設問の数は少なく、回答が返ってくるような内容にしたいということで、10問から15間に収めるということでつくっておりまます。

選択肢も、かなり細かい文章で長々と書いてはあるんですけども、できるだけ当てはまるものに○をするとか数字を書くといったことで、簡単に回答できるような仕組みでつくっております。

企業調査についてはそこはあまり気にしなくてもいいかなということで、設問数は多くなつております。

2月10日に就労・生活支援部会を行いまして、そこでも御意見をいただいたところでございます。簡単に紹介しますと、例えばセンターの利用者の調査ですと、就労定着支援とか就労移行支援を使っていますか、使ったことがありますかといった設問が問4にあるんですけども、市外の事業所を使っている人も結構多いので、そこに市外の事業所も明示したほうがいいのではないかといった御意見とか、利用者さんの実際の勤務時間、通勤時間、収入をどれぐらい得ているのかといったことを入れたらどうかという御意見もありました。

また、企業調査については、障がい者雇用を行ってよかったことはどんなことかを聞いたほうがいいのではないかという御意見ですとか、設問の流れですね、雇用の経験を聞いたり雇用のきっかけを聞いたりというところの流れの整理とか、また、いろいろな選択肢がごちゃ混ぜになっているので整理したほうがいいのではないかといった御意見。

あとは、計画部会の方からも御意見ありましたけれども、テレワークに対応できるかどうかといったことは、特に企業のほうで、どこかに入れたほうがいいのではないかといった御意見もありました。

続いて、企業でよくあるのが、本社の人事が雇って、ただ、一緒に仕事をするのは現場の人ということで、本社の人事と現場の社員の連携が取れていない、本部で雇うけれども現場任せになってしまっているといったことがよくあるということなので、そういったところの連携がどうなっているのかを聞いたほうがいいのではないかという御意見があつたり、逆に、そもそも企業のどの立場の人が回答しているのか、本社の人が回答しているのか、それとも現場で指導している人が回答しているのか、その辺を入れたほうがいいのではないかといった御意見も

ありました。

また、中小企業で障がい者雇用の優良企業が認定される「もにす認定」というものがあります。「もにす」は「共に進む」というところから持ってきた言葉なんですけれども、この認定制度があるのを知っていますかと聞いたらどうかという御意見もありました。ただ、町田市の中小企業にはこの認定を受けているところは一社もないで、意味があるかどうかはちょっと分からぬところです。

また、例えば障がい者雇用の担当窓口とか相談窓口といった部署、あとは現場にそういう担当者を配置しているかどうかも聞いたらどうかという御意見もあります。

その中でちょっと出てきた話として、町田市には中小企業が多くて、大企業のように障がい者雇用のシステムが整っている事例はほとんどなくて、これは例年なんですけれども、雇用率は東京都の中で町田市がワーストワンなんですね。もうずっとなんですけれども。そして、東京都はたしか全国の中で雇用率がワーストなはずなので、町田市はワーストのワーストなんですね。そういうことで、やはりそこを打破するために何かしなければいけないというところで、企業の調査はそういった意味でも期待になるかなというところです。

なので、障がい者雇用の実績という意味でレベルの高い企業は少ないのではないかという御意見もあって、そうすると、このアンケートで細かく聞くよりは、市内の好事例の企業を3者程度選んだときに細かく聞くほうがいいのではないかといった御意見もありました。

あとは、この調査、特にセンターの利用者の調査については、そもそも既に持っている利用者さんのデータというか、例えばどこで働いていますかとか、先ほどあったように収入はどうかとか勤務時間はどうかといった、利用者さんの状況についてはりんく、Let's、らいむのセンターがデータとして持っている可能性もありますので、このアンケートでは、そのデータというよりは、利用者がどう考えているのかといったところを聞き出す調査にしたいと考えております。

それから設問数との兼ね合いもありますので、今日いただいた御意見も全部反映できるかどうかは分からぬんですけども、何か御意見があれば、ぜひ皆様からもいただきたいと考えております。

すみません、長くなりましたが、以上です。

○石渡会長 丁寧な御説明ありがとうございました。

そのような方向でアンケートをやることですが、何かお気づきのことがおありの委員の方。

○小野委員 まず、利用者のアンケートですけれども、うちもらいむを運営しているので、飛び越えて私のところに相談や苦情があつたりというのもあるので、それをイメージしながら読んでいたんですけども、まず、設問6と8が上位5つを選んでくれという設問になっているんですけども、シングルアンサーかマルチアンサーかがずっと続くんだけれども、そこだけ上位——というか、5つ選んでというのを知的障がいの人、軽度の人だと想定しても難しいのではないかと思ったので、むしろマルチアンサーにしてしまったほうが、矛盾回答はあるかもしぬないけれども、そのように思いました。

それから設問8で、厳しいことを言われてしまう、いじめられてしまうみたいなことは選択肢の9に入ってくるのかなと思うけれども、やはり知的や、知的でなくとも、できるだけ本人が気づきやすい言葉のほうが、本人の言葉になるような選択肢が一番いいと思います。

それから設問10ですけれども、「どこで就職したいですか」というのは何かおかしいので、これは「どの地域に就職したいですか」ですよね。

それから、利用者アンケートの裏面の「センターへのご意見をお聞かせください」のところで、量的調査でよくこういうものはあるんですけども、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」障がいのある人たちには、この4択では難しいですよ。むしろ「満足」か「不満足」か。こういうところはいいけれども、ここはよくない、両方含む。だから「やや不満」と「不満」の境目はどこよとかね。障がいのある人もない人もそれは答えにくいと思うので、むしろ「満足」「不満」と真ん中の3択にしてしまったほうがよいのではないかと思います。

それで、これ郵送でやるんですよね。そうすると、記入者が本人なのか同居家族なのか、その辺も関わってきますよね。

それから企業のほうの調査で、調査項目は企業向けなので、Let's、りんく、らいむの中で日常業務から想定される項目が出てくるんだろうと思うんだけども、対象企業のところで、さつき指定管理者と外郭団体を含んで市内93ですか。それで福永さんね、町田はずっとワースト1位で、東京は全国でも低い。ワーストのワーストという事務局の発言としては勇気ある発言なんすけれども、いい表現でしたよ。

ただ、この93の中には非営利法人も入らないんですか。社福等は入ってくるんですか。医療法人は税法上は営利法人になってくるんだけども、町田で100……。これは非常勤を含むんですよね。

○福永主任 そうです。

○小野委員 そうすると、大型店とかね。私は、ほかで話すときはいつも「町田で一番大きい

企業は市役所です」と言っているんだけれども、それぐらい企業がないでしょう。だからその辺では、営利法人、非営利法人までを視野に入れるのかを聞きたかった。

もう一点、さっきの指定管理者と外郭団体の数をもう一回教えてください。

○福永主任 設問のところでいただいた御意見は、参考にさせていただきたいと思います。

非営利団体も含めます。社会福祉法人さん、福祉施設系の、皆様の法人さんも全員ではないですけれども、いらっしゃいます。

指定管理施設を運営している法人が7、外郭団体は2です。

○石渡会長 いろいろ御指摘いただきましたが、御質問に関してはよろしいですね。

ほかにどなたか。

○青山委員 最初に、ちょっと細かいところですが、利用者さんの調査について、設問6がちょっとアンマッチングかなと。設問5、6、7は就労している方への設問ということで、この項目の中で3、4、5、6、8番に関しては、例えば転職を希望されている方であればこの設問は該当するんですが、今、働いている方に対してはちょっとどうかなと。繰り返しになりますが、転職希望も踏まえての設問であれば、ここはいいかと思いますが、ちょっとその辺、説明が要るのか項目の見直しが必要なのかというところですね。

同じく設問6の選択肢1番ですが、もう働いているのに「働くための力を身につけたい」これもちょっと、表現としては「働き続ける力を身につけたい」等であればいいのかなと思うんですけれども。ちょっと細かい点です。

それから、ちょっと違う視点でですが、私もLet'sで勤務していて利用者さんの声を聞く中で、利用者さんの調査なのか、もしくは企業の調査になるのか分かりませんが、やはり今、企業で言うと法定雇用率達成のために就職者を確保するという視点の、いわゆる雇用に該当する質問と定着に関する設問、これはよくあるんですけども、よく利用者さんから聞こえてくるのが、そこそこ定着が終わって長く働いている方、これは期間ではなく御自身が企業に馴染んだという、その後なんですね。Let'sでは勝手に「第2定着」みたいな言葉を使っているんですけども、いわゆる利用者さんの待遇とか育成、昇給システム、やりがい、生きがいというんですかね、働いた後の。その部分についての設問もあったほうがいいのではないか。

これは企業のほうからも出てきているんですね。実は長く勤めている障がいの方、ベテランがどんどん辞めていってしまうと。どうも話を聞くと、企業が言っていることではなく利用者さんに聞いてみると、やはり給料上がらないし、お給料だけではないんですけども、そういった声が結構聞こえてくるんですね。それでほかに転職をということで。御利用者さんは、企

業側にはそれはなかなか伝えられない。我々がメッセンジャーになるときもあるんですけれども、結構そういう方が何人かいらっしゃるので、そういったところで困っている企業さんもいるのかなと。

それから御利用者さんも、やはりそういう意見を持っている方もいらっしゃるのかなと思いますので、そこの設問に入れたらいいかちょっと読み切れていないんですけれども、そういう——定着も第1段階、仕事に慣れるところと、慣れた後のライフワークとしての定着というか、企業からすると社員満足ですかね、そこを聞けるような設問があるといいのかなと思ってきたんですが、先ほどの福永さんの話を聞いていると、町田市の企業はなかなかそこまでという話がさっき出たので、もしかしてちょっと早いのかなと思いつつ、でも、ここで妥協するのはどうちらの方にとってもよくないことだと思いますので、やはり1人の生活者としてはそこは大事なことだと思いますので、御一考いただければと思います。

○石渡会長 青山委員、大事な御指摘をありがとうございました。

○福永主任 ありがとうございました。

まず、利用者調査の問6、仕事で困っていることについて就労前のように見える設問については、確かに転職も意識したりとか、あとは就職している方の過去のことも時系列で振り返ってみて、相談していたこともあるかなと思って入れたんですけども、確かにパッと見たところ「何だろう」と思ってしまうだろうなというのはありましたので、ここでの表記は工夫したいと思います。

それから企業の、定着のところの御本人のモチベーションとか昇給とか、その辺については企業の設問9-1に少し、かすっている程度には入れているんですけども、そこをもう少し、今、青山委員がおっしゃったようなところを盛り込みたいなとは思いますので、参考にさせていただきます。

○石渡会長 ありがとうございました。

就職している人にという話があったけれども、履歴書の書き方とか面接等は大事なところなので、ちょっと工夫して盛り込んでいただきたいなと思いました。

それから、定着とか昇進といったあたりを問うのは障がい者雇用のすごく新しいところだと思いますので、何か工夫できるといいなと改めて思いました。

ほかに何か、この就労関係で。

○馬場委員 馬場です。

思い付きのような質問ですが、「障がい者雇用」と「障がい者を雇用している」というのと

意味合いは違ってくるんでしょうか。

○福永主任 何でしょう、雇用率に算定できる人というのは、やはり手帳を持っているとかそういうことがあるんですね。例えば難病の人だと雇用率のカウントはできないし、雇用していても短時間雇用、週に20時間未満での雇用だと雇用率にカウントできないといったことはあるんですけれども、一応そういった方……、ちょっとそこは何とも言えないんですけども、雇用率にカウントできなくとも、いるよということであれば答えてもらってもいいのかなとは思っています。

厳密に言うと、そういう線引きは確かにあります。

○馬場委員 社協の事業主の立場から、障害者雇用率を達成していなかったら障がい者の人を積極的に雇うということはすると思うんですよね。今、達成しているときに「障がい者の方を雇用していますか」というのと「障がい者雇用」という、何かその1つの名詞で制度的なものをイメージして、何か「障がい者雇用制度を使ったことがありますか」というふうに読めてしまつたんですよ。だから、積極的に使ってはいないけれども障がい者の方を雇用して、今、働いていますよと。だからその辺の微妙なニュアンスというか、それもちょっとあるのかなと感じました。

普通に障がい者の方を採用して、または健常者の方を採用して時間とともに障がいが発生したとか。障がい者雇用というのは、障がい者の方を積極的に採用するという考え方なのかなと。健常者の方を採用して結果、途中で障がいになって、雇用率は達しているけれども積極的に採用したわけではない——という言い方はちょっとあれですけれども、その辺の違いがあるのかなと設問を見て感じました。

○小野委員 聞きたいのは雇用実態だよね。

○福永主任 そうですね。でも、確かに企業さんによってはそこをどう答えたらいいんだろうというのはあるんだろうなと今、感じましたので、その辺もちょっと記載を工夫したいと思います。ありがとうございます。

○石渡会長 好事例というのは、何をもって好事例とするかみたいなところは明確になっていますか。

○福永主任 この企業調査で言うと問8-1、これ自由記述なんですかけれども、「特に工夫していることは何ですか」といったところとか、そこで長けている——という言い方は変ですけれども、ちょっと面白いなというところだとか、あとは雇用している障がいのある従業員の数が多いところなどは、ちょっと吟味していきたいとは考えています。

○石渡会長 ありがとうございました。

ほかに、このことについて。

○鈴木委員 商工会議所の鈴木です。

就労に関する調査の企業調査のほうですけれども、できれば好事例等が出たときに、私ども、市内の約4,000の事業所に会報誌を毎月送っているんですけれども、その中でも、こういった感じで障がい者の方が市内で働いていますよということで御紹介できればと思います。

先ほど言わわれていたように、市内には大企業が数えるほどとしかないので、できれば好事例は小規模ですか中小企業に分かりやすい事例を選んでいただければと思います。商工会議所では日々、小さい事業所からの相談を承っているんですけれども、人不足は結構深刻でして、もし障がいのある方でもこういった感じで働いているというのが分かれば、そういった方を採用したいと思われる事業所もいらっしゃると思いますので、今回の企業調査をもしその辺に活用できるのであれば、お願ひしたいと思います。

○石渡会長 ありがとうございました。

それでは、すみません、時間がないのでここまでにして、議事の2番目、障がい者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例制定に向けた検討状況について、事務局から御説明をお願いします。

○山口係長 議事の2の説明をさせていただきます。

資料はA3見開きの資料5「障がい者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例制定に向けた検討状況について」になります。

資料を開いていただきまして、左上にあります「検討の方向性」から御説明いたします。

改めまして、こちらは町田市障がい者プラン21-26では重点施策17として、障がい者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例制定を掲げています。

事業概要としては、記載のありますとおり、障がいがある人への理解促進と差別解消の推進を目的として、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律及び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を踏まえた町田市の条例を制定します。

各年度の目標としましては、2021年度である本年度は条例制定に向けた情報収集、来年度——2022年度は条例の検討体制等についての検討、2023年度は条例検討、制定、そして2024年度に施行という目標となっています。

その下です。障がい者差別における町田市の課題としましては、障がい者差別があった際の相談の明確化が挙げられると思います。

資料中ほどに、障がい者差別における町田市の相談の流れをイラストで表示しています。事業者とトラブルがあった際には、障がい当事者等の方から町田市に対してまず①相談がありまして、それを受けた際に町田市から事業者側に②事実確認を行います。その際に、障害者差別解消法の説明を行うのに併せて、③当事者間の調整を行います。これが現状の流れですが、課題として記載した障がい者差別の相談の明確化とは、逆に言えば、この相談に当たってどこに相談できるのか、何が相談できるのか、また相談して何をしてくれるのか、それらについて明確になっていないことが課題として挙げられるのかなと思います。

イラストの右側には、それら課題の説明を記載しております。

まず障がい者差別の相談体制として、東京都と町田市の関係は並列関係にあります。これはどういうことを意味しているかといいますと、市で調整困難な事例を東京都に階層的に上げていく、その中で解決に向けた次の対応が図られるという関係ではなく、下線にありますとおり、市への相談は市自らが解決に向けた対応を図る必要があります。そして相談を受けた後になりますが、市が行う相談対応は詳細な実施根拠がないため、事実の確認や当事者間の調整などの働きかけを行う際、事業者の協力を得ることが困難な場面があることで、解決に向けて踏み込んだ対応ができず、結果的に問題の解決が図れないといった現状があります。

次に、これらの課題に当たりまして、条例制定によって期待される効果として4つの事項を黒丸で挙げています。

まず1つ目に、条例に差別の定義等を具体化することで、差別行為の抑止を図ります。2つ目に、障がい者差別解消の制度を周知することで、問題解決に向けた当事者間の対話を促します。3つ目に、事業者側の理解を促進し、市の相談対応に対する協力関係を築きます。最後、4つ目として、紛争解決の仕組みを整えることで調整困難事案の着地点を見出します。

以上、条例を制定することで障がい者差別に対する周知が図られ、理解促進が進むことで差別行為などの抑止や事業者側との円滑な調整が期待されます。そして相談後の紛争解決の仕組みを制度化することで、市としての考えを明らかにします。

今年度の目標であります条例制定に向けた情報収集につきましては、これら条例の効果を得るためにどのような条例の内容とするべきか、その視点で情報収集を行いました。そちらが資料右側のページになります。2021年度の取組として情報収集の実施状況を、この度は中間報告として記載しています。

まず①ですが、こちらは、東京都26市のうち現時点で条例を制定している7市についての記載になります。条例を制定している自治体は、表の上段から制定年ごとに八王子市、国立市、

立川市、小金井市、日野市、多摩市、青梅市と並べています。表の左から右に目を向けてみると、各市の条例名と、その条例の中に具体的に「障がい者差別」の定義が記載されているかどうか、そして合理的配慮の提供が義務であるのか、また努力義務としているのかを括弧内に①②で記載しております。

例えば、一番上段にあります八王子市で括弧内に「①定義あり」としているのは、条例の中で「障がい者差別」を具体的に定義しているかどうかで定義していますということと、「②義務」というのは、その条例の中に合理的配慮を義務として記載しているという内容になります。

さらに、表の右側の列につきましては「紛争解決の仕組み」として、各市で設置している合議体、紛争の解決に係る第三者委員会の名称を記載しています。そして一番右側の列ですが、「公表制度の有無」ということで、事業者側が市からの勧告に従わなかった場合の公表制度について、そのあり、なしを記載しているところです。

調査結果をまとめますと、「障がい者差別」の定義につきましては、どこの市でも定義を設けている現状です。合理的配慮の規定につきましては、義務とする市が多いです。現状は努力義務ですが、今後は条例を改正して、努力義務から義務に変更するよう検討中の自治体もあると聞いております。公表制度については、「あり」の市が多い現状であることがこの度の調査を通じて分かりました。

今後、町田市で条例内容を検討していくに当たりましては、この差別の定義であったり合理的配慮の規定、また公表制度など、これらについても議論を深めていけたらと思っております。

情報収集としましては他自治体の状況だけではなく、その下に②としまして、当事者団体等へのヒアリングを予定しております。どのような場面でどのような差別があるのか、またあつたのか具体的な事例を収集するとともに、条例に期待することなどヒアリングでの情報収集を今後、予定しているところになります。その結果につきましては、次回の障がい者施策推進協議会で報告いたします。

本来であれば、この第4回協議会で報告させていただいたかったところではありますが、年が明けてから出向いて対面でのヒアリングを考えていたところ、年明け早々にまん延防止等重点措置の期間となりまして、まだヒアリング自体も計画の段階で未実施の状況です。今後、新型コロナウイルスの状況にも注意しながら、こちらについても情報収集していきたいと思います。

続きまして、最後になりますが、2022年度以降のスケジュール予定について御説明いたします。

来年度——2022年度は条例の骨子をつくる検討を進めます。骨子作成に当たり2022年度はどういう検討体制、スケジュールとするのか、次回の障がい者施策推進協議会にて協議事項として諮りたいと考えております。

2023年度はその条例骨子に内容の肉付けをし、パブリックコメントを実施した上で条例を制定します。このパブリックコメントですが、時期的には2023年度の秋頃に実施したいと考えております。

以上、駆け足になりましたが、条例制定に向けた検討状況につきまして、検討の方向性、情報収集の中間報告、2022年度以降のスケジュールを御説明させていただきました。

事務局からは以上になります。

○石渡会長 整理された情報提供、ありがとうございました。

何か御意見が——とお聞きしたいところですが、すみません、8時になってしましますので、何かある方は直接事務局にお問合せをいただくということでお願いしたいと思います。

その他としていろいろな情報提供がということですが、事務局、何かございますか。

○福永主任 前回の障がい者施策推進協議会で風間委員から、職員課の障がい者の職員採用のところで、例えば試験の時間を延長した事例があったかという御質問をいただきました。こちらについて改めて職員課に確認しましたので、報告させていただきます。

多分結構前になるかと思うんですけれども、視覚障がいの方の試験の延長を認めた事例があったということです。具体的には、マークシートの記入が結構小さいのでそれを職員が代理で行い、それに時間がかかるので延長を認めたという個別の事例があったということで、報告させていただきます。

○石渡会長 ありがとうございました。

それでは、いろいろな御意見をいただきまして、ありがとうございました。今日はここまでとさせていただいて、進行を事務局にお返します。

委員の皆様、どうもありがとうございました。

○山口係長 石渡会長、ありがとうございました。

差別のところにつきましては駆け足での御報告、説明となってしまいまして、申し訳ございませんでした。時間の関係でこの場での御意見は難しいということで、意見等ありましたら後日いただくような場を、また連絡させていただけたらと思います。御理解いただけたらと思います。

○福永主任 後日意見、いつも1週間程度でいただければということで説明させていただいて

いるんですけども、山口係長、それでも大丈夫ですか。

○山口係長　はい。

○福永主任　では、御意見がある方は1週間以内程度に事務局までお願ひいたします。

○小野委員　ヒアリングは、丁寧にやろうね。計画準備もチームをつくってやるんでしょう。

その辺が見えなかったけれども。

○山口係長　それでは、以上をもちまして2021年度第4回障がい者施策推進協議会を閉会いたします。

今回で2021年度の障がい者施策推進協議会の予定は全て終了となります。次回、来年度の開催につきましては、本日の次第の下方にも御案内しておりますが、2022年5月から6月頃に開催予定です。開催通知は、開催1か月前頃に送付させていただきます。

それでは、閉会いたします。ウェブで御参加の皆様は×のアイコンをクリックして御退席ください。

本日はどうもありがとうございました。

午後8時00分　閉会