

令和元年度 文京区障害者地域自立支援協議会 第2回就労支援専門部会 要点記録

1. 日時 令和2年1月27日(月) 14:00~16:00
2. 場所 文京シビックセンター 障害者会館会議室A B
3. 出席者 志村健一(協議会副会長)・瀬川聖美(部会長)・井上純子(副部会長)
青木幸・上田みどり・松井裕・小泉昭・石橋綾・内田靖・金江ちあき
米田直子・小林美千代・中川正人・有村秀一・小谷野恵美・藤枝洋介
欠席者 小泉洋平・米澤俊太郎・重田洋二

4. 次第

1 開会

2 議題

- (1) 令和元年度障害者地域自立支援協議会全体会について
- (2) 現状把握、現状の分析、課題の整理について
- (3) 課題の解決に向けた具体的なアイデアの検討について
- (4) その他

5. 配布資料

・開催次第

- ・就労支援専門部会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第1-1号】
- ・専門部会報告書フォーマット・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第1-2号】
- ・令和元年度障害者地域自立支援協議会全体会について・・・・・・・・ 【資料第1-3号】
- ・現状の把握、現状の分析、課題の整理について・・・・・・・・・・・・ 【資料第2-1号】
- ・アイデア整理表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第3-1号】
- ・課題の解決に向けた具体的なアイデアの検討について・・・・・・・・ 【資料第3-2号】
- ・今後の流れについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第4-1号】

6. 意見等

(副会長より挨拶)

これまで自立支援協議会に参加された方からは、疲弊感のような意見も出てきていた。一生懸命やっているけれども結局ガス抜きさせられて終わりか、何のために自立支援協議会があるのかわからないということで、しっかり各専門部会で出たことをまとめて区に上げていく方向性を確保していこうという話になった。そのためにしっかり現場からの意見を

言語化してもらい、文字化してもらいをお願いしてきた。今後、区から出される障害当事者に対する調査報告と、現場で起こっていることを擦り合わせて、来年度計画されている次の3ヶ年計画に盛り込んでもらおうということになった。具体的な施策を各部会から提案することで、区の方も黙って聞いているわけにはいかない、何らかのアクションを起こしてもらおうという形で、自立支援協議会でまとめていこうと企画している。

議事

(1) 令和元年度障害者地域自立支援協議会全体会について

【資料第1-3号】 事務局より説明

(2) 現状把握、現状の分析、課題の整理について

【資料第2-1号】 事務局より説明

(3) 課題の解決に向けた具体的なアイデアの検討について

【資料第3-1号】 【資料第3-2号】 事務局より説明

- ・それぞれの課題、又は複数の課題に共通した解決につながると考えられるアイデアや意見の共有

○医療機関や支援機関などいろんな機関と関わっていく中で障害者雇用を考えると、目指す所というのは、義務として雇うのではなく、価値のある人材として障害のある方が働くところだと感じている。それが、本人にとっても有意義な職業生活を送ることにつながる。障害のある方がどう働いてどう活躍するかは企業の状況にもよるが、一般の雇用とは違って障害者雇用には工夫があるので、企業として努力して多様な人材を活用していく必要がある。働く側も給料をもらって働くという意識が醸成されていないといけない。準備が必要で、そうでないと企業も苦勞することになるため両面で進めていかなければならない。

障害者雇用の良い面として、学校生活・社会生活を全うできなかった方が、就労で職業生活の全うを目指すため、働く意欲は高いし職に就けたことの喜びは非常に大きいということがある。そういうことを企業に知ってもらいたいと感じていた。一方で、就労する意志の弱い方もいて、企業に貢献して給料をもらっていくということを、体験体感して感じ取っていくところの支援をしていかなければならないと感じている。給料を貰う分のパフォーマンスを発揮しなければならないが、それなしに企業に雇用を求めるのは無理だと思う。

企業や本人からのトラブル案件の相談が多い。企業側はトラブルを避けたいと思うし、本人にとってもトラブルは不信感にも繋がったりすることから足かせとなる。雇用の場で試して失敗するのではなく、その前に準備ができるような社会資源が必要だと感じている。雇用ではないところでの準備をしたうえで雇用に入っていく。準備をして、避けられるトラブルは避けるということが、企業側にとっても本人にとってもお互いのためだと感じている。

文京区は小規模な企業が多いと思うが、障害のある方が活躍する場を開拓する可能性が十分にあるのではないかと思う。この辺が障害者雇用施策にも繋がられないか。短時間就労や在宅勤務など多様な働き方のニーズにも、小規模な企業との関係が活かされるのではないだろうか。

○課題として挙げられている「情報の共有」はとても大事だと思う。先日、支援機関と企業が参加する就労支援機関の研修会があり、ハローワークやしごと財団などの社会資源を知ってもらうための必要な知識を得たり、顔つなぎの場として大事だと思った。そこで何の情報発信していくかに関しては、就労を希望する方にとっては就労に関するわかりやすい説明が必要であるし、福祉機関が他の福祉機関と連携したい時は福祉機関内での情報共有、また困っている企業に必要な情報を提供するにも、支援機関によっても福祉サービスの情報が若干違うこともある難しさもあるので、そういったネットワークの場に参加するのもいいと思った。

精神障害や高次脳機能障害の方の支援が増えているが、障害の重い方に就労準備の地域資源をどう活用するかは模索しながらやっている。障害ごとにどんな就労準備のためのサービスがあるかわかると、就労希望者の障害の自己理解、準備性の向上に時間を取った方がいい方に役立つので、そうした資源への情報共有が出来ればと思っている。

○アビームは精神障害の方を主な対象とした就労継続支援 B 型で、就労したい、働きたいという思いのある方が多く通っている。就職しているのは、一年間に1人、多くて2人。就職に関しては、会社に入ると、こういうことも必要になる、こんな準備が必要だ、ということ、企業の方、HWの方、就労支援の方と連携する中で、もっと伝えていけたらと思う。企業の方にも、地域にこんな作業所があつてこんなことをやっている、こんなサポートが出来るということを伝えていく機会があるといいと思う。

利用者の方を見ていると、大きな会社ではなく地域の普通の商店街の中にあるようなこじんまりした所が向いているのではないか、という方もいる。そうした時にぶつかるのが、(一定規模の会社を前提とした)雇用率を意識した就労支援のあり方で、ひとりひとりに合った生活や就労をサポート出来るような場を確保していくことが出来ないか、と思う。

工賃向上については、仕事を発注する会社が「単価制」というものを知らないために取組づらいことがあるので、もっと伝えていけると取引する上では助かる。また、文京区の地域性、強みも伝えていきたい。

超短時間就労もそうだが、その人に合った条件で働けるといいと感じている。障害年金を受けながら働くことを検討し、就労活動をすすめている。

○トヨタグループで研修させていただき、三障害の方が一緒にサポートし合いながら働いている所がいいな、と思った。社会にはいろいろな人がいるのが当たり前で、これから働こ

うと思っている方は他の障害の方のことも理解することが必要になるかもしれない。支援機関同士でもまだまだ情報の共有の工夫ができると思う。

また、精神の障害のある方にとって、病気や障害はその方の人生の一部で、それまでつらく大変な時期を経て今の状態があるということも、企業の方に知っていただくといいと思う。企業の方にしたら、ボランティアじゃなく給料をもらっているのだからそれに見合った働きをすることが求められたのかもしれませんが、機会があれば入院している方や施設を利用している方の様子も見ていただければ、合理的配慮が必要な理由も分かっただけだと思う。同じ障害でもその方によって違うので、そこも見ていただきたいと思う。

当事者が調子を崩すと医療とも連携しているが、その難しさも感じている。当事者が受診すると(医療点数の)お金が発生するが、支援者だけで来られてもお金が発生しないので困ります、と言われることもある。

超短時間就労のことも、企業は雇用率達成を考えているかもしれないが、地元の小さい所で週 2 回とか、そういう働き方ならできる方もいるし、世の中的にも働き手がない状況もあるので、いろいろな働き方を模索していったらいいと思う。

○情報共有の課題については、地域の町内会に所属して防災活動などを通じて交流し、高齢者や障害のある方の情報を得ている。そうした横の繋がりから関係機関に繋ぐこともある。障害のある方を地域で支えるために、そうした自治体レベルでのアプローチもある。

工賃の向上については単価の高い仕事を受ければいいが、利用者の能力や状態にも寄るので難しいところもある。松戸市の B 型で庭園清掃を一手に引き受けているところや、別の所で車の清掃など、外での仕事は単価が高いようである。発注先との交渉では事業所の力量も問われてくる。

超短時間雇用については、東大先端研の近藤先生が「雇用率システムで排除しない新しい社会参加システムモデル」と位置付け、ソフトバンク、川崎市、神戸市などで取組んでいる。職務を明確に定義することを重視し、業務を細分化することで職務を作っていく。他の社員と同一職場で、ということも重視し、サテライトオフィスのようにはしない。週 20 時間未満の雇用で、近藤先生は雇用率との関係で厚労省にも働き掛けたが現状認めないとのこと。ソフトバンクでは 1 人週 4 時間だけの職務を複数で行うものもあり、障害者雇用にカウントされなくても業務として会社の収益に結び付けばいいという考え方で取組んでいる。超短時間就労の労働時間を合算で雇用率に算定する提案もされているが、厚労省は認めない方針。

ジョブリッジでも在宅ワークで IT 企業に就労した方がいる。ゲーム系の会社で社長が理解があり、ウェブのメディア記事を書く業務だったが、センスがあると買われ実習を経て採用され、在宅で安定して働いている。IT 企業はチャレンジ精神があり、サポートについても支援機関に積極的に関わってくる会社が多いと感じている。

○昔と比べれば企業への就労支援の態勢は整備されてきたと思う。トヨタグループが支援者向けの研修をしているのは先進的な取組と思うが、これから障害者雇用をする企業向けの研修もあると障害者雇用は進むのではと思う。

(知的障害の方の) 地域での生活を支えるということでは、単身あるいはグループホームでということになるが、障害基礎年金 2 級の方でもグループホームの家賃を払ってぎりぎりの状態。また B 型で年間収入 36 万円以上だと区の助成金が控除されてしまうので、工賃が月 3 万円を超えないようにするなど、地域生活に移行したくても出来ない状況があるので、そうした所は整備してほしい。

超短時間就労については、合算で雇用率に算定されるようになるといい。これまで実習をした飲食店などでは、開店前の準備で短時間の仕事なら働ける人はおり、飲食店はたくさんあるのでそうした働き方が雇用率にも認められるようになるといいと思う。また、区分 5 や 6 の障害の重い自閉症の方でも単純作業ならば続けられるので、切り出してマッチングすれば効率のいい仕事になると思う。

○知的障害を持つ人を対象として B 型就労継続支援をしているが、一般就労する力のある人は既に出てしまった。でもこの春あたりから一般就労に向けて準備したいという人がいる。自閉症の強い人だが、特別支援学校を卒業して 4、5 年になるが、工房で仕事に対する姿勢を学んでコミュニケーションも取れる状態で情緒的にも安定してきた。そんな本人を見ながら、超短時間就労ができるような地元の企業で慣れるまで経験をさせ、ゆっくり本人の状況や気持ちを確認しながら先々、就労に結びつけばいいな、と思った。地域にはいろいろな中小企業があると思うので、超短時間の就労や実習をさせてくれる所の情報がほしいと思っている。

他の方々については、ずっとわかざりて働きたいという希望者が多く、中には重度の方もおり、企業で 60 歳の定年退職を迎えた後にここへ来て、元気なうちは仲間と働きたいという方も 3、4 名いる。そういう方を含めて全体的に高齢化が一つの課題ではある。そういう実情から日々の作業に力を入れており、製品の注文や販売活動にも努力して来た。そういう中で「はとふる工房」の販売機会がありがたいし、東京都の「KURUMIRU (くるみる)」も安定収入が得られるだけでなく、製品価値を上げる工夫や工賃の計算方法も指導していただいてありがたいと思っている。

文京区のインターンシップなども、外に出て刺激をもらうことで意欲に結びついている。一年に一度のバスハイクでは、午前研修、午後はレクリエーションと位置付け、これまで川崎のチョーク会社(日本理化学工業)やキュウピー、こころみ学園などを見学した。だが、現実の就労に向けてはやはりきびしい状況だ。

○就労支援はさまざまな分野の方が関わっている。その中で情報共有は非常に重要だと感じている。情報共有を通じて地域で就労についての共通認識を持てるということは効果的

な取組だと思う。「共通認識」をキーワードに課題に対する案を3つ考えてみた。

一つ目は、基本的な就労に関する情報や区内の事業所の情報、就労支援の進め方、そうした就労に関しての共通認識が持てるハンドブックのようなもの、分野を超えて活用できるものがあると、連携もスムーズにいくと思う。その中に就労支援の事例などがあると幅が広がっていく。

二つ目が、同じような形だが、フローチャートのようなものを作成して、就労に関して困った時、こんなことをしたいと思った時に、どこにまず相談すればいいのか、そういった相談マップのようなものがあるといいと思う。例えば当事者、家族が活用して、就労支援機関、医療ソーシャルワーカーなどの相談先がわかるフローチャートマップを作り、HPなどでも見られるようにすれば、今現在どこにもつながっていない、サービスを利用していない方も、そこを見て社会資源にアクセスしやすくなる、そういうものがあればと思う。今回の部会に当たって、他の地域でどんなことをしているか、少し調べてみた。就労に関して同じような課題を持っている地域は多く、そこでの取組のひとつとして、ハンドブックやフローチャートを使っただけの情報共有があった。内容は地域による特色に合わせて変えることになる。

三つ目が、第一回の部会で非常に参考になり印象的だったこととして、医療機関や大学の現状を伺えたり、当事者の委員が「支援機関に囲まれて自分の意見を言いにくくなってしまおう」という生の声を聞いたのが良かったので、そういう生の声を聞く機会があるといいと思う。かつ、福祉関係や医療関係など分野ごとに集まる機会はあるが、横断的に地域の商店会や高齢分野、児童分野でも就労は関わるので、そういったところの現状を共有する機会があると、課題を解決していく第一歩につながっていくと思う。

また、トヨタグループでの支援者向け実習の話題があったが、支援者が企業で実習し、企業の担当者が移行やB型の事業所を見学したり実習すると、双方向での相互理解が進み、お互いの状況を知っていく中で就労支援が出来るといいと思う。

○ヘルプカードが普及してきているが、地域で支えていくというところでいえば、逆に支えたい人たちの気持ちを表す、サッカーのサポーターが日本のユニフォームを着るように、支える側のマーク・印・シンボルがお店に貼ってあれば入りやすいのではないかと。周りの方の気持ちはなかなか表せない。気持ちを表すものをつくって普及をすることで、サポーターであることを表せるし、求めている側からすれば入りやすくなる。そういった店を紹介したり、それをつくる過程で地域の小中学校や大学にデザインの募集をする際の説明で理解啓発に繋げたりできるのではないかと。国際生活機能分類（ICF）、足に障害があるから2階に上がれないのではなく、エレベーターがないから2階に上がれないという発想、そういった考え方を広げるというか、そういったことも理解啓発に繋がるのではないかと。

短時間就労については、これからの時代に合った考え方だと思う。時間雇用ではなくて、ジョブ対人で仕事を与えていく考え方。区独自でやっていくことはできないのか。チャレンジ雇用などで、週何回かの雇用を生み出すことはできないのか。仕事の切り出しで区役所内

の業務の整理もできるのではないかと。そこからのノウハウで地域の企業との連携を通して、飲食の掃除など切り出していただいて短時間の雇用につなげて PR できないだろうか。

就労支援専門部会に以前から委員として参加しているが、アクションは誰が動くのだろうかと考えている。少人数のプロジェクトグループができて活動するなどがあった方が良いのではないかと。夢の実現に向けた道筋がはっきりしないことが、今後アクションが出てきた時に妨げになるのではと思う。

○実習は様々な区でさせていただいているので、いろいろな事業所を見る機会がある。公園清掃がすごく増えてきている。大概の事業所で区の公園清掃があるが、大きな収入となっておりありがたいという声を聞く。シンプルな清掃で、分かりやすい。面白いと思ったのは家の庭の草取りの仕事や数が少なくなっているが銭湯のお仕事。事業所内ではなく外に出る仕事が増えてきていると感じる。

進路に関しては、以前は B 型への就労を希望する方が多かったが、最近では、はじめは B 型作業所に入り、その後 B 型作業所からの就労を目指す方が増えてきている。2 年目で実際に企業就労に繋がった方もいて、思いが新鮮なうちにそういう機会をいただけることは励みになると考えている。

進路先に生徒の情報をどういうふうに伝えていくか、連携していくかが毎年の課題となっている。生徒本人が自分のことを伝えられるものをつくって持たせようというところで、主体的に自分の想いを伝えられるように取り組んでいる。

○保健師によっては就労支援をしたことが無い者もいる。自分の受け持った地区に訓練給付の調査など就労に関する事に該当する方がいれば接点があるが、そうでないと就労支援に接点を持っていない状況がある。保健師によって経験できるできないという差が出てきてしまうので、いつ就労相談が来たとしても、どこにどういふところがあるかというような保健師自身のベースを保っていくにはどうしたらいいのか、送り手側として自分たちの資質を保つためにはどういったものが必要なのかと考えると、区の保健師が合同で開催している連絡会で、就労支援センターの方に就労支援についての説明をお願いしたりして、出会いの場、勉強の場を持つことで情報共有ができるのではないかと。思う。

精神障害に特化しているが、予防対策課で実務者連絡会を年 3 回開いている。そういった既存のものを使って区の中の就労という切り口で情報共有ができるのではないかと。思う。相談が来た時にどこをどう使ったらいいのかという社会資源や、フローチャート、相談先マップが作れると良いのではという話があったが、これも精神の方に特化しているが、区の中で通える施設やデイケアについてまとめている、年 1 回更新している冊子がある。もっと簡単に、困りごとに応じてどこに相談したらいいかが記載されている A3 版のチラシがある。もともとある資源を活用していく、もしくはそれをベースに他の障害にも広げるたたき台として使えるのではないかと感じた。

○それぞれの支援機関や支援体制とか会社の機能を理解するために研修会のようなものが一番だと思う。その際に見学会とセットにして、実際に支援機関や会社の普段の様子等やっていることが目で見えると、メンバーさんに話すときに具体的に話すことができる。

本人の障害理解に関しては、同じ病名でも配慮事項は違うので病名や疾患でまとめるというよりは本人が持っている取説のようなものを、だんだん加筆訂正してバージョンアップしながら持っていられるようなものを区として作っていただいて、みんなでサポートできるとより柔軟的にできるのではないかと考えた。

短時間就労を区でやっていただけると嬉しいと思う。いろんな場所、いろんな職種で働く機会ができると思うが、インターンシップも区内だけではなく企業やお店とかでやっていただけたらと思う。短期アルバイトみたいな感じで忙しい時期だけの集団で出来るようなアルバイトとか、実習みたいな形で短時間でできるものがあるとありがたいと思う。支援側が考える切り出しと会社側が実際にしている業務に差異があると思うので、間に入る人が必要かと考える。また、短時間雇用だと契約に関して等の事務仕事がたくさん出てくると思っていて、それをそれぞれの会社がやるのは難しいと思うので、ハローワークは違うと思うが包括や支援センターなど間に入って調整をしたりマッチングをしてくれるところに区で関わっていただけると嬉しい。

○横断的な情報の共有が不足している。働き方の仕組みづくりや体制の整備が不足していると考ええる。

身体のある学生は就職が決まりやすいと思っている。一方で精神や発達障害のある学生は、今のご時世もあり比較的決まりやすくなっているが、現実問題として苦戦している。企業側に対しては、圧倒的に求人件数や採用数が多くないと思う。また、受け入れ後のフォローの不足やキャリアモデルができていないために残念な結果で退職せざるを得ないケースもある。インターンシップに対しても極めて消極的な企業が多い。働くということに融通が利かない。短時間労働でないと厳しい状況があっても無理だと言われる。本部やトップが施策を投げかけても厳しいと思うので、出来るだけ現場からこういうふうに入れてみたらどうかとか、あるいは OJT や OFF-JT も含めてこういうふう支援をしていった方が良いのではということを出していく取り組みが必要なのではないかと考える。それを成し遂げることによって、この企業はこれだけやっていますよというアピールができるような場があることが良いのではないかと思う。

働く融通というところでいうと、ワークシェアリング的な考え方があってもいいと思うし、あるいは在宅勤務を進めていって、企業の取組みをアピールできるようにすることが良いのではないかと思う。

情報の公開はされていないと思う。障害のある方の受け入れ状況については個別に聞かないと分からない現状がある。この辺りを文京区がパイロットケースでしていただけると非常に助かる。

大学の取組みとしては、具体的に言うと学生並びに親御さんの意識の変容や、受け身ではなく取りに行く姿勢に変えていくこと、また、キャリアセンターと学生相談室、教務課との学内の連携を進めていくことを考えている。障害のある学生の支援にも力を入れていくことをブランド戦略にしていきたいと考えている。

○（課題 1 について） 情報共有の件に関しては、京都府の京都ジョブパークが理想的だと考える。障害者でも高齢者でもそこに行けばワンストップですべての支援を受けられる、物理的に 1 か所に集まっている。受け入れる側の体制・レベルアップについては、心のバリアフリー研修という形で障害をサポートする人たち向けではなくて、企業の中のマネジメント層全員に対して毎年行っている。身体で理解してもらうために障害体験と障害スポーツを一緒にやってもらっている。講師は全部当事者。私がしゃべるよりも重みを感じてもらえる様子である。組織のトップ層に理解してもらうと下に浸透しやすい。参議院議員の見学があるが、これを見に来る予定。受け入れ態勢を早く整えるための相談を受け提案した。こういうことをやっていけると良いと思う。愛知県では企業以外の所でもやっている。

（課題 2 について） 地域採用が多いので、福祉との連携は多い。ハッピーリタイアを考えていくと将来的には B 型にキャッチアップしてもらうのであれば、最初からそこから採用しようかということをやっている。企業というよりは、5 人 10 人くらいの商店のようところで取ってもらえると、いわゆる自宅の近くで重度の人でも働けるのではないかな。そのためには口コミ。それをやるためには商工会など地域に根ざしたコミュニケーションで落とししていく。垣根を取り除く支援が必要ではないか。雇用が進んでいない中小、ここをいかに広げるかにシフトしていくような、地域に根ざした形、これをやるのが一番いいのではないかなと思う。

（課題 3 について） A 型と B 型を一緒にやりながら仕事を受けているところがあるが、B 型の人たちは手が動く、A 型の人たちはそれをコントロールする。ある意味でいうとワークシェア。国内平均のそれぞれ倍くらいの収入・工賃になっていると思う。こういう方法もあるのかなと思う。

（課題 4 について） 20 時間未満も障害者雇用のカウントにはしないが助成の対象になってきたので、働こうとする人たちをいかに引っ張り上げるか、週 4 時間しか働けないけど上がった人、これだったら健常者並みに出来るよという、だけど週 4 時間しか働けないよというこういうところの人が出てくると先ずこれを雇用していけるのかなと思う。いわゆる精神の人が働けないというイメージを払拭するためには、短い時間であるけれども働けるということを知ってもらって考え方が変わっていくと良いと思う。障害者は働けないというのを逆手に取るようなアピールを策としてするといいいと感じている。

○【課題 1 へのアクション】

障害者就労の支援機関は多岐にわたり、各機関の役割や支援・訓練等の内容について網羅

的かつ一元的に情報が整理されているものが無い現状を踏まえ、それらの情報を簡潔にまとめた「文京区障害者就労支援ハンドブック（仮）」を作成してはどうか。

【課題2へのアクション】

企業就労している方の中でも就労支援センター登録者の方については、就労支援センターで相談を受ける機会も年々増大しているが、相談の中でも、生活支援に関する相談が急増している状況を踏まえ、区内の相談支援事業所、障害者基幹相談支援センター、就労定着支援事業所等と一層の連携を図りながら、生活支援のノウハウを蓄積するとともに、それぞれの役割分担を整理してはどうか。

【課題3へのアクション】

就労継続支援 B 型事業所の工賃向上に向けて、区内事業所の共同受注ネットワークである「ジョブ～る文京」の取組について民間事業者への周知を推進するとともに、文京区役所庁舎内において障害者優先調達の啓発等の取組みを進める方針としてはどうか。

【課題4へのアクション】

文京区の「中小企業障害者職業体験受入助成事業」について、企業向けセミナーの機会や区内就労支援事業所等の協力を得ながら区内中小企業への周知を推進し障害者雇用の拡大を図るとともに、障害者理解を促進する方針としてはどうか。

<事務局代読>

(4) その他

【資料第4-1号】 今後の流れについて事務局より説明

・来年度の開催は例年通りであれば7月頃を予定している。