

平成18年度第5回協働支援会議

平成18年12月15日午後2時00分

区役所本庁舎6階第3委員会室

出席者 久塚委員、宇都木委員、鈴木委員、伊藤（清）委員、伊藤（圭）委員

事務局（河原地域調整課長、寺尾コミュニティ係主査、梅本主任）

久塚座長 本日1名欠席ですけれども、定足数に足りていますので、第5回協働支援会議を開きます。

資料の確認をお願いする前に、今日から録音の機械が変わっていて、マイクを一回すことをしなくても大丈夫なようですから、お気を遣わずに進行してください。

では、寺尾さん、お願いします。

事務局 それでは、本日は年内最後の支援会議になりますので、配付資料の説明の前に、地域調整課長の河原のほうからご挨拶をさせていただきますので、よろしくお願いします。

河原地域調整課長 1年間、本当にお世話になりました。師走の15日、ついこの間まで協働事業の審査ということで、お手元にある「広報しんじゅく」の裏面側には皆様方の写真がきれいに載っております。今回のプレゼンを初め、協働事業の審査につきましてはご協力ありがとうございました。今日が、今年につきましては最後の協働支援会議ということになります。提案事業の審査が終わった後は、これからまた事業評価ということで、今後とも忙しい日々をお願いしなければならないのですけれども、とりあえず今日は今年最後ということでございます。また来年に向けてこの評価についてぜひよろしくお願いいたします。

今日は、今年最後と言いましても、これからあと2時間はたっぷりご協力いただくことになりますので、よろしくお願いいたします。

簡単ですが、以上です。

久塚座長 どうもありがとうございました。

事務局 続きまして、事務局のほうから配付資料のご説明をさせていただきます。

本日、資料が5点ございます。まず、資料1「協働事業評価スケジュール」、A4横のものです。それから、資料2「協働事業評価制度対象事業」と書いてあります、本日これから評価をしていただく事業概要を載せたものが資料2です。それから、資料3ですが、こちらは枝番で1、2の2つに分けさせていただきました。まず資料3-1のほうですが、「協働事業チェックシート(事業課用)」と書いてあるものです。それから、資料3-2の

ほうが「協働事業チェックシート(NPO用)」と書かれているものです。これにつきましては、既にメールで添付させていただいたものと全く同じものを本日お配りしております。続きまして、資料4になりますけれども、「協働事業評価書」になります。こちらは、2時半から各事業課と相手方においていただいてヒアリングを実施いたしますけれども、その際、お手元の評価書チェックとしてご記入いただくものとしてお使いいただきたいと思います。次に、資料5になりますけれども、「協働事業評価選定事業」で、今日を含めてこれから7つの事業を評価していただくわけですが、それぞれ7つの事業の事業名を載せたものが資料5になります。

資料番号を振っているものは以上ですが、それとあわせまして、先ほどお話がありました「広報しんじゅく」で、今回の事業選定の記載されているものをお手元にお配りしております。

配付資料は以上です。

久塚座長 全部ありますね。では、中身に入っていきます。

今日は、1つの事業についてここで事業評価をするということになりますけれども、その評価の進め方ですね。それについて事務局からあらかじめ概要を説明してもらいますので、よろしくをお願いします。

事務局 それでは、事務局から、本日の評価の進め方及び資料1で今後のスケジュールにつきましてご説明させていただきます。

まず、本日ですが、2時半から、お手元の次第にも書いてあります、福祉部障害者福祉課のほうから「障害者インターンシップの受け入れ事業」についてヒアリングを実施させていただきます。

そのヒアリング実施等の進め方ですが、まず冒頭、事業課のほうから、このインターンシップ受け入れ事業の事業概要について5分程度でご説明させていただきます。その説明の後に、事業課及び相手方から、事前にシートに記入して提出していただくわけですが、そのシート内容について補足する内容があれば説明していただきたいと思います。

それから、その後に、協働事業評価書を作成する上で、事業課及び相手方に対して、委員とそれぞれ担当の所管課、それから事業にかかわったNPO、厳密にいうとNPOではありませんけれども、担当セクションの方とヒアリングを実施していきながら、お手元の評価書を記載していただくと思っています。

最後に、対象事業について本日ヒアリングを実施した中で、それぞれ委員からコメント

があれば、事業課、それから相手方に対してコメントをいただこうと思っております。

そこまでで2時半からはじめて、おおよそ3時半程度を予定しております。ここまで終わりましたら、事業課及び相手方については退席いただきまして、退席後、それぞれ委員同士で、本で行ったヒアリングに対しまして若干意見交換をしていただこうと考えております。

それから、資料1ですが、本日、1「障害者インターンシップ」としか書いておりませんが、この後、残り2から7までのどの事業をいつ行うということはまだ決めておりませんが、7事業の評価をしていただいて、評価書の取りまとめ作業をしていただこうと考えています。

資料1の18年12月のところに黄色く表示してありますが、評価ヒアリングの実施という意味です。それから、右側に、オレンジ色で書いてあるのが評価書取りまとめということです。ですから、例えば1の「障害者インターンシップ」であれば、12月15日、本日の開催でヒアリングを実施して、各委員が評価書に記入したものを事前に事務局に送っていただき、事務局で取りまとめたものをベースに、次回1月の支援会議のときにその評価書の取りまとめ作業と、それと2つの事業のヒアリングを実施するというスケジュールです。2月に入りますと、取りまとめが2つの事業、それからヒアリングが2つの事業ということになっていきます。

おおよその時間配分ですが、本日については1回目ということもありますので、ヒアリングは1時間程度で実施したいというふうに思っております。1月以降ですが、ヒアリングについては1事業45分程度で実施していきたいと思っています。1事業当たりの評価書の取りまとめ、事前に事務局のほうで各委員の意見を集約したものを示しますが、その示した内容をもとに、おおよそ1事業30分程度で取りまとめていきたいと思っています。1月は取りまとめが初回ということもありますので、30分を若干超えても大丈夫だと思いますが、2月以降については、取りまとめが30分、ヒアリングが45分という時間で、各開催時間を計算しますと、2月、3月につきましては、大変申しわけありませんが、大体2時間半で、いつもより30分延長した形でこの支援会議を開催していきたいと思っています。

以上が事務局の説明になります。

久塚座長 実際の進め方は、この黄色とオレンジが入れかわっても支障はないですね。

事務局 そうですね。進行上は、冒頭にヒアリングを実施して、ヒアリングの終了後に、前回やったヒアリングの中身の取りまとめという形で考えています。

久塚座長 そうしたほうが、相手方があることなので、先に聞いて、それでそれが終わった後、残った時間でというか。その前の、例えば1月であれば、先にヒアリングをして、それが終わった後に障害者インターンシップについての取りまとめをするというほうが、事業課などもいつここに入室したらいいのかということも予定が立たないと思いますので、実際にはヒアリングを前に持ってくるというほうがいいでしょうね。ただ、資料はこのように書かせていただいたということです。

こういう予定で、1月、2月、3月に6つ行うとして、計7つということで、今までの進め方についてはいいでしょうか。

寺尾さん、資料5は後ほどということですか。

事務局 事業課が見えるまでまだちょっと時間がありますので、資料5について説明させていただきます。

お手元の資料5、A4縦のものですけれども、各部1事業ということで今までお話しさせていただいておりましたが、1の区長室、それから企画政策部の中でも協働事業が全くないわけではないのですけれども、相手方が特定された事業がないということで、1、2につきましては対象事業がないということで斜線を引かせていただきました。

3の総務部以下9の教育委員会までですが、事前に各部に選定を依頼したところ、右に書かれたような事業の報告がございましたので、この事業について評価を実施していきたいと考えております。

このような第三者を含めた評価はこの7事業ということになりますが、昨年度実施した事業については、事前の報告をいただいたのは121事業あったわけですが、それについては、以前ご説明させていただいた協働事業評価簡易版のシートで、自己評価になりますけれども、したものがございます。それについては、現在、事務局で取りまとめている最中でございます。最終的に取りまとめた結果につきましては、またこの支援会議の中で報告させていただきたいと思っております。実際に相手方と事業課を呼んでヒアリングするのはこの7事業ということで行いたいと考えています。

日程については、本日、福祉部の事業しか入っておりませんが、本日、後段で各委員の日程等を調整しながら、今後の支援会議の開催日が決まった段階で先方と連絡をとって開催日については設定していきたいと思っております。

以上が資料5の説明になります。

久塚座長 どの事業がどう入ってくるかわからないけれどもということと、1、2、3月はこういう仕事の量になるので、2時間の中では、さばき切れない可能性が非常に高いので、2時間半ぐらいおとりいただくということを予定しておりますので、よろしくお願ひします。

では、今までのところはよろしいでしょうか。あとは、来られるまでということになるので……。

事務局 事前に、本日のヒアリングの実施の仕方について各委員でご意見があれば、意見交換していただければと思います。

久塚座長 はい。資料2と枝番がついた3-1、3-2を使いながら、資料4で実際には作成する形になっていて、それをまとめたものを事務局に出していただいて、そして事務局が各委員のものをまとめたものを次回の会議で一本に仕上げるという流れになっています。

事業については、目を通していただくと同時に、簡単に説明していただくということで、進め方は、事業課用とNPO用が既にかき込んだものがあって、それぞれの評価、チェックがありますので、項目が大体対応していますので、それを見ながら、ずれているところだとか、両方ともこちらに向いているなというようなところを、今、質問をかけるようなところについて事前にチェックをしておいていただければ大変ありがたいと思います。

進行させていただきますけれども、協働事業評価書を見ながら行うこととなりますが、この表はそれぞれ評価をかき入れるところなので、まず、3-1と3-2の、1枚めくった「協働事業の開始のきっかけは？」というところから、きれいに流れていかないかもしれないけれども、順を追うような形で、進めていきますので、できれば、1のほうから順番にというか、各委員それぞれ後ろのほうに聞きたいような項目があったりするかもしれないけれども、前のほうから進行させていただきたい。どういうふうに始まって、ニーズ把握をしたとか、そういう順番に出てきて、それで満足度などのほうに流れていきますので、そういう進め方をしたいと思いますが、よろしいですか。

寺尾さん、事業課にはNPOのチェックしたものは渡っているわけ？

事務局 渡っていないです。事前には相手方がどういう形で記入したかということは渡ってはいないです。ただし、この両方のシートが福祉部の庶務担当を経由してうちのほうに来ていますので、福祉部で相手方にも渡しているという可能性はありますが、特に事務局

サイドでそれぞれ相互のものを事前に送っているということはしていません。

久塚座長 それを聞いたのは、ここは、こっちはこう書いているけど、そっちはこうなっていますよみたいな質問をするというのは一体どういうものかなと思って。それを知らん顔して聞くというよりは、どうしても目につくのは、双方の違うところが最初に目につきますよね。それは当然オープンにするべきことで隠すことじゃないから。特に、よく言われているような、どなたに指名してどなたがどういう質問してくださいということはありません。よろしくお願いします。

今日は珍しいね。こんなに早く……。

事務局 そうですね。もう少し早く呼んでおけばよかったなと今ちょっと思いましたけれども。

久塚委員長 何かないですか。伊藤さん。今のような進め方でいいですよ。

伊藤（清）委員 はい。

久塚座長 宇都木さんもいいですね。

宇都木委員 どうぞ、どうぞ。

久塚座長 対象事業については5分ぐらいでという事務局からの説明だったので、これを全部読み上げるようなことはしないかもしれませんが、ほかのことが入ってくるかもしれませんが、基本的なことは頭に入れておいてください。

事務局 それでは、少し時間があるようなので、今後の日程のお話をさせていただいてよろしいでしょうか。

久塚座長 はい。

事務局 お手元の次第を見ていただきたいのですが、今後の開催日程について（予定）ということで、「その他」のところに書いてあります。1月の開催日以降、一応、今現在、これは会議室を既に押さえているところという日付を入れさせていただきました。1月については19日、2月については16日、3月については9日、いずれも金曜日2時からということになりますけれども、この第3委員会室で開催したいと思っています。この中の日程がどうしても各委員の都合が合わないということでしたら、最後に予備日として3月23日金曜日に同じ6階の会議室をとっておりますので、この4日間の中から3回、支援会議を開催したいと考えております。本日、小原委員が欠席ですので確認がとれませんが、本日いらしていただいている委員の中でご都合等をご調整いただければと思っています。

久塚座長 一番最後のころは、みなさん物すごく忙しいころだと思いますけれども、すみません、よろしくをお願いします。

伊藤（清）委員 3月は、取りまとめがもう1回入ってくるわけですね。

事務局 はい。4月の冒頭に、3月分の最後にヒアリングを実施したもののについては取りまとめをしていきたいと思っております。

鈴木委員 次年度にということですか。

事務局 はい、次年度の1回目に取り組みたいと思っています。

宇都木委員 2月まではわかりますけれども、3月はちょっと予定がここでわからないので。

事務局 一応、会議室をこういう形で押さえさせていただいて、例えば本日、2月まで確定ということでもよいのですが。ただ、ヒアリングを実施するので、相手方に事前に日程調整をしていただかなければいけないという都合があるので、できれば本日3回分決めていただくと、事務局としては相手方にも通知がでて、その日程が押さえられるので非常にありがたいのですけれども。

伊藤（圭）委員 3月9日も23日も都合が悪いです。

久塚座長 どっちが？

伊藤（圭）委員 両方。

久塚座長 じゃあ……

伊藤（圭）委員 ちょっと待ってください。9日はもう既に予定が入っているのですけれども時間が30分ずれば……。

伊藤（清）委員 後ろにずればいい。

伊藤（圭）委員 そうですけど、それでも微妙なんですけど、まだ2時よりは……。

久塚座長 じゃあ、3時ぐらいからでも。

事務局 9日ですか。わかりました。9日3時で皆さんよろしいですか。

久塚座長 宇都木さんはまた後から細かくいろいろ入ってくるかもしれないけど。

宇都木委員 予定がちょっとわからない。

事務局 それでは、3月9日については3時から予定ということで。

伊藤（圭）委員 申しわけありません。

久塚座長 じゃあ、そうしましょう。

綱渡りのような状態だと思うのですが、私も、本当に大丈夫だろうなと自分でも思いま

す。今日はどこに行くのだろうかという感じで。

よろしいですか。

では、ちょっと早いけれども、向こうが準備できたら。寺尾さん、大丈夫かどうか確認とってください。

事務局 わかりました。

久塚座長 今の件は各委員よろしいですか。

(「はい」の声あり)

(ヒアリング対象者着席)

事務局 本日はお忙しいところをおいでいただき、誠にありがとうございます。

今年度のこの委員会の審議事項としまして、協働事業評価制度というものを立ち上げまして、各部1事業ずつ選定していただき、その事業についてこの支援会議が第三者機関的な役割を担いまして評価していこうということで、各部依頼をしたところ、福祉部さんのほうで今回「障害者インターンシップ受け入れ」ということで事業紹介させていただきましたので、本日こちらの事業につきましてヒアリングを実施させていただきたいと思っております。

大まかな進め方について若干ご説明させていただきますけれども、本日、まず初めに、事業課からこのインターンシップの受け入れ事業について約5分程度で概要をご説明いただきます。既にシートは事前にいただき、各委員にはお渡ししています。そのシートに記入いただいた内容につき各委員からご質問させていただき、ご回答いただく中で評価書を作成させていただきたいと思っております。

本日、障害者福祉課福祉推進係から西方さんがお見えになられていますので、よろしくお願ひします。

それから、障害者就労福祉センターから矢沢さんにおいでいただきましたので、よろしくお願ひいたします。

それでは、座長、進行のほうよろしくお願ひいたします。

久塚座長 お忙しいときにどうもありがとうございました。私どもの手元には、事業と事業課、それからNPOが作成したチェックシートも事前にありますので、まず、今、事務局から発言がありましたように、この事業について簡単に説明をしていただければと思います。よろしくお願ひします。

時間は約5分と言ったけれども、5分をちょっと超えてでも大丈夫ですから。

事務局 一応、事前にいただいた対象事業の内容につきましてまとめたものは既に各委員のほうにはお渡ししていますので、よろしく願いいたします。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） 改めまして、障害者福祉課の西方と申します。よろしく願いいたします。

「インターンシップ」という名前についてですが、この事業の名前を凝ってみたところからお話しして申しわけないのですが、私どもは、障害者の就労支援について平成14年からずっと、「障害者就労支援事業」ということで区の委託事業をチャレンジワークさんをお願いをしてやっています。もともと就労支援のほうからお話をさせていただきたいのですが、障害者は、就労するに当たって、ご自分の力で就労できる方についてはいいのですが、お手伝いをしてあげないと企業就労になかなか結びつかない方が多いので、そちらへの支援事業ということで、東京都の補助金を得ましてこの事業をやっております。

この事業自体は、就労支援コーディネーターと生活支援コーディネーターという職員を擁しまして、就労支援のほうは事業に就労していただくための支援ですので、例えば会社が決まりましたら一緒に通勤を支援したり、その前段で、その企業に雇っていただくためにはこんなスキルが必要だということで、例えばパソコンスキルとか、マナーを教えとか、そんなことを支援をすることと、それから、仕事に入りましたら、今度は朝ちゃんと起きなくてはいけないとか、年金の相談とか、社会人として必要なことについていろいろ説明し、指導します。時によっては、朝電話をして起こしてあげたり、そういったことから細かく支援するのが生活支援コーディネーターということになります。

それら、コーディネーターを擁しまして障害者就労支援事業をやっているのですが、障害者の場合、一概に障害者と言いましても、特に知的障害の方は、職場実習をして、その会社にその方が合うか、それからその方を職場が認めてくださるかというようなことが大きなこととなりますので、まず、仕事をするという実習から始まるのがとても有用な事になります。実習先を探すというのもこの就労支援コーディネーターたちの仕事になるのですが、企業に「実習を受けいれてください」といっても、皆さんお仕事がお忙しくていらっしゃるので、「障害者ってよくわからないし」と言われたり、どんな仕事をさせていいのかわからない、とか言われることもよくあります。どんなふうにその人たちに接しているかわからないというようなこともありますので、まず、「実習を何でもいいから受けてください」というようなことからお願いをして企業回りをしているのが就労支援事業の一番苦労する点ですね。まずわかっていただくこと、それからお願いすること。そこに至る

こととともに、どんな仕事だったらこの障害者の方たちにお仕事を合うようにしてあげられるのかなということも含めて、実習先というのが重要なコンセプトになります。

区役所でも実習できる仕事があるのではないかとということで、実は23区も先駆的などところは既に区役所の中で実習生を受け入れる事業をやり始めていました。私どもでもやれたらいいねという話をしていたのですが、矢沢さんのほうと相談をさせていただいて、こんなような形だったら受け入れられてもらえるのではということ、この事業をどのようにするかということでご相談させていただいて立ち上げました。

具体的な事業の内容は、障害者福祉課を中心として区役所の中のいろんな職場を活用してというようになっていますが、障害者福祉課では、定期的にパソコンに入力する作業がありますので、障害者、特に知的障害の方とか精神障害の方にその入力作業をしていただいています。職員が「この仕事を」ということで指示するのですが、それを知的障害の方にわかりやすいように、また、仕事をある程度分割したりして、ここまでならできるかなとそれぞれ人により位置づけを変えてご指導していただくのが就労支援コーディネーターの仕事になります。それを矢沢さんのところの職員の方にやっていただいています。

それから、他のところでは、例えば生活福祉課のほうでいろいろな事務をやっております。また、都営バスの無料パスを発行する事務があるのですが、そういったことで、受け付け作業とか、写真を張ったりとか、いろんなことを職員さんと二人三脚でやるような仕事をしたり、事務の補助をしたり、知的の方で事務作業が難しい方は、例えばダンボールの片づけとか、その方に応じたいろんな仕事をそれぞれの職場で用意して、仕事の指示だけは職員がいたしまして、コーディネーターがそれをご本人たちと一緒にやるというスタイルです。

最初、去年この事業を立ち上げたときには、月にお1人ずつぐらい、2週間程度ずつということで、12名程度の受け入れになると予定していました。仕事もそれほどないだろうし、利用者もそんなにご希望されないかもしれないということで、その程度のご利用を想像していたのですが、立ち上げてみたらとても評判がよくて、皆さんの期待が高くて、48名の希望者が殺到してしまったので、その中から選ばせていただいて、昨年度は23名を受け入れることができました。今年度はそれを48名に増やしまして、さらに、図書館、出張所などの多岐にわたったいろんな職種を用意することで、利用者の職業の実習場とするとともに、こんな仕事だったら、または区役所で実習できるのだったらいいなというふうな……。今まで就労って嫌だなと思っていらっしゃった方も多かったのですが、全

体が、あの子が行くのなら私も行きたいとか、そんな感じで、私たちが想定していた期待以上の広がりを見せまして、待機者が続出という、とてもありがたい誤算でした。

それとともに、この実習に来たおかげですごく自信をつけられたようで、就労支援事業でも毎年10人ぐらいは就職されていくのですが、この実習をされた23人のうち6名だったか、そのまま企業に就職されたり、または企業の実習が決まったりというふうに、すごくストレートに結びつかれる方も出まして、これはまたさらにいい意味で大きな誤算だったという状況です。

一応、事業内容としては、つかみで申しわけないのですが、こんな形でやっております。

久塚座長 広い意味での就労支援事業から出発をして、そして、区の中で何かできないかなということを考えて、全庁的なところまで広がりを持たせるようなことを念頭に置きながら進めてきた事柄で、このシートによれば、12名のところ25名という数字をいただいているのですが。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） すみません。25名というのは延べで、同じ方が二度来られたりしたものですから。

久塚座長 先ほどの23名というのはそれに当たるわけですね。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） はい。

久塚座長 で、18年度は48名と。で、待機者まで出る状態であると。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） お断りするのに苦労している状況ですね。

久塚座長 今、両方のシートの前に事業の説明があったのですけれども、事業自体の説明について質問はありませんか。

では、いいですかね。そちらの方、補足は特にないですか。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） いや、特にありません。

久塚座長 事業としては大丈夫ですね。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） ええ。

久塚座長 はい、承知しました。

聞きたいことはそれぞれの委員あると思いますが、今から事業をよりよく進めていくための1つの手続としての第三者評価に使うための質問をさせていただきます。

では、各委員、よろしく願います。まず、前の方から「開始のきっかけ」のあたりから、あればお願いしたいのですが。

伊藤（清）委員 就労事業ですけれども、あくまでも就労ということでとらえているわ

けですよね。そうすると、就労ということでは、自宅の就労と職場、企業に行くということの両方ありますが、目指しているのは職場就労ですね。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） はい、そうですね。

伊藤(清)委員 それと、先ほど言われましたように、2週間ですか、やっておられて、そのまま企業に行かれる方、または行かれないということもあると思うのですが、この就労支援のコーディネーターの方はある程度そのまま行けるような先を見つけてくるのですか。それとも、ただ受け入れを前提としてお話ですか。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） 正直いって、障害者の雇用は売り手市場でして、ご存じのように、大手企業になりますと、雇用できない分で納付金を納めて、いわばペナルティを払っていると。本当は何とかしたいという企業さんはかなり多いです。昨今は、ご存じのように、いろんな企業もグローバル化しておりますので、環境だとか、障害者の雇用とかに対しての企業姿勢というのはそのまま企業の評価につながっていきますので、極端に言えば、給料分の仕事ができなくても多くの方を雇用しなければという意欲はかなりの企業さんはお持ちです。もちろん、何年かの中で戦力にしたいという思いがあるわけですが、「当面戦力にならなくてもいいから、いい人いませんか。」というニーズがすごくあります。

そういうことで、企業側の求人のオファーはいっぱいあるのですね。ただ、それに対してこちらがそれに応じた人材を供給しきれない部分があるわけですね。それは、それに対していわゆる福祉の中で手厚くやればやるほど、企業で働くということとの落差が大きいといえますか。それは企業のほうがハードルを下げて、障害を持っている本人やご家族がそこにチャレンジしようという意欲がなければどうにもならない。あるいは、企業さんのほうで、先ほど言いましたように、必ずしも即戦力じゃなくていいと言っても、ちょっとした失敗やちょっとした強い指導があると、「もう辞めたい」とか、「ああ、障害者のこと、わかってない。」みたいになっちゃうと、結局は、ハードルを下げてもらって入れてもまたすぐ戻ることになりますので、そうすると、障害の重い、就労体験のあまりない方、あるいは重度の方に対しては、一定程度、福祉的な場所とは違う、なるべくだったら一般の就労に近い環境の職業体験を持たされるということは非常に有効なものですから、我々としては、そののところがある程度クリアできてくれば、ご紹介したい企業さんというのは、結構オファーがあります。

最近、ハローワークに求人票を出しても、人がいないから、直接福祉の現場を見たい。

一体、福祉の現場でどういう障害の人がどのぐらいいるか見せてくれというようなことで、じかに来るケースもありますので、そういう意味では、今おっしゃったように、こういうものをやった後のアフターフォローなり受け皿なりが用意されているかどうかということだと思いますと、それは十分あります。これがきちんと回っていけば、従来だったら企業就労が難しい方たちも、もう少し企業就労につながる、そういう事業にしたいと。拡充できるのかなという手ごたえをこの2年ほどの中では掴んではおりません。

伊藤（清）委員 もう1つですけども、先ほどの受け入れのほうで、25名の方、来年48名の方を受け入れられるようになっているのですが。私は今、私企業といいますか、まだ勤めているので、それからいきますと、受け入れるほうというのは、その建物というか事務所の施設の使いやすさ、障害者が来られたときの使いやすさという面からすると、どちらかという、身体障害者が主体となるのですね。その後で、またどちらかという、精神障害者。精神障害者の場合ですと、パニックを起こさなければある程度やっていける、追い詰めなければ平気だということ。こちらのほうは、企業によっては、電話の取り次ぎや何かですと、精神の人と知的の障害者は結構難しいという話になるのですが、この受け入れの場合には、そういう何人、何人というような枠組み決めは、障害の程度というか、身体と知的と精神という区分けは別にしていなくて募集されているわけですか。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） そうですね。基本的には3障害に対してオープンでやっています。ただし、実態として、今お話がありましたように、企業側はできることなら即戦力の人を採りたいですから、まず、身体で、若い人で、高学歴の人をまず採ります。2番目は、いわゆる企業経験があって、中途障害で、車椅子で通えそうな方。若干、職場のバリアフリーをすれば十分お仕事ができる方がすぐに就職が決まります。そうすると、身体の方で残る方という、労災であれ何であれ、かなり高年齢で受傷されて、障害がなくてもそろそろリストラになって使えないと言われそうな方たちの層にどうしてもなってしまうということ。あるいは、高次能障害というので、認知の面とか認識の面でダブルのハンディを持っている方、こういう方は一部残ります。そうすると、身体障害で、実は一般就労という方は非常に限られちゃっている。ですから、私どももその辺の方はあまりこの事業には結果として多くなくて、どちらかという、多いのが、先ほどおっしゃった、じゃあ、次に企業としてどういう方をとると、精神で安定している方がいます。あとは、知的障害の方ですかね。

まず一番多かったのが知的障害です。精神のほうは実はニーズはあったのですが、いざ

始めてみたら、最初はなかなか手が挙がってきませんでした。主に精神のほうも、ある程度障害を隠して働ける方は、実はアルバイトやパートなどでそこそこ働いているのですね。ところが、障害や病気をクローズドしてもアルバイトやちょっとしたバイトもできない方というのは、施設の場合にすると、精神的にまだもろいので、区役所のほうである程度保護的な実習をやったとしても厳しいのではないかとか、あるいは1日2時間、半日ぐらいでどうですかとか、そのような方だったらいますよということで。そうすると、私どものほうも、精神の方で週1回か2回、1日2時間なんて仕事を切り出しするというのはなかなか難しい。基本的には、短時間労働ではあるわけですが、将来、一般就労につなげたいということでやっていますので、毎日2時間の人を受け入れるよりも、やはり5時間、6時間程度、ちょっとサポートがあればできる方を優先せざるを得ませんので、そうすると、現状としては知的障害が中心で実は始まっております。

初年度は、精神の方が2人ぐらいしか実際にはやっていません。2年目になって、やはり精神の皆さんのほうから、精神障害の分野の雇用率の制度にもいまだに入っていない、雇用義務もないという中で、なかなか雇用が進んでないし、福祉一般でも精神のほうがちらかといえば後回しといえますか、そのような現状があるので、この事業でもむしろ精神の方にこそチャンスを用意すべきだというふうなところで現場の皆さんから声が上がっています。先ほど言った、じゃあもう、1日6時間以上、週30時間だけの枠はやめて、半日2時間でも実習をやりましょうということで2年目はやっています。1年目にある程度区の皆さんも、障害者が入って、窓口で区民の苦情が出たらどうしようとか、今、区そのもののがかなりタイトな体制で仕事をしていますから、障害の方が入ってきて、やはり区の本来的な業務にいろいろ支障が出たらどうしようというような、役所だからってそんなに暇じゃないよというふうな雰囲気の中で始まっていましたが、実際にはそういうところに障害の方が入っても、特に区民の方からおしかりがあるわけではないし、机を並べている区のほかの職員の方、または区にいるアルバイトの方も含めて、むしろ好意的な反応が大きくて、応援してくださる方がいっぱいまして、そのようなベースがあったものですから、2年目からは精神の皆さんの状況に応じて4時間だけなら4時間、6時間だけなら6時間、2時間だけなら2時間と、そういうつくりで今やっています。今年は上半期だけでも精神の方が8名やっていますから、そうやって、いわばハードルを下げていくと結構すぐに手が挙がってきます。というような状況にはなっています。

事務局 どうぞ、お茶を飲みながらやってください。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） はい。

久塚座長 区のほうとしては、思い切り手を抜くとすれば、企業を紹介するとか、あるいは区が法定雇用率を守るくらい採用するとかいうことで、責任を果たしたということと言い切ろうと思えば言えるようなことなのですが、NPOさんからの提案を受けて、区役所などを場所として使うというのはどちらがいいでしたのですか。両方が一致したのですか。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） 実は他区のほうから。他区も既にやっていて、それが評判いいですよというお話を聞いていました。たまに勉強会とかに出ていて、いいね。でも、新宿ではどうなのかなとか。どうしても、私たちは後ろ向きになるので「うーん」なんて考えていたのですが、ちょうどこの事業の企画の最中にアクション04事業ということで予算がとれそうなので、やってみましょうか。「何かおもしろいものない？」なんていう相談をしている中で、「おもしろいもの」と言うのも大変失礼なのですが、トライできるものはないかということで、「じゃあこれいいのでは？」というご意見いただいて、2人で喜んで飛びついちゃったというところがあります。

最初にまず、区の職員とこちらのインターンシップで来てくれる職員とで「仕事をください」というお願いをしに回ったのですね。そのときに、「ああ。あれば……」みたいないろんな反応がありましたが、アンケートを全庁舎でやらせていただいて、「どんな事業があるかしら」というアンケートをとりました。その中で、以前だったら、もうちょっと人が多ければ手が回ったような紙の分別処理とか、そういったのが、今、人手が無くみんな本当に困っているというのが結果に出まして、庶務的なところでみんな苦労していて、やらなくてはいけないのだけれど、整理がとてもできないみたいなところに、これは知的障害の方にとってもむいている仕事だというようなこととか分析する中で見えてきたのと、パソコンの入力も、知的の方はずうっと打っていることができるので、むしろ、「お休みしなさい」と言わないとお休みしてくれないのですね。そんな状況を聞いていましたので、それを障害者福祉課の中でお願いをして、個人情報とかいろいろありますが、知的障害の方というのは識字能力はそんなにない、数字に興味があればいいというようなこともありますので、これはかえて強いのではないかということで、幾つかファジーにそれぞれに応じた仕事がある程度最初に用意して、これとこれとこれならどうも受け入れられるのではないかとこのところを始めまして、一緒に回ってお願いをしてという感じです。

久塚座長 そうすると、結局は、事業は枝分かれしていくと思うのですが、障害を持つ

た人が民間の企業なり、自営で独立するなりいろいろあるのだろうけれども、もう1つは、区役所で働いている方とか、区民が区役所の窓口に来たときに、今まで特別なもののように見ていたのが、風景の中に溶け込んで、「障害を持った方が働いている」と言っても、どの人がどうか分からない状態ができていくといったこともあるのでしょうか。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進課） 障害者福祉課の中で無料パスを障害者の方にやっていただいたときに、場所がなくて、エスカレーターの真前で、要するに廊下みたいところでいつもやっていたのですが、そこで障害者の方がそれを一生懸命交付していた。そうすると、千何人の方が無料パスを取りに来られるので、それを出す際に、知的の方がにこにこして「これ、どうぞ」みたいな感じでやりますね。それが物すごく目立ってしまったので、別にそんな宣伝するわけじゃなかったのですが、「何でここにいるの？」みたいに言われた。ちょうどインターンシップのポスターの真下で仕事をしてくれていましたので、それがわーっと広がって、「感激したわ」みたいな、利用者の方からもかえって評判がよくて。それは知的の方だったのですけど。

あと、車椅子の方が同じようになさっていたので、まず、この事業自体がそういうふうには知られたことと、「ああ、それで来ているのね。偉いわね」と言われること。それから、ご本人たちが今度はカウンターの中に入って仕事をされるわけですが、そうすると、いつも着てこないびしっとした格好で来られますので、確かに、どっちが職員だかわからないような状況にまで馴染まれているので、それはお互いによかったのかなと思います。

区の職員も、障害者福祉課といえども、知的の方と机を並べることは基本的にないので、そういう意味では、私たちのほうからも貴重な理解が進んだというふうに思います。

久塚座長 私ばかり聞いてもあれなので……。どうぞ。

伊藤（圭）委員 社会福祉協議会でも、高齢者の就労のところにいらっしゃっているのですが、私も今日初めてこんなにきちんと認識しました。ごあいさつはいつもしているのですけれども、中身はよく把握してなかったのですね。それで、作業所の方が社会的な経験を得るためにというか、職業訓練とか、そういう意味で外の空気に当たる感じでいらっしゃっているのかなと思ったりしていました。そのあとは、また作業所に戻られるというようなイメージをちょっと持っていたのですが。うちのほうでも、1,000円という手当が出ていることは知らなかったもので、多分、お金は絡んでないとは思っていたのですが、うちのほうでなれた方を、例えばアルバイトで短期でも雇うということはしていないのです。ですから、そのまま企業につながる方がいるという話を聞いて、「ああ、そうなんだ」

と思ったわけですが、区役所でもそのまましばらく短期のアルバイトとしてインターンを越えて従事するということはあるのですか。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） 来年度それを目指しています。

あと、生活福祉課等でも、いろいろ考えてくださって、アルバイトでやっていただいて。本当は非常勤とか、正式な雇用関係にできればいいのですが、いずれそこに到達したいと思っていますが、やはりそのためにも実績を積み重ねていこうと思っています。アルバイトの口は、来年、多分とれるのではないかと考えています。

伊藤（圭）委員 そのままインターンの方が残るということ。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） そうです。来られた方の中から。アルバイトも仕事がまたいろいろあるので。無料パスのアルバイトはもともと持っていたので、今度はアルバイトとしてそういう方が出たらいいかなというようにねらっています。

伊藤（圭）委員 ありがとうございます。

久塚座長 ほかにどうでしょうか。

伊藤（清）委員 先ほどの2週間の期間の中のメニューというものはある程度決まっていると思うのですが。例えばその職場によっては、朝のあいさつの仕方、帰りのあいさつの仕方、退社の仕方だとかあると思うのですがけれども、そういうものと個人の方の到達目標的なものはちゃんと最初のうちに決められているのでしょうか。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） まず、必ずオリエンテーションをするようにしています。実習の前に、例えばきちんとした服装をしましょうとか、ごあいさつはこうしましょうとか、そういったことで、こちらの2週間の前にそうした事前訓練の期間があります。そのときに、こちらの職員がその方たちの評価をします。例えばあいさつがうまくできないからそれができることを目標にしようとか、朝起きられないからきちんと9時に間に合うように来ることを目標にしようとか、そういった到達目標をつくりまして、それをご本人と確認して、このことについて実習しましょうというように、そこまで評価でいたしまして、それを評価表のかたちにきちんと直して、私どももそれをもらいますし、ご本人にもそれを渡してあげるということをしております。

伊藤（清）委員 あともう1つ。それと、定期的に会合というか話し合いの場は持たれていると。これは月に1回だとかいうものだと思いますが、その場で、今言ったような個人の問題、到達できなかった人の問題、到達してかなりレベルが上がった人の問題というのは、よい点、悪い点で一応その場で話し合っ、次の教育といたらおかしいですけれ

ども、そこに反映されているのでしょうか。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） はい。定例的な情報交換と申しますか、アフターフォローも含めたものが2種類あります。その1つは、実習が終わりますと、私どものほうで、それぞれ本来の支援者がおりますので、それが福祉作業所なり、あるいは在宅の方のご家族であったりするわけですが、いずれにしても、こういう部分がどうもネックになってなかなか一般就労につながらないのだという中で、さっきおっしゃったいろんな課題が出て、それでは、これについてはこのぐらいを目標にしましょう、これについてはこういうのを目標にしましょう、そして実習が終わると、それについてどうだったかという評価表をそれぞれの施設に返しますから、その時点では、ご本人、それから施設の職員、ご家族、私どものほうのジョブコーチ、障害者福祉課を交えて、「じゃあ、今後どうしましょうか。このまま施設に行ってまた元へ戻っちゃってもあれなので、この後、ハローワークに行って仕事を探すのか、もう一度別の仕事で区のインターンシップをやるのか、民間の職場実習を何とか探してきてそこへつなげるのか、どうしましょうか。」というようなお話をします。あるいは、場合によっては、あまりにも到達度が低いと、「もう少し準備してからもう一度やってください」とか、「もう少し準備した上でインターンシップに来ていると思ったけど、やってみたら、もっと施設や家庭でできることがあったはずなので、そここのところをもう少しやって、もう一度やりましょう。」みたいなことは話合います。これが個別ケースの情報交換です。

それ以外に、就労支援事業全体のネットワーク会議というのが開かれていまして、その中でもこの事業についての報告はします。それは、3障害全部のいろんな関係者が集まりますので、そういう中で、先ほど言ったような、「もともとこういうルール、こういう仕組みで始まったけど、ここの部分のこのルールをこのように変えてもらえれば、うちのほうでももっと利用しやすいよ」とか、情報のフィードバックの仕方についても、「もっと早くこうしてほしい」とか、あるいは「ジョブコーチの仕事を施設の職員がやってはだめなのか」、あるいは「家族が働いている様子を見に行ってもよいのか」、あるいは「見たい」と。それについて、よいのか、わるいのかどうかということも含めて、全体の会議の中でこの事業の見直し作業をやっていきます。ネットワークは区で主催して2回ほどおこなっています。あとは個別のものを行っています。

それから、作業所の勉強会を行っています。いわゆる作業所には保護者会、利用者会がありまして、その中で、先ほど言ったように、「Aさんがやったのだったら、うちの子もや

らせたい」とかいろいろ出てくると、「そもそもこのインターンシップってどういう範囲の人が利用できるの?」「この後、どういうフォローをしてもらえるの?」ということに関心を持つ親御さんや家族の方がありますので、そういった保護者の皆さんの勉強会なんかには顔を出して情報提供したりといったような、そんなことはやっております。

事業課(福祉部障害者福祉課福祉推進係) そのほかに、受け入れる側の職場とチャレンジワークとのインターンシップについての定義というの、懇談会中ではやります。受け入れるに当たって、本人の情報をもっと事前に教えてくれないかとか。例えば、いきなり、ぼーっとして職場で立っている方がいらっしゃるので、「お客さんがいらっしゃるのにただ立っていると困るんだけど」なんていうこととか、あと、女の人が好きな男の人とかいらっしゃったり、いろんな方がどうしてもいます。「その場合の対応の仕方を職員にも教えておいてください」といったことは、事前に関係の職員には伝えなくては行けませんので、その辺のことも含めていろいろということですよ。

久塚座長 ほかにはないですか。

宇都木委員 障害者支援を、この障害者福祉課の直接的な支援事業というのはないのですか。

事業課(福祉部障害者福祉課福祉推進係) 私どもは、自分たちで直接的にというのは、ネットワーク会議を開催したりして、全体の分野はやりますけど、就労支援事業についてはチャレンジワークに委託しています。

宇都木委員 就労福祉センターが委託先に選ばれた理由というのは何ですか。選んだ理由は。

事業課(福祉部障害者福祉課福祉推進係) もともとこのチャレンジワーク、就労福祉センターは、障害者の就労のいろんな形態を考えるために区が立ち上げた事業者なので、その中の事業は幅広く、授産場も持っていますし、共同受注センターといって、小さな作業所などは自分のところでは例えば生産数が1万しかできないけれど、いきなり30万つくってほしいというような依頼があると、ここで共同受注して、小さな作業所それぞれに作業を分配するとか。そのように障害者に対する支援だけではなく、そういう作業所さんのまとめ役もここでできています。そういうのを立ち上げる必要性を感じて立ち上げたセンターなので、まさにそこに優るものはないということで、こちらを指定しています。

宇都木委員 そうすると、パートナーという関係ではないですね。

事業課(福祉部障害者福祉課福祉推進係) そうかもしれないですね。

宇都木委員 その人たちの直接の仕事ですよ。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） そうです。いわゆる雇用に直接つながる部分のことで言いますと、区のほうで、今話があったような支援における一定の専門性が必要になるので、3年ごとに人事異動で人がいなくなってしまうような形態よりも、そこに腰を据えて専門性を高める、そういう体制で支援すべき事業だということが1つあります。

それから、ほとんどが民間の企業さん相手ですから、区役所に就職させるなら、区のOBとか公務員的な方で十分なのですが、基本的には9割以上が民間の会社とのやりとりの中で、会社の方針や会社の業務形態その他社風も含めて考慮したうえで、そこに人材を売り込むわけですから、これはもともと、ご存じのように、区や市の単位では労働需要が足りません。従来だったら、「そんなの職安の仕事だね」と。「国立の職能センターの仕事だね」と。「そっちへ行ってくれ」という範囲の仕事だろうと思います。

久塚座長 そうですよ。職安、ハローワークの管轄などを考えたり、法定雇用率のことを考えると、市町村だとか区の出てくるところはほとんどなくて。かといって、福祉の部分だと、福祉事務所を備える市町村までおりてくるわけだけど、その谷間のところをどう協働できるかと考えると、やはりこういう形態というのは、これだけではないでしょうが、スタートラインとしては一番現実的なのではないでしょうか。

だから、宇都木さんが質問したかったのは、協働というか、パートナーシップとして、新宿区が民間であるNPOというのを扶養している感じで、こういうのがあったらいいねという接触してというのよりも、もう少し出会いのところで、調査用チェックシートにもありますけど、少し前からご存じだったというようなことが……。

宇都木委員 だから、区がつくったのだから知らないなんていうことはありえない。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） これはもともとの関係がね。

宇都木委員 福祉センターのそういう仕事は本来事業なのですよ。もともと福祉センターはそういう仕事をやるためにつくったわけでしょう。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） そうです。そういう意味では、本来的に親子みたいな関係になっていて、他人同士が会ってというのとは違います。

宇都木委員 区にかわってやる仕事としてこういうセンターをつくった、こういうことですよ。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） はい。

宇都木委員 わかりました。

久塚座長 多分、協働事業としてこれから先求められるのは、効果のところだったり、フォローのところだったり、あるいは区民サービス、区民ニーズというところに、パートナーシップの間に入って来た人を交えることによりどう効果を生み出すのかということまでをうまく展開しないと、中での事業にとどまってしまう。間に入ることによって区民に見えたり、区の仕事が円滑にいて、区民が相談に来たときに効果的な何かが起こるとかということがどんどん広まってきて、そして本人も民間企業なり区に採用されたり、みんなのところ起こってくるという、やはり効果のところだと思います。

宇都木委員 だから、事前訓練なのですよね。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） その一環です。

宇都木委員 事前訓練ですよね。障害者の就労を促進するための事前訓練をやりましょうと。その訓練先が区役所でやったら具合がよかったと。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） 要するに、企業に、雇用もやれ、雇用前の準備の場所も提供しろ、そこまで企業に求めるのと。役所自体は、こうやればトレーニングの場所、あるいは練習場所ができるのですよというモデルを示すなり自分たちでできることをやって、そのうえで企業に対して、「雇用できない人だってトレーニングすればここまでできるのだから、トレーニングの場所も、それもただじゃなくて、少し奨励金や訓練の費用も全部企業持ちでやってあげないの？」と区が言った場合のある種の指導性というか、説得力がありますから。

もう1つは、先ほどお話があった、区が雇用率を達成しているからいいのだということが言えるかどうかといいますと、「知的障害の雇用が1人でもいますか？」というゼロです。「精神障害の雇用についてはどうですか」と。在職中に、そういう対象になった方がいらっしゃるのは事実でしょうけれども、少なくとも精神ということをオープンにして雇用している事例はゼロなわけですね。民間が今、身体障害で高学歴の人だけを探っていたのでは雇用率の達成は無理であるといつて、かなり障害の重い人を探ろうと努力している。その中で、行政がいまだに知的、精神についてはプライバシーだの何だといつて、1人も雇用できませんと非常勤であれ、パートであれ、雇用はできませんということで通るのですか、それでいいのですかということは、やはりあると思います。

そういう意味では、建物のバリアフリーだけではなくて、職場で雇用のバリアフリーということも行政は率先してやっていく。その1つの入り口としてこういうものを作って

います。

もう1つは、私どもは、一方では区の委託事業として直接雇用につなげる、そういう就労支援もやるのですが、基本的に、社会の環境というか、一方的に障害者の努力やそれをサポートする支援者の専門性だけに任されることではなくて、社会全体の受け入れの土壌があって初めてそういう努力が実るわけですから、そういうふうにと考えると、今回のインターンシップの中で、一般の区民の方が、「こういう仕事も普通にできるんだ。どうして今までこんなことがやられていなかったのだろう」とか、そういうことを知ってもらおう。

それから、障害を持っている人は多かれ少なかれ一生行政サービスのお世話になりますから、今、福祉にいる方が今度は税金関係の職場に行ったり、介護保険に行ったり、区民部に行ったり、出張所に行ったり、図書館に行ったり、みんな異動しますよね。特に障害のある方はそういう方とずうっといろんな意味で付き合いが続くものですから、障害者が働くだとか福祉ということが、区の職員にとっても、もっと日常的に実体験に基づいて彼らの舞台をちゃんとしてほしいということがあるものですから、これは何も区にトレーニングの場所をいただいているからありがたいなという話だけではなくて、区の職員自身にいろんな意味の心のバリアフリーの部分を体験させてあげているのですよと。我々が障害者の方を紹介することによって、障害の多様性、それをどういうふうに分けて一緒に働けるのかということの経験を区の職員の方に与えてあげているのですよという側面も大きくあるし、そういうことを行政が率先してやっていっているということが重要です。

中山区長が「優しい区役所」だとか「サービスがいい区役所」と言っているけれども、そういう意味で、新宿区役所が、障害者が働くということに対して、職員自ら机を並べてどこの区よりも一生懸命一緒にやっているという、それが福祉部だけじゃない、図書館に行っても、区役所のどこに行ってもそういうことが当たり前のことのように行われているし、それを見て区民も、「そんなの当たり前」と思っている区役所になるという側面もある。これというのは、多分、区の委託事業ではない部分のことかなというか、そういうのは、NPOじゃないけど、ある種、そういう社会的なミッションというか使命的な部分を担ってやっているのかなと思っています。その点では、ある意味で、区とは対等なのかなと。仕事をもらってお金ももらっているけど、一方においてはある種対等な部分があるのかなと思います。民間で、私どものようなことができる場所があればもっといい話だと思いますので、私どもがそれを独占する必要はないと思います。

久塚座長 民間のところでは、人材派遣じゃないけども、極端な言い方をすると、3 障害

の方、あるいは高齢の方をストックしておいて、「ストック」と言うとひどいけども、いろんな経験ができる、人と人が交流できるような形で人材派遣していくというのは非常に必要なことだろうと思います。

ただ、行政の仕組みからいうと、こちらの委員が言ったことも外れてはないわけですから、それはこれから先、いろんな機会に開いていくというか。事業化するというのもそういうことで、今日説明された方が異動になっても、あなたが違うところに行っても、違う会社でも、こういうことが事業となって回っていくということになれば、出発点としてはよかったし、開かれたという形になっていくと思うのですね。当然、ここは質問が出ることですよ。やはり、「どこで見つけてきたの?」と言ったときに、そういうことになるのだろうなと思います。

ほかの委員の方は質問ないですか。

鈴木委員 利用者の方が今年度は48名ということですが、利用したいというか、インターンに行きたいと思った方というのはどのように情報を入手できる仕組みになっているのですか。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） 始まる前に、作業所、あと、もともと就労支援事業としてどこの作業所にも行ってないのだけれども仕事をしたいと思っていらっしゃる方とか、区の中の作業所をこちらの職員が回って事業をお勧めしました。「手を挙げる人はいませんか」というような形で、「あなた、やってみない?」というふうに一人一人のお声かけすることから始まって、いろいろです。最初、本当にだれも来てくださらないのではないかと。変な言い方なのですが、そういう思いもありました。まず作業所には必ず障害者がいますので、そちらを回りました。そうしましたら、それから芋づるのようにはずると来てしまったというのが、実際のところですけども、そのほかに、お仕事を求めて来られている方で、「企業実習にはまだ出せないのだけど」というような方は、就労支援事業のほうからもこちらに参加させるような形で。というふうに多岐に渡って回りました。それで、本人は嫌がるのだけれど、お母さんがどうしてもということだとかありました。

久塚座長 それは事実の説明だから、今日は評価ですから（笑）

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） すみません。

ですから、方法はそのようなことです。それは広報にも載せましたし、さまざまな機会に、このパンフレットをつくって回ったりとか。「区役所で働こうというのがおもしろいよ

ね」というような感じで…。

久塚座長 いわばフリーでおられる障害者の方ですよね。制度上は何らかの形で地域に福祉的なことでつながっているということになっていくわけですが、自宅にいたり、そのような状態のときは、つながり方というのは、あまりないということになるのですか。

事業課(福祉部障害者福祉課福祉推進係) 自分から仕事をしたいと思われている方は、普通、ハローワークに行かれます。

久塚座長 そうですね。

事業課(福祉部障害者福祉課福祉推進係) 仕事をしなくてもいいと思っていらっしゃる方は行かれませんので、そういう方に、ましてや地域のどこにもつながってないという方に「いかがですか」というのはなかなか難しい。チャレンジワークは、生活保護の方とかで「お仕事したほうがいいのではないですか」というのをケースワーカーさんに勧められた方が、チャレンジワークの作業所に80名ぐらい登録者がいらして、日々、25人ぐらい、そういう作業所を持っているのですね。そういった方は、どこの作業所にも属していないような、実はチャレンジワークに属しているという形です。段階によっていろいろありまして、そういった方は中途障害であったり。ある程度社会経験をお持ちの方は、中途障害ですからチャレンジワークに行ってみたりしています。それから、知的障害の方で、ずっと先天性の方で、養護学校を出て、福祉作業所なりに当然のように行ってしまうような方は、かえて社会経験がないのです。親御さんも、「いいよ、いいよ、このままで」というふうに。能力があっても、「また企業に行って悲しい思いをするならば、このままでいいわ」という方。今回、そういう方の発掘が、「発掘」というのですか、意欲の向上にすぐつながったなと思っているんです。そんな方にこれはいいきっかけになったのではないかな。仕事ができなくてどうしようかという障害者の方はかえていらっしゃらない。できるように皆さん入っていらっしゃる。

久塚座長 最初の説明で、それはそうだろうなと思いましたが、間に、通訳とか翻訳にかかわるような方が随分おられて相互理解をしていく進め方だろうと思いますのでね。

NPO等の相手方(新宿区障害者就労福祉センター) あとは、先ほど話し合った、いわゆる在宅の方は確かにいます。その方々は在宅就労という形になるわけですが。これから団塊の世代の方がそれこそ地域に帰って来て、組織で働くのでもない、といって一人で会社を興すのでもない。何人かがNPO的に仕事をつくって仕事をしまししょうじゃないけれども、ただ、障害を持っている人たちの中にも、企業に入って体力や健康を犠牲にして

働くというのもちょっと厳しいし、かといって、福祉作業所に行って、1カ月通って1万円になるかならないか、これからは自立支援法で、働いて給料1万円、利用料2万、3万なんて、そんなのは悲しくてやっていられないという方もいます。そういう方たちがどういうふうに働いて社会に参加していくか。そういう方は、「おれは生活保護でいいのだ」とか、「別にどうでもいいや」と思っているわけではないので、やはり働いたり、だれかの役に立ちたいという思いはすごくあるのです。ただ、自分に合った働き方がどうしてないのだろうという思いがある方がいますから、先ほど言ったような団塊の世代の皆さんが地域のために何かやりたい。企業は手を出さないし、役所がやったらお金ばかりかかっていいサービスができないし、効率が悪いから、役所もなかなか政策にしない。企業ももうからないから手を出さない分野をそういう皆さんの事業にするのであれば、その中に、先ほど言ったような半福祉・半企業ではないけど、一定の利益やビジネスとして頑張るけども、でも、自分たちの身のほどのものでいいというような仕事や働き方をつくりたいという方がもしいらっしゃれば、その中にぜひそういう働き方をしたいと思っている障害を持っている方もいますから、そういう人たちの仕事がつくれればいいなと。ただ家にいて、内職のように、下請、孫請けの仕事を家でやるという在宅ではなくて、今言った在宅じゃない、企業でもない、福祉でもない、第三のそういう働き場所のスペースをつくるような仕事があると、きっと新しい働き方ができるし、今言ったように、まちの人たちのお役にも立てられるようになっていいのではないかなと。でも、企業に行くのに比べれば給料はだいぶ安いよと。だけど、福祉のように働いた以上の利用料がとられたりなんてないよと。頑張れば頑張った分の分け前なのだというような仕事の仕方ができないののかというようには思っています。

宇都木委員 そうだとは思いますが、一番いい格好だと思いますけど、団塊の世代には期待しないほうがいい(笑)。あの連中ぐらい横着者もないから。自分のことだけ。

NPO等の相手方(新宿区障害者就労福祉センター) マスコミではそういう方、働きながらっているって言っていますよね

宇都木委員 自分のことだけ。

NPO等の相手方(新宿区障害者就労福祉センター) そうですね。

宇都木委員 自分たちの回りを見ているとわかるでしょう(笑)。まあ、団塊の世代はちょっとここでは別として。

区役所と福祉センターとの関係において、区役所から無理を言われるようなことはない

のですか。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） そんなにはない。

宇都木委員 この事業を進めるに当たって、本当は、区がもう少し前に出てくれて、民間とそういうところも広げてもらったりしたほうがいいと思います。行政の仕事としても、そのために福祉支援なのだから、福祉課があるのだから。だけど、「それはあなたたちの仕事だから、あなたたち、もう少しどんどんやって」なんていうようなことが時には起きていると思うのです。そここのところの役割分担を、ここにはみんないいことが書いてあるが、そこは本音を少し出し合ったほうがいいのではないのでしょうかね。それは、もし本当にパートナーというように思ってやられるならですよ。そうじゃなくて、これは本来の区の仕事だから、区役所の言うことは何でもやらなきゃいけないと思ってやっているならば、それは違う話なんだけど、そこはそうしないと。つまり、本当に協働事業という認識でやるのだとすれば、そこは相当はっきりしておかないと。要するに、区の言うことについて「それはなかなか」など意見を言うと、「あなたたちが意見を言う立場でない。我々の言うことをやればいいんだ」という話になってしまうと協働は進まないのです。そこは少し何らかのかたちで懇談会などをやってもらって、西方さんにいろいろ話を聞いてもらって今後のことを話し合わない。今言われたようなことを進めていくのならばなおさらです。やはり応分の役割分担で進めないと。片方が「区がつくったのだから、区の言うことを聞きなさい」と言うだけではなかなか進まない。

民間だとか、そういう新しい働き方の考えをつくることにしてもそうだと思います。もう少しそここのところを。なければいいのですが、言いづらいでしょうけども。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） いえいえ。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） そうですね。たくさん言っていたいただきます（笑）。どちらかというところらが引きづられているので、まあまあそんなには急がないでくださいと。

久塚座長 いわゆるインターンシップというのは、大学でも卒業間際の学生とかも、区役所に来させてもらったりしているわけですけど、うまくいっているときはすごく調子がいいのかもしれませんが、一番最初の入り口のところから、なぜあなたが選ばれたのかから始まって、それは学生のときもそうかもしれないが、障害者の場合も、これになじむ、なじまないのときの線引きが、はっきり段差があるようなことじゃなくても、あと1人枠があるといったときに5、6人いたら、嫌なことだけどセレクトしなくてはいけない。その

ときのセンスというか、いわば、今の説明でいうと、いろんなセクションで合う、合わないというのがあって、それは障害の1級、2級、3級だとかいうことと関係なしに、医学上のモデルとかということをおこちに置いておいて、適材というのはやはりあるのだと。私たちもそうであるように。そこをうまく表現していかないと、家族なり、本人なり、あるいは支援している人たちなりが、いいものをつくっているように外見では見えるが、結局は、順番待ちが下までおりてきて、輪切りの話が下までおりているだけだ。みたいな話になる可能性はあるのですね。せっかくここまで開いて一緒に協働しようということであれば、それをひっくり返すのは難しいでしょうが、既成のそういうものではないことをきちっと説明できるような、私たちが日ごろ常識だと思っているようなことではない形の働き方とか仕事だとかが非常に大事なことなのだとということが表現できるようなことにながっていくと、次のステップ、次のステップというように多分進んでいくのだろうと思うのです。

これは私の個人的な感想に近いのかもしれないけど。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） それは、この事業をやるうえで、かえって私たちが日ごろ教えていただいていることで、こんな重度な方がこんなにできるのだというのを随分見せていただきました。今のところ、いらした方に合わせて仕事を提供している形になっているのですが、ここまでできるのかなと思っていたら、こんなにできてしまってびっくりすることがあります。「仕事が早く終わったのでほかの仕事はないですか」と言われてしまったり。そういう意味では、本当に試行錯誤。これこそが協働かというぐらい、「何か仕事はないですか」と一緒にいろいろなところに頼みにいたりすることもあります。

久塚座長 進めていくしかないですね。

事業課（福祉部障害者福祉課福祉推進係） やはり手探りで一緒にやらせていただいています。

宇都木委員 私が関係している障害者支援をやっている人たちも、障害者だからといって一括りにすることは絶対間違いだといっている。最初からそういうふうにして、その人たちに合わせたプログラムをつくらうと。だから、もう少しいろんなことができるようになると、例えばどこかの売店で働くことができるとか、そういう訓練を段階を追って行うとよいと言っているのです。駅の中に売店を出すことになったのですが、その売り子が障害者の方です。だから、障害者施設で一定訓練をしている人たちも、そのところまでは出

られるようになる教育の仕方があるというのが彼らの言い分なのです。そういう意味では、区役所の中でのこういうトレーニングも、きっとあるところの見極めのいい材料にはなるのかもしれませんがね。

久塚座長 だから、次は協働の中では、このセンターのプログラムを、区なり企業なりに入って行って働き始めたり、インターンシップをやった人たちとのコミュニケーションの中で、自分たちが既に持っているプログラムを微調整しながら多分将来的には事業展開をしていくことになっていくのだらうと思います。完全な正解というのは多分ないはずですから、常にそのようにステップアップしていくことになるのでしょうかね。

宇都木委員 沖電気が会社をつくったでしょう。あれは、もともと在宅で障害者支援をやっていたものをもう一遍つくり変えようと言ってやった。あの社長の木村さんというのは僕の友達なのですが、そういうふうに腹をくくってやればできるのです。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） そうですね。やらない理由、できない理由は、探そうと思えばいくらでもある。

久塚座長 質問が、何か一緒にやろうみたいな形になって、ちょっとチェック……（笑）、きちんと質問してください。

NPO等の相手方（新宿区障害者就労福祉センター） 逆に教えてほしいのですが、どんな斬新なことや新しいことも、やはり事業って賞味期限というのがあると思うのですが、その辺の見定めというか。私は、ある意味で、どこかで使命を終えたらさっさとやめたほうがいいなと思うのです。でも、そのときに、今このように事業の中でいろいろ教わることや可能性が見えている間に次のことを考えて手を打てればいいなということです。そうすることで、さっきちょっとお話をした、従来ある在宅就労という就労の考え方というのが1つあるわけですが、もう1つは、今おっしゃったように、ここでできること、例えば早稲田大学の大学生が新宿区には随分いて、インターンシップや研究で受け入れているのだから、その見返りに、早稲田大学で障害者がインターンシップをやって、学食でもいいし、学生会館の管理・運営のどこかを担うことでもいいし、何かあってもいいのかなと思ったりしています。新宿は、目白大学もたしか福祉学科があって、新宿区には教育委員会が心理学科、カウンセラーなどでもお世話になってるし。ということをお考えますと、次にやれるとしたら、いきなり企業もちょっと大変だから、公益性のある民間法人でやってもらったらいいなと思う。それには、早稲田とか、あと、上智も近いし、目白もあるし、みんなそれぞれ大学の中にそういう社会貢献とか、行政を支援するとかいうよう

なことも大学のコンセプトとして持っていらっしゃるので、そんなことも思っていて、区役所の中である程度マンネリになったらさっさとやめて、そっちのほうに移しかえたいなんて思ったりもしていますけど。

伊藤（清）委員 こういう事業をやっていくときに必要なのは、往々にして、仕事をくださいよ、何かちょうだいよというのではなくて、自分たちの持っている戦力のレベルがどの辺にあって、何ができるのか。売り込むときには、例えば、先ほど言ったあいさつができる、ある程度電話の応対もできますよ、そういうレベルの人が何人いますよということ把握しておいて交渉に行かないと、非常に難しいというか、聞いていて何か変な形になってしまう。そういう交渉であれば、うちのこの部分だったらできるのではないか、それならばインターンでやってもらおうかなという、そういう進め方にならないといけないような気がする。今までセンターさんが培ってきた中で、ここここは絶対的にみんなが持っていないとはいけないもの、うちのセンターさんに登録している人はすべてそのレベルは到達していると。そのうち、その1つのレベルができれば、次は全体のレベルを1つ上のランクに上げていくというものの中で就労の機会が増えていくのではないのでしょうか。

久塚座長 よろしいですか。

じゃあ、一言だけ。先ほどから選定の経緯及び選定結果の公開のところですが、シートでチェックがあって、結論から言うと「公開していない」というところに両方のチェックが入っている。その理由は、先ほど説明があったとおりなのですが、手続上の問題はそういうことかもしれませんけれども、自信を持ってつくってきているということで、いわば独立した形で、こちらが言われたように、パートナーシップという形で意識的にやっていくというが、お互いにずるっとならないためにも、1つの独立したものという意識を持っていただければ、将来的に問題がなくなってくるのではないかと私自身は考えております。

以上で、約1時間ぐらいですけれども、お約束の時間が来ましたので、障害者インターンシップの受け入れの事業について評価するための私どもからのヒアリングを終わりたいと思います。お忙しいときにどうもありがとうございました。

事務局 どうもありがとうございました。

一言申し上げるのを忘れていたのですが、この支援会議の議事については、ホームページ等で公開しております。したがって、何かございましたら、事務局のほうまでおっしゃってください。本日の議事録等については公開を前提にしていますので、よろしくお

願います。

久塚座長 もちろんそうで、今日はたまたま後ろにおられないのですが、基本的には傍聴を毎回入れているということなので。そうじゃないと緊張感がないし、そうやっていることが普通のことですので、だれもないから言えたというのは、それは話にならないということです。

では、よろしく願います。どうもありがとうございました。

(ヒアリング対象者退席)

久塚座長 では、これから先ですが、「作成について」というところに入るわけですね。

事務局 その前に、本日のヒアリングを実施して、委員同士でもし意見交換等ございましたら願います。

久塚座長 やっていることの中身についてはいいのだけれど、協働ということとの関係で宇都木さんが発言したところは比較的大きなテーマにはなるのでしょうか。そこに光を当てすぎるとNPOと区が接触するという機会は少なくなっていくので、区がつくったところに安易に乗っからないほうがいいのだろうとは思いますが。分野によってはそのことは仕方がないところがあると。それから先どうするのかというのはまた課題になってくるでしょうがということなのでしょうね。宇都木さんの質問はもっともな質問だとは思いました。

宇都木委員 これは皆さんの評価の仕方があるところでしょうけど、訓練を区役所が受け入れたことに対する区役所と障害者の協働、それから障害者を自立させるための具体的な取り組み方として、あるいは具体的な支援の仕方として、区役所がそういう場所を提供したということについてどう考えるか。これはこれで1つの評価基準というか、僕は、ある意味じゃ、今までやっていないことをやったという意味では一歩進んだことになるので、それを今まで気がつかなかったところにおいてどうなのか、またいろいろ議論があるかもしれないですね。

伊藤(清)委員 その仕事の内容からいうと、先ほどのお話の中では、庶務的な仕事、放っておいてもいいという語弊があるけど、ある程度、時宜が時間的なせっぱ詰まったものじゃないところでやられている。それで訓練していったときに、企業ってそういうところはないのですよね。だから、僕は、このメニューや何かは難しいなと言ったのはそこなのですね。

宇都木委員 企業はコストだものね。だから、それら法定分はやらなきゃいけないとい

うことはわかったと。だけど、ペナルティでいっちゃおうというふうに割り切っちゃっているところなんかは、最初から割り切っちゃっているわけですから、合う人がいないから受け入れられないというのは、むしろペナルティで済ましてしまおうと考えているところもある。

伊藤（清）委員 そのほうが安く済むからね。世間体の問題があるけど。

宇都木委員 そういうことだって企業の側から考えればあり得ることだけど、そこを、障害者問題をどうするかという問題じゃなくて、協働というテーマで考えると、何か工夫しないといけない。

久塚座長 障害者自身が市民団体とかNPOをつくるというのはなかなか難しく、外国人もそうかもしれないが、法人格を持つ、持たないは別にしても、NPOをつくって、区と協働というものの主体になかなかないということは事実なのです。そうすると、どこかの団体が仲介しなければいけない。それが先ほどの、非常に仕掛けをたくさん持っているところでいいかどうかというのは、一番よく知っているし、一番内容が抱負だしということになっているわけですね。だから、専門技術的に高いとか低いとかというより、よく知っていると言うと失礼だけど、だから、NPOというか、そのセンターのほうも、いつまでも区とじゃなくて違うところというようなことを考えていることはマイナスではないと私自身は思いますけど。

伊藤（清）委員 テーマからいけば合っているのですけどね。就労前のインターンシップというもので、ある程度の社会性を身につける、企業とは、仕事とはこういうものだというのをやるということでは、これでテーマに合っている。

久塚座長 だから、直接的な協働を両当事者がお見合いというとあれだけど、そこで大きくするのではなくて、相手方を見つけるためのことに入り込んでいるということなんですよね。

伊藤（清）委員 そう、そう。就労、勤めることが最終の目的だと思う。そこに行き着く道がお互いにやってないと、自己満足で、2週間のインターンシップをやったからいいと馴れちゃうとこれはまずいかもね。難しいことだけど。

宇都木委員 ちょっと気をつけなきゃならないけど、本来業務なのだよ。本来業務は本来業務でいいのだけれど、そういうところがあるんなアイデアを出して、それを区が協働をテーマとして、区が何かをやりたかったからこのインターンシップを受け入れたという、それはそれでその事業自身は評価したらいいと思うけど、これを協働とあまりにも強

調しちゃうと、障害者就労福祉センターは気の毒だよな。

久塚座長 NPOだ、協働だということを議論しながら進めてきて、ずっとすそ野が広がってくると、本来業務というのは見えなくなってくるところまでくるじゃないですか。

宇都木委員 それはいいと思うけども。

久塚座長 両極で、官か民かという議論ができなくなるくらい広がってくると、「本来業務」という言葉は使えなくなって、結局は境目がなくなって広がりを見せるようになっていくことが起こればいいのですけど。

伊藤(清)委員 業務の委託みたいな形ですよな。自分のところのやつを渡しちゃって、やってよという委託業務だね。

宇都木委員 こうれは、官と民の真ん中にある今言われているところの新しい公共でもなければ、市民交流でもない。そこは違うのだけれども、積極的評価としては、区が受け入れたということだけだと思う。そういうアイデアを提案したのは、それはそれでいいと思うが。

伊藤(圭)委員 本来業務ですから予算は区が出しているのですよね。

鈴木委員 これ、予算って幾らぐらいとか。それは知る必要がないのかわからないけど。

伊藤(圭)委員 予算を出していてもともいろいろな事業を委託していて、インターシップが他の自治体でもやられていたののうちも受け入れていこうと。その1つとして区もあれば、うちもあれば、もう1つ開拓して大学もどうか、企業もどうかと考えられているというような。

宇都木委員 区にやれと言ってやったのか、区がうちも遅れちゃいけないからやろうと言って手を挙げたのかはわからないが。でも、こういうことをやろうということは、それはそれでいいことだと思うけど。

伊藤(清)委員 一般からいけば、この福祉センターさんは人材派遣業みたいな形。

伊藤(圭)委員 これに関して。

宇都木委員 これに関してはね。訓練の手法として区役所を使ったということは、それはそれでいいことじゃないかなと思うよね。なかなか障害者の訓練先ってないものね。受け入れてくれないものね。訓練だけではね。人手がかかるから。

伊藤(清)委員 最初からその人と決めて採っているのならば、机も用意して、いろいろやるけれども、どんな形で区がその2週間の人の形をやっているかというのがちょっと目に見えないのだが。

宇都木委員 だって、パートナーさんがいるのだからね。

伊藤（清）委員 コーディネーターが来ているのだろうし。

伊藤（圭）委員 そうですね。基本的にうちも2人いらして、コーディネーターさんが1人いらして、そのバックワークの就労支援の課で紙分け作業を別室で3人でやってらしたりとか。

宇都木委員 応援しているわけでしょう？ 応援というか、面倒みているわけでしょう？

伊藤（圭）委員 そうです、そうです。

宇都木委員 そうだと思うよ。

伊藤（清）委員 先ほどいた方が僕は何回か顔を合わせているのだけど。区の広報を配るという事業を受けているのですよ。それに対して、配る人は、地域的に決まっています。500だとかいって。だけど、不安があるというのです。配達を抜かしてしまうと困ると。だから、最初のときは、区の人が何回か、配ったかどうか後を見て歩いたというのです。そうしないとやはり不安だと。それで、区へ苦情が来ると困る。そういう面倒も見ていかななくてはいけない。

久塚座長 そこは言い出すとなかなかきりがないですね。

宇都木委員 なかなか難しいけど、事業の内容の問題であって、考えなくてはいけない。

久塚座長 やはりチェックシートで評価するというか、協働事業評価という意味での評価ってなかなか大もとのところにかかわる。各委員の判断を縛るものではないので、それぞれの意見をいただきたい。

宇都木委員 これね。だから、こういうケースには違うシートのほうがいいのかも说不定というのを少し考えなきゃいけないね。

伊藤（清）委員 そうかもしれない。

宇都木委員 同じもので全部やっちゃおうと。

久塚座長 それぞれの自治体に、やはり協働という評価をいきなり入れたら、今回のようなことっていっぱい出てきているのではないかなと。まずは自分のところで発掘して、それで協働するようなところをつくって事業をやるという。

宇都木委員 出てくると思うよ。きっとそうだと思う。今回の評価の中にも同じようなことが出てくると思うので、その意味では、チェックシートのありようも含めて少し考えてみましょう。「考えてみましょう」と言うのも変だけでも。

久塚座長 チェックシートを将来的にはですね。これはもう確定版ですよ。

事務局 はい。今回はこれでやりたいと思います。

久塚座長 だから、年度を終わるに当たって見直しも含めてまとめましょう。

事務局 それをつくるときから、将来的には実際にやっていく中で見直していきましようという話でスタートしていますので。

久塚座長 そうはいつでも、協働事業評価というのは第三者評価をなぜ入れるかということ、大もとのところかというと、よりよい社会をつくろうというようなふわっとしたもので、それに合うようにつくっていけばいい。

やはり、町会というか、僕らの地元だと町内会と言われているものとか、社協も民間団体とか、赤十字社がどうこうとか、そういう位置づけは制度上はあるにしても、教育委員会の問題も含めて難しいところにあって、それを協働といったときに、何が相手方に出てくるかって、やはり大もとのところから議論しなくてはいけないんでしょうね。3～4年前に大きな議論をしたことを思い出しますけれども。

これ、よろしいですか。それぞれの事業について、このシートがなかなか合わないようなところがあるかもしれないけども。

宇都木委員 直しておけばいいじゃない。気がついたところは。こういう評価の仕方じゃなくて、こういうふうに変えたほうが適切な評価ができるかと。

事務局 コメントを入れておけば、次回検討するときの材料になりますので、ぜひその辺、コメントがあれば入れていただくということをお願いします。

久塚座長 1年目、2年目というのは、評価するということプラス、評価の方法みたいなことで関わりながら回していくのだらうと思いますので。

では、ちょっと早いですけれども、「その他」はありますか。

事務局 まず、評価書の作成についてなんですが、本日のヒアリングでお書きいただいた内容を1回お持ちいただきまして、年内ぐらいを目途に事務局のほうに一度データでお送りいただきたいと思っています。事務局のほうで各委員の意見を集約したものを1つのシートに落としまして、それをもとに、1月19日の支援会議の中で取りまとめ作業をしていきたいというふうに考えております。

久塚座長 よろしいですか。

寺尾さん、ちょっと遠慮ぎみに。年度内はちょっと行きすぎだけど……（笑）

宇都木委員 1月にやることがあるのだものね。

事務局 はい。

宇都木委員 1月19日までには……

事務局 一度集約させていただいて、支援会議を開く前に、各委員に集約した結果を戻したいんです。

伊藤（清）委員 来年になると忘れちゃうから……。

久塚座長 どういうのがまとまったということ。

事務局 28日にいただけると、私の年初めの仕事としてやっていきたいと思います。

宇都木委員 28日に？

事務局 28日でなくてもいいです。仕事始めまでで。

伊藤（圭）委員 じゃあ、それぞれの仕事納めまででいいのですね。

事務局 そうということです。厳密に言っちゃうと、1月3日までで結構です。

宇都木委員 だんだん言ってみるものだなあ（笑）

久塚座長 では、珍しく時間前に終わりました。そういうときは大いに時間を有効にということで、今日はこれで終わります。1月ということで、忘年会を用意しておりませんので、また新年会ったときに時間などができたら、その際にはよろしくお願いします。

- - 了 - -