

令和5年度 第2回 就労プロジェクト会議 議事録

日 時	令和 5年 10月 30日 (月) 午後3時～午後5時
場 所	アミューあつぎ 602
出席者	<p>                     県央地域就労援助センター障害者就業・生活支援センターぼむ                      相州メンタルクリニック                      クロスオーバー大和                      株式会社千手 サンテ                      わーくあーつ                      ウェルビー本厚木駅前センター                      ココルポート本厚木 Office                      manaby 本厚木駅前事業所                      県央若者サポートステーション                        事務局                      厚木市障がい福祉課                      基幹相談支援センターゆいはあと                      いっぽ (敬称略)                 </p>

(1) 自己(事業所)紹介

～各出席者による自己紹介

(2) プロジェクトの趣旨説明

事務局 基幹相談支援センターゆいはあと

(3) 事前アンケート結果および厚木市による実態調査についての意見交換

県央若者サポートステーション

- ・当機関は15～49歳の若者の「働きたい」という気持ちや意思表示があれば誰でもお手伝いしますという組織になっている。手帳をお持ちの方やグレーゾーンの方だけではなく、背中を押せば就労につながる方も利用されている。実感としては7割くらいの方が手帳の取得を含め、何らかの困り感を抱えている印象。グレーゾーンの方のお手伝いをする事も多いが、我々の機能としてジョブコーチの様な支援や定着支援は無い為、発達障がいの特性がかなり強い方では「上手くいかないかも知れないが、自分の特徴を正直に話して『具体的な指示を頂ければ他人の二倍、仕事出来ます』とアピールしてみる事をお勧めする程度の支援は可能だが、その後を含め密な支援は出来ないという限界が有る。そういった中で地域とつながりを持つ事は非常に大切だと考えており、ゆいはあとや相談支援センターさんにご紹介していきたいと感じている。

事前アンケートにも記載させて頂いたが「グレーゾーンの方の支援」が現在の課題であると認識している。ご本人・ご家族を含め困り感が乏しく障がい受容も出ていない方が非常に多い中で支援を進めていく事の難しさについては、是非ご助言を頂ければと考えている。

もう一点、私は支援学校に定年まで勤め進路や地域連携の業務を担当した後で、3年半前に未経験の状態職員になったのだが、今でも支援学校と言う場所の壁の高さを感じながら支援を行っている。地域に子ども達の障がいを理解して頂く為の取り組みを行って来たつもりだったが、皆さんもご存知のとおり障がい者理解はそんなにスムーズに進むものではなく、不十分だった。現在は、子ども達の住んでいる地域で学校やボランティアを含め、子ども達に触れ合っただき、地道に付き合ってもらう事で、時間を掛けてでも理解者を増やして行こうと考えており、それは就職に関しても同じだと感じている。会社へ繰り返し面接に行く事で担当者だけではなく他の社員の方も含めた障がい理解を地道に広げていくしかないと感じている。

今回のアンケートについて他の相談員にも色々聞いたが、地域における合理的配慮や障がい理解は進んでいる印象を受けた反面、支援学校は取り残されており、そこらご相談に来られる方は多いが、会社の合理的配慮はもっと進んでいない現状が理解出来た。そういった現状を踏まえ、どのような取り組みや働きかけを行っているのかについては改めて別の場所でお聞き出来れば有り難いと考えている。

#### 事務局

- ・色々な状況の方が相談に来られる中で、必ずしも「障がい」について理解されている方ばかりでは無い中で支援の難しさを感じた。日々の支援の中での「合理的配慮」浸透についての肌感や実際の取り組みについて、皆さんからご意見を伺えれば。

#### Manaby

- ・障がいの有無に関わらず地域で暮らしていける事が重要だと考えているが、個人として療育から日中一時・放デイと経験してきた。その中で一番大切だったのは親御さんの障がい理解だった。同時に親御さんも悩み・病んでいる方が多かった。お母さんが死にたい、と訴え夜遅くまで話をしたり、お母さん自身が自分の障がいの辛さで手一杯になり、子どもの養育にまで手が回らないんだろうな・と感じる事例は本当に多かった。また、難病の方も大変な思いをされている方が多く、難病の方に対する手帳等の支援や障がいに含める事について厚労省に確認した際には「一切考えていない」と返答があったが、それでも難病の方に対する支援は必要と考えている。移行支援を利用する事は可能でも就労フェーズに移行した際にはクローズしかない状況には違和感を覚える。何の配慮も無く週5日勤める事が出来るのか？それが可能であれば移行支援を利用していないのではないのか？本人の努力や合理的配慮・支援を行っている事業所の思いや地域の方のちょっとした善意も含め、難病の方に届けたいと考えている。現在はマルシェが始まり色々な事業所が出店しているが、そこをさらに広げて「移行支援ってこういう場所です」等もっと世間やご家族に知って頂きたいと考えている。特に若い発達の方では必死に大学に通っても適応出来ない苦しみを皆さんも感じてい

るのではないか？その子どもに合った教育をもっと早く受けさせてあげる事の必要性をもっと声を大にして訴えても良いのではないか。同時に我々支援者の存在も世間に知って頂く事が大切だと考えている。

#### ウェルビー

- ・合理的配慮の求め方として **K-STEP** を活用して頂く取組みを行っている。入社時や初期に会社を訪問し、担当者に特性をお伝えする事もあるが大体足りず、後々問題になってくる。その方が求める事を伝えるだけでは無く、会社側が求める事もお聞きし調整する事になるのだが、最近では「昼食時に皆が話し掛けて来るためゆっくり休めず、疲れが溜まっている」という相談が有りすぐに相談をさせて頂いた所、翌日にはその方が壁を向いて休める様に座れる席をご用意頂けた事例があった。こちらがアイデアを出すよりも当事者と会社も交えて相談した方が合理的配慮については良い結果につながる事が多く、その会社だからこそ出来る事があるのだろうなと感じている。

#### ココルポート

- ・合理的配慮については「求められたら応じなければならない」という部分で、求められても出来ないと仰る会社さんも多いのだが、合理的配慮とは建設的話し合いによって落とし所を見つける事が明文化されており、その点をご存じない方が多い印象を持っている。企業の方も合理的配慮をしたくない訳ではないのだが、そもそも病気や障がいについての知識が無い為に周囲に伝える事が出来ず、それで困っていらっしゃる方が圧倒的に多い。こちらとしてはご本人と企業担当者の信頼関係を構築して頂く為の顔つなぎや一般的な障害についての説明、後は厚労省から出ている資料をお渡しさせて頂く事や地域で相談できる場所のご案内等、企業の方の悩みをお聞きしつつご本人と建設的な対話をして頂く事を心掛けている。

#### Manaby

- ・実際に行った事例としては、研修会を開催させて頂いた。経緯としては会計年度の障がい者雇用で勤務されている方で上司の方が障がいの事を全くご存知無かった為、研修会を行った。内容としては合理的配慮や障がい・就労移行支援についての説明をさせて頂いた。結果として同僚の方からも聞いて良かったというご感想を頂いた事が良かったと感じている。その点を踏まえ、こういったプロジェクトを通じた当事者の声や企業向けのPRが非常に大切だと考えている。

また先程の「差別」という言葉、これは当事者の方からだと思われるが、企業の方からするとそういった認識が無い可能性もあるのではないかと感じている。そういった状況を改善する意味でもプロジェクトでの活動は有意義だと感じている。

#### 相州メンタルクリニック

- ・合理的配慮を提供しても、更なる配慮を求めてエスカレートする方もおり、本当の課題は自分の中にあるという事もしっかりと扱う事も重要。こちらは医療なので主治医との連携を含め対応し易いのだが、リハビリ等の場面においてもそういった当事者側の

課題も扱っていく事は大切で、合理的配慮は企業側を中心に・当事者の課題については医療や相談側を中心に両輪的にアプローチしていくと良いのではないかと感じている。当事者への伝え方として、相談で伝えにくい部分があれば、医療と連携しながら伝えていく事も効果的ではないかと考えている。

#### ウェルビー

- ・企業側は合理的配慮を行って頂いているが、ご本人の求める合理的配慮とのミスマッチや、配慮を受けていないという認識のズレがあり、その修正は常に必要と感じている。ご本人への働きかけも重要だが、伝え方については難しい部分があると感じている。

#### サンテ

- ・施設外就労でお世話になっている事業所に一般就労された方がおり、続いている方もいれば退職された方もいる。退職された一人の方について、その方は精神の手帳を所持されているが発達の課題も有る方という認識で支援を行っていた。長く行った作業を仕事に・という事で一般就労につながったが、無断欠勤が多く話し合いの結果別の部署に異動し、漢字が苦手という事で全ての資材をひらがな表記に代えて頂いたり、出勤時間も余裕を持って対応して頂いたり、本当に多くのご配慮を頂いたのだがそれでも無断欠勤は改善されず、結局退職された。後になり、仕事を辞めたいという事を上手く言えなかったのかなと感じた実績があった。合理的配慮は必要だが人によっては要求が増し、結果として定着出来ない場合もあるのではと感じている。

#### 事務局

- ・A型事業所から施設外就労に参加される方は多いと思われるが、就労先については障害者雇用に取り組む意思のある会社なのか、それとも営業の方がお願いに行き受けて頂ける事になった会社なのかを教えて頂ければ。

#### サンテ

- ・私個人も営業に回っていたが、法定雇用率が厳しくなってからは直接雇用を目標として受け入れて頂ける会社が増えた様を感じる。障がい者雇用に関心のある会社は障がい者への理解が有り、直接雇用に対する意識も高い。そういった企業が増えて来たという印象を受けている。

#### 事務局

- ・初めての会社に面接等で伺う際に、会社の方に障がい特性や配慮事項をどの様に伝えているのか。相談では基本的に支援者一人・当事者一人で会社に出向いてその方の配慮事項等を説明しているが、A型事業所ではどの様に対応されているのか。また施設外就労については将来的な直接雇用を前提に契約しているのかを教えて頂ければ。

## サンテ

- ・個人情報保護もある為、紹介に際しての個別の内容は本人の同意が必要になるが、安定している方をご紹介するのが原則。ストマを造設された方や性同一性障害の方もいたが、先方に確認し、特性によっては事前に了承を得た上でご紹介させて頂いている。施設外就労については、出来る仕事や適性でグループ分けし利用者の様子を見ながら支援者を配置し見守りを行っている。具体的な面接となった段階で初めて個人情報の開示を含めた対応をしており、雇用を前提とした施設外就労では無い。

## Manaby

- ・「合理的配慮」という言葉について、企業側は義務や強制といった物凄く硬いイメージを持たれており不安の声も伺うが、個人的には「差別」と「区別」の中間と説明している。「差別」は頭ごなしだが「区別」は配慮を前提としており、今世の中で求められているのは「こういった配慮なら出来ますよ」と積極的に告知・提案し、対話を重ねていく事だと説明をさせて頂いている。

## ウェルビー

- ・利用者の卒業にあたっては「二度とここに戻って来ない」と思っ頂きたいと感じており、そのように伝えている。その点は厳しいと感じる方もいると思われるが、移行支援に戻りたいと考えて頂くよりも、働いて自分の好きな仕事をし、給料を受け取りまた頑張ろう・と考えるという覚悟で送り出している。やむを得ない事情で戻って来られる方もいるが、少なくとも「いつでも戻って来て下さい」というスタンスでは対応していない。実際には就職してから問題が起きる事が多く、そこで企業も交えて課題を解決していければと考えている。

## Manaby

- ・卒業時点ではないが「皆さんの持っている障害者手帳は、水戸黄門の印籠では無い」と利用者に伝えたところ「虐待にあたる為もう少し柔らかく伝えて下さい」と市から指導を受けた事があり、考えさせられた。  
「特性」と「障がい」の違いについて思うのは「特性」は苦勞しながら自分で修正する等、努力で変化する可能性があるという事。「障がい」はその可能性が無いと捉え、認めるべき。合理的配慮は「障がい」に対して在るべきで「特性」については周囲に合わせる試みにも取り組んで頂きたいと考えており、その様に伝えている。

## わーくあーつ

- ・企業が「合理的配慮」をととても難しいものと捉えている話はよく耳にする。言葉自体の難しさも有り具体的な内容が伝わっておらず、戸惑われている様子。精神障がいには目に見える障がいでは無い為、面接等でしっかりと対応出来れば採用につながり易い反面、発達障がいの方は入社後に「こんなはずじゃなかった」と企業側が感じる事も多い。思った以上に配慮しなければならない事が負担となり、こちらにご相談頂く事も多いが、こちらとしては「特性」を身体障がいに置き換えて考えて頂く様促してい

る。「他人の気持ちを押し量る」「相手の言葉通りに受け取ってしまう」「行間が読めない」事が大きな特性として存在しており、一般の人が「考えれば分かる」「空気を読む」と理解している事であっても当事者の方にその様に伝える事は、視覚障がいの方に「見て下さい」と伝える事と同義になる等、身体に置き換えた表現を使いながら企業側に説明をし、理解や配慮を求めている。その説明で納得して頂ける事は少なく「あ〜・・・」「ふ〜ん・・・」といった反応がほとんどだが、中にはご納得頂ける企業もあるので、説明の仕方を工夫しながらご理解頂ける様、引き続き取り組んで行きたいと考えている。

#### 事務局

- ・「合理的配慮」といっても人それぞれに浮かぶイメージが異なる為「そこまでやらなきゃいけないの？」と企業側から言われる事も有る。伝え方について難しさを感じている。来年度以降も新たな課題が出て来るのではないかと感じている。

#### わーくあーつ

- ・移行支援を経由して来られた方は今の所いないが、就職をしたが上手くいかずにB型からトレーニングをという事で利用されている方はいる。

#### ウェルビー

- ・企業から求人を頂いたり体験実習先としてお願いさせて頂く中で、法定雇用率未達成の企業を中心に回っているが、そもそも雇用率達成に関心が無い事が多いので会って頂ける事自体が稀。何とか会って頂いたとしても「罰金を多払う方が良い」「補助金をもらっても、教育担当で人員を割かれる為結局マイナスになってしまう」等教育にベッタリと人員を配置しなければいけないと誤解されている為、訂正しつつ実習生の受け入れをお願いさせて頂いている。障がいの事を全く知らない会社が多く、出来る範囲での配慮で構わない事や「先ず一度」体験実習を受け入れて頂く様お願いをし、障がいや特性についての説明を行っているのだが、なかなか受け入れて頂けない状況が続いている。「困った時にはこの人に相談する様に」と伝えて頂くだけでも良いのだが理解を得られておらず、先ず知って頂く事が大切だと感じている。

#### 事務局

- ・「合理的配慮」という言葉が独り歩きしており、企業側にとってネガティブなイメージが先行している。何から何まで求められる位ならという思いが先程の様な反応につながっている様に感じる。

#### ウェルビー

- ・企業によっては「午前中はTVゲームでもやって、午後は観葉植物の水やりをして帰ってくれば良い」「雇うのであれば他の人員を割かなくても良い形でなければ対応出来ない」と言われ、未だにそういう考えの企業があるのかとショックを受けた事もあった。

#### わーくあーつ

- ・「本や漫画を読んでいて良い」「タイムカードを押すのが仕事」と言われた利用者がいたという話を聞いた事がある。

#### ウェルビー

- ・知的障がいの方は「楽で良い、楽しい」と喜ばれていた様だが、精神障がいの方は居心地の悪さや存在意義を見出せず、悩まされていた。障害者雇用や法定雇用率達成に関心が無い企業のスタンスについては、そういった話を含め他の事業所でも耳にした事があるのではないかな。幸い障がい者雇用に関心を持っている企業ではそういった事が起きていないので、関心の有無で大きく変わる事だと考えている。

#### クロスオーバー大和

- ・社員寮の掃除の仕事という事だったのだが、実際には掃除を全く行っていない方がいた。日中の居場所が課題だった方で「そこに居るだけで良い」と言われ、給料も受け取っており「それはそれで良い」と本人が受け止め、生活も成り立っていたので「良かったね」という話で終わっているのだが、そういった事例もあった。

#### ぼむ

- ・企業からの雇用相談という形で話は来るが、求人を出しても応募が集まらず、どうすれば良いかという相談は多い。障がい者雇用について一生懸命説明をさせて頂くのだが、初めから乗り気では無く結局は「雇用率達成の為に障がい者を雇うので、そこまでは考えていない」と言われてしまう。言いたい事は沢山有るが言う事も出来ず「そうですか、周知します」とだけ伝え、そういった理解の無い企業を当事者の方に紹介する事は出来ないなので周知はしていない。

こちらに登録されている方の特性を理解した上で就労支援を行っているのだが、私達が知らない間に面接をして就職が決まり、定着支援をお願いしますと言われた場合にはなかなか苦勞している現状が有る。合理的配慮について企業側の理解が無い事も有るが、利用者さんが合理的配慮を盾の様に使う場合も有る。合理的配慮の線引き自体がはっきりとしていない事も有り、こちらもしっかりと伝える事が出来ずに理解されない事が多く、辛いと感じている。

#### 事務局

- ・合理的配慮という言葉の抽象性や、三障がいと難病の方を対象にするという範囲の広さが、企業側に「全てを・完璧に」カバーしなくてはならないという誤解を生じさせハードルを高くしている。「雇うのであれば何もさせなくて良いでしょう」という乱暴な待遇につながっているのではないかな。「ちょっとの配慮」「環境調整」「具体的な指示」「時間で仕事を区切る」等々そこまで多くを求めている訳では無いのだが、その部分を理解して頂く事が難しい。企業側に仮に担当者がいたとしても「調整に時間が掛かる」「担当者の専門性が乏しい」「人員を割かれる」といったハードルが有るのは理解出来るが、正しい情報をお伝えしつつご理解頂ける様になれば、そういった課題も解

消に向かうのではないかと期待している。現場で支援をされている皆さんの話からは日々の苦労や難しさが窺える。

合理的配慮に関する内容以外にも、配布させて頂いた資料についてのご意見・ご感想があればお願いします。

#### 県央若者サポートステーション

- ・フォローアップが出来ない立場ではあるが、皆さんの話は参考になり、聞かせて頂く事が出来、本当に良かったと感じている。支援学校での経験になるが、3年生の就職に向けた指導は、かなり厳しく行っていた記憶がある。18歳で社会に出る事の大変さは理解しているが、社会の中で仕事をし生活する事の大変さを理解してもらいたいという気持ちで取り組んでいた。卒業後3年間は就労援助センターにつながるまでの期間、定着支援という事で会社訪問も行ってた。会社をお願いする事は多いが、当然本人にも「ここを努力する様に」という事を徹底的に伝えていた様に記憶している。合理的配慮というものは、会社だけに求めるものではなく、会社と本人・支援機関が連携しつつ、本人の努力や改善すべき課題についても扱っていく事も重要だと理解出来たと感じている。

今後は当事者差別に関する実体験に基づく声を聞きながら、企業側の、障がいに対する無理解に対して働きかけを行う予定との事で、障害者協議会を通じてどのように進めていくのかという事を、本プロジェクトで決めていく事になるのだろうと考えている。別の会議で、ぼむの方から企業の雇用担当者をお呼びして、当事者の方が実際に働く場面を見て頂き、障がい者の方も働く事が出来るという事実をあらためてご理解頂く機会を作っているという話があり、そういったお話をもう一度お聞きしたいと感じている事と、見当違いかも知れないが、企業の担当者を含めて障がい理解をして頂く為の場を設ける等の取組みが、全体として出来れば良いと感じている。

#### 事務局

- ・この集まりの中でどういうものが出来上がって行くのかという事については、自分でも分かっていないのだが、支援者が当事者の声を聞いて、それを基に冊子を作る事は考えていない。あくまでも当事者の方同士がダイレクトに語り合っただけ出来上がった思いや声を一つの形にして、発表媒体を含め一から検討しながら作りあげていければ・とイメージしている。検討を重ねる中で形が変わっていく可能性もあるが、プロジェクトを通じて話し合っていきたい。

#### クロスオーバー大和

- ・アンケートにまとめられているのは本人から聞いた「こんな事があって嫌だった」という声や体験の話で、今後やろうとしている事は「こうだったらいいな」という希望をまとめたいという話。どの辺りをまとめようとしているのかを教えてください。

#### 事務局

- ・一番の要点は企業に向けての「障がい理解と差別解消・合理的配慮」だが、それだけ



では企業に対する批判だけになってしまう為、アンケートにある様な「自分が変わった部分」「就職して良かった事」等、ポジティブな面についても同時に発信したいと考えている。企業の声を書けるかについては今後検討していきたい。

#### 相州メンタルクリニック

- ・困っている事に対し本人が先ず何を努力するのか、その上でも出来ない事について企業に合理的配慮を求めるという観点からは、出来れば当事者の声の方が一方通行にならない様、企業の声も同時に取り入れて頂きたいと感じている。当事者と企業側とで上手く課題解決出来ている事例や、当事者の方の人生が豊かになった経験についても発信出来ればと考えている。

#### 事務局

- ・メンバーの人数や内容については今後も柔軟に検討したいと考えており、企業の方も含めメンバーが増える事は問題無い。皆で集まり考えて、良いものを作り上げていきたいと考えている。

#### ぼむ

- ・先日、中小企業の雇用担当の方々向けに勉強会を行った。年2回程度実施しているのだが、今までは障がい者を雇用している企業の方を対象に、困り事や配慮とは何かという事について話し合っていたが、今回は趣向を変え、綾瀬の企業さんの所で実際に雇用されている方の働いている様子を見せて頂く事になり、色々な企業さんに見学をして頂いた。その中で、これまでの苦労や取り組みについてお話頂き、好評を得たと感じているのだが、一方で「ぼむ」について、名称の長さもあり「どういう場所なのか」という事から説明をしなければならず、説明をさせて頂いても十分な理解を得られていない。今回の勉強会も200社近くに案内を送ったが、ぼむの存在が認知されていない事や綾瀬と言う立地もあってか参加は6社だけだった。良い機会だったのだが勿体無い事をしたなと感じている。労働局が管轄している事業という事もあり認知不足という課題が常に有る為、知名度の高い行政やハローワークとタッグを組んで事業を展開していきたいと考えている。協力して頂ける企業さんがどれだけあるのかは分からないが、実際に障がい者の方が働いている現場を見せて頂く事で、お互いに合理的配慮について考え、周知されていけば良いと感じている。

#### クロスオーバー大和

- ・アンケート結果の中に「字も書けないのか」と言われたという回答があり、これは私が書いた物なのだが「本当にそう言われたのかな」と思っている部分がある。字が書けない事をとて残念がっている方で「字」という言葉を聞いただけで「字も書けないのか」と言われている様に解釈される事が以前からあった。その人の心持ちで、同じセリフでも全然違う入り方をしてしまい、被害的な解釈になってしまう事が多々あるなど感じている。  
普段の支援の中で発達障がいの方と接していると、言葉と実際のニュアンスにズレが

ある事が多々あるなど感じる。本人の課題と観察と環境で「本当はこういう事が言いたかったのね」と後から分かる事も多い為、本人の語りとニュアンスが本当に一致しているのかという事について率直に言えば、発達障がいの方については微妙だなと感じている。そこをベースに障がいを理解してもらおうと話を進めると、何か違うものになってしまう可能性が有り危機感を覚えている。

#### 事務局

- ・当事者の方が集まって語り合う場を持つ際には、テーマや人選について事業所さんにご協力をお願いさせて頂く事を含め、引き続き検討していきたい。全ての障がいの方に一齐に集まって対談して頂くよりは、障がい種別毎に企画していく方が良い可能性も有り、そういった細かい部分や、企業の批判だけに終わらない様なバランスも含め、皆さんと話し合いながら進めていきたいと考えている。

#### 県央若者サポートステーション

- ・相談業務の中で発達障がいの方から「こんな事を言われた」「こんな事をされた」という相談は多く、話を何度も聞く内にその方の事が何となく分かり、本人の話だけを鵜呑みにせず、相手方の話も聞かないといけないな、と感じる事が多い。企業側の「無理解」を解消し、声を聞く為にも、何をすれば障がい理解を深めて頂けるのかという事を企業側にも問い掛けていく必要があると感じている。時間の掛かる事とは思われるが、そういった取組みにも期待している。

#### 事務局

##### 資料参照

- ・新聞記事の切り抜きになるが、合理的配慮に関する内容と、発達障がいの方への配慮に関する内容になる。発達障がいの方への配慮のヒントになる様、札幌市が作った「虎の巻」のコピーを配布させて頂くのでご参照ください。

#### (4) その他

##### ウェルビー

##### 資料参照

- ・毎年就労フォーラムというイベントが有り、医療とウェルビーと企業の連携の実践について13時から17時という長丁場で行っている。スバル医院の先生から「医療から見る職場のメンタルヘルス」というテーマで講演を頂いた後、クボタワークスやハイデイ日高・オープンハウスといった企業の方から実践発表を行って頂く予定になっており、今日の会議の様に合理的配慮の内容や苦労についてお話頂く。対象者は支援者や企業という事になっているが、皆さんのお話を聞く内に、教育機関も交え地域一体となった連絡会を、厚木市発信のムーブメントとして動画配信も含め広げて行ければ更に広がっていくのではないかと感じた。

クロスオーバー大和

資料参照

- 一つ目が、かながわAの企画で「だってしょうがないじゃない」というドキュメンタリー映画、監督と主演の方共発達障がいの方だが、その作品の上映会と監督・主演の二人のお話を聞く場を含め、横浜で11月11日（土）を予定させて頂いている。二点目もかながわAの企画で、支援者向けになる為対象者は限定されるが、厚木市との共催で「困難事例に対する支援の視点」というテーマで岸川先生にご講演頂く事になっている。ご興味ある方がいらっしゃればご参加ください。

事務局

資料参照

- 12月2日に第8回ふれあいシンポジウムを開催させて頂く予定になっており、事業所や利用者の方でご興味ある方がいらっしゃれば是非ご参加ください。今回は「当事者の声」というテーマでお集まり頂いたが、もう一つ「B型事業所の工賃アップ」というテーマでもプロジェクトとして取組んでいる関係で、開催期間が空いてしまいがちになり、本プロジェクトの進行が遅くなる可能性は高いのですが今後共よろしく願います。先日の打ち合わせの中で「福祉は目立たない活動が多いので、SNSや動画配信・駅前のモニターなどを活用し、企業向けに『B型事業所でもこんな仕事ができますよ』といったアピールが出来ないかという事を話し合ったが、皆さんからもイメージやアイデアを頂ければ・と考えており今後共宜しく願います。

閉 会

以上