

## 令和5年度 仙台市障害者施策推進協議会（第3回）議事録

- 1 日 時 令和5年8月29日（火曜日）18：30～20：05
- 2 場 所 オンワード樫山仙台ビル 10階ホール
- 3 出 席 大坂委員，三浦委員，秋山委員，奥田委員，小幡委員，菅野委員，佐々木（洋）委員，佐々木（寛）委員，柴田委員，高橋（勝）委員，高橋（秀）委員，西尾委員，支倉委員
- ※欠席：小野委員，鹿野委員，熊井委員，中嶋委員，野内委員，早坂委員，山下委員
- [事務局]清水障害福祉部長，小幡障害企画課長，穴戸障害者支援課長，鈴木障害福祉サービス指導課長，小西企画係長，井上障害者総合支援センター地域リハビリテーション推進係長（所長代理），木村精神保健福祉総合センターデイケア係長，薦森北部発達相談支援センター所長，大石南部発達相談支援センター所長，伊藤青葉区障害高齢課長，只埜宮城野区障害高齢課長，服部若林区障害高齢課長，五十嵐太白区障害高齢課長，加藤秋保総合支所保健福祉課長，坂井泉区障害高齢課長，牧野指導第一係長，野呂地域生活支援係長，佐藤施設支援係長，前田社会参加係長，阿部助成給付係長，内藤主査，篠木主任，佐藤主事，五戸主事，大谷主事，横尾主事
- ほか傍聴者 3名

### 4 内 容

#### （1）開 会

#### （2）会長挨拶

会 長 皆様，おばんでございます。

暑い日が続いておりますが，皆様体調はいかがでしょう。今日私，夕方ここに来るときに，夕方涼しくなったなと思ってちょっと気温を見たら 29 度ございまして，人間の感覚は完全におかしくなったなというふうに思ったりして，30 度割ったら涼しいんだというふうになりましてちょっと驚いたんですが，また，コロナも大分またはやってくるようで，来週訪問する予定の市が，担当者 8 人のうち 6 人が感染して飛んだりしております。皆さんも十分気をつけていただきたいと思います。

さて，今日は計画の策定のところで仙台でいつも大変なところとして上がる就労等を中心にお話を進めてまいります。皆様の忌憚のない意見をお願いしながらいい方向に計画の中に盛り込めればというふうに思っておりますので，どうぞよろしく願います。

以上です。

事務局 大坂会長，ありがとうございます。

それでは，ここからの進行は会長に進めていただきます。よろしくお願いいたします  
ます。

### （3）議事録署名人指名等

#### （1）定足数の確認

事務局より定足数の確認がなされ，会議の成立が確認された。

#### （2）議事録署名人指名

議事録署名人について，会長より柴田和子委員の指名があり，承諾を得た。

### （4）議事

#### 協議事項

##### （1）次期計画の方向性

##### （2）テーマ別議論（人材確保・定着）

#### 報告事項

##### （1）ココロン・カフェの実施について

#### 協議事項

##### （1）次期計画の方向性

会長 本日の議事につきましては，仙台市障害者施策推進協議会運営要領第4条第1項  
に基づき，公開といたします。

それでは，次第2の議事に入ります。

協議事項（1）次期計画の方向性について，事務局からご説明をお願いいたしま  
す。

事務局 障害企画課，小幡でございます。

（小幡課長） それでは，協議事項（1）次期計画の方向性につきましてご説明させていただきます。  
ます。

7月の協議会では，現行計画の概要を振り返りながら，次期計画の構成案，それ  
から次期計画に盛り込むべき視点について協議していただきました。

今回は，次期計画の方向性ということで，主に計画の理念，それから基本目標の  
ところについて素案をまとめておりますので，考え方であるとか盛り込むべき視点  
などについてご意見をいただければと考えております。

それでは，資料の1，次期計画の方向性について（素案）をご覧ください。資料  
中，下線を引いた部分が現行計画からの変更点であるとか，要素として追加した点

となっておりますので、それらを中心に説明いたします。

まず第1章計画策定の概要、それから第2章障害のある方を取り巻く現状につきましては、7月の協議会でご協議いただきましたので、今回は資料上ここは省略させていただきます。

第3章の計画の方向性というところです。1の理念ですけれども、7月の協議会でご説明いたしましたとおり、「共生のまち・共生する社会」というふうにしたいと考えております。

その考え方ですけれども、本市の計画では、これまで完全参加と平等、ノーマライゼーション、リハビリテーションという考え方の下、「共生の都・共生する社会」を理念として取組を進めてきました。また、国におきましても障害者権利条約の批准、それに向けた各種法整備が進められた中で、障害者基本法において全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現、それが目指す社会像として掲げられております。

加えて、令和4年には障害者権利条約の第1回政府報告に関する障害者権利委員会の総括所見において示された見解と勧告を踏まえまして、障害のある方とない方が共生する社会の実現に向けた、さらなる取組が求められているというところでございます。

また、仙台市の基本計画では、目指すべき都市像の一つに「多様性が社会を動かす共生のまちへ」を掲げまして、心と命を守る支え合いの下、年齢、性別、国籍、障害の有無などの多様性が尊重され包摂される、誰もが安心して暮らすことができるまちづくりに取り組んでいくことというふうにされております。

以上のようなことを踏まえまして、前計画で掲げた理念である「共生の都・共生する社会」というものは、現在の本市においても目指すべき社会の在り方として不変のものというところでありますので、本計画においても「共生のまち・共生する社会」を理念としたいと考えております。

2ページにお進みください。

2の基本目標になります。こちらも7月の協議会でご説明いたしましたとおり、「一人ひとりが違いを認めあい、尊重しあい、支えあう、誰もが生きがいを感じられる共生のまちをともにつくる」としたいと考えております。

その考え方ですけれども、障害のある方もない方も、一人ひとりが違う存在で、その違いを認め合うことが大切であって、SDGsの目標でもある多様性と包摂性のある社会の実現に向けた取組が進められている。その一方で、障害がある方の障害や生活上の困りごとが理解されないために、暮らしにくさであるとか生きづらさを感じて、時には差別が生じているという状況でございます。そうした差別などの解消のためには、障害理解が浸透して市民の行動に結びつくことが重要でありまして、これを通して「共生のまち・共生する社会」の実現につなげるというものでございます。

次の段落では、仙台市において障害者差別解消条例を制定し、本年10月に条例

## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

改正により事業者の合理的配慮の義務化、障害理解教育の推進等を盛り込みまして、障害理解の浸透に向けたさらなる取組が求められているということを記載しております。障害の有無にかかわらず、暮らしやすいまちにするためには、行政だけでなく、障害のある方とご家族、支援者など、多くの市民が互いに関わることが必要というふうにしております。

最後の段落では、障害がある方などが、その能力を発揮して自己実現を図ること、そのためには支援を受けながらも自己決定に基づいて自律した生活を営むことが保障されることが前提となる、というふうに追記しております。これは、国の第5次障害者基本計画の基本理念で示されている、自らの決定に基づき活動に参加すること、能力を最大限発揮して自己実現を図ることを要素として加えたものとなります。その上で、障害のある方もない方も互いに支え合う暮らしやすいまちをともにつくるために、障害理解を基盤として施策を進めるものというふうに考えております。

また、7月の協議会でウェルビーイングを盛り込むことについてご意見をいただいたところです。本日の案には、ウェルビーイングという言葉そのものは盛り込んでおりませんが、障害のある方もない方も誰もが自分らしく、それぞれが幸せを実感することができるウェルビーイングの向上を意識しながら各施策を展開できればというふうに考えております。

それでは、3ページですけれども、3ページに記載の3の基本指針、それから4ページに記載の4の施策展開につきましては、7月の協議会の記載内容と変更はございません。こちらにつきましては、文言整理などを行った上で、次回以降に改めてお示しさせていただければというふうに考えております。

5ページに進みまして、第4章の成果目標というところから、第7章の計画関連事業一覧につきましても、次回以降に改めてお示しいたします。なお、第4章につきましては、従来、到達目標というふうにしておったんですけれども、「成果目標」に修正しております。また、第5章につきましても従来の見込量から「見込量（活動指標）」というところに修正をしております。こちらのほうは、国の障害福祉計画の基本指針の用語に合わせた、そういう修正でございます。

次期計画の方向性についての説明は以上でございますけれども、事務局としてお示した考え方、視点に関すること、またその他の考え方、視点などについてご意見をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

会 長

ありがとうございました。

ただいま事務局より次第、協議事項（1）次期計画の方向性について説明がありました。

皆様からご意見、ご質問を頂戴したいと思います。いかがでございましょうか。小幡委員さん、お願いいたします。

小幡委員

仙台弁護士会の小幡でございます。

## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

2 ページ目の基本目標についてですが、まず1点目に「多様性と包摂性のある社会の実現に向けた取り組みが進められている一方」という表現ですが、ここの部分は「多様性が尊重され、包摂される社会」とするのがよいのではないかと考えております。

それから、同じく基本目標の4点目、「障害のあるなしに係わらず」から始まるところです。この点は今回特に変更なしということなのですが、仙台市独自の規定として、障害理解教育の推進等というのを新たに設けていて、障害理解の浸透に向けたさらなる取組をしていくとしています。障害理解教育の推進については、やはり行政が先頭を切って取り組むべきものなのではないかと考えます。この4点目を見ますと、「行政のみならず、障害のある方やそのご家族、支援者の方々」などとされておりまして、行政と市民の方々が並列に記載されているように見えます。今回、障害理解教育の推進というものを市独自の規定として設けて取り組んでいくということを宣言している以上は、行政と市民を並列にするのではなくて、第一義的には大きな役割を担うのは行政であるということを明確にした記載をしてもよいのではないかと考えます。

それから、5点目のところ「障害のある方、生きづらさを感じる方々が」から始まる一文なのですが、私は何度読んでも少し違和感があるかなと思います。障害のある方、ない方にかかわらず、自己実現というのは本来ありのままの自分で自分らしく生きることなのではないかと思えます。自分らしく生きるに当たって、自分の能力を十分に発揮したいというふうを考える方もいれば、そう考えない方もいるのではないかと。人は障害のあるなしにかかわらず、能力を最大限に発揮することや社会活動への参加などを強いられるべきではないと考えています。押しつけがあってはならないのではないかと。この部分は、障害理解を基盤とした誰もが生きがいを感じられる共生のまちをともにつくるというために何が必要かを考えることになると思われるのですが、ここにある一文がその目標に沿うものなのか、私としてはどうも合っていないように感じています。先ほど国の指針というか、そこを取り入れたということだったので、その点がどうかというのもあるんですが、今まで趣旨があまり理解ができていなくて、私自身も具体的な修正案があるわけではないですが、この一文だけを見ると、何かこう違和感があるなという思いがありましたので、その点を申し上げます。

以上です。

会 長            ありがとうございます。幾つかご意見頂戴しましたが、どういうふうに扱いますでしょうか。

事 務 局            障害企画課、小幡でございます。

(小幡課長)        今回追加した幾つかの点につきまして、ご意見いただきまして本当にありがとうございました。確かに最初の部分、1ポツ目の多様性の部分、小幡委員がおっしゃ

ったような言葉遣いというところだと、より滑らかだなというふうに聞いていても思いましたので、ご意見を踏まえて修正等を考えさせていただければと考えております。

あと、障害理解教育の推進というところ、条例に明記したところですので、こういったところが盛り込めるかどうか、また改めて検討させていただければと考えております。

もう一つの最後の下線を引いたところ、国の第5次の障害者基本計画にある理念の部分を捉えて盛り込んだというふうにさせていただいておりました。おっしゃるとおり強いられるべきではないというところも一つの考え方としてはあるかなと思いますので、そうしたところもどのように取り扱っていけばいいかというのは検討させていただければと思います。

会長 関連してでも結構ですし、ほかのところであれば委員の皆様からご意見を頂戴したいと思いますが、いかがでございましょう。

読んだ感じで、一番最後のところは、前のところは何かそういう感じもするんですが、後ろの文章にかかると、何ていうんだらう、その人が持っている能力を最大限発揮できるような支援を受けながら、というところで、書き出しのところは何か強いているような強い感じがするんですけども、後ろまで見るとそうでもないかなという感じがするので、小幡先生おっしゃるところも一理あるなとは思いますが。（「すみません、いいですか」の声あり）どうぞ。

小幡委員 すみません、小幡です。

言葉足らずだったところがあるんですが、能力を最大限発揮しなくたって社会参加は当然認められるべきだし、社会参加したいと思わなくたって自分が希望する生活を求めていくということは認められるべきだと思うのです。そういうところが、何かこう、何かしないと求めることができないようなものではなく、当然に認められてしかるべきものなんだということが基本目標には入れられるべきなのではないかというふうに思っています。

会長 なるほど。何というんだらう、私の場合は、あれですよ、せつかく持っている能力が生かされるというところで、頑張るか頑張らないかは別として、持っている能力が社会の中で生かされるようにしていくというような読み方をしたんです。せつかく能力を持っていても、発揮できない状況に置かれている方もあるので、せつかく持っている能力を発揮できるように、自ら決めたことが社会の中で容認されて認められていくように、それは強弱があると思うんです。別に周りの人が一生懸命やれよという話ではないので、ただ、せつかくある能力が十分生かされるようにというふうに僕は読んだので、そういうふうに申し上げたんですが、その辺難しいところがあると思うので、もうちょっと検討してもいいのかなというふうに聞かせて

## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

いただきました。多分、言いたいことはあまり変わらないんじゃないかなと思うんですけども、そのように理解しているということでございます。

ほかにございますでしょうか。柴田委員さん、お願いします。

柴田委員

宮城県自閉症協会の柴田です。よろしくお願いします。

私もあまり詳しくは読んでこなかったんですけども、小幡委員の意見を聞いて、やはりこの最後のほう、「その能力を最大限」というところがなくても、「能力を発揮しながら」という形にしていって、そのくらいでいいのではないかなと思いました。また、その2行目に「必要な支援を受けながらも」とありますけれども、必要な支援を受けながらもというのは、これはつけていただいてよかったなと私自身は思うんですね。やはり自立というか、そういう社会の中で自立していくというときに、障害者でも一人で何でもやらなきゃいけないよというふうなことを言われたりもするので、そうじゃなくて、やはり必要な支援を受けながら自分のやりたいこと、自分のしたいことに参加できるということで、その融通というか、必要な支援を受けながらというのが入ったというのは、私自身はとてもうれしいかなと思いました。ただ、それが基本目標に入るのかどうかはまだよくわかりません。

以上です。

会長

ありがとうございました。

高橋委員はいいですか。一緒に差別解消を考えてきたから、何か意見を言ってもらいたいんですけども。いかがでしょうか。

高橋（秀）委員

仙台市視覚障害者福祉協会の高橋です。

なかなか、今の話を聞いていて、何となく障害者ってずっと頑張んなきゃいけないという感じがあって、だから「支援を受けながら」というような文言がどうしても入ってきたり、その人が頑張っていて周りがそこに支援をしているから認めてもらっているというか、そういうニュアンスに取られるんですかね。文を今読み返していたんですけども、どう自分の中でこれが処理されているのか、いま一つまだ迷いがあって、自分の意見としてこの方向がいいというのがちょっとまだよく分からないですけども。ただ、障害者を理解してともに社会をつくっているんだということが、さっき言葉も先生のお話にありましたが、いわゆるよく言う共生社会というところと障害者個人の考え方、社会に自分がどう携わるのかがいいのか、そして確かに常に全力でなきゃいけないのかみたいなところがうかがえると、どんな文章がベストなのかちょっとよく分からないなということでお話を聞いていました。

立場として私も団体の会長なんかをやっていると、会員の前では全力でやっているように見せます。でも、個人としては抜いているところもちゃんと本当はあって、でもそれも自分だし、全力も自分だけ抜いてるときも自分なんですよね。それをどちらも本来認めていただく。それも自分なんだということを理解してもらいなが

## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

ら、でもちゃんと社会は動いているよと、共生社会として動いていくよという形になるのがいいのかなとは思いますが、どんな文章がいいでしょうね。すみません。以上です。

会 長 すみません、突然の指名で。こういった議論もちよっと。すみません、ほかになれば。お願いいたします、どうぞ。

菅野委員 仙台市サンホームの菅野です。  
私も小幡委員さんの発言の中にヒントがあったかなと思います。やはり私は子どもにいつも接していますが、お子さんを親御さんがありのままに見つめられるようなところを目標にしています。そして将来に当たっては自分らしく生きていくところの部分大切にしています。あまり難しい文言ではなくて、本当にその方のままでよくて、その方が生きたいように生きられる環境とか社会をつくっていくほうが良いのかなというふうに思いましたので、小幡委員さんの中にとってもいい表現があったかなと思います。  
以上です。

会 長 菅野委員、ありがとうございました。では、よろしいでしょうか。事務局のほうで少しこの議論を踏まえて、よろしく願いできればというふうに思います。ありがとうございました。

### 協議事項

#### (2) テーマ別議論（人材確保・定着）

会 長 では、協議事項（1）についてはここまでとさせていただきます、協議事項（2）に入ります。

協議事項（2）テーマ別議論（人材確保・定着）について、事務局よりご説明お願いいたします。

事務局  
(小幡課長) 障害企画課、小幡でございます。  
協議事項（2）テーマ別議論（人材確保・定着）につきましてご説明いたします。  
本日は、障害福祉人材の確保・定着支援の取組に係る現状、それから課題をまとめた資料をご用意いたしました。資料では、まず障害福祉人材を取り巻く現状について、統計的な資料であるとか各種調査結果を基に把握するとともに、令和4年度に実施した計画策定に係る基礎調査のうち、障害福祉事業所へのヒアリング結果における意見もお示ししながら、今後の取組の方向性をまとめております。そのほか、補足資料などもご用意しておりますので、そちらにも触れながらご説明させていただきます。



## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

では、資料の2-1、障害福祉人材の確保・定着支援の取り組みについてをご覧ください。

まず、1の本市における障害福祉人材を取り巻く現状についてです。(1)の本市の障害者手帳所持者数、それから障害福祉サービス利用者数の経年変化ですが、図1、図2は、7月の協議会でご説明した資料と同じものでございまして、令和4年度末現在の本市の障害者手帳所持者数は約5.5万人、手帳所持者数、障害福祉サービス利用者数ともに年々増加しており、障害福祉サービスの需要は引き続き高くなるということが予測されます。

2ページにお進みいただきまして、(2)障害福祉サービス事業所、障害児通所支援事業所等の数の経年変化です。こちらは、障害福祉サービスの利用者数が増加していることに伴いまして、サービスの供給側である事業者数も年々増加しているというところが見取れます。

3ページにお進みいただきまして、(3)本市における有効求人倍率の経年変化です。ハローワーク仙台管轄区域の有効求人倍率ということで、本市のみというわけではないんですけれども、全産業の平均ということでいくと、平成25年度以降、大体横ばいになっていて、令和5年度においては1.39倍というふうになっている。そういう状況に対しまして、障害福祉も含めた福祉関連の有効求人倍率、こちらのほうは上昇傾向にありまして、令和5年度においては3.02倍となっております。しかも平成29年度以降は高止まりが続いておりまして、福祉関連の人材不足が慢性化しているのではないかなということがうかがえます。

4ページにお進みいただきまして、(4)福祉業界に対して大学生が抱くイメージというものでございます。こちらは令和4年度に民間の就職活動サイトを運営する株式会社インタツアーというところが実施した、大学生対象の意識調査でございまして、こちらでは介護福祉業界に対するイメージとしてプラスイメージというところでは、社会貢献度が高いであるとか、アットホームといった印象がある一方で、マイナスイメージというところとしては、給料が低いであるとかワークライフバランスが取れない、作業的といった印象を持つ学生が多くて、待遇であるとか労働環境に対してマイナスのイメージがあるというような結果となっております。

5ページにお進みいただきまして、(5)全国の障害福祉サービス事業所等を対象とした人材確保に関する調査についてです。これは令和2年度に独立行政法人福祉医療機構が実施した調査になっているんですけれども、この調査結果を見ると、人員確保が難しい要因として、低い賃金水準であるとか不規則な勤務形態などが上位にある。そのほか、その他に寄せられた回答内容として、障害者支援の仕事はハードルが高いと感じ、求人への応募がないといったところ。それから障害者の介助経験がなく抵抗感があるなどといった、障害者及び障害福祉業界に対する理解度、認知度の低さもこうした理由に挙げられているというところになってございます。

6ページにお進みいただきまして、(6)仙台市内で働く障害福祉事業所職員の意識調査の結果でございまして、こちらは令和2年度に本市で実施しました人

材確保・定着状況に関する調査の結果というものでございますが、職場、仕事の不満点として「給与・福利厚生」の回答が最も多く、これは学生さんが抱えているイメージと近い結果というふうになっておりましたが、一方で職場とか仕事の満足点というところでは、「仕事の面白さ」というような回答をしている職員の割合が高く、学生が抱えている作業的などといったマイナスのイメージと乖離があるというところが分かります。先ほどの（5）の調査結果と併せると、障害福祉業界で働くことの醍醐味である仕事の面白さ、それから専門性が発揮できる環境、そういったところについて十分認知されていないというところが考えられまして、情報発信であるとか啓発活動に課題があるというふうに考えられます。

なお、7ページには調査における回答者の属性をお示ししておりますけれども、生活介護であるとか施設入所支援など重度の方が利用するサービスでは、正職員の回答割合が高い。また、在籍年数では各年数で各区分とも、おおむね同じくらいの回答数があったという状況になっております。

8ページにお進みいただきまして、（7）障害福祉人材の確保・定着支援に対するこれまでの取組実績です。本市では、平成30年度から人材の確保・定着支援の取組を行ってきておりまして、これまで学生と事業所の若手職員を対象とした就活イベントであるとか、事業者の管理職、採用担当者などを対象としたセミナー、職員の意識調査、そういったことを行ってまいりました。様々、模索しながら事業を進めてきたというような事情もございまして、年度ごとにテーマは分散していたというところもありまして、今後につきましては、事業の方向性であるとか対象範囲というものを明確にして事業を進める必要があるのかなというふうに考えております。

9ページにお進みいただきまして、次に2番として市内の障害福祉事業所へのヒアリング結果についてでございます。こちら、令和4年度に実施しました障害者保健福祉基礎調査に係るヒアリング調査の結果についてでございます。その中では、長く勤務し続けられるための支援ということで、相談し合える場所であるとか多職種が顔なじみになれる場所が必要というような意見、それから自分の状況や悩みを相談できるような仕組みがあるといい、そういったような意見をいただいております。こうしたことから、事業所の垣根を超えて職員同士が気軽につながるができる機会、そうしたものの創出を検討する必要があるというふうに考えられます。

10ページにお進みいただきまして、こうした1、2の状況を踏まえまして、3の取組の方向性についてでございます。

（1）人材確保につきましては、手帳の所持者数、それから障害福祉サービスの利用者数の増加というところもあって、今後も障害福祉事業所の支援を必要とする方は増える一方である状況ですが、人口減少であるとか少子高齢化による働き手不足、そういったことにより人材確保がより困難になるというふうに考えられます。

このような状況で、先ほどまでお示した調査結果などから、障害福祉分野で働く方を増やすためには、障害福祉に関する仕事の種類、それからやりがいといった

ものを正しく理解してもらって、障害福祉分野の求人情報に関心を持ってもらう、そういったことが必要になってくるかと思います。

また、各事業所でも人材確保計画に基づいて効率的、効果的な採用活動を行うこと、SNSなどを通じて自社の取組を広く知ってもらうこと、こういったことも大切と考えられます。

そのためには、取組の方向性として、①として挙げております障害福祉業界に関する情報発信ということで、労働環境であるとか魅力の情報発信などを行うとともに、②の事業所における採用活動の支援ということで、採用活動や広報活動等のセミナーを実施しまして、効率的、効果的な採用活動を支援すること、こういったことを考えております。

また、(2)人材定着につきましては、職員に安心して長く働いてもらえるように職員の満足度向上につながる人事制度、福利厚生制度等の整備改善、こういったことが必要であるとともに、事業所や職種の垣根を超えて職員がつながる機会の創出といった、業界全体を見据えた人材定着の取組も必要と考えております。

そのため、①の各事業所における人材定着の支援として、人材育成やキャリアアップ、人事・福利厚生に関するセミナー等の開催であるとか、②の障害福祉業界における人材定着の支援というところで、事業所、職員のニーズ調査を踏まえたネットワークの構築等の支援、そういったところを考えております。

以上が障害福祉人材の確保・定着に関する取組のご説明となりますけれども、課題認識や今後の方向性などにつきまして視点、考え方など、ご意見をいただければと存じます。

なお、資料2-2の補足資料といたしましては、各種統計資料として仙台市の将来推計人口であるとか仙台市における求人賃金の状況、それから4ページでは先ほどのインタツアーの調査で介護福祉業界の選考を受けようと思っている、そういった受けようと思っているかというような質問の結果として、選考を受けようと思っている学生が10.5%というところ。5ページ以降では、障害福祉関連のコミュニティーの状況の一覧というところで、本市が行っている人材育成の取組としての各種研修であるとか処遇改善の取組の状況などをご紹介しますので、参考としてご覧いただければと思います。

説明は以上でございます。

会長 ありがとうございます。

ただいま事務局より、次第2の協議事項(2)テーマ別議論(人材確保・定着)について説明がございました。

初めに、佐々木洋委員さんからペーパーを頂いておりますので、ご発言をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

佐々木(洋)委員 社会福祉協議会の佐々木です。

## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

資料2-1を見てですね、この4ページから特に6ページの間を見まして、アンケート結果なんですけれども、ここで感じたところは、大学生、事業所、職員の不満に共通する背景は何かと考えたときに、賃金水準ですとか職員室を含む職場の環境というのが共通した不満の背景かなと思います。

また一方で、不満が異なるのは障害者サービスの職、あるいは職場への理解の差があるのかなと思いました。人材確保定着を進めるための、今申し上げました賃金水準とか職員配置基準の見直しには国の施策の改正というか、発展が必要なんですけれども、そういった中で自治体としてできることは何かと、私自身3点考えてみました。

1点目は、職員の孤立防止ということです。1つの事業所の職員数が少ないので、相談できる人とか、あるいは同じ世代の話し相手がない、悩み事を相談する相手の方がいないという環境の改善が必要だと思います。専門知識やスキルアップの研修に加えて、仲間づくりにつながるような同世代の研修ということも一つ効果があるのかなと思います。

2点目は、特に大学生のマイナスイメージのところに出ておりますけれども、障害者サービスの職や職場への理解のための取組をこれからも進めなければいけないと思います。中学生、高校生の職場体験ですとか福祉理解の教育、それから職場実習の積極的な事業所での受入れ、インターンシップなど、こうした取組をこの事業所、法人を支援するというのも必要なかなと思います。

3点目は、資格を持ったり障害サービスの職場で働いた経験のある方で、一旦引退した方への復帰の支援ということも必要ではないかなと。既に看護師の世界では、そういったリカレント教育ですとか職場復帰の研修とかやられていると伺っておりますので、障害者サービスの分野でもこういったことを進める必要があるのではないかなというふうに考えました。

以上でございます。

会 長            ありがとうございます。  
ほかにご意見ございますでしょうか。佐々木委員さん、お願いいたします。

佐々木（寛）委員            仙台歯科医師会の佐々木寛成です。  
このアンケート調査を見ると、私たちの業界にも案外共通することがあって、どこでも同じ悩みを抱えているんだなということが何となく分かります。先ほどの佐々木洋委員さんからご発言があった、改善点みたいなことがうちの業界でもそのまま使えるような気がして、とても参考になりました。ありがとうございました。感想です。

以上です。

会 長            ありがとうございます。

はい、秋山委員さん、お願いいたします。

秋山委員 教育局特別支援教育課の秋山です。

私もお話を伺っていて同じようなことを感じていました。教育のほうでも、余談ですが教員がなかなか集まらないということで、このアンケートの分析などを見ると、待遇や労働環境のマイナスイメージと、学校教育も同じだなと思って見ておりました。

それは余談ですが、一つ感じたのは、やはり教育に関わっている立場としては、これからの社会を支えていく子どもたちの年齢の人たちに、こういった職業があるよという話や、実際の経験というのを地道に続けていくことが、今後の人材の確保というときにつながるのかなと、私もお話を聞いて思いました。やはり、いろいろな待遇の面とかいろいろあるかと思うのですけれども、やはり例えば学齢の小学生、中学生などはやはり魅力、やりがいを感じるかどうかというところがやはり大きいと思いますし、その後、今度職に就くに当たっての専門性というところについては、ではどういった行政機関があるのか、どういった資格取得の方法があるのかなという情報も併せて、学齢の子どもたちのなかにもある程度情報提供してあげると、今後そういった希望する、そういうときにつながるかもしれないなと思っておりました。そういった意味では、例えば中学校の、先ほどお話があった職場体験とかですね、その後の方向性や専門学校や大学との連携なんていうのも十分考えることができると思った次第です。

以上です。

会長 ありがとうございます。  
菅野委員、お願いします。

菅野委員 仙台市サンホームの菅野です。

先ほども職場体験のお話でしたが、私どもの職場は療育施設なんですけれども、先週、ちょうど中学生の職場体験実習を受けていまして、3日間来ていただきました。本当に純粋な子どもたちの段階からいろいろなお子さんたちがいるんだということ、それから一緒に遊ぶことによって触れ合うことの大切さというんですか、そこから理解とか偏見のない、本当に土台づくりというものができるのかなというふうに実感しました。コロナがありましたので、毎年お引き受けしたいと思ってはいたんですが、なかなか叶わなかったんですが、今後やはり一般の体験実習というものをもっと取り入れながら、本当に身近にいるお友達、身近にいる人たちなんだということを知っていただければと思います。来てくれた中学生さんからもいろいろな個性があるんだなという、いろいろな方がいるんだなということを知ることができたという感想が述べられていたと思います。

以上です。

会 長            ありがとうございます。  
奥田委員さん、先ほど目が合ったので、申し訳ありません、お願いします。

奥田委員        愛泉会の奥田です。

本当にこう、障害福祉の人材確保というのは、私どもの社会福祉法人でもとても障害だけではなくて、やはり介護も同様に非常に民間でも既に人材を確保するのは難しいという中で、特に障害者に関してはなかなか人材が来てくれないというのが現実です。こちらのほうにチラシがありますが、給与の水準、処遇改善というのはあるものの、なかなか一般に比べればやはり低いだろうなということは現実ですし、また、障害者の介護福祉は介護を養成できる学校があるんですが、なかなかその障害福祉の養成する学校というのが現実的にはあまりないのが現実なものですから、なかなか育成するときにも必ず職員が1対1について、ある程度利用者の方とコミュニケーションをうまく取れるようになり、またしっかりとうちの内容というところも指導するんですが、そこまでの間にはやはり何時間もかかりますし、やはり全く知らないで入ってくる方もいらっしゃいますので、その部分はしっかりとそういった養成的なところも仙台市として、また国にも訴えていただきたい部分もあるのかなと思うんです。やはり人材確保というところでは、どうしても国というふうになってしまいますが、やはり処遇改善にしても職員のいろいろな配置基準にしても、夜間の配置基準にしても、やはり相模原の事件があった以降も、現実的には変わっていないというのが現実なものですから、そういった意味でも仙台市としても国に、国のほうでもいろいろ要望を押さえているんだとは思いますが、なお一層お願いしたいと思います。

また、先ほど秋山先生のほうからもありましたが、以前、通所施設にちょっと私いたときに、中学校の学生さんを職場体験ということで受入れをしたんですね。その後何年かしてからその生徒が入ってきてくれたということがあったので、すごくやはりそういった意味では、小さいうちから障害者に対して理解を示すような教育はすごく大切なんだなと思います。とても入ってきてくれたときには、「あのとき通所施設で体験させてもらってすごくよかったですよ入りました」ということで受け取ってくれた人もいますので、すごくそれは大切なことだなと思いました。

以上です。

会 長            ありがとうございます。恐縮でございますが、高橋委員さん、ぜひお話しいただければと思います。

高橋（勝）委員    わらしべ舎の高橋です。

アンケートの結果で、やはり学生さんはこの業界にマイナスイメージを抱いているんだと思いますね。ところが実際に働いている職員は逆のイメージで、やりがい

があって面白いと。待遇面は、これは仕方がないんですよね、我々福祉のところでは、いわゆる給付費という形で利用者一人ひとりの支援区分に合わせて頂いています。ですから障害の重い方がたくさんいらっしゃれば、いろいろな加算をつけてたくさん給付費が入るということで、それで職員の人件費を賄い、事業費を賄い、事務費を賄うというような仕組みになっているものですから、そのほかに手広く自主事業をやられていればそれは別ですけども、当法人の場合はほとんど給付費ベースで職員の人件費。ですから、予算を見ていただければ、公表しておりますので、人件費が大体6割から7割くらいの間で年間予算の人件費を払っていると。ですから、そうそう高い人件費は払えないんですが、そういう意味で、ただ実際に働いている職員の意識調査では、仕事が面白いとかいろいろな人間関係だとか社会に貢献しているという。ですから学生はまだ働いていないので負のイメージ、でも実際に働いている職員はどっちかというプラスのイメージ、給料を除いてですね。というふうに思っているということがこのアンケートから分かりましたので、ですからじゃあ、いかに学生さんにこの業界の仕事がやりがいがあるかということをしてPRすることが大事なのではないかなというふうに思います。そうすることによって優秀な人材が集まってくるのではないかなというふうに思いますので、そのPRの仕方の一つとして、多分ホームページでいろいろな実際に障害者の支援をしている場面ですとか、あるいはその法人の特徴ですとか、そういうものをどんどんPRしていくことが大事ではないかなと思います。

それから、やはり先ほど来出ている、やはり職員同士の横のつながりというのは、他の法人、他の施設の職員とのつながりというのは、どうしても希薄な部分がございますので、そこについては、やはりここは行政のほうで力を入れていただいて、いわゆる1年から3年くらいの職員だけの研修、あるいは5年から7～8年、いわゆる中堅というところの人たちの研修、それから将来その施設を背負って立つだろうと言われる10年くらいたったくらいの職員を集めての研修、いわゆる階層別の研修をぜひ行政のほうで企画していただいて、いろいろな施設から集まって、そこで様々な情報交換をしたりしながらいいところは自分の施設に持ち帰るとか、そういうような機会をどんどん増やしていただければ、また違った形で職員が定着していくのではないかなというふうに思っております。

当法人でもやはり子育て中の職員もおりますので、もし何かあれば子ども連れと一緒に施設に来なさいと。施設の中で子どもも一緒に、何といいますか、面倒をみるといいですか。どうしても預けるところがないとか、預け先がいろいろなことで何かなったときには、子連れ出勤いいよということで。そういうところから、親の仕事の小さいうちから子どもに見せながら、将来の施設で働いてくれる職員を育てていくと言ったら変な言い方ですけども、そのような取組もやっていければ、さらに人材確保というところにはつながっていくのかなというふうに思いますし、いづれにしても我々の業界は人でございます。「福祉は人なり」という言葉があるように人が大事でございますので、当法人でも職員は財産であると、そういう考えの下

で採用，育成，定着を考えながらやっているところでございます。

会 長 すみません，突然の指名で申し訳ありませんでした。何人かの委員さんからいろいろ出ておりますが，たまたま私の隣に送り手の方が座っておりますので，お聞きしたいと思います。

三 浦 委 員 東北福祉大学の三浦でございます。

学生の養成をしているところなんですけれども，現場からというか，委員の皆様からのお話はみんなごもっともかと思うんですけれども，クリエイティブティというか，創意工夫がすごく必要で，それがどんどんできることなんだよというのを伝えたいなというふうに，そこが伝わってないなと思うんですね。何かやはり社会的に必要な仕事で，本当に対人援助なりの面白みもあってということとはよく分かるんですけれども，ちょっと何かそれだけだと少し枠が狭いかなと思っていて，私なんか働いているときはまるきり措置の時代で，例えば高度障害の子どもの行動がある程度修正できたら家へ帰そうと思って，土日に家に帰すなんてことをやったら2日分の措置費を返せとかって言われるような時代で，こういうやり方で全く面白くないわけですね，工夫ができない。そんなことを経験してから，アメリカに行ってみたら，国からは全く送られてこないからどうやってお金を取ってくるのかということを考えるのが職員の仕事で，そのためにこんなことをやろうとか，こんな支援計画を立ててこんなふうにアピールしようとかという，常に外向きに考えるということが求められていて，そういう中ですごく面白さとか新しいものをつくるんだという，そのあたりを新しい枠として伝えたいかなと。これからの障害福祉はやはり国の責任の部分があるけれども，そこは守りながらも，やはり新しい財源で新しい仕事をつくっていくという，そういう方向性があるので。でもそのためにも少し今のところまだ養成課程の中にあまり資金確保の事業ってないんですね，ファンディングだとかそういうことって。でもアメリカの大学のプログラムなんかを見ると非常にその部分が充実しているわけですよ。だから，そのあたりでクリエイティブティの高い仕事なんだよということを伝えていく必要があるなと思っていて，カリキュラムではそれがまだないですけれども，そこら辺を少しつくらなければいけないかなと思って，今皆さんのお話を聞いて，私も本当に基本的な思考としては全くおっしゃるとおりなんだけれども，なかなかそれがうまくいかないのは，そういうところかなというふうに思っていました。

以上です。

会 長 ありがとうございます。

西尾委員さんは現場をよくご存じで，現場の人ともお仕事をよくされておられて，大学にも所属されておられますのでご発言いただければと思いますが，いかがでございましょう。



西尾委員

西尾でございます。

人材の確保とか定着といったときに、待遇とやりがいと両方大事だと思うのですが、けれども、どんなにお金をもらってもやりがいがないとできないし、逆にどんなにやりがいがあっても待遇が悪ければということで、そのバランスをどう取っていくのかが大事だと思っています。実際に従事している人の意識がどうかというときに、令和2年度のときの調査、私十分には把握していませんが、いろいろな事業所の人がいるので全部で542人ということですが、事業の種別やどんな形態かでかなり意識が違うと思うので、もう少し細かく障害種別とか、いろいろな形態ごとにどうなのかを見ていくと違うのかなと思います。またアンケート調査で選択肢での回答とすると、結構その選択肢に引っ張られるので、本当はもっとつらいこととか言いたいことがあるけれども出ていない可能性もあり、そこはグループインタビュー等で引き出すと、もう少し違った不満とかが出てくるのかなと思いました。

事業所によってはかなり壮絶な環境があって、さきほど相模原のやまゆり園の事件の話がありましたけれども、ご存じのように最初、その犯人が非常に異常な性格だと思われていたけれども、実際には事業所の在り方や行政の監査など、そういった問題のほうが大きいと見られるようになりました。入職した時に上の先輩たちの行動等を見てだんだん悪い方に染まっていったという。ですから、そういう最初のときの労働環境がいかに大変かということです。長くいると虐待につながってしまうかもしれないし、つまり肉体労働じゃなくて感情労働ということですが、それがあまりひどいと早く辞めてしまうわけで、どうしたらそういった人たちをケアできるかということが大事ですよね。職員の人が満足感を持って働けなければ、利用者さんも満足を感じないし、職員の人が自分たちが大切にされているという感覚がないと、利用者さんも大切にできないところがあるので、そこはやはり管理者が職員を守るという意識が大事だし、先ほどから話が出ているように、そのグループでお互いに気持ちを出し合う等のシステムを作っていくことは、皆さんの話を聞いていても大事かなというふうに思いました。

会長

ありがとうございました。

ほかにご発言いただけていないのは。どうぞ。感想とかでも結構です、失礼しました。ご発言いただければと思います。

支倉委員

宮城県患者・家族団体連絡協議会の支倉です。

私が聞いてたのは単純だったので、決定的な賃金の問題とかそういうのは絶対に比較して、定着する人が少ないんじゃないかと思ったんですが、先ほどからの話を聞いたあと、先ほどの高橋委員さんのお話を聞いて、これはまだ仕事をしていない人の話、アンケートだという話を聞いたりして、ちょっと目からうろこが落ちた

というか、ちょっとそういう感想を持ちました。ありがとうございました。

会 長 ありがとうございます。

ほかにご発言いただいていない方は、いらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

私が一言、二言言えば、どちらかというとはもう日本国中、人手不足なので、この問題だけではない。先ほど佐々木先生もおっしゃっていましたが、医療もそうですし、飲食もそうだし、どこでも人が足りないというところで、福祉にだけ人が来ていないという状況ではないというところからこの対策を考えていかなければいけないというふうに思うんですね。

実は、私別なところで人材のことをちょっとやっていて、宮城県では怖いので、北のちょっと果てのほうの県の福祉人材の獲得の担当者の人に来ていただいてお話を伺ったんですけど、かなり長いこと続いている有名な社会福祉法人等々でも人が来ません。そこの総務の人材担当者、大きな法人の人材担当者が来て、人間であれば誰でもいいですと。絶対落としませんと。誰でもいいから、とにかく。そうでないと閉めなきゃいけない、ベッドを、ドアを。閉めなきゃいけないので、人間であれば誰でもいいですというような、そういう本当に大変な状況なんですということをおっしゃっていて、切羽詰まっています、これは別にうちの県だけではありませんというお話をそこでもなさっていたんです。じゃあ、方策はどうしたらいいですかと聞いたんですけど、正直言ってこれまでのやり方では恐らく難しいと。その県にも幾つか福祉系の大学があって養成をしているんだけど、皆さん福祉系に行かないんだということがあって、そういう中では人材は難しいとおっしゃっていました。

ではうちとしては何を考えていかなきゃいけないのかというのは、これは多角的に捉えるというか、1つはどこまで導入できるか分からないけれども、ICTを導入するというのもある、やれるところをやっていくというのがまず1つ。それから2つ目が、人材については、これは高齢の作業的なところと、高齢者に怒られますけどね、高齢と高齢の作業的なところとは違うので難しいことはあるんだけど、外国人材をどうするのかということを考えなければいけない、ということがあります。

それから、もう一つ重要なことは、例えば今、ヘルパーさんの問題。在宅支援のところでもヘルパーがいないということがあるんですけど、これはもう重度の人で、例えば痰の吸引であるとかいろいろ必要だというところは専門性が要求されるんだけど、実は数としてニーズが高い。で、どういう人がというところで、やはり軽度の人にもなかなか行かないところがあって、軽度の人については別に福祉の心とかそんなところを教えていくのではなくて、単純に家庭にいらっしゃる主婦の方でも、掃除でも料理でも何でもいからできるところだけ担当してもらう。これはボランティア養成なんかも、養成講座をやっても人が来ないと言ってたんで

すけれども、来ないんですよ、同じことをやっていたら。だから、もう少し違う角度から攻めていかなきゃいけない。

これは既にいろいろなところで試されていて、行政が音頭を取っているいろいろなことをやっている人材活用ということで、市民にちょっとずつ時間を出してもらって、プラスお小遣いがあれば、例えば、何とかというお店からユニクロの服に代えませんかとかって話をする。もうちょっといいところ、ちょっといいところの。そのための資金をこれで稼ぎませんかという話なんです。そういうふうなことをして、いろいろなニーズに、別に全部できなくていいので、必要なところに必要な人をやると、以外と回っていくこともあるというようなことをしているので、多角的に捉えるというのがすごく重要で、もっともっと今言っていることはごく一部でしかないんですけども、いろいろなところと協業したりいろいろなことがあると思うので、その辺も含めて少し整備をして。なぜかという、やはりせつかくライセンスを持っていて技術をお持ちの方を、それを十分生かし切るようなところ、さっきから話題になっているようなところをしっかりとやっていただく。そこに集中してやっていけるような仕組みをそろそろ障害分野でも考えていかなければいけないんだろうということになりつつあるんじゃないかなというふうに思っていて。やはりそういう専門的な技術、専門性をすごく要求する利用者の方はたくさんいらっしゃいますよね。そういう人たちにやはり集中してそういう人材を投下できるようにしていくという組立てが、これからとても大切なところ。何でも方しかり、十分理解をして、いろいろなことお手伝いできる専門性の高い人をそうやって派遣できるようにしていくというのが重要なところかなと思っていて、その上で効率的で効果的なものをこれから考えていく必要がある。多分もっともっといいアイデアがあるはずなんです。だから、その辺を単なる人手不足、人出不足だったらどこに集中するんだろうというのをしていかないと、なかなか前には行けないんじゃないかなというのが私の一言にしては長かったですね、一言二言にしては長かったですね。一応そういう人材については考えを持っているということでございます。

ほかにどなたかいらっしゃいますか。奥田委員さん、お願いします。

奥田委員

今大阪先生のお話を聞いて、愛泉会でも実は今回初めてミャンマーから。外国人の方々は大体高齢のほうに、ミャンマーとかそれからベトナムとか入れてたんですが、障害の言葉とか難しいのかなというところもあって、ただ、今回障害のほうに去年の11月からですね、ミャンマーから男性の方二人、ちょっと入所施設のほうに入れて、今一緒に働いていただいています。やはりミャンマーの方はなかなか、夜なので、言葉のほうはある程度、1回は行っているようなんですが、ただ職員が付きながらやっているんですが、大分覚えも早いということもあって、今回障害に入れるのはちょっとやはり難しいのかなとは思ったんですが、でもやってくださっているんで、そういった意味ではおっしゃるように外国人の人材というのは、非常に今やってくださっているんで、助かっています。

会 長 奥田委員，ありがとうございました。先駆的におやりになっているところのいろいろな経過を共有させていただくと，いろいろなことにつながっていくと思いますので，今日はたまたまお話しして，私初めて障害のところに入っているというところを県内では知りましたので，ほかにあるかどうか僕はよく分かりませんが，今日初めて聞きましたので，ぜひ共有しながら，大変そうになったら一緒に考えながら，みんなでそういうことも含めてやっていけるといいなと思いました。先駆的にやっていただいて，本当にすばらしいなと思って聞かせていただきました。ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

それではここまでとさせていただきたいと思いますが，皆様のほうで1のところは大丈夫でしょうか。はい。

## 報告事項

### (1) ココロン・カフェの実施について

会 長 それでは，続きまして，人材の確保についてはここまでとさせていただきまして，次に報告事項について事務局から説明よろしいですか。

事 務 局 障害企画課，小幡でございます。

(小幡課長) 報告事項の(1)令和5年度ココロン・カフェの実施についてご説明させていただきます。資料は3，令和5年度ココロン・カフェの実施についてをご覧ください。

ココロン・カフェというのは，障害者差別解消条例制定時に障害当事者，それから市民の皆様のご意見を幅広く伺うために，当事者と障害のない市民が混ざった数人のグループでお茶を飲みながら意見交換し，そのご意見を施策協議会にフィードバックして条例づくりに生かしてきたというようなものでございます。

今回，1の目的にありますとおり，10月1日に改正条例が施行されるということに伴いまして，その周知であるとか市民の関心を高めながら差別解消を一層推進するということで障害の有無に関わらず，広く市民が参加できる意見交換の場ということで開催するというところでございます。

2の実施日時ですけれども，11月11日の土曜日，15時から16時45分の予定で，3の実施場所としては市役所本庁舎の8階，第一委員会室で実施いたします。

4の参加人数ですけれども，30名程度を予定しております。

5の実施内容ですが，条例改正の内容について仙台市からの説明を行った後，条例改正に関連した内容でグループワークを行う流れとしております。

6の運営方法としまして，グループのファシリテーターを協議会委員の皆様もしくは障害企画課の職員ということで，7のその他として参加者への情報保障や託児なども実施する予定でございます。

## 令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

11月に実施というようなことのために、詳細は今後検討させていただきますけれども、委員の皆様にはぜひご参加いただいた上で、障害当事者を含む市民の意見を直接聞いていただければ幸いです。

ご説明は以上でございます。

会 長

ありがとうございました。

ただいま次第2の報告事項について事務局より説明がございました。

皆様からご意見、ご質問がございますでしょうか。

私は参加することにしましたので、ほかの委員の方もぜひご参加いただければと思うのと、事務局には、しつこいですね、この前も言いましたが、ぜひ「カフェ」で、ココロン・カフェですから。もうコロナも落ち着いてきたので、ココロン・カフェでお願いいたしますというのが要望です。

ほかにご意見がございますでしょうか。

### （5）その他

会 長

では、最後にその他ということで、皆様から何かございますでしょうか。

なければ、本日の議事を終了ということで、事務局にマイクをお返ししたいと思います。

事 務 局

大坂会長、議事進行ありがとうございました。

### （6）閉 会

事 務 局

最後に、事務的な連絡を申し上げます。

本日の議事録につきましては、事務局にて案を作成の上、委員の皆様にお送りいたします。こちらに修正のご意見などをいただきまして、事務局で修正作業を行い、議事録として決定させていただきます。

また、本日の議事内容や資料について、追加のご意見、ご質問などございましたら、机前にお配りしておりますご意見票にて、期限が短くて恐縮ですが、9月7日木曜日までに事務局までお送りくださいますようお願い申し上げます。こちらの様式は、後ほどメールでも送付させていただきます。

最後に、次回の協議会につきましては、9月20日水曜日の開催を予定しております。会場は、今回と同じくオンワード樫山ビル仙台の10階になります。また、本庁舎の議会棟等の工事のため、駐車場の利用が一部変わるようになりますので、こちらは次回の開催が近くなりましたら対象の委員の皆様にご案内をさせていただきます。

それでは、以上をもちまして令和5年度第3回仙台市障害者施策推進協議会を終

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第3回）

了させていただきます。

本日はお忙しい中ご出席，ご議論いただきまして，誠にありがとうございました。

署名人 柴田和子

