

第2回 検討委員会 議事録

前原：ありがとうございます。前原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。皆さま、聞こえてますかね。私のほうから少し今日ご協議いただきたいことのたたき台として少し前回の議論を踏まえた内容を整理したものがございますので、そちらのほうをご提示させていただいていろいろカリキュラム内容とかどんなことを学んだらいいかっていうのを具体的に協議できればいいかなというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。共有をさせていただきます。

まず、これ、先日、私、12月10日に福岡で就労選択支援に関するサミットを行っております、オンラインも含めてかなり多くの方が参加していただいたということ、少しだけご報告したくて載せております。オンラインが登録上で98名で対面が20名という形でトータル120ぐらいは来ておまして、かなり皆さん関心を持って参加していただいたんだというふうに思っております。その中で20名から一応アンケートのほうを頂いております、議論を受けてどういうことが必要かということ、いろいろご意見を頂いているんですが、ここに出てこないですね。ちょっと待ってください、共有を変えますね。

いろいろご意見を頂いてるところなんです、例えば就労選択支援の知識があってもアセスメントの公平性が保たれないリスクがありますとか、そういう意味ではアセスメント力、何を希望するのか、希望がかなわない妨げになっているものは何かみたいなものとか、そういったものをきちんと聞き取ることが重要であるとか、地域連携や情報共有の際のコミュニケーションスキルとか「ラポール」の形成、認知能力に合わせて解説するスキルとか、チェックシート以外でアセスメントの項目を頭の中で組み立てるような力、場合によってはスーパーバイズしていくような力も必要なんじゃないか。多機関連携、ケース会議の開催に関する力とか、そういうふうなさまざまご意見というのを頂いてるところでございます。

恐らく、参加していただいた皆さま方の考えていることっていうのをこれまで委員会のほうで議論してきた内容と恐らく近いものなんじゃないかなというふうに思っていることだけ少しご報告させていただいた上で、今日、少しご提示したい資料のほうに移っていきたいと思っております。

事前に配布資料としては流していたりするので、そちらもオンラインの方についてはご確認いただければいいかなというふうに思っているんですが、一応、先ほど名前が違うっていう形になりますが、就労選択支援に従事した養成研修の案という形で資料のほうを作らせていただきまして、研修の目的としては就労選択支援の理念を学ぶとともに業務に必要な就労アセスメントの手法をはじめとして、利用者ニーズの把握、支援計画を用いた関係機関との連携に関する基本的なノウハウを習得することというのが目的で、対象者としては就労選択支援従事者という形にな

ります。

そして、カリキュラムの骨子案という形でこういった項目が少しも研修の中で扱うことができればいいんじゃないかという項目を柱立てとして挙げておまして、まず1つ目が、就労選択支援の理念について理解することという形で、これまでの技能の中でも結局就労選択支援というのが始まったとしても、趣旨を理解していないと結局形骸化してしまう可能性がありますし、公平性・中立性ということにかかわらず振り分けのための支援になってしまうというリスクを考えれば、やはり目的というのをしっかり学ぶことが必要んじゃないかということ、場合によっては、これはなぜ例えば働かないといけないのか、働くことってというのがどういうふうなことが本質的な意味があるのかってということも含めて、理念について理解するというのが柱立ての1つ目としては重要なんじゃないかって形でまとめております。

2つ目が就労アセスメントの目的と手法という形で、これに関しましてはやはり骨子としてはアセスメント手法を用いてってということがベースになっておりますので、就労支援においてアセスメントを実施する目的について理解するとともに、就労アセスメントの手法について理解していただくってことを柱立てとして入れているというのが2つ目になります。

3つ目はニーズアセスメントの手法という形になりまして、まずは、障害のある方の多様な支援ニーズについて理解をしてニーズ把握をするための視点について学ぶということで、もしかしたらこれはアセスメント全部ということをやる前の前提としてはいわゆる来談された方、来所された方のニーズをうまく整理して、そのニーズに基づいてある程度やりとりすることから始まるってことを考えますと、やはりこの理解ってというのが重要なんじゃないかなというふうに思っておまして柱として入っております。

また、先ほどのサミットのアンケートにもありましたように、対象となる方の信頼関係の構築であるとか、場合によっては聞き取り、これ、認知面を配慮したっていうお話もありましたが、聞き取りであるとか支援に向けたコミュニケーションの手法っていうのを「職業的カウンセリング」って言い方にしていますけども、そういう形で入れているというのが柱の3つ目になっています。

柱の4つ目は、就労アセスメントの具体的活用というところで就労アセスメントシート、JEEDさんのほうで作成されています就労アセスメントシートを用いて、これを学ぶっていう形でじゃなくて、これを活用しながら就労アセスメントにおいてこういった項目を把握すればいいのか、アセスメントの具体的な方法であるとか、場合によっては把握された情報を整理してそれを利用者の方に返していく、説明していくみたいな演習形式の知識っていうものがあつたらいいんじゃないかってことで4つ目の柱にしています。それで、5つ目がアセスメントの結果の整理と活用ということで、やはり解釈をしてアセスメントの結果表をどういうふうにまとめてい

くのか、場合によってはそれに基づいて支援計画であるとか、具体的な支援にどうつなげていくのかについて考えていただくような研修内容を柱として入れたらどうかということで5項目、5柱目に入れています。

そして、最後の柱が関係機関との連携という形で、社会資源と地域アセスメントというところで、まず、地域の社会資源について学び、地域の社会資源について分析すること。この「地域アセスメント」というのが非常にいろんなところに出てきているワードではありますが、やはりこれについても理解して、関係機関であるとか場合によっては企業も含めて社会資源が何かを知らないという情報提供も難しいんじゃないかというところに入れております。

また、それに基づいてケース会議ってことをベースにして、日程調整とか実施とか、そういったところも含めてケース会議をすることによって多機関連携を進めていくってことを学んでいただくようなものも必要なんじゃないかっていう形で6つ目の柱として挙げさせていただいております。

一応、これらの1から6の柱っていうものが基本的ないわゆるカリキュラムの骨子となるような柱ではないかという形で整理させていただいているところです。

例えば、こういうふうな6つの柱をどういうふうなイメージとしてカリキュラムになるのかなっていうと、これはあくまでもイメージなんでこうすればいいっていう話ではないんですけども、例えば、一日っていう形であればこういうふうな、一日だと結構タイトだなと思いつつ見ているんですけども、8時50分から5時10分までの間でどちらかというと就労アセスメントシートみたいなものを用いながら先ほどの骨子の部分を演習的に知識的に学びながらやっていくというのが一日版のイメージになります。

例えば、二日ぐらいだったらどうかなっていう感じになりますと、いわゆる1日目は9時から4時半、2日目は9時から3時10分ぐらいまでの形でいわゆるアセスメントシートの学びの他に講座みたいなもの、講義みたいなものを含めながらやっていくというのが2日目のパターンという形になるのかなというふうに思いながら少し具体的なイメージを持ってもらうために骨子の具体的なものとして示させていただいているところです。

委員の先生方には、今、お示しさせていただいた骨子みたいなものもご参考にさせていただきながらもっとこういうふうなことを広げて具体的にやっていったらいいんじゃないかとか、場合によってはカリキュラムに反映する際にはこれはもっと入れたほうがいいのかみたいな、具体的なご提案、ご意見みたいなものを頂きますともう少し具体的にカリキュラムの検討につながっていくのかなというふうに思っております。

一応、私からの情報提供としては、以上でございます。

倉知：ありがとうございました。今までの前回の議論を踏まえて、こちらの事務局のほうで整理していただいた内容、カリキュラムのイメージということかと思えます。

皆さんのほうでご質問なりご意見なりを頂ければと思いますが、いかがでしょうか。井口委員。

井口：JEED の井口です。カリキュラム骨子案の（1）と（5）について意見と質問があります。まず（1）で2つ目のポツ「働くことの意義」とありますが、この内容というのは資料にも添付されています基礎的研修にも含まれている内容なので、あえてやる必要があるのかどうかというのが1つ目です。次に、よろしいですか、続けて。

倉知：どうぞ。

井口：次に（5）の内容なんですけど、1つは、最初のポツにアセスメント結果表の書き方あって、この結果表というのがアセスメントの結果シートのことを指すのか、あるいは別物なのかちょっとはつきりしないんですが、もしアセスメントシートの結果シートであればわざわざ（4）とは別にする必要がなくて、（4）の中で通常私どもも説明をさせていただいてますので、別にする必要がないんじゃないかということが1つと、それから、（5）の2つ目のポツで「支援計画」とありますが、この支援計画というのは何なのかというのがイメージがつかめないんで、ここで独立させる必要があるのかどうかも含めてこれはどっちかという質問ですが、お聞きしたいと思っています。以上です。

倉知：では、前原委員、お願いします。

前原：ありがとうございます。まず、働くことの意義に関しましては、もちろん基礎的研修の中での内容と重複しても構わないというところで全く別にする必要性はないってことがまず大前提になっておりますが、これはどちらかというやはり就労選択支援という形になっていく時に必ず就労選択支援を通してどこどこに行きましょうって話ではなくて、やはり就労選択支援の理念っていうところに関連してなぜ就労選択支援を使って自分の自己中心的というか、自己主体的にっていうんですかね。

就労を決めていくのかということを考える際にどうしても支援者のほうでなぜその人が、例えば、一般企業で働くっていうことはどんな意味があるのかみたいなことをやはり具体的についでいうんですかね、より深く学んでいただくとか理解していただいて支援につなげていただくっていうことが必要かなというふうに思いましたので、そういう意味では就労選択支援の理念をもうちょっと深く理解していただくというか、本質を理解していくために再度働くことの意義っていうところの項目立てとしては入れているっていう形になります。

ただ、もちろん、それは既に就労選択支援の理念の中に含まれていることであれば、あえて項目立てをする必要性はないのかもしれませんが、ただ、方向性としてはこんなことを話したらいいですよっていうことをお示しする際にはより詳細なほ

うが分かったほうがいいかなというふうに思っておりまして、働くことの意義みたいなことを項目立てとして、目出しっていうんですかね、文字として書かせていただいてというものがまず1点目になっております。

次の(5)に関しましては、いわゆるこれはアセスメント結果表の書き方という形で書いておりますが、私たちのイメージとしましては、どちらかというといわゆるアセスメントシートみたいなものをまとめてきて、それで結果表っていうのを整理できましたよといった後に、恐らくそれで終わりではなくて、では、どこにどういふふうに支援が繋がっていけばいいのかとか、どこを次に利用していきましょうとか、どういうステップで何を考えていけばいいでしょうかみたいなことをやはり解釈として支援につなげて行ってほしいという思いがございまして、そういう意味ではいわゆる支援計画のようなものを立てて、いわゆるその場でアセスメントして終わりではなくて、きちんとインテイクして結果を見て、それをどう支援につなげていくのかというところまでも考えていただければいいかなということの意味を込めまして、支援計画の策定という言葉になっています。

そういう意味では、もう少し別の言い方のほうが分かりやすいのであれば別の表現でもいいと思うんですが、本質的にはそういうのが重要なのかなっていうふうに思っ入れてさせていただいているところです。以上です。

倉知：ありがとうございます。井口委員、いかがでしょうか。

井口：ありがとうございます。

倉知：よろしいですか。

井口：はい。大丈夫です。

倉知：ありがとうございます。他の委員の方は。若林委員、どうぞ。

若林：職業カウンセリングのところで、ニーズアセスメント手法って(3)であるんですけども、カウンセリングは情報の聞き取りっていうふうに力点があるような書きぶりだと思んですけど、今のアセスメント結果の話とも関係するかと思んですけども、結果のフィードバックも、ある種、カウンセリングでとても大事なことかなと思んですけど、そういったことについてはこの研修では扱わないのでしょうか。

倉知：では、前原委員、お願いします。

前原：結果のフィードバックにつきましても、もちろん入っていいかなというふうに思います。ただ、今の現状の柱の中で考えると恐らくそれは就労アセスメントの具体的な活用というところで、アセスメントシートを用いて、例えば演習の中とかでこういう結果ですよとかどういうふうに伝えるっていうところまで広げて伝えることができればより具体的だなというふうには思ったりしてますので、もちろん目出しとして3のニーズアセスメント表のカウンセリングの中にフィードバックの方法っていうのを入れてもいいかなというふうに思っておりますが、要素としては(4)のほうに入ってみるほうが面白いのかなというふうに、面白いという、良いのかなとい

うふうな形でイメージしておりました。

倉知：若林委員。

若林：分かりました。ありがとうございます。

倉知：大丈夫ですか。この「職業カウンセリング」という言葉で大丈夫ですかね。

若林：はい。

倉知：ありがとうございます。

前原：いい提案があれば教えてください。

倉知：少し多義、もっといろんな意味があるんじゃないなというご意見かなと思ったんで。

ありがとうございます。他。では、酒井大介さんのほうから。

酒井（大）：酒井ですけども、先ほど井口さんもお話しされていましたが、支援計画の策定のところ、この表現がどうかということも、これから検討されるかもしれないんですけども、そもそもこの就労選択支援の制度はアセスメントを行ってフィードバックする。それらをフィードバックして、本人さんが自己理解につなげて今後の進路を検討するというような、簡単に言えば、大ざっぱに言えばそういう制度だと思うんですけども、求められてるのはそこの支援であって、そこの支援の計画を策定するっていうことはこの事業所、求めてるもんなのかどうなのかっていうのをこの時点でちょっと整理しておく必要があるんじゃないかなと思うんですけど、いかがでしょうか。

倉知：前原委員、どうぞ。

前原：私のイメージとしているところとしましては、アセスメント手法を用いて地域資源を情報提供したりとかいろいろそういったこともするってことになっていて、恐らくイメージとしては、アセスメントの結果ってこんなことでしたよ、じゃあ、例えば地域の中ではそういうことになうような、こういう社会資源、これは地域分析の話も絡んでくると思うんですが、社会資源とかがあるので、まずそういうところを見てみたらどうでしょうかという形で単発のアセスメントでは終わらずにその後の例えば具体的な自己理解のための行動であるとか活動がセットになるのかなと思った時に、そこら辺がいわゆる支援のアセスメントの支援だけではなくて、ちょっと支援計画的な流れになるんじゃないかなっていうイメージを持っているところでした。

酒井（大）：そこは。

前原：そこら辺は佐藤さんはどう思うかですね。

酒井（大）：佐藤さん、これはそこまでこの選択支援事業者は責任を負うの？支援の現場は。

佐藤：ありがとうございます。こちらで基本的に。イメージというか、基本的には酒井さんおっしゃっていただいたように、ご本人に対してアセスメントをして多機関連携でのケース会議で方向性についても検討してその結果をアセスメントにまとめて、その先については例えば基本的なプロセスではお示ししますが、計画相談、具体的

な計画作りですね。どういうプランを作っていくかっていう具体化の部分については計画相談にバトンタッチするということで構想をしているものになります。

当然、そこの支援計画っていう文言は、前原先生のご説明のようにその方の支援プランという意味のものと、あと、個別支援計画を指し示すような意味合いとちょっと混同しちゃう部分があるかもしれませんが、就労選択についてはそのバトンタッチまで、あと、ただバトンタッチについても書類を渡して終わりじゃなくて、必要があればやはり引き継ぎのためのケース会議をやるとか、求められればアセスメントがどういう状況だったかを詳しい解説をしてもらおうとか、つなぎのところはてもらおうような部分は担っていただきたいと思うんですが、ずっと伴走し続けるみたいなイメージではないかなというところかなと考えてます。

倉知：あくまでもオーバーラップする部分はあるけれども、これをまた計画相談に引き継いでもらって発展させてもらうってことですね、考え方としては。

佐藤：おっしゃるとおりですね。就労に関する専門的なアセスメントの結果を踏まえて計画相談の方により本人の相談に役立てていただいて使っていただくというところを想定しているというところになります。

前原：それだと今の話で言うとどちらかという支援のフィードバックとかそういうふうな言葉に近いという理解でよろしいですか。

倉知：うん。そうですね。僕もそう思った。計画相談と混同しちゃうので、計画相談は今度の計画を作るからそういうフィードバックのほうがいいかもしれないですね。

前原：結果表の整理と支援のフィードバックみたいな感じですかね。

倉知：支援のフィードバック。

前原：何でしょう、支援プロセスの検討。

倉知：まあ、そうだな。ちょっと考えようか。

前原：ちょっと考えましょう。

倉知：支援計画っていう名称だと混同する可能性があるっていうことですね。

前原：混乱するということですね。

酒井（大）：あくまでもサービス管理責任者を置かないっていう設定、今のは。

前原：そうですね。

倉知：では、酒井京子委員、お願いします。

酒井（京）：酒井です。先ほどの若林さんの意見とほぼほぼ一緒に、今の意見とも重なるんですが、やっぱり就労選択支援の肝っていうのは目的のところでも書いているように、本人と協働して実施で、本人が今の自分のことをきちんと知って今後自分がどんな働く人生を歩んでいくかっていうのを決めるっていうところで、アセスメントそのものとともにフィードバックがすごい大事だになっていうふうに思ってますので、このフィードバックの要素がもうちょっと浮かび上がってきたらいいなっていうのと、例えば、サービス管理研修では個別支援計画を策定してきちんと本人に伝わる

ように個別支援計画の説明をするっていう演習、ロールプレーをするっていうのがあります。先ほどのアンケートの中でも解説する力が必要だなという感想もありましたが、そういう演習はぜひ入れていただいたらいいかなと思いますし、ジョブコーチ研修も新しいカリキュラムになって面談技法っていう、そういう要素も取り入れられていますので、伝える力みたいなところをもうちょっと強調するものがあるのもいいのかと。それがフィードバックというところになると思うんですが。というふうに感じました。

倉知：フィードバックだとより分かりやすいかもしれないですね、言葉としてね。

酒井（京）：そうですね。

倉知：前原委員、何かございますか。

前原：解説みたいなものも言葉としては、僕、面白いなというふうに聞かせていただきまして、場合によっては結果がこうですよって紙を渡すだけではなくて、やっぱりこれこれこういう意味なんですよねとか、先ほど酒井大介委員のほうから言われたように社会資源とかこんなのあるんですよとかって説明する、それが解説に含まれるのかなと思いましたので、フィードバックとか解説っていうキーワードが少し入ってきてもいいのかなと思いながら聞かせていただきました。

倉知：ありがとうございます。

本名：すみません。いいですか。

倉知：鈴木委員ですか。

本名：就労選択支援者のイメージが湧かないんですけど、要するに利用者のアセスメントを通じて、どういった就労が適切かっていうふうなところを事業者につなぐんじゃなくて、要するに相談支援員につなげていく。どこにつなぐんですか。

前原：サービスの骨子というか、流れみたいなイメージですかね。

本名：そう。全体の流れとしてこの研修を受けた人が具体的にどんなことをどういうふうにするのかっていうイメージがすごく湧かないんですよ、中間的で。厚労省としてはどんなふうを考えていらっしゃるのか、そこをまずお聞きしたいなっていうふうに思っています。

倉知：これ多様ですもんね。障害福祉サービスに行くとは決まってるわけではないから、なかなか決めづらいと思いますが、佐藤委員さん、何かございますか。

佐藤：ありがとうございます。ちょっとだけ画面共有をさせていただきたいと思います。

今、お示しさせていただいています。これも報酬改定の検討チームでお示しさせてもらった資料となります。先ほどご質問いただいたところ、就労選択をまず担うところはどこかというところになりますと青枠で囲んでいる部分が養成研修を受けていただいた方に担っていただきたいところになっています。大きく4つ、ご本人を目の前にして作業場面等を使ってアセスメントしていただくということが1つと、その結果を踏まえて地域の多機関を集めてのケース会議を開いていただきたいとい

うところと、その結果を踏まえてアセスメントの結果を取りまとめていただく、作成していただくということ、その技能、ご本人の希望であったり、その結果を踏まえてどういう方向に進むかはその結果次第だと思うんですが、赤色の矢印のように、一人一人、ここの進み方は異なると思います。それに沿って次にボタンタッチしていただくというところまで、4番の事業者等との連絡調整というところがこの就労選択の支援の方に担っていただくということになります。

こちらはもともと今の時点では就労系サービスをおおよそ希望したいなっていう方を念頭には置いてますが、当然、就労選択の過程を通じて一般就労に一回ちょっとチャレンジしてみようかみたいな結果が出てくる方の、そういうような方向に考えていく方も当然いらっしゃると思いますから、下段のほうには一般就労に向けた方向性の矢印であったり、あるいは長期的に時間をかけて練習していきたいなというような方については、就労系じゃない障害福祉サービスであったりとかその他の職業訓練のほうに進むであったりとか、そういう進路もあるかなと思っています。

そういった方向に進む、人によってはそういう方向性によってはばらばらになるかと思うんですけども、まず、ご質問にあった就労選択をやっていたきたいところはこの青枠のところになるということになります。

いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

本名：ありがとうございます。例えば、本人の意思と作業能力が合わない、本人は一般就労を希望しているのに作業能力としては合わないといった場合に、そういった時には前段階としてどういうところに本人のアセスメント結果を持ちながら連携していったらいいかというふうなことも含めて考えていく。

佐藤：おっしゃるとおり、当然、本人と一致しないという状況はよくあることだと考えますが、もちろんその多機関連携でいろんな視点からアドバイスを頂くっていうところも一つですし。

ご本人とそのずれを、そこは多分私の考える協働っていうのはそこも含まれていて、本人は一般就労って言うんだけども選択支援の事業者がアセスメントした時にまだまだちょっと力としてはもう少し準備が必要なんじゃないかっていう結果が出た時にご本人に対して、ただこっちがあなたできませんよじゃなくて、根拠を示しながら、こういう理由だから少し、例えば就労移行で準備をしていきましょうとか近隣のB型からスタートしたらどうでしょうか、あるいはハローワークでやっていましょうとか、今回のアセスメントの結果を踏まえて本人に何でこういう提案をしているのかっていうところを納得していただくのも先ほどの伝える力に含まれていくんじゃないかなと思っています。無理やり行かせるというよりは本人が自分で納得した上で確かにそうだなと思っていただくというふうなところも求められていくのかなと基本的には思っています。

本名：ありがとうございます。やっぱり意思をきちんと示せる人にとってはアセスメント

もしやすいし、でも、そうじゃない人たちがいっぱいいて、その人たちをどうしていかってというふうなところにも少し力点を置かないと意思の確認をどうしようかとか、そういったところをやっぱりきちんとできて、なおかつ、意思とアセスメントの結果がずれてた場合にはどうしようかっていうふうな、その辺のところをもし研修の中に入るんでしたらどういう形の研修になるか分かりませんが少し入れておかないとアセスメントの結果でみんな進んでいってしまうっていうふうな方向に流れてるのはちょっとおかしいかなというふうに思いますので、ぜひその辺のところも考えていただければというふうに思います。

倉知：ありがとうございます。

アセスメント結果が就労選択支援員が適切に判断できるかっていう、その問題もありますので、しっかり話し合って、関係機関も含めて極力本人の意向に沿えるように支援していこうっていうのが今回の流れかと思っていますけども、それでよろしいですか。

他、いかがでしょうか。

小澤：すみません。

倉知：はい。どうぞ。

小澤：小澤です。6番の関係機関との連携、全体的にカリキュラム骨子案については特段ないんですけども、ケース会議の方法というところでして、ここの就労選択支援で求められる多機関連携によるケース会議、先ほど佐藤さんが基本プロセスでも示してくださいましたけれども、通常、何らかの課題があって、その課題解決に向けて関係機関が集まって、それに対する意見をして役割分担するっていうところになるかと思うんですけども、この場合には大きな課題というのが最初に特段なくて、アセスメントした結果のある意味情報共有にとどまらざるを得ない場合も多く想定されるのではないかなと感じておまして、そうなった場合には通常のケース会議という辺りをしっかりと理解するというのも大切であるかと思うんですが、就労選択支援としてのケース会議の開催の在り方、進め方とあっていうのは、ここは詰めておかないとこのケース会議が行われずに就労選択支援事業が終わってしまっ

て。ここは佐藤さんにもお伺いしたいところなんですけど、支給決定期間の中でケース会議の日程調整ができなくて、いわゆる大体1カ月、最長2カ月というようになると関係機関、ちょっとごめんなさいなんていうことになってしまうので結果として本人と就労選択支援事業者と計画相談で終わるのかっていうとこれって本当に形骸化してしまうなと思うんですけども、この就労選択支援事業におけるケース会議っていう辺りについては詰めておく必要があるかなっていうところを感じております。この内容についてどうこうというわけではないですけども、ここのところには少し懸念が潜んでいるのではないかなということで意見をさせていただきました。

倉知：ありがとうございます。

要するにどういうメンバーに集まってもらって、どういうふうにケース会議を進めていくのかっていうことですよ。佐藤さん、何かあれば。

佐藤：ありがとうございます。とても大事な視点だと認識してます。ちょうど今就労選択のモデル事業もモデル地域の方にご協力いただきながらそういったところを試しにやっていただいて、実際に地域の多機関連携のケース会議を開こうとしたらどういふふうな課題が出てくるのか、あるいは、当然メリットもあると思うんですが、出てくるのか、今、情報を集めているところになります。

なので、今回、そのモデル事業を進める中でもちょっと私も気付いたんですが、特定のお1人の方、例えば、Aさんという方に対してのケース会議開く時に地域のどの機関を呼ぶのかっていうのを判断するのも就労選択のスキルの一つだなというふうに考えています。

地域のあらゆる機関が一堂に会して毎回集まっていたくっていうのは当然現実的ではないですし、必要がない。その必要性もないかと思っています。その方のアセスメントをした時の見立てに応じて、この方の場合、ハローワークのなかぼつと、例えば移行の方にもとか、この方の場合だったらこの期間かなみたいに見定めていくところもスキルの中に含まれるのかなというふうに考えています。

おっしゃるとおり、どういうふうに関るか。たくさん呼べばいいかっていうのも正解ではないですし、じゃあ、決まったメンバーだけで閉じられた世界で進路を決めていくっていうのも中立性っていう観点からは懸念が残る部分になりますので、今回はモデル事業の結果を見ながらおっしゃるような課題も出てくると思いますので、そこを踏まえて具体的な仕組みを考えていきたいなというふうに考えています。

モデル事業の中でも同じようなご質問を頂いたところ。「どれぐらい集めればいいのか」「全員集めるってできないじゃないか」とかそういうのも頂いたので、そこについてはうまくいくような仕組みを考えていきたいなと思ってます。

その中には先ほどご提示いただいた支給決定期間の中でどうしてもいろいろな業務上の都合で集まらなかった場合どうするのかも当然含まれてくるのかと思います。また、整理を進めていきたいと思います。ありがとうございます。

倉知：特に障害福祉サービスの方向に行こうという時に個別の事業所を勝手に決めて呼ぶっていうのもなかなか難しいですもんね。それはまた検討いただくということで、それに沿ってこのケース会議の方法については詰めていくということになりますかね。

前原：そうですね。

倉知：何か、前原さん、ありますか。

前原：いいですか。今のお話を聞いてなかなか個々の支援者の人がこういう結果だからあの人を呼べばいいって、選ぶという、非常に実践的なスキルとか経験があつて難し

い内容だなというふうに思っていて。ただ、それができたらいいなというふうには思いますが難しいと思っっているので、そういう意味では就労選択支援が回っていけばそういうノウハウとか地域分析をして、こういう事例が蓄積してきているのでこんな感じっていうのが形が定まっていく部分があるかなと思っった時に、最初の辺りは少し非常に難しいので、そういう意味では例えばモデル事業で行われていたような地域の方々具体的な事例を見せながら、こういう場合はこういうケース会議でこういう人を集めてやりましたよみたいな形で、こんなアジェンダでやりましたよみたいなことを情報提供していただくようなことをしていくと参加される方も少しイメージが湧いて分かりやすいのかなとなんて思いながら聞かせていただきました。

倉知：ありがとうございます。

本名：すみません。今の件でいいですか。

倉知：どうぞ。本名委員。

本名：本名です。障害福祉系のサービスを使う場合にこの選択支援員がケース会議を開くっていうのはちょっと僕には理解ができなくて、それは相談支援と連携しながら相談支援の力を借りるとかっていうふうなことがないところどころでケース会議が開かれてしまって、どこがケース会議を主導するのか、障害福祉系のサービスだったらそれがサービス利用計画を作っている相談支援員がそこ協力しながらやっていくようなスキルをきちんと身に付けたほうがいいのかなど。

ただし、それ以外のところ、例えば、一般就労とあっていうところはサービス外ですので、そこはきちんとケース会議っていう名前がいいんでしょうか、その人の就職に関する会議みたいところをきちんと開けるような形になっていかないと、全部、選択支援員がケースに関する事業所をまとめてそれで会議を開くっていう力を持つ必要があるのかなと。単純に思っっているんですけど。

倉知：計画相談との要するに役割分担ですよ。

本名：そうですね。

倉知：はい。それは私もよく分かって、障害福祉サービスを利用しようとなった時に窓口になるのは計画相談であって、そこからどう広めていくのかっていうのは慎重にやらないと難しいですよ。そこはこの制度の話なので、それがあつ程度固まった段階で養成研修のほうも固めていくということでもよろしいですかね。

本名：はい。

倉知：ありがとうございます。他、いかがでしょうか。井口委員。

井口：JEEDの井口です。カリキュラム案が示されるとわれわれとしては誰が講師をやるんだろうっていうのは非常に興味関心のあるところなんですけど、そもそもこの研究の中で例えば講師の要件あるいは想定、そこまで踏み込んで最終的に示されるのか、いや、それも別の問題だというふうにされるのか、どちらなんだろうかっていうのが質問です。

倉知：前原委員、どうぞ。

前原：ありがとうございます。今回の研究、1年研究になっておりますのでなかなか講師の要件を詳細に決めるっていうところまではちょっとしんどいかなっていうふうに思っております、もし可能であれば前回1回目でもお話があったように、実際、試行実施みたいなのところを経て具体的に講師の要件みたいなものが、場合によっては内容も含めてだと思いうんですけども、要件みたいなものを具体的に詰めていくようなステップがあってもいいのかなんていうふうに思ったりしてましたので、今現段階ではそこまで詳細に決めなくてもいいのかなんていうふうには思ったりしています。

ただ、その一方で、就労アセスメントシートみたいなもの名前が入ってきた時に、例えばこれは研究開発された JEED さんがいいのか、場合によってはモデル事業なんかで実際使っているところが具体例も含めながら講師を担えるのかとか、そういったところはイメージが湧いてくるんですが、講師の要件まで絞れるかなっていうところはちょっと難しいかなと。そこまでは行かないかなというふうに思っているところです。

以上です。

倉知：井口委員として一番心配なのはこの就労アセスメントシートのやつ誰がやるんだってところですよ。

井口：心配ではなくて。われわれのところには話があるんじゃないかという想定もしてますが、そこはそれ以上勘弁してください。

倉知：いろんな話は聞こえてくるんですけど。ありがとうございます。そこはここまでは詰めないということでよろしいですか。他はいかがでしょうか。

小澤：すみません。

倉知：どうぞ。

小澤：小澤です。カリキュラムイメージのところなんですけども、この研修を進めるに当たって事前課題や事前準備などの辺りも想定をしてされていらっしゃるか、その辺り、お考えを伺えればと思いました。

前原：現段階ではそこまではまだ考えられていないというところがあります。

ただ、おっしゃるように、就労選択支援やられているところであれば、例えば事例とか報告したいことがあれば挙げて下さいみたいなことが言えるのかなと思える反面、初めてやりますといった時に何か事前に提出してもらおうとっていうのはなかなか難しいかなんて思ったりはしますが、なので、なかなか事前課題っていうのは難しいかなんて思ったりしますが、場合によっては事後とかにこういったようなことについて何かフォローアップ研修みたいなもののイメージになるのかもしれないんですが、将来的にはそういうのもあってもいいのかもしれないと思いました。

以上です。

小澤：ありがとうございました。アセスメント練習がおありでしたので、具体的に対象者の方がイメージできて行うとより効果的かなと思いましたので質問させていただきました。

前原：はい。

倉知：ありがとうございます。若林委員、どうぞ。

若林：これもまだ先の話かもしれませんが、研修の内容を標準化するというふうになった場合にはテキストみたいなものを作るということも恐らく考えられるんじゃないかと思いますので、これは厚労省さんかもしれませんが、そういった方向性とかっていうのはあるものでしょうか。よろしく願いいたします。

倉知：それは厚労省ですかね、それとも前原さんですか。

若林：ですかね。それともこの研究でこれが望ましいみたいなことを出していくのか、どうなのかと。

倉知：では、前原さんからお願いします。

前原：一応、私としては何らかのテキストというようなものがあつたほうがいいんじゃないかなというふうに思っておりまして、これは、今日、ご意見を伺いたいと思っ
ているいわゆる研修の方式等を考えた際にやはり講師による伝え方の部分っていうのが非常に大きな影響を与えるんだなということを考えた時に、やはりテキストのようなもので方向性を示しておかないと結構形が乱れていくんじゃないかなという懸念がやっぱり大きいので、何らかの形でテキストというものを。これは有償、無償なのかは議論の必要性があると思いますが、作らないといけないんじゃないかなというふうには思っているところです。

倉知：佐藤さん、何かありますか。

佐藤：ありがとうございます。補足いたします。1個前の研修のご質問も含めてになりますが、今回、前原先生にお願いしているこの研究については、今、カリキュラムイメージで示していただいているような形のこの養成研修の標準的な形の枠組みをつくる
ところまで一つのゴールとしてさせていただいているところになります。この後、肉付けですとか、皆さまから頂いたような、誰に講師を目指していただくのか、具体的なシラバス、どの講義にどれぐらいの時間と内容を込めていくのか、こういったものについては、次年度の中に引き継いでいけるように、次年度の中に取り組み
るような形で7年度を迎えるような方向、おおよその流れをつくっていきたいなと思っ
ています。

今のところ、なので、まさにこの本研究の中で講師陣であったり、具体的な単
位数、時間数であったり、そこまでは時間的にも難しいんじゃないかなと思っ
てます。

倉知：ありがとうございます。若林委員、よろしいですか。

若林：はい。ありがとうございました。

倉知：まだ就労選択支援そのものがかっちり固まっていないので、その段階で就労選択支援員の養成研修の標準プログラムってのは本当に骨子をつくるまでが限度かなという感じはしていますので、この後、また7年度、これからどうしていくのかという議論になっていくんですかね。取りあえず今回はこういう形で報告書にさせていただくという、そういう流れでよろしいでしょうかね。皆さん、委員の方。

ありがとうございます。では、そういう形で今後進めていきたいなというふうに思います。

前原委員のほうで何かございますか。

前原：いろいろ貴重なご意見頂いてありがとうございました。やはり私の課題なんですけど、うまい言葉を見つけるっていうのは非常に読む人とか参加する人がイメージ湧きやすいってところでそこら辺でうまい言葉を見つけるってことの大切さっていうのをお話の中から聞かせていただきました。ご意見ありがとうございました。

倉知：それで、研修の方式なんですけど、これはどういうふうに議論しましょうか。

前原：では、よろしいでしょうか。

倉知：どうぞ。

前原：再度、資料のほうを共有させていただきますが、私のほうでぜひ報告書の中で全部メインには入れないにしてもちょっとは触れることができればいいなと思っていますが、いわゆる研修の方式っていうところで、近年どうしてもオンラインとかそういうものも増えてきておりますので、ぜひ委員の先生方からご意見を頂きたいなと思っております、対面方式がいいのかとか、オンラインの方式が可能性としてあり得るのか。場合によってはあまり望ましくないかもしれませんが、オンデマンドっていう形で動画を見てもらうとか、さらにそれらのハイブリッドの形がいいのかっていうところのご意見というところを頂きたいなというふうに思います。演習があるっていうことと、やはり研修の創設って初めてのところなので最初からオンラインというのはなかなかハードルが高いなと思うとまずは対面からやっていくのが無難なのかなというところを考えたりしたところです。

あと、先ほど最初の話でもございましたが、研修の実施主体っていう形で集合型なのか、集合を踏まえて、国、地方のほうで分割してやっていくのかとか、どういう形でやるのがこの就労選択支援にとって効果的であるというふうに思われるかっていうところについても少しご意見を頂ければ今後につながっていくかなというふうに思っておりますのでご意見を頂ければと思っております。

倉知：1つが開催方式で、1つが実施主体。

前原：実施方式。

倉知：実施方式というか、実施方式だね。

前原：実施方式ですかね。

倉知：実施方式ということで、思い付くままということでいいかなと思いますが。どうで

しょうか。では、酒井大介委員から。ちょっとだけ考える時間があつたほうがいい。

酒井（大）：まず、そうしたら。

倉知：まず。

酒井（大）：それはやはり対面の研修に勝るものは基本的にはないと思うんですけども、あとはどんだけリソースを用意できるかとか、そういういろんな要素があるので一概にこうっていうのもなかなか言えないなと思うんですけども。

例えば負担感ということも一つの要素として考えるとお示しいただいてるプログラムはもうちょっと整理し直す必要があるかもしれませんが、1日目は講義集中でオンライン、2日目は演習で対面でっていうことも考えられますし、その時の1日目の講義をオンラインですることのメリットというのは、例えばオンデマンドみたいな形ですると演習、講義の中身は安定するような気がするんですよ。

前原：そうですね。

酒井（大）：その辺も一つのメリットなのかなと。

前原：全国一律みたいなイメージにはなりますよね。

酒井（大）：なって。

前原：オンデマンドの場合はっていうことですよ。

酒井（大）：うん。その場合の効果測定というか、その辺をどう考えるかっていうのもちょっと課題なのかなと。

倉知：今のだと要するに講義形式はオンデマンドでやることで同じ質を担保できるんじゃないかっていうことと、あとは、演習は集合方式でやることで参加者の負担も減るんじゃないかと。負担はあんまり変わらないかもしれないね。そういうご意見だったかなと思いますが、他、どうぞ。酒井京子委員。

酒井（京）：酒井です。どれぐらいの規模感っていうのが今の時点ではなかなかつかめないものであれですけども、オンラインでやるメリットって十分あると思うんですが、ただ、特にこの就労の分野については雇用も含めて地域格差がすごく大きいなというふうに思ってます。特に就労系サービスの事業者数も都市部と地方では全然違って社会資源も全然違うので、できれば地域地域で開催、自分の地域の実情に応じた研修をつくっていくっていうことがすごく大事になってくるかなというふうには思ってます。講義の部分で全国一律で変わらない部分はオンラインでもいいでしょうけども。あとは、関係機関の関わりとかっていうのはやっぱり地域のベースを踏まえた講義、演習っていうのがすごく必要に、大事になってくるかなと思います。

前原：例えば、ジョブコーチ養成研修とかは本部研修があつた後に地域研修みたいなイメージっていう感じですかね。

酒井（京）：そうですね。はい。養成というか。

倉知：全国一律でやってる内容はオンライン、オンデマンドでもいいかもしれないねと。

ただ、少し地域性が絡んでくるものについては集合方式でやる、演習も集合方式で

やるというのはどうかというご意見ですね。ありがとうございます。もう今日は意見を聞くだけでまとめはしませんので。井口委員、お願いします。

井口：研修方式を考える上で受講者数の規模っていうのが気になるところで、それによっても多少やり方も考えないといけないのかなと思うんですが、なかなか今すぐ大体の規模感っていうのは言いにくいでしょうけど、もし何か参考になることあったら教えていただきたいなと思って質問しました。

倉知：佐藤さん、何かイメージするものはありますか。

酒井（大）：佐藤さん、障害福祉計画ってどのぐらいの数を見込んでいましたっけ。

佐藤：すいません。ちょっと今すぐどのぐらいかってぱっと出せなくて恐縮です。

倉知：なるほど。分かりました。

佐藤：すいません。申し訳ないです。

倉知：いえいえ。分かりました。ありがとうございます。

佐藤：お答えできなくて。

倉知：井口さん、何かそれはよく分かんないけどもということを前提で何かありますか。非常に厳しい、言いにくいと思うんですが。

井口：国で中央で集まってやるか地方でやるかにもよるとは思いますけども、大規模になった場合の演習をどうするかとか、この辺は多少気になるころではあります。できないという意味ではありませんけど、ちょっと気になるという話。以上です。

倉知：オンラインでは、どうか、気になるということですかね。

井口：対面でも規模が大きくなったらやれなくはないと思うんですが、どうやってまとめるんだろうと。

倉知：人数が多い時ですね。ありがとうございます。

倉知：では、若林委員、お願いします。

若林：ありがとうございます。まず、対面に関してなんですけども、あと、多分これもすごい細かい話なんですけども、時間数、別に集中で一日とかって拘束するというでなくてもいいのかなというふうに思いまして、例えば地域によっては2〜3時間ぐらいのやつを薄く長くとかいうか、あと、分散してやるみたいなほうがやりやすい場合もあるかと思しますので、そういった方法も一ついいのかなというところですかね。

あともう一つが、これも資格ではないので国家試験とかではないのであれなんですけども、学習の進捗とかっていうので確認するための小テストみたいなものとかっていうのを導入するかどうかっていうのも気になるころが一つです。

それから、あと、福祉系の学校の先生方はご存じかもしれませんが、社会福祉士の演習とかですと、演習のほうは20人以内で1クラスとかっていうのが決まっているっていうのは参考までに情報提供します。以上です。

倉知：国家資格の授業は20人っていうのはありますよね、1クラスでね。でも、他の研修

はどうしていくか分からないので。他の研修、酒井さん、分かる？ いろんなサビ管の研修とかあるじゃない？

酒井（京）：サビ管は。

倉知：決まってないですよ。

酒井（京）：決まってないです。

倉知：決まってないですよ。ありがとうございます。他、ざっくばらんにいかがでしょうか。

八重田委員とか何かございますか。

八重田：私も小テストを大学なんかでも教えてるからオンラインでも対面でも小テストを四択かなんかで 10 問あって 8 割以上いったらオーケーみたいな感じでやってるんです。それは一回作っちゃえば情報さえ流れなければそれをアップデートすればいいので、そういうオンラインにしても対面にしてもそういう評価できるものがあったほうがいいのかかなんていうふうには思っていました。あと、倉知先生が言ったようにオンラインと対面の併用っていうのは基本的にはそれでいいのかなと思いました。評価はどう●。

倉知：今の八重田委員の話だと受けたことで修了ではなくて、受けてある程度理解できたことが修了要件だよという話ですよ。

八重田：本当に簡単なのというか、さすがにこれは間違えないだろうみたいな、ちょっと確認的なものでそういうテストを始めれば、あと、それをアップデートしていけばいいので、最初っからそういう感じでやったほうが目標達成というんですか、研修でこれを学習できるっていう目標達成が明確になるんで、そうすると講師もやりやすいんですよ、こういったスキルを身に付けるというような目標の講義ができるので。それをちょっと考えてやる場所でした。

倉知：ありがとうございます。

他、本名委員、ございますか。

本名：ありがとうございます。サビ管の全国研修はコロナの期間はオンラインでやったんですけども、やっぱりオンラインでやることのメリットって結構あって、例えば演習でも作ったものをそのまま画面で共有できますので、それを使ったほうが集合でやるよりもずっと分かりやすいというふうなこともありますので、うまくオンラインと集合を合わせてっていうふうなことが一番いいのかなっていうふうには感じていました。以上です。

倉知：例えば、集合だったらこういうやつだとより集合がいいっていうのはございますか。

本名：集合は話をする時にグループのまとまりみたいなのが全然違いますよね。今年、サビ管は全部集まってやったんですけども、全国から集まってやったんですけどもやっぱり顔色を見ながらお互いに演習でも詰めていくっていう作業がそのほうが良かったのかなというふうにも感じましたので、それぞれメリットはあるのかなとい

うふうには思っています。

倉知：研修の定着というか、そういうことを考えたら集合のほうがちょっと分があったかなという感じですかね。

本名：はい。

倉知：ありがとうございます。

本名：そのほうがいいと思います。

倉知：はい。小澤委員、ございますか。

小澤：ありがとうございます。基本的にはオンラインと対面のほうが今ご意見が上がっていらっしゃるかと思しますので私もそのとおりにかなと思っておりまして、やる側と受ける側のそれぞれの事情がとおりかと思えます。私のほうとしては、受ける側の事情というか、やれなければしょうがない。就労アセスメントの力が付けられるというのが制度創設において地域によってかなりばらついてしまう部分があるかと思えますので、基本的には全国共通のものにはオンラインで、酒井先生もおっしゃっていましたが、地域の事情を踏まえた障害者の雇用の状況については地域地域でやられるのが理想なんではないかなと思います。

さらに、今、本名委員もおっしゃっていましたが、制度創設の時にみんなよく分からん状況の中で全国走りますので、横のつながりをどうつくっていくのかってところで、同じグループになったものたちと名刺交換をして情報交換ができるような人的ネットワークの形成を意図した集合教育ってことでまとめていけるとよろしいかなというふうに思ったところです。以上です。

倉知：ありがとうございました。

大体、皆さんのご意見だと講義の質を考えて例えば理念とかその辺りはオンラインまたはオンデマンドで一定保てるんじゃないかと。ただ、演習とかになるとやはり横のつながりもあるし、落とし込んでいく、定着のことを考えると集合のほうがいいんじゃないか。そこをどう組み合わせっていくかというところが大体の皆さんのご意見かなというふうに思いました。何か前原さん、あれば。

前原：例えば、地域アセスメントとか社会資源とならない地域もあると思いますので、他の地域の情報を聞けるといいんだろうなというふうには。就労アセスメントについても分からないことなのでこんなこと分かりませんということが共有できることが習得につながるってことを考えれば対面の部分もある程度担保しないといけないんだろうなというところが思ったところなので、そういう意味では便利を考えればオンラインと対面という形が。そうすると、じゃあ、規模感はどうなるのかっていうことを次に考えていけないなという話になるかなと思いました。

倉知：以上でよろしいですかね。

前原：はい。

倉知：その他、今日は最後になりますが、検討しておきたいこととかございますか。本体

の選択支援が固まってないからなかなか難しいんですけども。井口委員、お願いします。

井口：これは佐藤専門官にお願いなんですけど、この研究、今年度いっぱい終わらして、次年度はさらに具体化、あるいは就労選択支援の導入の準備に入ると思うんですが、次年度にどういう動きがあるのか、あるいはどういう準備をどういう形でされるのか、可能な範囲で次回あたりお話しいただくとありがたいなと思ってます。あくまでもお願い事です。

倉知：今日が最後なので、佐藤さん、何か言える範囲で何かございますか。

佐藤：ありがとうございます。確定してはないのですが、何らかの形でというか、今回取りまとめた結果を引き継いで来年度シラバス作りであったりとかそのようなテキスト、教材作りであったりとかの取り組みにつなげていけるように今考えています。どの形でそれを担っていけるのは今検討しているところではありますが、いずれにせよ何らかの形で具体化をしていくというのが必要になりますので、引き継いでいく形を採りたいと思っているということになります。すいません。具体的にこれできますというのはお示しできないんですけど、今はそのようなところになります。

倉知：少なくともテキストぐらいは考えないといけないですもんね。

佐藤：それもそのとおりですね。テキストとか。そうですね。おっしゃるとおりです。

井口：ありがとうございます。次回もあると思ってました。申し訳ありません。ありがとうございます。

倉知：他、いかがでしょうか。何でも結構です、最後に。どうぞ、酒井大介さん。

酒井（大）：今回、このプログラムも整理していただいていたわけですけども、このプログラム、テキストを作ることが先なのかどうかっていうのはありますけども、佐藤専門官に質問なんですけど、これを1回来年度中に試す、試行的にやってみるという可能性もあるんですか。そんなこと言ってもらえない？

佐藤：できることならば、来年度の中で試行的に実施できる形も検討できたらなと思ってます。これの結果を踏まえてもう少し修正が必要なんじゃないかとか、こうしたらいいんじゃないかっていう議論ができたらなと思っているので、今の時点で絶対やりますとは確約できるものではないんですけど、できることならそういう試行実施みたいな、試してみたいなところとかを盛り込めるとすごく個人的にもよりいいものができるんじゃないかなと思ってます。以上です。

酒井（大）：スケジュール感の問題があるんでなかなか難しいかもしれませんが、例えば、来年度分の事業としても委託事業も今ところ一応上げてるじゃないですか。挙げて？

佐藤：委託……。

酒井（大）：就労選択支援の委託事業、夏の概算要求の時に上げていたでしよう？

佐藤：おっしゃるとおりです。そうです。上がっていますね。

酒井（大）：そういうことにこのモデル検証を絡ませるとか、何かそういうこともあったらいいのかなと思ったので。

佐藤：ありがとうございます。

酒井（大）：意見ですけど。

佐藤：そこも含めて考えていきたいなと思います。ありがとうございます。

倉知：佐藤さん、前向きにやっていきたいという。

佐藤：それは、そうですね、できることなら。

倉知：できればですね。ということで、意見は大体出尽くしたかなと思いますが、私のほうからはこれで終わりたいと思いますが、あと、事務局のほうにお返ししたいと思います。

前原：倉知先生、ありがとうございました。今回で検討委員会 2 回になりますが、日程的になかなか厳しいのでこれで終了という形になってきます。

研究班の活動としましては、今年度末から来年の 5 月ぐらいまでの間に報告書のほうを作成して、今回の議論にあった内容等を報告させていただく、あくまでもこういう議論がありましたよっていう報告なので、これをベースに今後具体化していくっていう流れになると思いますので、また随時ご相談に乗っていただければというふうに思っております。

今日は本当にありがとうございました。以上で終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

倉知：どうもありがとうございました。

一同：ありがとうございました。