

乙訓圏域障がい者自立支援協議会
令和4年度 第5回就労支援部会 会議録

日時 令和5年2月21日(火) 13:30~15:55

場所 乙訓福祉施設事務組合 大会議室

出席者 13名

就労移行支援事業所ステージ、しょうがい者就業・生活支援センターアイリス、就労支援センターカメリア、乙訓若竹苑、京都府立向日が丘支援学校(2)、京都七条公共職業安定所障害者職業相談室、乙訓やよい会、乙訓の障がい者福祉を進める連絡会、乙訓保健所福祉課、向日市障がい者支援課(1)、長岡京市障がい福祉課(1)、大山崎町福祉課

欠席者 4名

乙訓青年会議所・向日市障がい者支援課(2)、長岡京市障がい福祉課(1)

事務局 2名

傍聴者 0名

配布資料 ・次第

- ・令和4年度庁内実習まとめと次年度への要望
- ・庁内実習評価表(案)・事前打ち合わせシート(案)
- ・令和4年度就労支援部会 活動報告(案)
- ・長岡京市中小企業振興基本条例
- ・新聞記事～障害者雇用 民間企業に61万人超～
- ・新聞記事～就労障害者の介助サポート 企業に助成金・「障害者雇用 企業も利点」～

議事概要

部会長 ・長岡京市中小企業振興基本条例について長岡京市商工観光課から来ていただいている。条例についての説明をお願いしたい。

長岡京市・昨年10月1日に施行されている条例である。長岡京市の町の賑わいというのは長岡京市で働いている方等の活動によって成り立っている。今後も継続していくためにはどうするのかを改めて考える条例になっている。中小企業振興条例に関しては既に600の自治体がつけている条例である。コロナ禍で地元の商売をされている方にも大きな影響があった。働き方や生活が変わっていく中で、改めて何が重要かを考えて作った条例である。

・他の市町にない特色として3点、説明させていただく。ひとつは商店街の役割という第7条を作っている。長岡京市には商店街が4つある。業種、業態に関わらず、その地域を盛り上げるた

めにやっていただいている団体である。すごく元気に活動されている商店街もあり、その点も踏まえて制定している。

・第2条の定義。「中小企業って何ですか。」というものだが、元々、中小企業基本法で中小企業者が定義されている。長岡京市の特色として農業、医療、福祉を入れないのはおかしいと思っている。それにより長岡京市の条例では定義の中で法令上定められている中小企業者だけではなく、医療、福祉、農業に従事されている方、事業者も入れている。

・もうひとつ特色として第5条中小企業の役割。中小企業や事業所が努力をされていることだが、そこを基にしか基盤しないとしか他の自治体では書いていないところが多い。長岡京市ではパートナーシップ条例等、受け入れていくことをしている。第5条の第2項においては働く環境を中小企業も当然考えていかないといけない。第3項では相手方のことも考えたうえでやらないといけないということを改めて書いている。色々な法令等で色んな制限があるが、目先のことしか考えられないことが多い。一番に何を考えないといけないかと言えばお金が稼げるか否か。それによって雇用を維持できるかを考えている。こういった2項や3項は非常に重要なファクターになっていく。今後事業を継続していく中で、絶対に漏らしてはいけない部分になってくることを改めて言わせていただいている。

・福祉との関係というところで、医療、福祉、農業も小売業やサービス、飲食という業態だけでなく絡んでくる形になる。2月11日に中小企業振興基本条例キックオフイベントを開催した。異業種交流会である。「色々な人たちが何をやっているか知っていきましょう。そこからまず始めませんか。」という形で進めたのがこのイベントである。イベントのチラシ裏面に「つながりシート」を作り、参加できない方にはこのシートに記入してもらい、会場内に掲示して見ていただく形でさせていただいた。1回目ということで長岡京市商工会も力を入れてやっていただいた。できれば継続していき、医療、福祉、農業も関わっていただきたいと思っている。

・障がい者雇用をどうやって考えていくのか。新聞記事にもあるサポート制度を知らない等、知らないことが多々ある。知っているところだけやっている状態になっている。隣の人は何をしているのか、どういう制度で動いているのか、顔を知った関係であれば聞けるようになるといったところで、今後徐々に進めていきたいと思っている。働いていく環境を維持、向上させていくためには、皆で同じ方向を見て考えていかないといけない。この推進体制は条例を作って終わりではない。推進会議を設置している。それぞれのところが何をしているかを初めにやろうとしている。それがわかっていくと、支援が必要な部分等を皆が納得して同じ方向を向き、施策が推進すれば、長岡京市がより働きやすい、より生活しやすい町になるように思っている。

部会長 ・この条例の中に障がい者雇用につながるような条文が入っていた。この条例が制定されたことで促進されればという思いもあり、今回部会に来ていただき説明いただいた。

長岡京市 ・今後、障がい者雇用といったところで中小企業の定義が大きい。長岡京市で大企業を数えると、2600程の事業所があってその内の8社しかない。それ以外は中小企業となる。

やってほしいことはたくさんあるが、どこに言えば良いのかわからない。何かあった時にどうなるかわからない。お金の補填があるのかわからない。最賃が払えるかとなると厳しいという話をされる。車椅子イコール障がい者と思っている方もいる。そうではなくそれぞれの色々な生活のしづらさ、社会との関わりづらさがある中で、それをサポートするちょっとした手助け等をひと

りで受けとめるのではなくて、何かあった時に相談できる体制等がないと厳しいのだと思う。一般の事業者には就A、就Bという単語は通じるが、就労移行支援は通じない。そのような状態である。自分とは違うものと考えているのであれば、それは違うしもったいない。働ける方はいっぱいいる。働き方等で能力が発揮できる方は市内にいっぱいいるにも関わらず、そこを諦めてしまわないでほしいとは思っている。顔を知らないと聞いてこない。どういう方がいてというのも、わからなければ聞かない。やっていく中で何か問題があるなら解決していけば良いので、そのところをどれだけ皆に伝えられるのかが、今後のミッションになってくるかと思っている。

委員 ・ 市内実習でお世話になった企業が障がい者雇用のことを知らないのもっとアピールしてもらい、知る機会があればマッチングはできる。乙訓地域でも人手不足になっている。京都市内に人が流れていく中で課題がたくさんあるとおっしゃっていた。もっともっと働けるという部分を伝えるのに、どういう形で進めていけば良いのかと思う。

長岡京市・現場を担っている人達にどうアプローチしていくのが課題だと思う。交流会でも商工会のいつも来ている方、フリーランスの方、若手で創業しようと思っている方等、たくさんの方が来ていた。そういったところでアピールするのもひとつある。気楽に話ができる環境を作り、全体の中でマッチングを図っていかないと難しいと思う。

委員 ・ 障がい者雇用を応援したい、増やしていきたい。こういうサポートがあることを一緒に話ができる機会があれば、聞いてくれる方が増える可能性はあるのだろうか。

長岡京市・増えると思う。どうしたら良いのかがわからないから聞きたいが、聞く場所もわからない。近くに、気楽に行けるようなところがあれば、そういったところで少しずつでも増えるように思う。この条例を作ったが、この条例をきちんと読んで、きちんと理解している市民はほぼいないと思う。条例に書きたかったことを理解していただき、実行に移せるような体制を作っていないといけない。窓口がない、接点の場がないとなれば市役所や金融機関も動いてくれている。金融機関や商工会の経営支援員という相談員がどういうことをやっている事業所かを把握し、つなぎ合わせを考えてくれる。そういったところを活用するのも良いと思う。

・「みんなでつながる交流会」も金融機関がされていたものを参考にした。異業種交流会は色んなところである。長岡京市がなぜやったのかと言うと、「長岡京市」の名前でできるので誰が来ても良い状態になる。こういったものをより拡大し、出会いの場をより充実させていくことにより少しずつでも進んでいく。そして興味を持った方からこういうセミナーや勉強会があることが広がっていき、その後こういう人材がほしいというところにつながっていけばと思う。ハローワークや市内の就労移行支援事業所、支援学校等へのつなぎもできるとしている。

副部長・長岡京市や商工会が企画してくれると企業も来やすいと思う。ありがたい場である。

事務局 ・ 条例ができると関心が集中するので、良い機会になると思う。「たけのこ」ネットワークができた時もそうだが、連携というのは質だと思う。顔の見える関係、お互い話しやすい環境の中で障がい者だけ働けるというところを共感してもらう人を増やしていければと思う。

長岡京市中小企業振興基本条例ができ、障がいがあっても働けるという理解を進めていくことが重要になると思う。どういう形で利用できるのか、探っていくこともできると思う。部会に長岡京市商工会や中小企業家同友会に委員として入っていただく等、やり方を考えないと福祉だけで話をしても話が広がっていかない。企業にわかっていただくことが大事になってくる。

就労支援部会に「たけのこ」ネットワークも紐づいているので一体として取り組み、もっと周知を広げていけば良いと思っている。

委員 ・新聞記事にもあるシンポジウムのテーマが実習だった。同友会に参加している企業の中で実習の受け入れが進んでいるところは1割に満たない。そこをどう広げていくかというので、テーマが実習となっていた。広く知ってもらえるような会を、ここで主催してやるのもひとつだと思う。周知はまだまだ必要だと感じている。

部会長 ・できた条例を活かすためにも、次年度以降の部会での討議にもなってくるかと思う。使えるものは使いながら、障がい者の雇用を活かしていければと思う。

委員 ・一歩押ししてくれることがいかに大事かと思う。自分からこれをしたいということが言えない。マッチングアプリ等、何か推しがないと進んでいけないというのはすごく感じている。交流の場を推し進めることをお願いしたい。

1 庁内実習の評価表について

部会長 ・前回、庁内実習評価表の見直しについて意見が出ていた。それを元に庁内実習評価表(案)を作っていた。説明をお願いしたい。

委員 ・具体的に書いた方が実習者にもわかりやすく、評価する側も付けやすいというので直してみた。量が増えている。文章がわかりにくいところや項目がもれていないか確認をお願いしたい。

事務局 ・「Ⅱ対人関係」の「2会話・3自己理解・4情緒の安定性」のところで特に意見をいただきたい。

委員 ・「2会話」のところだが、会話というよりも学校の引継ぎの文書でも「発信」と「受信」の2項目に分かれてコミュニケーションを作っている。「受信」は後ろの「作業力」の内容で網羅できているところも多い。「会話」は「会話」だが括弧書きで「自分から発信」みたいなものを書いておいた方が評価する側が、なぜこの「会話」の中でこの項目になっているかの意図が伝わりやすいかと思う。

委員 ・報告、連絡、相談ができていれば、ここで見る必要はないのかもしれない。

副部会長 ・評価する側として、この評価表で負担感はないだろうか。

委員 ・評価する側の負担感はこちらまで細かく項目を分けていただけていると、そこまで感じない。判断しやすいものになっている。この評価表が次に活きるものかどうかを重視して考えた方が良くいかと思う。

・「4情緒の安定性」の「A 苦手な作業にも取り組むことができる」だが、苦手な部分は顔合わせの段階で聞いていればわかるが、作業の中で何を苦手として、苦手の中でもこれだけできた等はさすがに実習の中でもわからない部分があると思う。

・「Ⅳ作業への態度」の「4集中力の維持」という項目を入れていただいている。これはどんな方でも評価がしやすいように思う。

委員 ・「3自己理解」もわかりにくいだろうか。送り出す側としては苦手なことにも挑戦したことや気をつけながらしたことがわかるが、受け入れ側はわからないように思う。どうだろうか。

委員 ・顔合わせや事前打ち合わせの時に苦手なことを話をしていけば、回答してくれたことに対してはわかるが、伝えきれていない苦手なことはたくさんあると思うので、そこまではつかみきれ

ないように思う。

委員 ・評価の項目にいくつか「意識できている」という評価がある。例えば「清潔感のある身だしなみを意識できている」というのが行動レベルではなく、気持ちの中の問題であり、本人が意識できている、意識していないという評価をしてもらうのは難しくないのだろうか。

委員 ・内容的に評価が内面的にどう思っているか等、「I日常生活」の「1実習準備」のところで「時々見られた」、「頻回に見られた」とあり、障がい福祉分野に携わっていれば意識して見れたりもするが今後、庁内の他部署や他の会社等で受け入れてもらうことを考えると、評価する側としては「頻回」とはどの頻度で見れば良いのか等、表現がアバウトであればあるほど迷われることが多いように思った。評価としては項目立てで内容を書いているので評価しやすいと思う。

委員 ・右端の「自由記述欄」だが、書いても書かなくても良いように受け取られないだろうか。例えば、項目チェックで言い切れないこと、特に気になったこと、特記事項等にすれば問題点が見えてくることもあるかと思う。「自由記述」という言い方はどうかと思う。

部会長 ・特記事項はよく使うように思う。「時々」や「頻回」という回数の表し方は難しい。数値化すればじっと見ていないといけなくなる。

委員 ・業務、作業に問題を感じたかどうかだと思ふ。作業に支障が出るほどだったかどうかという一文を加えてはどうだろうか。

委員 ・必ず「実習準備」という項目が必要でないのであれば、例えば「IV作業への態度」の「4集中力の維持」という項目があり、こちらは具体的になっているので一緒に考えられる項目のように思った。

委員 ・例えば、Aは集中できていた、Bは集中が途切れる時や眠気があった、Cは空欄にして自由に書いてもらえるようにした方が良いのだろうか。

委員 ・そういう集中力は作業力に入り、日常生活の準備だと前日に持ち物も準備し、家庭状況はあるが朝食を食べてきたらAにする等、そんなイメージである。

委員 ・精神の方の場合、薬に眠剤が入っている場合があるのでそれかと思った。

部会長 ・支障があるかないかで判断するのがひとつあるように思う。表記の仕方をどうするのか。今日で完成させるのは厳しいと思っている。次年度の庁内実習までにもう一回整理できれば良いかと思う。

・IIの「2会話」のAで「聞き取れるように」という書き方になっているので、「わかりやすく」とか「相手に伝わるように」等、相手が理解できるように話せるというようにしても良いのかなと思った。

委員 ・自由記述欄を特記事項にするという話だったが、絶対記入というイメージだろうか。

副部会長 ・特記があれば記入するというイメージである。特記の方が評価の項目について、加えたいことを加えられるイメージを持っていただきやすいのではないかということだったと思う。

部会長 ・「庁内実習 事前打ち合わせシート」は最低限打ち合わせしてほしい項目を出している。今後、打ち合わせではこれを使っただけであればと思っている。

委員 ・打ち合わせシートは実習者に渡すものになるのだろうか。

部会長 ・そのようになる。

委員 ・生徒がこれを見て、自分で記入することもできると思う。一番下の項目の「ゴミの扱いについ

て」というよりは「貴重品の扱いについて」の方が良いように思う。

- 部会長 ・食後のゴミを持って帰るのか、ゴミ捨て場を使って良いのかというところの確認だと思う。
- 委員 ・「食事について」のところに括弧でゴミも含めてと書いておくのはどうだろうか。
- 委員 ・貴重品も「持ち物」のところに含めても良いと思う。本人に渡すのであれば緊急連絡先の電話番号等を入れてあげると使いやすいように思う。
- 委員 ・学校では実習に行く時にメモを取らせる書式を用意している。その中に、事業所で実習をする上で何か気をつけておくことがあるかを聞く「その他」の欄を作っている。
- 委員 ・長岡京市の場合は庁内実習の事前打ち合わせの時に、注意事項や集合時間、場所、作業内容、スケジュール等を書いた紙を渡しているが、自分でメモを取っていただき、この紙は補助的なものとして使っていただこうかと思っている。
- 部会長 ・今出た意見を入れて、修正したいと思う。
- ・「令和4年度庁内実習まとめと次年度への要望」を見ていただきたい。アンケートや振り返りシートからまとめていただいている。
- ・仕事の切り出しだが基本、前年に切り出したものに増やせるのであれば増やしているイメージがある。担当になった人が切り出す時に、何を視点において切り出しを行ったかというのがあると他課へ依頼する時にやりやすくなるのだろうか。
- 事務局 ・乙訓福祉施設事務組合で初めて庁内実習をする時に切り出しのシートを作り、各課にどんな仕事があるのか等切り出してもらった。それを組み合わせて2日間の実習の組み立てをした。試行で支援学校から実習に来ていただき、その姿を職員に見ていただいた。
- 委員 ・リスト化することは簡単だと思います。他部署となると仕事内容、取り扱っている書類等が全く異なるのでどこまで参考になるかはわからないが、伝えることはできる。今後、企業に実習をお願いしていく中でもリスト化したものを渡していくことは良いことだと思う。
- 委員 ・今までやってきた内容を出すだけなので問題なくできると思う。それを元に、次に何をやってもらうかは考えられると思う。
- 部会長 ・まとめのところに出てきた「How to」を作るのか等、持ち越して検討したいと思う。

2 今年度の活動報告（案）について

- 部会長 ・「4今年度の活動」と「5次年度の課題と方針」のところ意見をいただきたい。
- 委員 ・「5次年度の課題と方針」のところ最初の段落で庁内実習について、「実習日数や内容の拡大を進めていく必要がある。」と書いてあるが、それ以外で「たけのこ」を通じて5年間やってきた庁内実習を徐々に企業に広めていくという動きは来年度では難しいだろうか。来年度、この部会をやっていく目的の中には含めないのだろうか。
- 副部会長 ・元々、庁内実習の目的そのものが一般の会社へ促進するためのものだということ、軽作業、事務作業等の実習が企業では受けしてもらいにくいところとファーストステップ的な要素もあるので、そこは本来の目的ではあった。
- 委員 ・最終目標というかひとつの方向はずっと置いておいた方が良くかと思っている。来年度についても「乙訓ミニ企業交流会」等、講演するような形になるのであれば、そこで実習を受け入れてくれる企業がないかどうかアピールをしても良いと思う。今までは庁内

実習に来てくれる人を募るために周知していたと思うが、次は庁内実習をしてくれる事業所を捜すための周知にステップが移っても良いように思っている。募集人数が増えた時に断るのも心苦しい。募集人数が増えたから広げるのではなく、先に広げておく。極力全員の方に受けてもらえるように、環境を少しでも整えておく動きをしておきたい。

副部長・今回、流れていただいた方もいたので、そのように思う

委員・本当に初めての方は市役所等馴染みのある場所で実習する方が安心するだろうし、最初の一步が踏みやすいと思うが、2回目等の人には市役所から離れて企業等でも実習ができればと思ってもらえるような階段ができれば、地域としても良いように思う。それは目標として掲げておいても良いと思う。ただ、来年度で完了するのかどうかは難しいかもしれない。

副部長・「課題と方針」というところで文言が少しでも表現ができていれば、それについて来年度話が進めやすくなると思う。

委員・「就労を希望する利用者に支援が行き届かない面があるのではないか」という部分も含めてだが自身の希望だけではなく、福祉を利用する方であれば計画相談の相談員がいると思う。その相談員と本人とのすり合わせの元で、次のステップをどうするのがなければ、庁内実習が終わり、本人の自信がついたからとはいえ、そのまま企業の実習に行っても良いということにはならない。客観的に見た時に利益を上げないといけないのは企業で、そこはある程度シビアにならないといけない。そこをはき違えて、手立てしてもらってあたり前の働き方で企業を目指そうとする人が最近顕著に増えている。合理的配慮という言葉が独り歩きしていることもある。その辺りはもう少し複数の目で見えて判断する仕組み作りをしていかないといけないと思う。

委員・乙訓圏域では計画相談が基本的には皆さんに付いている。その方の関係なしに実習が進んでいくことは考えがたい。

委員・企業の実習を希望した段階で「たけのこ」の参加を計画相談と本人で一度一緒に参加してもらうというワンクッションがあれば、話が進めやすいように思う。

部長・就労に向けた支援で福祉就労から一般就労へつなげる時に事業所や支援者の意見、家族、本人の希望等を総合して、一致させる場を作るのが計画相談の役割だと思う。ただ、計画相談の事業所がそういうことに疎いところがあったりはする。庁内実習をしたから、次どういうステップを踏めるのか等を計画相談が中心となり、次にこういう段階があるということを言いにくいことも現状である。

委員・庁内実習を段階的に広めていきたい。そこでより計画相談等他のサービスとの連携を強くしていく必要を感じているというまとめにすれば良いように思う。

事務局・資料1を付けている。庁内実習期間が1日とか2日で、次に企業というのはちょっと無理である。企業実習は最低でも1週間(5日間)で、うまくいけば次に2週間という形で増やしていくことを考えると、庁内実習を1日、2日して次に企業実習という判断はすごく難しい。この日数を増やしてもらえないかというのが、次の課題だと思う。今年度13名の希望があり3名の方が長岡京市商工会だったが、最初の一步は庁内だというのが庁内実習のファーストステップなので、庁内で広げてもらえないかという思いがある。

・評価表もただ返すだけではなく、まとめの時に計画相談の方、事業所の方等で総合的に判断して企業実習へという話になってくるのだと思う。

・12月の樹林の講演会の振り返りをした時に、就労継続の職員がその人の限界を狭めているという意見があり、次のステップへの視点を持つ職員を育てていけないといけないという話が出ていた。そういうことを考える仕組みや考える場を作ることがまず必要なことと、仕事はお金だけが目的ではないということ、発信が弱い人達なのでそこについては支援者の目が必要だという話だった。あと、障がいがあるなしに関わらず、多少の緊張感があることで人は成長していくのではないかという話もされていた。就Bで仕事をしていても庁内実習でチャレンジして、少し緊張感を持った場で実習することで、その人自身の成長を促す側面もあるように思った。

部会長

・庁内実習を希望する人に対しての受け入れが少ないという意見が今年度出たのは事実である。庁内実習の枠を広げていくことは必要だと思う。この間、日数、業務の切り出し、他課へのお願いも含めずっと出てきていることである。庁内実習を続ける限り残っていく課題だと思っている。そこで何か整理しないといけないことがあるなら整理し、そのひとつとして「How to」という意見が出ているのだと思う。

・当事者の方に情報がなかなか届かないという意見も出ていたが、就労の支援にはどういうものがあり、どういうことができるかということは伝えていけないといけない。それをキャッチしないといけないと思う支援者も必要だと思う。そういうところもやらないと障がい者雇用につながることもないという話だったと思う。その中で何かまとめたものを作っても良いのではないかという意見が前回出ていたので、それを念頭においた書き方にはしている。この場での協議はこれで終了し、意見のある方は2月28日厳守で部会長までお願いしたい。

3 その他

委員

・新聞記事に「民間企業に61万人超 義務達成は半数以下」とある。19年連続で過去最多を更新している。未達成企業の58%が1人も採用していないという実態がある。そこを何とか埋めていくことになるのだと思う。今は43.5人に1人雇わなければいけない。またハードルが35ぐらいになっていくと思う。1人も雇っていない企業をどうしていくのかは今後の課題になると思う。

・「就労障害者の介助サポート 企業に助成金」という新聞記事だが、これはJEEDというところがやっている。税金が出るということである。この制度を当事者の69%が知らないということである。今年度の部会当初に重度障害者の方が通学や通勤時に使える制度として話が出ていたが、今回は手話通訳や要約筆記を委嘱した時の助成だが知られていないということである。

部会長

・こういうサポートで企業のハードルが下がることを目的にしているのだと思う。

・2月19日に「障害のある人の雇用促進を考えるシンポジウム」があった新聞記事が掲載されている。2年ぶりの開催で盛況だった。企業の方が多く聞きに来られているようだった。実習の位置付けや実習の意義について掘り下げた内容だった。

委員

・前半の当事者の話が大変良かった。自身が精神疾患で重篤な状態になられて仕事をやめて苦勞して、そこから立ち直っていく話でとても良かった。今回は実習に焦点をあてたということで、実習受け入れの企業を広げたいという意図があり、実習はおもしろく色々な気付きがあることを教育の立場から話をさせていただいた。他にも支援者、親の立場、企業の立場から話をしてくださった。その後、懇親会もあったが残ってくれた企業がたくさんあり、興味を持っている方

が多いのだと感じた。これをきっかけに広がっていけば良いと思う。

委員 ・参加させていただいた。いつもレベルの高い内容で、今回も期待を裏切らなかった。定員の100人を超えていて、非常に関心を持ってもらえる方が多いのだと感じた。心強くも嬉しくも感じたが、現実を感じている社会とのギャップが激しいとも感じた。これだけの企業が参加をし、実際に雇用も実習も積極的に受け入れてくれているのに、日常では感じない。開催が新聞社であるので、もっともっとメディアで取り上げてほしいと思った。

部会長 ・今年度の部会は今日で最後となる。まとめについてはまた意見があればメール等で連絡していただきたいと思う。一年間、部会の開催や運営に協力いただきありがとうございました。

事務局 ・最後に、「革靴をはいた猫」の取組をもっと周知していくため、大丸で4月に5日間6階のホールを借りて、エコリング会社の方、インクルージョン協会の方と「革靴をはいた猫」でイベントをされると聞いている。日程が決まり次第、連絡をいただけることになっているので、また報告させていただく。