

横浜SSJニュース

第3号

2008年10月10日発行

発行：横浜SSJ
(特定非営利活動法人 横浜市精神障がい者就労支援事業会)
〒240-0023 神奈川県横浜市保土ヶ谷区岩井町53
TEL 045-711-8823 FAX 045-710-8481
発行責任者：理事長 菊地 綾子
編集：横浜SSJニュース編集委員会
印刷：ワークショップメンバーズ

横浜SSJ 第1回 シンポジウム開催！！

シンポジウム報告

9月18日(木)13時から、かながわ県民サポートセンター2階 大ホールにて、「頑張ってるよ！ 就労の現場から」横浜SSJ 第1回シンポジウムが開催されました。

あいにくの台風による悪天候ではありましたが、170名ほどの当事者・関係機関の方々足を運んでくださいました。

コーディネーターに神奈川県立保健福祉大学松為信雄先生をお迎えし、6名の働く当事者の方々の発題により13時から16時30分までの長時間にわたり開催されました。

司会を務めたのは、北部事業所の鏑木政美さんでした。理事長挨拶の後、来賓の横浜市健康福祉局 障害福祉部障害企画課就労支援係長国分忠博様からご挨拶をいただきました。

シンポジストは、大学で学びPSWの資格を得、北部事業所で非常勤職員として働く堀慎之さん、オープン、クローズ両方の就労体験をもち現在久保山事業所で働き8年目となるKMさん、元横浜SSJ北部事業所従業員でジョブアシスト横浜利用者、現在はホームセンター勤務が3年目となる北井一雄さん、元横浜SSJ北部事業所従業員で、現在は民間会社勤務の横山寛さん、横浜SSJ公園管理業務従業員MYさん、元横浜SSJ北部事業所従業員で現在老人ホーム勤務をされているAKさんの6名の方々です。

それぞれの発表の後、松為先生より発表が要約され、よりわかりやすいメッセージとして受け止めることができました。

発表が終わったところでそれぞれのシンポジストに会場から多くの質問が投げかけられました。最初は緊張した面持ちのシンポジストたちもユーモアを交え回答するなどリラックスした様子がみられました。

多機能型事業所 松本和世

シンポジウムに参加して

北部事業所 非常勤職員 堀 慎之氏は「仕事をして健常者と同じだと自信がもてたこと、仕事につく事は病気から回復した証である。」とおっしゃっています。

私もかつてはクローズで様々な仕事をしてきました。周りからは、健常者として扱われるのでその分大変で厳しかったですが、毎日仕事が終わった後、達成感もありまして病気からも多少は回復したような気持ちになりました。また堀氏は「退院していきなり仕事をするというのはハードルが高いので、作業所などに行って工賃をもらったりしてすこしずつステップアップして自信をつけてゆくことが大事」と言われています。確かに焦ってはいけないと思います。堀氏は、作業所に1年半通ったところ、今の職場に就労されたそうです。今私は「ジョブアシスト横浜」

という就労移行支援事業所に通っています。通いはじめて7ヶ月と少しですが、5月にクローズで就職してしまい、1ヶ月しか続きませんでした。堀氏の言葉にもあるように、焦ってはいけないと思いました。少しずつステップアップして訓練しながら自分に合った仕事をみつけていきたいです。

続いて、久保山事業所従業員KM氏の話をお聞きしました。KM氏は、クローズとオープンと両方で働いたそうです。クローズでは、スピードが求められる仕事をしていたそうで、うまくいかずに退職されました。私もクローズでしか働いたことがないのでその大変さがわかります。KM氏は、オープンでは「何をいわれようとも、毅然とした態度で接してきた」そうですが、えらいと思いました。周りの目を気にしても、何の得にもならないと私も思いました。もっとたくさんの企業が病気に関する理解があればいいなと思いました。

北部事業所従業員・現在ホームセンター勤務 北井一雄氏の話聞いて「障害を持っていてもその枠にはまらず、障害者にもできるというような可能性を持ってステップアップしたい」という気持は、私も大事だと思いました。北井氏の場合、ジョブコーチを派遣してもらい仕事の時間や日数を除除に増やしていたそうです。無理のない範囲で、今の雇用形態になったそうです。ジョブコーチの方と年齢も近く気軽に話や相談ができたそうです。「世の中は甘くありません。しかし努力は何らかの形で自分にかえてくるのではないのでしょうか？」と北井氏が言われていました。日々努力して私もがんばりたいと思います。また、横浜SSJの他の職場に就職して3ヶ月たってだめだったら、元の事業所に戻ってこれるという「チャレンジ休業制度」も大変有効だと思いました。

元北部事業所従業員・現在民間会社勤務 横山寛氏はクローズで経理事務の仕事をしていらっしゃいます。働き続けるためのアドバイスをいくつか言っておられます。

- 1.睡眠の質や長さに気をつけ、早寝早起をする。
- 2.酒、たばこは、避ける。
- 3.自分の症状をよく知り、自分に合う治療をよく理解する。
- 4.病気の原因を自分や周りの人たちのせいにしてない。

私には3があてはまると思っています。症状が出たらすぐに病院にかけこんで薬の調合をしてもらわないといけません。横山氏はこの他にもこれから就労しようとしている我々に、たくさんの

アドバイスをくださいました。それらを参考に、仕事を長続きできるようになりたいと思います。

公園管理業務従業員MY氏は常盤公園でお仕事をいらっしゃいます。横浜市緑の協会職員の方になにか有った時は連絡をしてサポートしてもらったり、横浜SSJ支援職員の方に仕事場での人間関係や体調の悪い時に相談のってもらったりと、色々な方に助けていただいているようです。MY氏は一般の人の中で働く大変さを痛感して、横浜SSJにはいられたそうです。私も周りのサポートは、とても大切だと思います。

元北部事業所従業員・現在 社会福祉施設勤務AK氏は、デイケアに通いながら、アルバイトを捜し1度うどん屋さんで就職されました。クローズだったのでそれなりの苦労もあったようですが、最終的には自分が必要とされ、評価もされ楽しく仕事ができるようになったので生きる喜びも感じてきたそうです。その後、契約社員として再びクローズで働いた時は、激務で3ヶ月でやめてしまったそうです。クローズにしる、オープンにしる、睡眠をしっかり取ることと薬をちゃんと飲むことは大事なことでと思います。これから就職する人へのAK氏からのアドバイスですが、あまり頭で考えずに行動してみましようとのことでした。私はなかなかむずかしいと思います。慎重に吟味して行動しなければと思いました。

以上で、シンポジスト6名の皆さんの話が終了しました。最後に会場とシンポジストの皆さん、コーディネーターの松為先生との質疑応答の時間がありました。シンポジストの方の答えと、松為先生のコメントにプラスして、会場の関係機関の方にも、コメントをもらっていました。Q65歳以上になって定年になり、貯金もなくなり、障害年金だけになったら、老後はどうやって生きていけばいいのですか？

A答えは出ませんが、そのころまでには工賃倍増計画が実現してるかもしれません。現在、横浜市にも1ヶ月で3万位工賃がもらえるように要請中です。

Qオープンで仕事をするのとクローズで仕事するのは、どちらがいいですか

Aどちらがいいとはいえません。ただ、オープンの方がいろいろな支援があり、配慮してくれるので気持的には楽。また、クローズで失敗したからといってもう後がないと思わないで下さい。

最後に、今日、心に残った一言

「自分を知る。自分の能力を振り返る。」

ジョブアシスト横浜 杉山ひとみ

精神障がい者雇用の現場から～

特例子会社企業内での 精神障がい者の雇用について

富士ソフト企画株式会社
代表取締役社長 城田 文晴

1. はじめに

私は、横浜SSJ設立当初より理事をさせて頂いております。仕事は、富士ソフト株式会社の特例子会社である富士ソフト企画株式会社(以降略称「FSK」とする)という会社の代表取締役社長としての任に就いております。FSKは、平成20年9月1日現在障がい者138名、内精神障がい者を67名雇用しており、民間企業としては、精神障がい者の雇用が全国で一番多いと言われております。

今回は、精神障がい者の雇用の実際と、どうしても数多くの精神障がい者が働くことができるのかという視点でまとめてみました。

2. 特例子会社として役割

平成17年に「障害者自立支援法」が成立。それに引続き、平成18年4月には、「障害者雇用促進法」が改正され、わが国の障がい者に対する意識及び障がい者支援の活動が年々高まってきた状況で、障がい者の就労も着実に増加しております。

しかしながら、ハローワークを通じた企業就労、就職率をみると、平成19年度で42.8%とまだまだ、障がい者の企業就労が進んでないことが判ります。特に精神障がい者の就職率は、平成19年度で37.2%に過ぎません。

一方、平成14年10月から特例子会社のグループ適用が開始され、特例子会社数は増加が進み、平成20年6月末での公式発表では242社となり、民間企業の障がい者実雇用率は、平成20年6月1日現在で1.55%と、過去最高となっております。

このような状況において、障がい者雇用を拡大することがFSKの大きな責務と認識し、社会貢献につながる使命を担って参るべく、事業を推進しております。

3. 業務内容

FSKの主な業務内容は、①名刺作成、②データエントリ、③ホームページ作成、④サーバー管

理、⑤ダイレクトメール発送、⑥生命保険・損害保険代理店業務、⑦ビル管理、寮社宅管理業務等です。

社員には、一人1台以上のパソコンを装備し、業務を通じてスキルアップできる環境の基に作業を行っており、最近では名刺作成やホームページ作成では、グループ会社以外からの受注が多くなってきており、引合も活発な状況です。



その中であって、精神障がい者も全ての業務に幅広く関わっており、他の障がい者との融合も進んでおります。

4. FSKの主な特徴

(1)障害の種別にかかわらず雇用することを最大の特徴としております。

	種類	合計	内訳		
			重度	軽度	
1	肢体不自由	30	16	14	
2	身体	聴覚	13	8	5
3		視覚	2	2	0
4		内部	4	3	1
5	知的	22	1	21	
6	精神	67	2	65	
総合計		138	32	106	

(2)精神障がい者の雇用は、実雇用率算入前の平成15年から採用を始め、現在67名となっております。

(3)カウンセリング室を経営トップ直下の組織として設置しており、精神障がい者は基よりあらゆる障害の人、また、健常者もいつでもカウンセリングを受けられる体制となっております。

5. 精神障がい者の職場定着を維持するための雇用管理の工夫

(1)採用時、短時間勤務からゆっくり始める。

まずは、1日5、6時間からスタートすることを推奨しており、具合が良くなれば、1ヶ月単位で変更が可能のようにしている。現在は67名中21名(31%)がフルタイムとなっております。

(2)コアタイムなしのフレックスタイム制

体調が悪い時は、積極的にフレックスを取得するように推奨しており、勤務中はきちんと成果を出してもらい、体調が悪い時は無理をさせないようになっています。

(3)チーム、ペアで作業しカバーできる体制

急に体調が悪くなったのフレックスとか休むケースもありますので、チームとかペアで作業するようにし、必ず周りの人がカバーできるような体制にしています。

(4)昇任・昇格は慎重に

FSKには精神障がい者が67名おりますが、役職者は現在3名のサブリーダーのみです。これは、給与と役職は別に考えており、給料はあくまでも成果に見合った給料を支払う。昇任・昇格は、本人の強い責任感から、過剰なプレッシャーにつながる場合があるので、本人の意思を確認した上で、慎重に進めています。

(5)感情的に怒ったり、注意したりしない



障がいの有無に関わらず、指導の基本と言うべき点ですが、特に精神障がい者の場合は、大きな声を聞いただけで具合が悪くなる者もおりますので、社内において感情的な対応は厳禁としています。

(6)責任は上司がとる

上司は、あいまいな作業指示をすることなく具体的で丁寧に指示を出し、ミスやトラブルが発生しても、個人の責任を追求するのではなく、原因の追求を促して、失敗を繰り返さない指導をしています。

(7)厳しいノルマを与えるようなことはしない

自主的に目標を決めさせるようにし、厳しいノルマを与えないよう配慮しています。

(8)褒めて長所を伸ばす

潜在能力を最大限に発揮できるように、欠点を責めるのではなく、本人の努力を心から褒めることで長所を伸ばす指導を心掛けています。

(9)適材適所の配置換えの実施

FSKは、幸いにも間接部門を含めて業務の種類が多くありますので、本人の希望を極力優先に考え、常に適材適所の配置換えを積極的に行っています。

(10)個人個人のストレスを把握

採用面接の時から個人個人のストレスは何かを把握することに努めており、カウンセラーと連携して、職場でのストレスを最小限に抑えられるように指導しています。

(11)障がいのオープン就労

FSKでは、障がいの内容を極力オープンにすることによって、お互いが理解し、協力し合って、成長していこうというスタンスにしています。

(12)話をよく聞いてあげる

カウンセラーをはじめ現場の上司は、本人の話をよく聞いてあげるように努めています。

(13)職場の雰囲気づくり

職場の雰囲気は、人間味溢れる温かい雰囲気になるよう日々努めています。

以上

横浜市に要望書提出

横浜SSJ理事長 菊地綾子

現在横浜市では2009年度予算に関する審議が市会で進められております。それに時期を合わせ、NPO法人横浜SSJでは「障がい者就労支援事業に関する要望書」を8月20日に横浜市健康福祉局を通して中田市長に提出いたしました。内容は次の通りです。

1. 精神障がい者を職員として横浜市及び関係機関が雇用してください。また、実習先として門戸を開いてください。
2. 精神障がい者の就労先として、横浜市の事業委託と障害者の店（目的外使用許可）の設置を進めてください。
3. 精神障がい者に特化した就労支援センターをもう1箇所増設してください。
4. 障がい者の所得保障のために工賃倍増支援センターを設置してください。
5. 就労移行支援事業が成り立つよう基本運営費の補助をしてください。
6. 北部・久保山の湯茶接遇等業務の委託費を増額してください。
7. 久保山駐車場管理業務の目的外使用料を減額してください。

また、同日同内容の陳情書を市議会議長宛にも提出し、前後してNPO法人市精連と共に共産・公明・ネットワーク横浜・民主の各党の議員団と意見交換会を持ち、議員さんたちにも直接内容説明を行いました。

その結果、9月22日に市議会議長 吉原 訓氏より下記回答を受け取りました。

- 1、就労支援センターやハローワークとの連携を生かしつつ、新たに「横浜市外郭団体における障害者を雇用するための指針」を策定するなど、理解促進を呼びかけていく。実習については、今後検討していく。
- 2、ふれあいショップへの対象者を、H18年8月より3障害へ拡大したので、H20年8月時点で5人の精神障害者が就労している。委託については既に行われている斎場等のほか他の事業での委託について検討していきたい。
- 3、「ぱーとなー」以外の支援センターについて、H19年4月より全障害対象としたので精神障害者の相談や支援が進んでいる。また、H21年1月開設予定の上大岡就労支援センター（仮称）の設置運営法人は、精神障害者の就労支援に高い実績のある法人が選定された。
- 4、市役所の全区局に対し、区局の業務や物品購入等について障害者施設への発注を増やすための取り組みを強め、直接民間企業へ赴き、障害者施設等への発注促進を図っている。今後も市役所内外を問わずさらに拡大するような取り組みを積極的に行い、企業等とも協働した工賃倍増のための仕組みづくりを検討する。
- 5、通所状況は小規模事業所においては、運営費への影響は大きいことは認識している。利用登録者を増やし、定員数の実績となるような利用計画を立て、実績の確保をお願いします。
- 6、今後も財政事情の好転は見込めない状況が続くと思われるので、委託費の増額は難しい。
- 7、目的外使用料の増減につながる減免料の引き下げについては、収支状況を確認した上で今後検討する。

横浜市は不況による税の減収の見込みから、来年度予算は大変厳しいと取りざたされている中、当会の要望に関しても具体策が示されることなく余り希望のもてる回答ではないなど感じております。しかしながら、精神障がい者の就労支援の勢いを弱めないためにも今後も粘り強く関係機関や議会に働きかけていきたいと考えております。

特に、神奈川県が最低賃金が一気に30円アップの766円になることが示されており、委託費が上がらないことは70名の精神障がい者の雇用を守る使命のある当会としては180万円の財源を他から調達しなければならず、死活問題でもあります。

よこはまの

就労支援関連の動き

横浜市障害者就労支援検討会議(横浜市職業能力開発推進会議)

昨年に続き国のプロモート事業である職業能力開発推進事業に重ね、横浜市独自の就労支援検討会が今年度ももたれることになりました。神奈川県立保健福祉大学教授 松為信雄氏を委員長とし就労支援関係機関所属の12名の委員で構成されています。当会から菊地理事長が委員として出席しています。第1回が9月25日に開催され

- I. 実習系事業について (①トライの現状と課題 ②横浜市の実習事業の現状と課題)
- II. 職場内指導者(相談員)の養成について (①中小企業における指導者の役割 ②職場内指導者養成セミナーについて)

が議題でした。横浜の就労支援事業をどのように進めていったらよいか、方向や制度の見直しへの意見など活発な論議が交わされました。今後2回開催される予定です。

上大岡就労支援センター(仮称)設置運営主体の選定

2009年1月に開設予定の市内8箇所目の就労支援センターです。

【設置運営法人】特定非営利活動法人 わーくあーつ 理事長 横溝 茂行

特例子会社と連携した職業訓練により精神障がい者を中心とした就労支援で高い実績を上げており、全障がいの支援実績があることが認められて選定されたそうです。

精神障がい者に特化した就労支援センターではありませんが、同様の機能が期待できると要望書回答でした・・・

横浜市の就労支援センター

横浜東部就労支援センター	神奈川区西神奈川1-4-10ケル第2ビル1F	312-5123
横浜南部就労支援センター	磯子区新杉田町8-7電機神奈川福祉センター内	775-1566
横浜北部就労支援センター	緑区中山町306-1ミヨシ・シートビル405	937-3384
横浜西部就労支援センター	旭区二俣川1-4-3二俣川郵便局ビル201	390-3119
横浜戸塚就労支援センター	戸塚区戸塚町4111吉原ビル2F	869-2323
横浜中部就労支援センター	西区平沼1-38-3横浜エムエスビル4F	350-2044
横浜市精神障害者就労支援センター ぱーとなー	港北区鳥山町1735	475-0142



事業所紹介

久保山事業所

久保山事業所従業員 T・M

私は、久保山事業所で働いて約4年になります。働き出して初めの3ヶ月間は、満身創痍でへろへろでした。現在は、余裕を持って仕事にいでんてますが、働き出した頃と現在と変わらないことは、睡眠です。翌日の仕事のことを考え、夜は決まった時間になると、すべてを切り上げて寝ることにしています。翌日、早番（A勤）だと、特に早く寝るように心がけています。

久保山事業所の仕事は、湯茶接待業務と駐車場業務です。勤務時間は、A、B、C、の3タイプに分かれます。早番（A勤）は、仕事が直列的で、待機の時間が無く、仕事が決まっているので、タイトに時間が過ぎます。遅番（B勤）は、並列的な仕事の進み方です。早番は、直ぐに昼食となるという感じ

です。早番は、8時45分から13時45分の間で、メンバー2人で始まります。まず、1階の事務所から鍵を受け取り、ゴミの集積室、2階、3階湯茶室の鍵を開け、ゴミの日ならゴミを出します。次に2階3階の湯茶室を使用できる状態に立ち上げて、会葬者の人たちが使用する休憩室をチェックし、掃除道具も使用できるようにします。その後、1階トイレ掃除をして、外の掃き掃除をします。外掃除は、夏暑く冬寒く、秋口は落ち葉で大変です。負担が少ないのは、春の一時期と言った感じです。外掃除の後、2階トイレの掃除をして、会葬者に出すお茶の補充をします。この辺りで10時15分になり、休憩を15分取ります。休憩の後、外の渡り通路、駐車場トイレ、屋上庭園の掃除をします。一通り掃除が終わったら、早番掃除チェック表をチェックして、確実にできているか確認して、残りがあれば掃除をします。11時15分になるとミーティングが始まります。早番（A勤）、遅番（B勤）が集合して当日の2階、3階のポジションが決まり、職員から伝達事項が伝えられます。早番は、ミーティングのあと、30分の昼休みを取り食事をします。遅番（B勤）は、ミーティングから仕事が始まります。早番は、昼休憩の後の11時45分から2階3階の休憩室の掃除を遅番に混じってします（早番は、遅番が仕事にはいる前は、部屋の掃除も随時します。また、早番は担当の階がないので2階3階の両方の階の応援をします。）早番は11時近くで午後の休憩を15分とり、13時45分に終了です。

遅番（B勤）は、11時15分から16時15分が勤務時間です。遅番はミーティングが終わると、遅番掃除チェック表にそって各自分担して、掃除をします。掃除チェック表は、掃除箇所を細かく分類してあり、掃除チェック表の掃除は、順調であれば約30分で終了します。11時45分から12時15分までが、遅番の昼食休憩です。その他に遅番は、13時15分頃と14時15分頃に2回15分休憩があります。12時15分からは、休憩室の掃除と茶器の洗いをメインでします。休憩室の掃除は、ゴミの片付け、テーブル拭き、椅子と床の掃除をして洗面台、扉の拭き掃除をします。この時に、洗い担当の人が茶器の洗い物をします。洗いは洗浄機があるので蒸し暑く、年中熱帯雨林気候で正月でも扇風機を回しています。部屋の掃除と洗い物が終わると、再び休憩室を使用できる状態にセットします。一日の利用件数の多いときは、同じ休憩室を3回使用します。時間に余裕のあるときは、待機中にする仕事のチェック表をみて、仕事をします。午後からは1時間に一度各階のトイレチェックもします。そして14時45分過ぎ頃から休憩室の掃除に加え、帰りにする仕事も並行して行います。帰りにする掃除のチェック表があります。14時45分過ぎから慌しくなり始め、それぞれ分担して仕事をします。帰りにする仕事とは、ロビーのテーブルとエスカレーター周りの手すりの拭き掃除、各階のトイレ掃除、2階3階の湯茶室の掃除機がけ、1階運転手控え室掃除、1階炉前拭き、ゴミだしと沢山あります。久保山事業所に入って初めの一年間は、この15時以降が特に大変だった思い出があります。仕事が分らなくなったときも、先輩や職員の方々から優しく教えていただきとても助かりました。そして、遅番は16時15分に終了です。

駐車場勤務（C勤）は、湯茶とは異なる仕事で、13時30分から遅番と一緒に湯茶接待業務をして、16時から駐車場勤務になり、駐車場の準備をします。駐車場は、16時以降、久保山斎場周辺の通夜駐車場

に有料で利用していただいています。準備は、周辺の通夜状況チェック、各機械のセット（精算機、電源の立ち上げ）です。その後は、利用車の入出庫管理、駐車場所、式場の案内、出入り口のゲートの操作をします。駐車場勤務のメンバーさんは、「業者さんとの受け答えが大変な時がある。」と話していました。



以上が久保山事業所の大まかな仕事です。日々の仕事に変化することが多く、ケースバイケースです。私も多くの先輩から受け継いできたこの「働きやすい、快適な職場」を努力して維持していきたいと思います。久保山事業所って、こういう事しているのだと参考になれば幸いです。

トライ！実施報告

6月～7月の2ヶ月間、『横浜SSJ トライ！就労準備科』を開講、4名の方が受講されました。梅雨時の蒸し暑い中でしたが、冒頭の座学からスタート、久保山事業所、北部事業所の実習にも取り組まれ、第2期生として見事に修了されました。4名の受講生の皆さんは、就労経験があるものの、離職されてから長期間が経過しており、開講当初は自信はないとのことでしたが、修了式では「自信がついた」「今まで気づかなかった職業適性を見出せた」などの感想もいただき、実施している横浜SSJとしても、大変にやりがいを感じています。また1名の受講生は修了後、就職活動に取り組まれ、日本食レストランに就職、新たな就労生活をスタートされています。

10～11月の2ヶ月間、本年度2回目となる、『横浜SSJ トライ！就労準備科』を開講、4名の方が受講予定です。また横浜SSJとしては初めての取り組みとなる、『横浜SSJ トライ！初級パソコン科』を現在、計画中、2009年1月に2ヶ月コースとして開講する予定です。詳細につきましては、横浜SSJホームページ内でご案内いたしますので、関心のある方はご覧下さい。
(横浜SSJ トライ！担当 星野 順平)

横浜SSJ ホームページを開設しました！

横浜SSJ ホームページの準備をしまいましたが、2008年7月末に正式に開設いたしました。この度、富士ソフト企画株式会社 情報システムグループに設計、デザインをはじめ多大なご協力をいただき、ホームページを完成、開設することができました。今後、横浜SSJの様々な活動やニュースをタイムリーに掲載するとともに、横浜SSJニュースにつきましても、バックナンバーを含めて全号掲載していく予定ですので、是非、皆様もご覧ください。ホームページアドレスは<http://www.y-ssj.com/>です。

(横浜SSJ ホームページ担当 星野 順平)

編集委員のちょっとした話

私は福祉特別乗車券を利用するようになって10年以上たちますが、この制度を作っていただき日頃からとて

もありがたく感じています。主な使い方は、週3日のアルバイトと好きな野球を見に行く時です。あとたまにですが、1人で出かける時です。でも、もしかしたらこの制度はなくなってしまうのではないかと噂を聞いたことがあります。続けて欲しいというのは私たちみんなの願いだと思います。最後になりましたがこの制度を作ってくれた、横浜市長さま、横浜市議のみなさま、福祉関係者の皆さまどうもありがとうございます。そしていつも安全に目的地まで運転してくださるバスの運転手様ありがとうございます。

さらに、ちょっとした話、皆さん知っていますか？

横浜駅東口からディズニーランドまたはディズニーシー行き直通バスが出ているのですが、障害者手帳を見せると、本人と付き添いの2人が運賃が半額になりますよ。あと、羽田空港や成田空港に行くYCATというバスがでていますが、これも半額になりますよ。これは往復で買うと更になんか無しの権兵