

パネルディスカッション I

実雇用率の低い業種における障害者雇用の取組について

司会者:	秦 政 氏	特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長
パネリスト: (話題提供順)	十河 寿寛 氏	税理士法人古田土会計・株式会社古田土経営 リーダー
	福田 久美子 氏	株式会社美交工業 専務取締役
	三角 敦嗣 氏	カナツ技建工業株式会社 総務部総務・人事グループ グループマネージャー
	秋場 美紀子	東京障害者職業センター 次長



秦 政 氏

【司会（秦）】司会の秦（はた）です。本日はよろしく申し上げます。

私は、平成元年からほぼ 30 年近く障害者雇用にかかわってきました。まだまだ企業の意識が低かった頃に比べると、現在では多くの企業が懸命に努力されて成果を上げておられることは、すでに皆さんご承知のとおりです。そこには行政の指導もあったわけですが、それ以上に、個々の企業が持つておられる社会的責任や法律を守るというその姿勢が、今日の成果につながっていることは紛れもない事実だろうと思います。

一方で、この 30 年間で振り返ると、企業を取り巻く環境が大きく変わって、企業の努力だけでは障害者雇用が簡単に前に進まない時代にあることも実感しています。

実雇用率の低い業種における障害者雇用のどう進めるか、非常に難しいテーマですが、本日は、実際に昨年 1 年間で優れた成果を上げておられる企業 3 社から、また、そういった企業を側面から支えておられる地域障害者職業センターから、4 名のパネリストをお迎えして議論を進めていきたいと思えます。

では、まず十河さんから自社の取組についてのお話をいただきたいと思えます。

【十河】税理士法人古田土（こだと）会計の十河（そごう）と申します。

会計事務所である税理士法人古田土会計は、東京都江戸川区西葛西にあり、社員は 220 名ほどです。社会保険労務士事務所も併設しており、今期で第 36 期になります。経営ビジョンは「日本中の中小企業を元気にすること」で、人を大切にする「経営計画書」、古田土式「月次決算書」を 2 大商品として、その作成指導数では日本一の会計事務所と自負しています。

現在の障害者雇用の状況については、身体障害が 1 名、重度の知的障害が 1 名、精神障害が 5 名で、合計 7 名の障害者と仕事をしています。

障害者雇用を始めたのは 8 年前になります。以前から、所長や専務には社会的弱者に対して何か力になれないかという思いがあり、寄附という形で社会貢献にかかわってきたのですが、あるお客様からいただいた情報とその一歩を踏み出すきっかけとなりました。「古田土さん、毎月出しているダイレクトメールだけど、障害者の施設でやってくれるらしいですよ。」と。そこで、江東区にある作業所にお願

てみたところ、逆に施設長から重度の知的障害者を雇っていただけないかというお話があり、これも何かのご縁ということで採用したのが障害者雇用のスタートになります。

それから2年後、その施設長からの紹介で、東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業のメンバーに選出していただき、精神障害者の雇用がスタートしたところから自分は現場責任者ということでかかわってきたので、今日お話する内容は、精神障害が前提ということで聞いていただければと思います。

まず始めに取り組んだことは、仕事の切り出しです。①現在、やりたいけど手間がかかるので、できていないこと、②紙ベースのデータはあるが、電子化していないもので、あったらより改善につながるもの、③パターン化しているもので、補助者、新人が作業として行っているもの、④対外的な期日がないもの（あっても社員のリカバリが効くもの）、（間違いがないかどうか）チェックできるもの、の4つになります。

主な業務としては、年末調整のデータ入力があります。パターン化されていること、6月から11月くらいにやる業務であるため、余裕をもって作業ができることから「やりたいけど手間がかかってできなかったこと」、「対外的な期日がない」という観点からも条件にぴったりです。会計事務所の本業の部分にかかわることなので、確実に戦力になっています。

中小企業もこれからどんどん障害者雇用を進めていかなければならない中で、わからないからといって福祉専門の経験がある方をわざわざ雇用できるわけではありません。始めはとても不安でしたが、福祉の方たちが色々とフォローしてくださったおかげで大きな気づきがありました。

その中で「素人の私が、できると確信したとき」というのは、実際に精神障害の方が働いている現場に連れて行っていただいたときです。物静かな真面目そうな方たちを見て、失礼な言い方になるかもしれませんが、同じ人間なのだと感じたのです。健常者にも色々な人がいるように、個性があるだけなのだ、少しだけ配慮が必要なだけなのだ。健常者の部下を教育するのと何ら変わらないのだということに気づき、今までやってきたことを活かして何かできるのではないかと、少し自信がついたときでした。

では、「成功するコツ」の最大の要因は何かというと、一番のキーワードは「良い社風であること」だと考えています。健常者にとって心地よい環境は、障害者にとっても心地良いのです。

採用基準についても健常者と同じように考えています。要は、この社風に合っていないと長く一緒に働けません。

また、「就労支援訓練期間中、安定して通えているか」も重要なポイントです。訓練期間中に休みがちな人というのは、症状が安定してない可能性があって入社後ついていけないこともあります。入院してしまうと社会復帰するのに2、3年かかってしまうかもしれないので、雇用する側の責任としてしっかり見極める必要があります。

主な仕事は入力業務になるので、スピードよりも質、つまり正確性を重視しています。実習中にその日の作業の中にどのくらい間違いがあったかを全部数値化して確認しています。そういうところも採用する際の参考にしています。

勤務体系は、パートからスタートし、見直しながら時間を増やしたり減らしたりしています。本人の事情に合わせて柔軟に対応していくことがキャリアアップにもつながると考えていて、支援者会議の中で、福祉の方や主治医の意見を聞きながら進めています。

【司会（秦）】ありがとうございました。

企業の皆さんから、なかなか仕事を切り出せないという悩みをよく聞くのですが、今のお話の中にヒントがたくさんあったような気がします。

では次に、福田さんよろしくお願ひします。



十河 寿寛 氏



福田 久美子 氏

【福田】株式会社美交工業の福田です。よろしくお願いします。

弊社は、昭和 55 年に大阪市西区で設立しました。公共施設の維持管理をメインとするビルメンテナンス業を中心に営んでおり、現在では、造園業やパークマネジメントという公園管理もやっています。社員数はパートも合わせて 158 名。障がい者雇用率は 21.46%となっています。

平成 15 年頃、支援機関の方と出会ったのがきっかけで、知的障がいのある方を雇用するところから障がい者雇用が始まりました。

弊社の場合、本社から離れたところに点在しているお客様の施設で仕事をするため、本社と現場の間に温度差が起こることがあります。それを解消しないとしっかりとした障がい者雇用はできないだろうと、社内の意思疎通を図って体制を整えるところから始めました。

まずは、それぞれの職場に専任支援者を置きました。特に知的障がいのある方は、就労面と生活面の相互をみる必要があったので、本社には第 2 号職場適応援助者を置き、職場では専任支援者が窓口となって、支援機関とケース会議を開きながら一人ひとりの職場定着に向けて支援していきました。

支援機関との連携が広がると、支援者が職場に来られる機会が多くなり、職場の風通しが良くなったことで、社内だけではなかなか見えていなかった職場の状況が把握できるなど、様々なノウハウが蓄積されていきました。例えば、作業の工程を細分化して洗い出しを行い、組み合わせて、それぞれの障がい特性に合う仕事をつくっていきました。弊社は決して大きな規模の会社ではありませんので、障がいのある方を雇用することで、余剰社員を抱えることになるかと経営を続けていくことができません。1 人の戦力として仕事をしっかりつくっていくことで、障がい者雇用を継続していくための環境を整えていきました。

障がいのある方が 1 人、2 人と増えてくると、どのように工夫したらもっと働きやすくなるのか、もっと意欲を持ってもらえるのか等々、様々な気づきについて議論するようになり、社内のコミュニケーションがとても活発になりました。それを機に、福祉ではなく、あくまでも企業経営の戦略として障がい者雇用を会社の柱としてやっていけないか、そのためには会社として工夫していけることがあるのではないかと思います、「人と環境とのつながりを大切にしたい社会づくり」を経営理念に掲げて、「事業活動を通じて、企業としてできることをまじめに考え、楽しみながら取り組む」ことを始めました。

30 年ほど前から大阪市の発注で中小規模公園の巡回清掃をしているのですが、その当時の課題といえば、ホームレス問題でした。公園にホームレスがいるだけで治安が悪い、汚い、子供を遊びに行かせられない、というような市民の声がありました。あるとき、ホームレスの方から「いらなくなったほうきを譲ってほしい。ゴミ袋をもらえないか。」と言われました。私たちは市民の税金で仕事をしている、いわば公共サービスを担っているわけですから、ホームレスの方を雇って公園の清掃をしてもらい、1 人ずつ自立へ向けて支援することで、公園からホームレスが減っていけば、公園の環境整備にもつながり、市民へのサービスとして還元できるのではないかと考えました。そうすると、ホームレス雇用は、弊社にとっては単なる慈善とか社会貢献ではなく、顧客満足度を上げるための必要不可欠なサービスとなるわけです。そうしてホームレス支援機関との連携が始まりました。

また、府営公園における指定管理者制度が導入されたことで公園の管理もするようになり、ビルメンテナンス業から、造園業、パークマネジメント業というところまで職域が広がっていったのです。

知的障がい者の雇用から得たヒントによって様々な業種へと広がっていったことで、社会のために始めたことが会社のためになったと実感しています。人と人とのつながりを大切にすることが経営に活かされて、新しい気づきが戦略に変わり、人の役に立つ喜びが職業意識の向上につながったからこそ、今、私たちの会社が存在しているのだと考えています。

【司会 (秦)】ありがとうございました。

ホームレス雇用を始めた当時の福田さんの言葉を思い出しました。「公園で寝ている人を、公園で働く人に」。こういった発想でさらに事業を広げていってください。

続いて、三角さんからお話をいただきたいと思います。よろしくお願いします。



三角 敦嗣 氏

【三角】カナツ技建工業の三角(みすみ)です。よろしくお願いします。

当社は島根県松江市にあります。創業 80 年ですが、会社設立は昭和 29 年ですので、法人としては 65 年目になります。社員数は、男性が 232 名、女性が 20 名と、建設業ならではの構成で圧倒的に男性が多いです。

事業内容は、土木、建築工事の設計・施工、住宅の新築・リフォーム、中古マンションのリノベーションというような土木建築事業が大きな柱となっていますが、障害者雇用に関係のある事業としては環境事業があり、下水処理をする施設の建設やその施設の運転監視業務、維持管理業務も行っています。

また、地域で生きていく企業として、地域の方々や社員の家族との絆を非常に大切にしている会社で、海水浴場の清掃をしたり、子供たちを招待してイベントをやったり、伝統行事のお手伝いをしたり、家族や友達、取引先の方々を招待して運動会をしたり、地域一体となった取組もしています。

企業が地域社会の中で存続していくためには、その地域社会自身が元気で、そこで働く人たちも元気であることが大事だという考え方で経営してきたわけですが、障害者雇用においても、助け合って良い人間関係を築き、お互いに成長し合うことが地域の活性化につながると考えています。また、企業として障害者の皆さんが活躍できる場を広げるお手伝いをしていかなければいけないということも経営の一つの指針となっています。

では、現在の障害者の雇用状況ですが、身体障害、知的障害、精神障害の方の 6 名を雇用しています。

主な仕事としては、パソコン業務では、データ入力、書類の電子化作業、購入したパソコンを社内で運用できるような形にカスタマイズする作業などがあり、事務業務では、名刺の発注管理、文書のファイリング、郵便物の送付などがあります。軽作業では、周りの草刈りとか、花壇や植木への水やり、施設内の整理整頓、清掃作業、水質検査器具の洗浄や検査の補助もあります。そのほか、社有車の給油や洗車、チラシ配りなどがあります

当社は建設会社であり、業務の大半が工事現場の管理をすることになるため、安全確保の面からも、新たな障害者雇用を進めにくいのが現状です。そのような状況の中で、既存の業務だけでなく、新たな雇用の場を創出することも企業の一つの責任ではないかと考えています。

受け入れるに当たっては、見学会やトライアル制度の活用など、ハローワークや支援機関との連携を密にとって事前にコミュニケーションをとるようにしています。雇用条件についても勤務日数や勤務時間等への柔軟な対応をしています。専任の社内支援担当を配置して、混乱を避けるために窓口を一本化しています。言いたいことがあれば何でも話してもらえよう風土をつくっていかうということで社内会議にも参加してもらったりと、安心して働ける職場づくりを大事にしています。

ただ、一緒に働く従業員の理解促進、支援担当者への負担増加、実際に当事者にどう接したらいいか、などの悩みもあり、まだまだ課題があると思っています。

逆に、障害のある方を雇用して得たものとしては、業務を見直すきっかけになったこと。手順書の整備ができたり、人に教えることによって仕事のやり方が改善されたりと、やりたくてもできていなかったことが実現できました。私の所属する総務部としては、他部門へのサービス向上につながったというメリットもあります。

当社のコーポレートスローガンは、「創ります！ 感動・笑顔・人・未来」です。名実ともにスローガンに沿った会社になることを目指して、今後も事業を展開していきたいと思っています。

【司会(秦)】ありがとうございました。

背景に、地域に根づいた貢献をしたいというトップの強い意志があったこと、その一方で、危険を伴うという業務特性上、障害のある方たちを受け入れることが難しかった中で進めてこられた成果についてお話いただけたいと思います。

ここまで、3つの違う業種の取組についてお話をいただきましたが、次は、そうした企業の障害者雇用を支える立場からのお話を伺いたと思います。

【秋場】 東京障害者職業センターの秋場です。よろしくお願いします。

当センターは、「障害者」、「事業主」、「関係機関」からの相談に対して、「就職に向けて」、「働き続けるために」、「職場復帰に向けて」助言や援助、情報提供などを行っているところです。皆様の悩みを少しでも解消したい、障害者が能力を発揮して生き生きと働ける場をつくっていききたいという思いで取り組んでいます。

支援機関として、今回のテーマである実雇用率の低い業種の事業主からどのような相談を受けて、それに対してどのような支援を行っているかという点についてお話したいと思います。

中でも、「我々の業種では障害者雇用は難しいのではないか」、「障害者ができる仕事がない」、「そもそもイメージがわからない」、「何から手をつけていいかわからない」、「求人を出したけれども応募がない」、「社内のトップや受け入れ部署の理解が得られない」、「採用後にどう接したらいいのか不安」など、雇い入れに向けた相談を多くいただきます。

そこで、まず障害者雇用のイメージづくりのお手伝いとして、なるべく近い業種の事例を紹介して、少しでも「できる」というイメージを持っていただくところから始めています。当機構のホームページ(<http://www.jeed.go.jp/>)には、「障害者雇用事例リファレンスサービス」というデータベースがあって、業種や障害のキーワードで検索できるシステムになっていますので、何かヒントが見つかるのではないかと思います。他にも動画やマニュアル等の情報提供もしていますので、ぜひご利用ください。また、「百聞は一見にしかず」ですので、もし見学の機会があれば実際に見てみるというのも良いアイデアだと思います。

いざ進めようにも何から手をつけたらよいかわからないという相談に対しては、現在の雇用状況、採用したい時期、人数、ターゲット、どのような仕事をイメージしているか、これまでの経験、社内コンセンサスの状況などを伺って、目標に向かってどのようなステップで進んでいけばよいかを一緒に検討していきます。他の支援機関についての提案や情報提供もしています。

仕事の切り出しについては、他社の事例を紹介したり、ハローワークと連携して助言したりしています。求人を出す際も、一般的な人事異動のように、誰かがやっていた仕事を丸々引き継げる人が欲しいといった求人では充足が難しいので、定型化できるようなものを切り出して、それを組み合わせで一人分に見せようといったアドバイスをしています。また、担当者が全ての仕事を把握しているわけではないと思いますので、アンケートをとって色々な人から少しずつ仕事を切り出してもらおうのもよいと思います。

社内の理解がない、受入部署が見つからないという企業には、社員研修の企画も行っています。障害者雇用の必要性、法制度、仕事の切り出し方、障害特性と雇用管理のポイント等、個々のニーズに応じてオーダーメイド型の研修を実施しています。さらに、より高度で専門的なアドバイスが必要な場合には、障害者雇用管理サポーターなどの専門的知識経験を活用した具体的な支援や助言を行っているところです。

雇用管理の方法がわからない、接し方への不安があるといった相談については、雇用管理サポート講習会を紹介しています。企業を対象として年9回行っており、テーマに合わせた講義や演習を通じて他社の取組や生の声を聞けるということで、大変好評をいただいています。



秋場 美紀子

また、こういったプロセスを経て採用したものの、なかなか仕事を覚えてくれない、ミスが減らない、周囲とのコミュニケーションがうまくいかない、受入部署が不安を持っているなどの課題がある場合は、ジョブコーチ支援を活用していただくこともできます。作業場面に入って直接援助したり、面談を中心として話を聞く中で助言するというように、ジョブコーチが定期的に職場を訪問して、具体的な課題を解決するためのお手伝いをします。

ただ、我々支援者の役割は、永続的にかかわっていくことではありません。様々な段階に応じてメニューを組み合わせ、体系的に支援していく中で不安を軽減し、雇用管理体制の充実や企業自身のサポート力の向上を目指しているのです。何らかの課題が生じた場合には、支援機関に相談してみることで何か解決の糸口につながることもありますので、社内だけで抱え込まず、ぜひご相談いただきたいと思っています。

【司会（秦）】ありがとうございました。それぞれの立場からのお話を伺っていて、「仕事のしやすさ」をいかに組み立てていくかが、1つのポイントだったような気がしました。

私自身、かつて企業の立場で障害者雇用に取り組んできた中で意識していたことは、障害者雇用も含めて企業が人を雇用するということは、経営活動を円滑に進めて目標を達成するための取組だということです。つまり、雇用率を達成することは障害者雇用の目的ではなく、障害のある人たちが企業の一員となって、力をつけて成長していくことを通して企業が栄えていく。そのための環境づくりをしていくことが本来の障害者雇用のあるべき姿なのだと思います。

そういった視点から企業側の3人にお聞きします。障害者雇用を進めていったことで経営にとってどのようなプラスがあったのか、やってよかったというポイントをお話いただけますか。

【十河】例えば、朝礼で一番大きな声で返事や挨拶をしてくれるので、何か忘れていたものを思い出させてくれるというか、襟を正されるというか、自分たちもきちんとしなくては、というような相乗効果があって、もともとあった良い社風により磨きがかかった感じがします。

【福田】障がい者雇用に取り組む以上は、会社にとってメリットがなければならないと強く思っていて、その思いが結果的に継続につながっているのが、得たものがとても大きかったです。

一番大きかったことは、まさにコミュニケーションの向上です。社内はもちろんですが、異分野、異業種と連携することで、色々な新しい取組への展開につながっていくということを実感しています。

【三角】2つのポイントがあって、担当につけた若い社員が、スケジュール管理や指導用の資料を作ったりしたことによって、ものすごく成長したことが一番大きなポイントかもしれないです。

建設現場というのは、近隣住民への配慮が不可欠なので、定期的に機関誌を発行して工事の進捗状況や今後の予定などをお伝えする必要があるのですが、そういったチラシの配付についても、今まで現場任せにしていた部分を、総務部として業務を請け負うことができるようになり、他部門へのサービスが向上したところがもう1つのポイントだと思います。

【司会（秦）】秋場さん、ここまでの3人のお話を聞いて、事業主に対してぜひ伝えたいというポイントはありますか。

【秋場】やはり、会社にとってプラスにならなければ障害者雇用は継続していかないと思います。ケースを担当している中で、挨拶やマナーが向上して社内の雰囲気良くなった、仕事を見直すきっかけになり効率化が図れた、わかりやすく伝える、計画を立てる、調整するといった能力が身についたと



いう声も聞かれます。そのようなメリットのある障害者雇用を目指していただきたいと思います。

【司会（秦）】 1人の障害のある人を迎えることが、会社を大きく変えるということですね。

ところで、今回のようなセミナーに参加すると、とかくうまくいった事例はたくさん聞けるけれども、うまくいかなかった事例についても聞いてみたいという声がたくさんありますので、そのあたりをお聞きしてみたいと思います。

【十河】 精神障害の方8名を採用したうち、現在5名が残っています。例えば、お世話になった福祉の方のご紹介だったので採用したのですが、結局は辞めてしまった方がいます。今にして思えば就労の準備が足りなかったのだと思います。周りの人の会話が悪口を言われているように聞こえてしまい、眠れなくなって調子を崩してしまったようです。今はその反省を踏まえて、事務所の一番奥、静かな場所に席を設けるなど工夫しながら仕事をしてもらっています。

【福田】 失敗もデメリットありません。ただ、色々な経験はしました。

例えば臭いの問題。ユニフォームが臭うということを書いて良いのか悪いのか、最初はどちらが良いのかわかりませんでした。支援者と相談して、やはり身なりを清潔にすることはとても大事なことで、本人に伝えるようにしました。

性の問題もあります。公共施設で仕事をしてもらっている知的障がいのある若い女性が、施設に出入りする男性に妄想を抱いてしまい、その対応に困ったことがありました。その後、男性スタッフが接するときはスーツを着て身なりを堅苦しくするなど、色々な工夫をするようなことはありましたが、それを失敗と思ったことはありません。

【三角】 実は、1つだけいまだに反省している事例があります。それは入社後のミスマッチです。

その方はもっと上を目指していたのですが、色々経験を経んでいくには年数が必要だということ、こちらがきちんと伝えていなかったということで、自分がそこまで達するには年齢的に無理があると判断して早期に退職してしまいました。

その反省を踏まえて、求人を出す前の段階から人事担当と受け入れる職場のリーダーとの間でミーティングをしたり、見学会などで事前に体験してもらい、その体験期間に担当を予定している社員と一緒に動くようにしてもらっています。

【司会（秦）】 ありがとうございました。

今年4月に民間企業の法定雇用率が2.2%に上がりました。3年以内にまた0.1%上がることを考えると、もっともっと企業に対する期待が高まっていくだろうと思います。当然新たな職域をつくっていかねばいけません。では、次のステップとしてどのような事業領域が考えられるのか、十河さんはいかがですか。

【十河】 精神障害の方はとても勉強熱心な方が多いので、例えば相続税の勉強をしてくれる人が出てくれば、業務の補助をしてもらえと思っています。



なぜ相続税かというと、法人税の場合は毎月決算があつて実質1カ月でやらなければいけないため、スケジュール的に厳しいところがあるのですが、相続税の場合は10カ月間申告期間があるので、ある程度準備ができるのです。とても専門性が高いので、会計事務所の職員みんなができるかというところではありません。

その人にとっては一生取り組める仕事になると思うので、そういうこ

とができたらいいかと、今、考えているところです。

【司会（秦）】 相続問題はどこにでもある問題ですし、必ず必要になってチャンスはありますね。

【十河】 そうですね、十分できると思います。

【司会（秦）】 ありがとうございました。

では逆に、企業の立場として支援機関の方々にこんなことをやってほしいといった期待や要望があれば、この機会にぜひお聞かせください。

【福田】 障がい者雇用に携わってきた中でとても大事にしてきたことは、支援者との関係です。当社の中にも10年以上働いている方がたくさんいて、当然高齢にもなるし、家庭環境も変わってきます。そういったときに、本人にとっても私たち企業にとっても一緒に寄り添って考えてくれる支援者が必要なのです。大事なのは人と人との関係です。制度に縛られてころころ支援者が変わったりするのは避けてほしいと思っています。

【三角】 雇用する側の立場から言わせていただくと、支援者が当事者の情報を一番持っていると思いますので、可能な限り事前に提供していただきたいということ。プライバシーのことだけに聞く側からするとどうしても遠慮があって、聞きたくても聞けないことがたくさんあると思います。それが雇用後にトラブルにつながるケースもあるので、支援者から積極的な情報提供をしていただければ、障害者雇用がもっと普及していくのではないかと思います。

【十河】 生活面にかかわる部分については会社側ではなかなか介入できないことがあります。そういったときに、ふだん窓口になってくれている支援機関の方が、色々な立場の方を集めて解決してくれるようなコーディネートをしていただければ、非常にありがたいと思っています。

【司会（秦）】 ありがとうございました。そろそろ時間になりました。

先ほど、特別講演の小島先生から、「働き方改革」はいよいよこれからだというお話がありました。日本全体が大きく形を変えていき、限られた時間の中で一番良いパフォーマンスを発揮できる仕組みをつくっていかないと、この国の労働力不足はもっと深刻になっていくでしょう。その中で、障害のある人たちが持っている豊かな能力をどう引き出すかというのは、もちろん個人の努力も必要とされるわけですが、やはり周りの皆さんの理解と協力が不可欠だと思います。今日のこのパネルディスカッションを通して得たものを持ち帰っていただいて、ぜひ現場で実践していただければ幸いです。

改めて、4人のパネリストの皆さんありがとうございました。