

## パネルディスカッション 「障害者の職業生活を支えるために」

司会者：白兼 俊貴 （障害者職業総合センター 統括研究員）  
パネリスト：天野 聖子 氏（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長）  
鈴木 千春 氏（スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社 人事本部 部門人事部 東日本人材チーム）  
藤原 敏 氏（株式会社日立製作所 人材統括本部 勤労部 労務・雇用企画グループ 主任）  
五味 渕 律子 氏（株式会社日立製作所 人材統括本部 勤労部 精神保健福祉士）

【白兼】司会の障害者職業総合センター統括研究員、白兼です。  
どうぞよろしくお願いいたします。

厚生労働省が障害者の雇用促進策に取り組み初め半世紀以上になります。当初は身体障害者への取り組みが中心でしたが、次第に知的障害、精神障害、発達障害と対象を拡大してきました。知的障害、精神障害の障害特性を考えたとき、職業生活をどう支えるかは非常に重要な課題です。特別講演の真下さん（資生堂）のお話にもありましたが、障害者がいかに「やりがいのある生活を営めるか」が重要です。雇用の促進から真の雇用安定が問われる時代になっています。今般は「職業生活を支えるために」というテーマを設定し、私なりに4つの課題を設定しています。



白兼 俊貴

1つ目は障害者の職場定着の現状がどうなっているのか。2つ目は職場定着あるいは職業生活を営む上の阻害要因は何か。3つ目は現状と阻害要因を踏まえ、これから先職場定着や職場生活の充実のために、どのような取り組みがあるのか。4つ目に障害者の職場定着を進めるために必要なことを多面的に検討したいと思います。

パネリストの方を紹介します。ご発表順にスターバックス鈴木さん。日立製作所藤原さん。藤原さんの横にはともに仕事をされている五味渕さんに同席いただいています。それから社会福祉法人多摩棕櫚亭協会の天野さんです。

それでは先ほど申し上げた4つのステージの1番目として自己紹介も兼ねて、企業、支援機関での障害者の職場定着、雇用継続についての現状をお話し頂きたいと思います。スターバックスの鈴木さんよろしくお願いいたします。

【鈴木】スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社人事部の鈴木です。当社の障害者雇用の概要を説明します。スターバックスでは障害を持つ従業員のことをチャレンジパートナーと呼んでいます。私はその障害を持つ方の採用からフォロー、既存店舗の支援を北海道から神奈川県的全店舗で担当しています。今日は皆様のお話を伺い今後の参考にしたいと思います。

会社概要ですが、設立は1995年で96年に銀座に1店舗目がオープンしました。店舗数は2011年3月現在で912店舗、従業員はアルバイトを含め2万人以上です。どこでもく



鈴木 千春 氏

つろいでいただけるお店づくりを提供するという思いから、様々な形態のお店も出店しています。

当社の障害者雇用ですが、2002年から障害者雇用を開始しました。アイアムサムという映画が日本で公開されたのをご存じでしょうか。この映画はアメリカのスターバックスで働く知的障害を持つ主人公が様々な壁を乗り越えながら娘を育てる映画で、日本での映画公開時に当社はプロモーションを行いました。そのとき、まだ日本のスターバックスには障害を持つ従業員が1人もおらず、なぜ日本には1人もいないのかという従業員の声がかきかけで障害者雇用がスタートしました。

当社ではアルバイト従業員から社長まで互いをみなパートナーと呼んでいます。チャレンジパートナーもその言葉を公募で決定しました。現在は142名の方全員が店舗で勤務しています。採用方法ですが、ハローワークが行う就職合同面接会と、特別支援学校からのインターンシップを経て採用する2つです。雇用形態は週30時間以上のパートタイマー、時間給は各配属店舗に準じたものになっています。

障害者雇用は2002年からスタートし、2004年に法定雇用率の1.8%を達成しました。その後2%前後で推移し今年度末も2%前後になる予測です。142名のうち9割が知的障害で、身体障害、精神障害合わせて1割となります。知的障害の中でも4度とB2の方が多いのですが、知的障害者のうち2割ぐらいのパートナーが重度もしくは職業上の重度判定を受けています。

仕事内容は店舗で行う業務の一部、人によってはすべてをお願いしています。仕事を集めてお願いするのではなく、日常業務のなかでできることをお願いしています。店舗で勤務する場合、必ず社内の資格を持つコーチが付いて、マンツーマンで業務を教えます。徐々に単独でも業務ができるよう、長い時間をかけてスケジュールリングをしています。当社では全従業員が集合研修を受けてから店舗に立つわけですが、チャレンジパートナーも他の従業員と同じように集合研修を受けます。スターバックスの歴史や社風、コーヒーの知識、おいしいコーヒーの入れ方、サービス等を勉強します。

職場における工夫のひとつの例としてレシピを覚えるマグネットを用意しています。こちらは店舗で用意してくれたものです。スターバックスのドリンクは、お客様からの要望を合わせると、2万通りほどあるといわれています。写真はフラペチーノを作るマグネットですが、お店の中には冷蔵庫がたくさんありますので、その冷蔵庫にマグネットを貼りながら、例えば、フラペチーノはこのシロップを入れて、この氷のスクープを使うといったことを店舗で学びながら覚えます。右下が業務日誌ですが、ほぼ全員が毎日日誌をつけます。こちらの写真の例はその日の業務のうち、うまくできた仕事には○、できなかった仕事には×をつけるという簡単な業務日誌ですが、家庭とお店の連絡帳の役割を果たしています。

当社ではお客様からオーダーを伺ったあとレジに登録しますが、ドリンクはレジに登録されたものが自動でオーダーされるわけではなく口頭で通します。その際、聴覚障害

のチャレンジパートナーの場合、お店全員でドリンクの手話を新たに作り、皆が覚えることでレジの業務がしやすいよう工夫しています。レジに立つ聴覚障害のチャレンジパートナーのためにメニューボードを工夫し、パンやサンドイッチを注文するお客様が指していただく工夫をしています。さらに必要に応じて筆談ボードを活用したり、着用は任意ですが「耳が不自由です」というバッチを用意しています。

チャレンジパートナーと一緒に働く店舗からは「コーチングスキルが上がった」「業務面で助かることが多い」「コミュニケーションを心がけるようになった」「店の雰囲気明るくなった」「チームワークが生まれた」という声があります。一方で、「生活面が業務に影響するがなかなか教える機会がなく、どこまで注意してよいか分からない」という声も挙がっています。

当社は就労がゴールではなくスタートと考えています。職場定着を妨げる原因はいくつかありますが、スターバックスでは退職者が年間数人いて、その理由は大きく3つに分けられます。1つは業務外での悩み。業務外で友達や金銭のトラブルが仕事に影響してしまう場合。2つ目が何年も勤務し続けることで仕事における目標ややりがいを感じられなくなってしまう場合。3つ目は受入れ側の理解不足です。

定着支援として心がけているのは、まずチャレンジパートナーに関わるすべての人たち、保護者や支援センター、特別支援学校、受入店舗、人事部等の人々が協力し合い、その方の就労を助けようと取り組んでいます。特に取り組んでいるのは情報共有です。性格や特徴的な行動だけではなく、服薬状況、ご家族との関係等を確認します。例えば、てんかん発作があるチャレンジパートナーで、その情報を知らないためにお店で発作が起きどう対処すればよいか分からないケースは少なからずあります。あらかじめどこの病院に通い、この程度の発作ならば休憩すれば大丈夫、程度がひどい場合は家庭に連絡する、病院に連れていく等の情報共有ができていればお店も対処できますので服薬や発作状況を把握します。また、日頃その方は単独作業を好むか、周りの人たちと協力し合う仕事を好むのかといったことを確認します。2つ目は人間関係で困ったとき、誰に相談すればよいか確認しています。3つ目はトラブル予防のために、日頃と異なる様子をあらかじめ互いに連絡するようにしています。

スターバックスは、会社の企業理念の体現だけではなく、障害があってもなくても、お互いを認め合い互いに成長できる社会を実現していくことを目的としています。一人一人が自分たちのコミュニティを大切にすることで、スターバックスがより地域の人々から愛される存在になると思います。障害者雇用の現状をご説明しました。

**【白兼】** 小規模多店舗のなか店舗で障害者が働いている事例を伺いました。続いて日立製作所藤原さん、五味渕さんから話ををお願いします。

**【藤原・五味渕】** 皆さんこんにちは。日立製作所勤労部の藤原と精神保健福祉士の五味渕です。どうぞよろしくをお願いします。

**【藤原】** 皆様からどんな質問が来るのかドキドキしていて、アウェーにいる心境ですがお手柔らかにお願いします。日立製作所では従業員が3万1000人、グループを含めますと世界に900社、約36万人が働いています。海外売上高比率は現在4割程度ですが、会社の経営方針により、来年度は50%超の売上げをめざしています。2015年には60%まで引き上げる目標を掲げています。つまり、仕事はどんどん海外に出ている



藤原 敏 氏

き、働く人はどんどん海外から日本に流入する。採用は日本人に限らないということで、障害者雇用を考えると非常に厳しい時代だと切実に感じています。

当社の主な事業は電力システム、交通システム、情報通信システム、都市開発システムの4つです。まず電力ですが水力、火力、原子力、風力発電等、発電機の製造から変電システム、送電システムまでトータルで電力サービスを提供しています。日本の電力の3分の1は日立が電力会社に提供したこのようなシステムから作られています。続いて交通システムですが、新幹線等の車両開発から列車運行管理システムまでこちらもトータルで鉄道会社さんに提供しています。情報通信システムの分野で

は例えば銀行ATMにある指静脈認証システムや皆様の預金データを管理するストレージという大容量大記憶装置を金融機関に納めています。都市開発分野ではエレベーター、エスカレーターなどの昇降機、オフィスビルのセキュリティシステムなども提供しています。

続いて日立の2011年6月1日現在の障害者雇用状況ですが、実雇用率は2.0%です。これは特例子会社の日立ゆうあんどあいとグループ適用会社3社を含めた数字です。障害者雇用状況の推移ですが、2003年の時点では1.66%でした。このときは会社の分社化の影響もあって、従業員も障害者も減っていった時期です。経営会議で社長から法定雇用率の回復に向けて早急に取り組むよう指示があり、その後日立製作所は半年で法定雇用率を達成しましたが、日立グループ全体ではまだ1.51%と依然低い雇用率で納付金も全体で2億円あまり納付していました。これではいけないということで以後はグループ全体で障害者雇用に取り組み、現在では1.86%まで上がってきています。しかしながら個社別に雇用率を見ますと、法定雇用率に達していない会社がまだ75社あります。日立グループとして2012年6月1日までに法定雇用率未達成会社をゼロにする目標を掲げて各社取り組んでおりますが、景気の落ち込みによる経営状態の悪化や人員対策の影響等もあって思い通りにはいかない厳しい実情もあります。

日立製作所で働いている障害者は691名で、内571名が身体障害者です。知的障害者は99名で、これは特例子会社で雇用されている86名を含めた人数です。精神障害者は21名となっています。主な配属先は研究開発から製造部門、人事、経理、総務など様々な職場で活躍しています。私ども本社コーポレート部門の人事の役割は目先の雇用率にとらわれるのではなく、10年、20年先の未来を見据えた障害者施策を考えることにあります。自ら困難な課題に挑んで成功事例を作り、日立のグループ会社のみならず、社会にノウハウを示すことも私どもの仕事のひとつであります。



五味 渕 律子 氏

その一例が全盲の視覚障害者の雇用です。重度視覚障害者の雇用はどの会社のどの職場でも「うちの職場はペーパーでの仕事が多いから」とか「付きっきりで指導できないから」との理由で躊躇する傾向があると思います。そういった状況を打破するために私どもでは雇用事例を示すべく全盲の視覚障害者を新規に雇用しました。雇用した3名は非常に優秀な方たちでそれぞれの能力を発揮して活躍しています。また、以前であれば中途失明された社員は退職されるケースが多かったのですが、歩行訓練やパソコンのスクリーンリーダー等の読み上げソフトの使い方を訓練すれば職場復帰できる事例が日立グループ内にでき、それがグループワイドに浸透していますので、今では中途失明したからといって退職するケースも見られなくなってきました。本社では新規としてはまだ3名の雇用ですが、グループ会社でも全盲の視覚障害者を採用するところが出てきており、取り組みの成果が出始めたと思っています。

続いて精神障害者の雇用についてですが、今企業には精神疾患を理由とする休職者がとても多くいます。社内で抱える課題が解決しない中で新規雇用は考えられないという意見の人たちもたくさんいます。しかしながら社内でメンタルの課題を抱えている方の多くは医療機関とのつながりのみでしかない、ある意味孤立している人たちとも言えると思います。一方で、障害者手帳を所持し、就労支援センターや地域生活支援センター等の支援機関の支援を受けながら働こうとする方は、病識があり、ストレスコーピングもでき、働く意欲が高いように思われます。困ったときに支援が得られる方々を雇用して職場で活躍してもらうことができれば周囲の理解も深まると思い、厚生労働省のモデル事業に参画して6名を新規に雇用しました。

次に日立製作所の事業所の雇用事例を紹介致します。茨城県の水戸事業所ではエレベーターやエスカレーターを製造していますが、そこでは現在25名の障害者が働いています。そのうち電子電気機器製作課では聴覚障害者が13名、肢体不自由3名、内部障害者（透析の方）がいて、エレベーター、エスカレーターの制御装置の組立てを担当しています。プリント基板のハンダ付けという緻密で繊細な技術を要する仕事を担当している者もおります。聴覚障害者が多いので、安全面の配慮として機械の音が光で分かるような工夫をしています。全体の業務指示はパソコン画面を見れば分かるようにしていますが、先輩、後輩の関係がありますので、わかりにくいところや不明な点については先輩が手話で指示をしています。教育・育成面では、キャリア形成を図るために社内に作業認定資格制度を設けたり、国家検定にチャレンジさせ、技術に磨きをかけてもらっています。また、アビリンピックの電子機器組立競技に出場し、賞をいただいた者もおります。水戸事業所では全く退職者が出ていません。病気悪化による退職者はいましたが、職場不適應による退職例がないのです。

日立製作所で働く障害者の約4割が聴覚障害者です。日立グループの人材育成の場である日立総合経営研修所では、聴覚障害者に特化した研修コースを設けています。聴覚障害者が一般社員と同じ研修に参加し、そこに手話通訳や要約筆記を入れることは可能なのですが、健常者と同じ環境でグループワークやディスカッションを行うとどうしてもスピードや理解力に大きな差が出てきます。この研修所では聴

覚障害者からの要望もあって、タイムマネジメントやコミュニケーションスキル、ビジネス文書の作成など、聴覚障害者のための特別プログラムを創設しました。また、この日立総合経営研修所では、一緒に働く上で知っておくべきことなど障害者の受入れ職場向け研修も実施しています。

続きまして、精神障害者の雇用事例を紹介致します。現在、総務本部、人事教育部、勤労部の3部署で精神障害者が働いています。総務本部では労働者災害補償保険の書類作成を、人事教育部では教育・研修の事務を、勤労部ではハローワークに提出する6月1日現在の障害者雇用状況報告のとりまとめやグループ国内350社の障害者雇用状況の集計等を行っています。また、私どもコーポレートの人事はグループ会社に対して障害者雇用についての勉強会や研修会を実施していますので、参加者の取り纏めや当日の資料配布、司会等も担当してもらっています。

精神障害者の定着支援の一つとして、徐々にステップアップする勤務体制を敷いています。一番短い方で週3日の1日4時間の勤務から始めています。様子を見ながら少しずつ時間を増やし、大体1年で週4日の1日5時間の勤務となるようにしています。ステップアップ雇用奨励金やトライアル雇用制度も最大限活用しています。現在は3名が週30時間をクリアするようになりました。

その他の定着支援として、精神保健福祉士（PSW）がジョブコーチ支援をしています。上司からの業務指示に対して、優先順位を考えながら業務を細分化し取り組んでいます。また、職場に同じ障害のある方が複数名いるわけですが、パソコンの操作などは上司より仲間のほうが聞きやすいようで、いわゆるピアサポートは自然発生的に生まれていると感じています。

実習開始前には、ナカポツセンター（就業・生活支援センター）等の支援機関と病院デイケアスタッフ、当事者と私で話合いの場を持ち、実習をどのように進めるか、困ったときは誰に相談するかなど取り決めをします。また、評価と振り返りは一般の社員より頻繁に行います。精神障害者の場合、悩みを抱え込んでしまうことが多く、仕事の節目節目で必ずゆっくり話を聞くようにしています。隣にいるPSWの五味渕がその仕事を担っています。

このような支援をしても、実は3名の退職者を出しています。Aさんはコミュニケーション能力が高く、6人の中ではリーダー的存在でしたが、生活の乱れによる睡眠不足から体調を崩して休職に入り、休職期間中も生活の乱れは改善されることなく、結果、復職期限までに復職することができずに退職となりました。Cさんは精神障害者ではなく発達障害者で、パソコン入力の手速は非常に速いのですが、言語理解に乏しく、上司から指示を受けてもその内容が理解できないことが多々あり、コミュニケーションも苦手でした。また、彼女は独り暮らしで生活リズムが乱れやすく、勤務時間中居眠りをすることもありました。会社は社員の私生活にまで介入できません。結局、彼女に適した仕事を見つけられず、退職に至りました。Eさんは能力はとても高いのですが、対人関係でストレスを感じやすく、家庭で親からの言葉にストレスを感じたり、職場でも上司の指示の出し方や周囲の目が気になるなどストレス耐性が弱く、加えて通勤片道2時間からくる疲労と睡眠不足が重なって決められた時間働くことができず退職となりました。

退職した3名について、私どもは当初その人の能力的なものや職業スキルに問題があるとか、精神障害者特有の体調の波が関係しているものと考えていましたが、本人たちに話を聞いてみると、私生活が乱れてきたことで十分な睡眠が取れず、集中力がなくなり仕事の能率も落ち、挙句は上司との関係もうまくいかなかったということでした。けれども会社は学校と違って、個人の家庭での生活面について細かく指導することは困難であり、その部分では支援機関の協力が不可欠であります。

それと、会社には就業規則があり、これを一般社員同様に精神障害者に当てはめようとするとうるさい面が出てきます。例えば、精神疾患で休職した方が復職する際には、フルタイムで働けるぐらいまで体力が戻っていないと復職できないという復職規定があります。精神疾患の方、特に手帳を取得して社会的な支援を必要とする精神障害者については、私は1日3時間ぐらいの短時間勤務から始めても良いのではないかと思います。規則の壁がありどうしてもならない時は、ハローワークや労働局が職場に介入していただかないと問題は解決しません。今後はこうした部分での行政の関与もお願いしたいと思います。

障害者の職場定着に必要なこととして、職場環境の整備や教育環境の整備、そして円滑なコミュニケーションが挙げられます。精神障害者の定着については特にコミュニケーションは重要です。当社ではWRAP (Wellness Recovery Action Planの略称 日本語ではラップ) といって精神疾患を抱える当事者同士が集まり、苦しいとき、辛いとき、困ったとき、自分はどうか対処しているのか、それぞれ各自の体験を話すことで、参加した人たちは仲間の体験から元気になる対処法を学ぶことができます。精神障害者は仲間同士のつながりがあることで精神面と体調面が安定する印象を受けます。ですから雇用するときは職場に一人だけ入れるより、一部署に複数名を入れることを検討される方が良いと思います。

チョークの会社で有名な日本理化学工業の大山会長が「大事なものは、一人一人の障害者ときちんと向き合い、試行錯誤を繰り返しながら理解しあうこと」と仰っています。私も（高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成した）雇用管理マニュアルを読み、精神障害や聴覚障害、視覚障害について勉強をしましたが、マニュアルどおりの人など一人もおらず、配慮をしているつもりでも問題やトラブルは必ず出ていいほど出てきます。しかし、その障害者たちと直に触れ合い、時にはぶつかり合うことで私たちは障害者から学び、問題解決の知恵も獲得できるのです。

ユニクロの柳井社長は「障害のある人が職場にいて、周りの人が気遣い、その人の強みを生かすようになる。一般の社員も自分に足りないことに気付くようになる」と仰っていますが、まさにそのとおりだと思います。全盲の視覚障害者や精神障害者の新規雇用を進めるべきだと社内で訴えたとき、当初は誰からも賛同は得られませんでした。しかし、障害者が仕事をきちんとやり遂げ、礼儀正しく接してくれることで管理職をはじめ、周囲の社員の考え方も変わり、彼らを貴重な戦力として活かす方向に動きました。理解から行動に一步進んだと言っても過言ではないと思います。障害者雇用は取り組んでみると難しいことは多々あるのですが、それを乗り越えることで新たな付加価値が生み出されると思います。日立だからできるのではなく、どの会社のどんな職場でも例外なくできるのだと思います。

【白兼】ありがとうございました。実際に障害者と接しながらやらないと分からないという話がありましたが、そうした意味で天野さんは、多摩地区を中心に、企業と一緒に支援をされているわけです。棕櫚亭の取り組みをお話ください。

【天野】藤原さん「アウェー」と言いながらたくさんお話されましたね（笑）。日立の36万人に対しうちは職員36人です。小さな支援機関が何を考えどのように支援しているのか、現場の話ですが会場には支援者も多いと思いますので、お話しさせていただきます。障害者自立支援法の前から雇用支援に取り組んでいますが、精神障害者が雇用される時代が来て万々歳かという、そうではなく苦戦しています。

棕櫚亭は東京の西の外れ国立市にあります。東京の西部には精神病院がたくさんあり、この人たちを何とか社会に出したいということで活動を始めました。精神病院に入院している人をとにかく地域で暮らせるようにしたいと考え、退院した人が安心してくつろげる場を用意しようと共同作業所を作りました。精神障害はストレスに弱く傷つきやすいこともあり1987年作業所を作りました。仲間がいて食事をしてストレスがないと再発しないと分かったのです。精神病院から出て10年経過し、再発しない、薬も良くなり仲間もできた。何だか差別も以前よりましになった。でもやはり働きたいのです。作業所はお金にならないし社会の人と隔離されてしまう。私たちは希望に燃えて作業所を作ったのですが、10年後には「共同作業所は地域の開放病棟じゃないか。」という問題意識を持つようになりました。



天野 聖子 氏

障害者基本法が変わり、私は精神障害者の相談員としてハローワークに勤務しました。驚いたのは作業所と企業文化の差です。とにかく、四の五の言わず休まず出勤してくれという文化。すると「ストレスがあるから今日は休みます」「あなたはあなたのままでいい、無理しないのが幸せ」という作業所の文化は通用しません。精神障害者の雇用が進んでいた時代ではないので、企業の文化にたどり着くまでにはとても距離がありました。作業所がないもの、働く場所として作ったのが通所授産施設「ピラス」です。そのとき決めたのは作業所と同じ文化は持たない。完全通過にする。トレーニングし、就職するための支援ノウハウを作る、就職に向け授産活動をする。これは就労準備から職場開拓までを全部行うということでした。

5年経過して就職率が5割ぐらいになりました。最初はストレスを与える職場に送り出すとは何事かと精神科医にもものすごく非難されたのですが、支援するうちにノウハウができて、就職率があがるようになりました。これでいけると思ったのですが、10年経過すると状況が変わりました。小さな授産施設ですが就職者を毎年5割出すと、周辺に就職できた人がたくさんできます。そうした人たちが離職しそうになる。上司の交代、職務内容の変更、家族の問題といろいろな理由で就労中の人も揺れて来ます。ピラスにたまに来たら話を聞くが、職場を訪問して話をしたり短時間勤務を交渉したり、ストレスについて話し合うことはとてもできません。すると職場定着が危くなる。病気と障害を併せ持っているので、安定したから終わりということではないのです。ストレスが



たまると具合が悪くなる。するとやはりそこを支援しないといけない。当時の棕櫚亭は、ピアスで何もかもしていました。ピアスの職員だけで就労支援をしようとする、どうしても定着支援がおざなりになる。いくらトレーニングしても就職後の定着支援ができずに、就職が継続できなければ、それは成功と言えないのではないかと考えました。

障害者自立支援法が2007年に策定されます。グランドデザイン、社会福祉基礎構造改革。経営的なことを申しますと以前は箱払いで、利用者は何人いても変わらなかったわけです。でも、今度は何人来て何人トレーニングし、何人就職したかでお金が支払われる。つまり、経営基盤が全く変わってくることを考えると、うちの一番の弱点は定着支援だと考えました。トレーニングは充実するけれど、定着のところが弱い。そこで自立支援法の前年度2006年に就業・生活支援センターオープナーを開所しました。これは都内で3番目だと思うのですが、ここで切り分けたのです。ピアスは就労移行支援事業としてトレーニング、職場を探し職場定着を支援するのはオープナーが就業・生活支援センターとして支援する形を取りました。

3つの共同作業所を就労継続支援B型にする選択肢もあったのですが、就労支援をここまでしてきて中途半端な形にしたいくないという内部の意見もあり、1つの作業所は就労移行业務所にしました。地域活動支援センターに近い国立の作業所はそのまま地域活動支援。もう1つ残った作業所は閉鎖。やはり就労支援にはマンパワーが必要です。そこで思い切って作業所を閉鎖しました。ピアスは就労移行支援事業所、トゥリニテという作業所を就労移行支援事業所にして一体化、分場としてやっています。それからオープナーで就労支援をしています。生活支援は国立。退院した方でとにかくつらいとか、家族のことや様々相談があるのでここは残す。今現在このような状況です。

自立支援法が施行され2年ぐらいで、利用者の層が変化しピアスのトレーニングを変えざるを得なくなりました。統合失調症のモデルでずっとやってきたのですがその割合が減ってきた。どういうことかという、もともと自宅に引きこもっていた方とか、学校を終わって行くところがないとかという方が増えてきた。不安障害、パニック障害、発達障害の方も多くなり、かなりイメージが変わってきました。今までどおりのトレーニングだとそういう方たちが辞めていく。長い引きこもりの果てによろやく出てきて、いきなり弁当屋の慌ただしいところに入り、グループでSSTをしてもかみ合わない。そこで基礎訓練期を設けました。入所して3か月は、とにかくゆったりする。私が好きではなかった軽作業、内職のような作業を入れて、とにかく来てしばらく慣れていただくことにしました。

全体として2年間の利用期限ですが、実践トレーニングをして、それから外に実習に行きます。基本的にお弁当屋さんなので、1日100個ぐらいのお弁当を作り、あと、清掃会社のプロが教えてくれるので清掃も行い、この頃多いのは企業の需要に合わせ事務補助作業をしています。職場実習にチャレンジしある程度できたら、先ほどのオープナーにつなげます。実習先もいろいろ皆さんに協力いただいています。

オープナーは国の事業なので、いろんなところから相談があります。以前は福祉施設が多かったのですが、ご本人が直接インターネットで調べて相談に来たり、ハローワークから紹介されて相談があります。オープナーは厳密にインタークやアセスメントをしますが、ピアスの人たちはもうここら辺の準備はできている。ピアスに紹介する人は3

割ぐらいなので、そのほか職業センターとも相談し求職活動をしています。

職場定着に関して言えば、ジョブコーチが2人いるのですが、丁寧にマニュアルを作っています。オープナーは大体就職者が年間28から30人程度ですが、今年は異変が起きていて、まだ年度途中なのに36人。職員は就職者が増えているので苦勞しています。この頃は「何でもかんでもナカポツセンターと言うな」という感じで、定着支援のみの案件だけを持ってこられても人が足りないので、あっぷあっぷしています。ピアスの人を中心にした支援であれば定着率もよいのですが、やはり5年間経つと継続率は低くなっていて、少し心配しています。

【白兼】ありがとうございます。鈴木さん、藤原さん、天野さんからお話を伺いました。また、職場定着の阻害要因についても鈴木さん、藤原さんからお話がありました。鈴木さんからは会社外の悩みと本人の目標喪失、受入れ側の理解が得られない3つの例を紹介いただきました。鈴木さん、受入れ側の理解が得られなかったということについてもう少し詳しくお話しをお願いできますか。

【鈴木】スターバックスには「OUR STARBUCKS MISSION」という企業理念があり、「多様性を受け入れ、働きやすい環境を創り出す」というものがその中のひとつにあります。アルバイトから社長まで、全パートナーがその理念をベースに全員研修を受けます。ですから基本的にはどの店舗もチャレンジパートナーと一緒に働くことについて、好意的にとらえているのですが、障害を持つ方とつきあう機会が今までなく、まだ採用がない地域の店舗では、歓迎するがどうしたらいいか分からないとか不安が大きいわけです。受入先の理解を促進するために、チャレンジパートナーを受け入れる店舗には、必ず私が出向いて店長だけではなく、一緒に働くパートナーや責任者、社内のコーチ資格を持つ者（ピアコーチと社内では呼んでいるのですが）、に向けセッションという形で1回大体3時間ぐらい時間を取って説明をします。

【白兼】先ほど、藤原さんからユニクロの柳井さんのお話しが出ましたが、ユニクロは1店舗1人雇用をトップダウンという形で実施したわけですが、スターバックスさんにとって、鶴の一声に当たるのはアイアムサムかと思ったのですが。

【鈴木】障害があってもなくても、1人のパートナーだというのは浸透していて、採用に関して特別な指示があったわけではありません。アイアムサムの映画がきっかけで、アルバイトパートナーが提案し、意見が反映されたのが大きいと思います。

【白兼】ありがとうございます。障害者雇用に関する社内コンセンサス形成のためのご苦勞について、藤原さん決め手はありますか。

【藤原】やはり皆さん障害者に接しないと分からない面があると思います。例えば、私も社内で統合失調症やうつ病について研修を何回も実施しましたが、総論は賛成で、「日立として是非取り組みましょう」となりますが、これが自らの職場への受け入れとなるとあれこれ言い訳が出てきては断られます。風穴をどう空けるかというのと、やはり障害者に直に接してもらうことだと思います。例えば私の上司は当初「職場でメンタル疾患の社員への対応で頭を悩ましているのに精神障害者の新規雇用などとんでもない」と当初は取りつく島がありませんでした。その上司を根気強く説得し、5年前に天野さんのところの棕櫚亭「ピアス」の見学に連れていきました。「ピアス」では当事者の方が施設内を丁寧に紹介してくれて、その方の礼儀正しきや説

明態度、説明のわかりやすさにその上司は深く心を動かされたようで、見学終了後には「藤原、精神障害者雇用を進めよう」ということになりました。その上司は以後、全社部長研修等の様々な場面で私を講師として参加させ、社内の管理職の人たちに精神障害者雇用を訴える機会を与えてくれましたし、職場実習も快く認めてくれました。3か月くらいの長期で実習を行うと「普通じゃないか。やっていこうよ」という気持ちが職場内に芽生えてきました。頭ではわかっているが過去の経験が邪魔して一歩踏み出せない人は、障害者と接することでそのバリアを取り払うことができます。問題は無関心な人たちで、こうした人たちは今でも無関心のままです。この人たちをどう動かすかが目下の課題ですね。

【白兼】天野さん、藤原さんから棕櫚亭見学の話が出たのですが、天野さんから見てそのときはどんな様子でしたか。

【天野】日立の方がお越しになると聞いてメンバーは盛り上がりました。部長さんもお見えになったんですね。ふだんの様子を見ていただき、藤原さんが厨房に自然に入っていたいて。そういう意味で会社の方が来るとメンバーも喜びます。ですからぜひまた来てください。今度はスタバさんもよろしくお願いします（笑）。

【白兼】社内理解を得るのは重要ですね。規模や業態の違う二つの企業のお話でした。職場以外に問題があり定着が阻害される話ですが、例えば五味渕さん、生活面の乱れがもっと早く分かっていたらという事例はありますか。

【五味渕】実習開始当初は緊張しているし、働くためにしっかり自分のリズムを作らなければいけないと自己管理しているのですが、藤原が説明したとおり3名の方が退職しています。皆さん生活が乱れるのは職場に慣れてきた頃です。夜更かしや休日に目一杯遊んでしまい体の疲れやストレスをため、仕事へのモチベーションを下げます。いつもは言われても平気な言葉を強く受け止め、通常やり過ごせることも反芻して「もう嫌だ」と極端に考える状況に陥り、職場が嫌になるようです。

生活の乱れについては、はじめは仕事のできないことや上司との関係の悪さを相談にこられ、生活について聞くと「寝ているし、薬も飲んでいる。家でも問題ありません」と職場の方に話すわけです。一緒に働く私に対しても、生活の乱れを知られるのは嫌だと取り繕います。生活面についてももう少し密に支援機関の方と連携をとる必要があったと反省しています。

【白兼】生活面を会社が完全に把握するのは難しいと思いますが、鈴木さんいかがですか。

【鈴木】当社の場合、知的障害のチャレンジパートナーが多く、自己管理が十分でないチャレンジパートナーもいますので、面接から支援センターや保護者に来ていただき、日頃家庭で仕事についてどんな話をしているか伺っています。入社後もご家族や支援機関には負担をかけますが、4か月に1回店長と仕事ぶりを評価する人事考課の機会がありその都度同席をお願いしています。問題が生じてからではなく日頃の様子を知っていただき、関係者が集うよい機会となります。日頃の様子について話をする機会を設けて、少し変わったことがあればすぐ連絡できる関係作りを心がけています。

【白兼】藤原さんがピアサポートの話がされましたが、日立でも頻繁に面接をする等の対応をされているのですか。

【五味渕】精神障害者の働くフロアは約300人いるオフィスです。1か所毎にパーティシ

ョンの区切りはあるものの、非常にストレスフルな環境なので、ぽつんと1人でいるより仲間意識のある方が一緒に仕事をしている安心感は大きいと思います。対人関係構築のためSSTを行うことがあり、コミュニケーションや仕事の指示に対する対応の仕方、アフターファイブでの立ち振る舞いなどテーマを決めて練習します。職場の仲間同士悩みを共有することが大切だと思います。

【藤原】付け加えると聴覚障害者にも同じことが言えます。実は丸の内の本社管理部門に入った聴覚障害者は事業所に比べると定着率が低い傾向があります。本社はスペシャリストや管理職が多い部署で、職場に聴覚障害者が1人入っても他の社員とのコミュニケーションが図りづらい環境にあります。反対に先ほど紹介した水戸事業所は職場に多くの聴覚障害者がいてコミュニケーションが円滑に図られ、そのお陰で定着率が良く、ほとんど辞める人がいません。

【白兼】複数の障害者を配属するには物理的環境もありますよね。スターバックスさんの職場、店舗は人数的に少なく、その中でピアサポートは可能ですか。

【鈴木】まれに、聴覚障害者と知的障害者がいる店舗もありますが、基本的に配属は1店舗1名です。というのも仕事内容が重なってしまうとスケジュールが組み立てられないからです。するとやはり同じ障害を持つ仲間との横のつながりは持てないことになります。ただし、近隣に店舗がたくさんありますので、隣接するお店のチャレンジパートナー同士でごみ拾いをする等、お店ごとの取組みをしている例は多いです。例えば、東日本エリアでチャレンジパートナーを集めてクリスマス会をすとか、研修で横のつながりを持つよう取組みをしています。

【白兼】障害者の雇用促進はいま中小企業における雇用が課題の一つになっているのですが、地域単位で連携するのは一つのヒントと感じます。これは企業だけではなく、地域の経済団体も関係してくると思います。

さて、さきほど天野さんから「何でもナカポツ、ナカポツと言われてもきつい」という話があったのですが、もう少し詳しくお願いします。

【天野】日立さんやスターバックスさんのお話はやはりすごいと感じます。ただし、私たちがお付き合いするのは主に中小企業や雇用率未達成企業です。未達成企業を訪問すると障害者雇用どころではない、経営も大変だし人員も減らさないといけない、法改正により納付金の適用事業所が拡大され中小企業は大変です。するとどういうことが起きるか。人事は雇用率があり障害者雇用をしようとする。企業名を公表されたら大変だからなのですが、現場は増員もなく障害者が入れば指導に時間もかかります。日立さんやスタバさんはすごくいい取組みをしていて、他の企業もそうなると本当に嬉しいのですが、現実の企業を取り巻く状況はとても厳しいです。法律上障害者雇用は義務ですが、経営はどれも大変。どう折り合いをつけるか気になります。

今は法律で雇用率だCSRだとやってくる。支援機関も自立支援法のもと就職件数を上げなければいけないし雇用するのであれば送り出しますが、職場と本人のマッチングが悪いと「支援機関何とかしてくれ」となります。そのとき例えば以前は欠勤すると解雇されたわけです。障害者も緊張感があったわけですが、企業は離職者を出すとまた人を新たに採用しなければならず経費もかかります。以前のように簡単には辞めさせなくなり、嬉しいような悲しいような難しい時代になりました。

そこでことある毎に支援機関に要請があるわけですが、支援機関は職員数が足りません。だから企業も障害者を雇う場合覚悟をしてほしいと思います。キーパーソンを作り、ジョブコーチを雇い、企業の責任である程度やる、その上で必要ならば支援機関も支援するというのが理想ですが、中小企業ではとてもシステムはできないので、皆が疲弊してくるのがつらいところです。

【白兼】障害者の職場定着のために何をすればよいか話しが出てきました。藤原さん、頼られる支援機関になるには、企業が作る定着支援の枠組みの中に参加するとよいという理解でよろしいでしょうか。

【藤原】精神障害者雇用はまだ緒に就いたばかりです。国のモデル事業には予算や補助金が付きます。けれども同じことを日立の他の事業所やグループ会社でできるかというとなかなか難しいと思います。今企業では、特に私どものような製造業ではどんどん人が減っていて、社員一人ひとりの負担がとてもの大きくなって一人で二役も何役もこなしている人が多くいます。丸の内の本社ビルでも土日出勤する人や「会社で暮らしているのでは？(笑)」と陰でささやかれるような人もいます。そのような人たちに障害者のケアをお願いするのは難しいので、私としてはもっと支援機関のような社会資源に頼りたいという思いがあります。支援機関も忙しくて連絡が取れないことも多いので、国の補助で支援機関にスタッフを増やしてほしいと思います。もっとお金をそちらに割いてほしいですね。

【白兼】企業はとてもの大変なので、本音は支援機関を頼りたい。鈴木さん如何ですか？

【鈴木】問題が起きてからではなく、問題が生じる前の日頃の様子を把握して欲しいということもお話しています。当社もできれば支援機関に頼りたいという思いがあります。例えば、外部のジョブコーチに付いていただくケースや就業・生活支援センターの方にサポートいただくケースもあるのですが、お店という特殊なオペレーションの中、企業文化が伝わりづらい部分があります。当社は私が東日本担当、西日本担当がもう1人いるのですが、担当者はその2人だけです。私たちが第2号ジョブコーチの資格を取り、支援機関に頼めない部分は自分たちでできる限りしようとサポートしています。ただ、専門的な部分は分からないこともありますので、企業の様子を熟知されているジョブコーチの方に助言をいただくことがあります。

【天野】うちの場合、ナカポツセンター（就業・生活支援センター）の職員は3人です。ジョブコーチは2人ですからとてもやりきれない。でも企業が大変なのはわかる。頑張っている企業はいろいろ工夫しています。社内ジョブコーチはすごく有効です。

障害者自立支援法に変わってから、就労移行支援事業所がたくさんできているのですが、国の調査では就職率は非常に低く13%です。就労移行支援事業所が頑張り、工夫して企業に人を送れば、企業だってさほど手がかからないはずですが、反省も含めてですが、以前は2年間しっかりトレーニングしていたのに、企業の要請に応じてどんどん早めに送り込むことになる。一見仕事ができそうでも実際はいろいろできない面もあり結局企業に迷惑をかけるわけですね。だから、就労移行支援事業所を選んだ支援機関は覚悟を決めて就職のために何をすればよいか考えて欲しいと思います。職員も育てなければいけません。コーディネート能力を持ち、企業訪問する営業力を持ち、定着が危ういときは適切に支援しなければいけません。

最近企業が就労移行支援事業所をやります。企業の行う就労移行支援事業所はフットワークがよく学ぶこともたくさんあると思います。だけど福祉施設は障害の重い方を対象にした授産活動もしていて、変化が苦手です。だけどさっさと変えていき、できることをやり、効率いい支援をたくさんの人にしないと規制緩和されていますから負けます。私たちはずっと丁寧に支援してきた自負があるわけだから、もっと頑張るほうがいいと自戒を込めて思っています。

【白兼】支援機関が燃え尽きてはいけません。企業は企業だけでは分からないこともあるので、支援機関の支援を受けたいですね。企業が新しく支援機関を探す際のポイントや留意点があれば、アドバイス頂けますか。

【天野】同業他社がたくさん出てきてプロの営業の方がたくさんいます。そのとき自分たちがどうすれば選ばれるのか考えます。覚悟しているつもりですが、授産を長くしてきた福祉施設はどうしても変化が苦手です。スタバさんがたくさん障害者を雇用するとなれば、接客の練習をしたりパソコンを増やしたりします。障害者が雇用されるためにどうしたらいいか、労働市場に合わせてフットワークをよくする。発達障害者も増えていいますのでコミュニケーションをどうしていくか。新しいグループワークの手法を取り入れ宣伝すれば藤原さんが来てくれるかもしれない。利用者だけを見ないで企業も見て、企業に来てもらえるようでないといけないと思います。

【白兼】企業から見て支援機関を選ぶポイントがあれば教えていただきたいのですが。

【鈴木】私たちは一貫して、問題が起きてからではなく、起こる前から日頃の様子を見てほしいと支援機関に伝えています。ですから日頃の様子を把握してくださる支援機関だと信頼できます。

【白兼】日立さんいかがですか。

【五味渕】精神障害者の訓練は過度な負荷をかけないようにされていることと思います。けれども職場には日々変化があります。変化があったときどう対処するか、変化と向き合う姿勢を訓練でも行えるとよいと思います。事務職を希望される方が多いように思いますが、事務職には様々な業務があります。これまでは個室の中で決められた作業をすればよかったけれど、大きな事務所に移動する必要がでてきた等、変化の可能性があることを視野に入れる必要があります。職場の状況をしっかり把握し、もし変化があったときには家庭や職場のキーパーソンと連携が取れるそんなフットワークの軽い支援機関のサポートを求めています。そしてその連携がうまくいくと定着につながると思っています。

【白兼】支援機関だけでなくハローワークも重視しないといけないポイントですね。天野さんいかがですか。

【天野】最近ハローワークも相談員がたくさんいて、中小企業を訪問する際同行しないかと誘ってくださいます。企業を訪問すると職務の切り出し（障害者が対応できそうな職務の検討）をします。どの地域にもハローワークや障害者職業センターはあるので、組むのはとてもよいと思います。特に発達障害者の方が多いので、職業評価を事前にしてもらいその人に合う方法を見つけ、特定の支援者が消耗しない支援方法を見つけることが大切です。ハローワークや職業センター、アイデアを持つ企業を他の企業につなげる。以前に比べ組む相手はたくさんあります。増えた関係機関は単独ではなく、組んで一

緒にやっていくのがいいと思います。

【白兼】障害者職業センター、ハローワークという名前が出ましたが、企業も一人で苦勞する必要はないわけです。職業センターやハローワークに相談すると、芋づる式に関係機関とつながるかもしれません。では、フロアの皆様との質疑に移りたいと思います。

【参加者①】さいたま市の就労支援機関に勤務する者です。スターバックスさんには特別支援学校3年生の就活講座に毎年来ていただき、実演をしていただいています。先輩が会社のミッションを語り、好きなコーヒーのことを語ると、高校3年生が目を輝かせています。私たちが話すよりも数年上の先輩が話す言葉ははるかに就職へのモチベーションを上げるようで、ありがとうございます。

天野さん、地域性もあるのでしょうかがさいたま市内には障害関係の施設が80近くあるのですが、就労移行支援施設で実績をあげているのは3、4か所です。就労移行支援を行うと単価が高いので、何となく手を挙げるところが多いようです。どこも同じだと思うのですが、就職させた場合、次の対象者を確保できる保障がなく、その辺の循環についてどうすればよいのでしょうか。

【天野】就労移行支援事業は確かに難しいです。都内でも90%近くはB型です。ピアスは就労移行支援をしていますが、正直、就労移行支援事業はそれほど増えていません。利用者が就職すればするほど、苦しくなる矛盾を抱えているわけです。1人就職するとフルタイムで来られる方を1人失います。20から30時間働いて、その中でも働ける方が就職するから、次に新しい人が一人来ても割が合わないわけです。初めは週3日や半日と言っているから、そういう人が3人ぐらい来ないと割が合わない。つまり1人就職したら3人入れないといけない。これが大変です。

でも、腹をくくるしかありません。就労移行支援は紹介者が必要とか、就職直前の状態でないとだめだとかハードルが高すぎます。週3日でも来たい、1日数時間でも来たいという人を受け入れるためには、ハードルを下げる必要があります。医療機関にハードルを下げましたと宣伝します。すると利用者はたくさん来ますが就職は大変になります。けれども今は企業が人を探していますから、良し悪しは別として、以前なら就職できなかった人もOKとなります。たくさんの方を入れたくさんの人を出すという意味では成り立ちます。ただしトレーニングは工夫する必要があります。うちも決してうまくいってはいません。皆で教え合いながらやるしかない。就労移行支援は面白そうと取り組んでくれればいいですが、現実には厳しくこれからは勝負だと思います。

【参加者②】京都府の宇治市でB型とA型の作業所指導員をしている者です。障害者雇用について、CSRとかを含め、本音の部分でどのようにお考えになっているのかお聞きしたいです。法定雇用率も未達成企業が納付金を納めるとか、企業名を公表することをもう少し別の形に変えられないかと思うのです。例えば、お金を授産製品の購入に回すとか、そういうことをイメージするのですが。

【白兼】支援者にとっては関心のあることでしょうし、個人的意見で構いませんので鈴木さん、藤原さんご意見をお聞かせ下さい。

【藤原】福祉や支援機関で訓練されている方と企業が求める人物像の差は今後どんどん開くと思います。実際、日立製作所及び日立グループが障害者求人として出している職種はエンジニア、研究開発、設計等恥ずかしながらとても障害者求人とは思え

ないものばかりです。これではいつまで経っても障害者雇用はできませんので、私どもは特例子会社での雇用を拡大しようとしています。特例子会社のグループ適用を利用し、未達成事業所やグループ会社には特例子会社に仕事を出してもらうよう指示しています。ですから今後、重度の知的障害者や精神障害者に対する企業の雇用ニーズは増加の一途を辿ると思います。そういう障害者が就職をする場合、何が大切かという自身自身の障害受容や社会人としてのマナー、挨拶や身だしなみの習得です。職業スキルの習得やキャリア形成は企業の得意分野ですから企業内教育で必要レベルまで到達できます。逆に最低限社会人として身に付けておくべきことを支援機関は徹底的に支援してほしいと思います。障害者は入社後も不慣れな環境で緊張を強いられているいろいろ揺れますので、そういった場面でも諸々の支援をしていただければ、企業は安心して障害者を雇用できるのだと思います。

【鈴木】私は以前店舗で店長をしていてチャレンジパートナーと一緒に働いていました。受入前はお客様からクレームが来ないか、仕事内容はどうすればよいかと一人で心配していたのですが、いざ一緒に働くといろいろできるのです。私が思っていた以上のことをしてくれました。他のパートナー達も積極的に関わりをもってくれました。一緒に働くと、可能性はすごくあることを実感します。一人の店長の悶々とした悩みのために障害者雇用の可能性をないものにしてしまうところだったと反省し、いま私は本当にみな可能性があるのだから、是非一緒に働き、お互いに成長してもらいたいとお店に伝えています。

ただし、やはり企業が求める人物像と支援機関が送り出す人との間には、ギャップがあるように感じることもあります。たとえば、生活面のトラブルは会社ではどうにも対応できず、第三者機関にお願いすることがあります。就労するための準備、日常生活ができるか、自己管理ができるかを日頃から訓練していただきたいと思います。小さなことですが、家庭でも学校でも大きい声で挨拶するとか、そうした訓練をしていただき、習慣になるまで身に付けていただきたいと思います。就労したときお客様や働く仲間自然に挨拶でき、コミュニケーションが取れると信頼関係も築けると思います。

【白兼】ありがとうございます。最後に支援機関の立場からみて天野さんどうですか。

【天野】企業が欲しい人材と支援機関が送り出す人の間には乖離があるのは分かります。けれども精神障害者は、病気を患っていたときと企業で働いているときでは表情が全然違います。それを見るのは醍醐味であり、喜びです。会社で元気になる人たちを見て、励まされることがたくさんあり、皆で就労支援をしようと感じます。

【白兼】企業でできることはやる。企業ができないことは支援機関が支援する。法定雇用率があるわけですからその制度の中で、企業や支援機関、ハローワーク、障害者職業センター、就労移行支援事業所が手をとりあうことが必要だと思います。

藤原さんから日本理化学工業の大山会長さんのお話が出ましたが、私も大山さんと親しくお話をさせていただいたことがあります。大山会長も「自社で障害者を受け入れる以前は障害者に対して全然理解がなかった」とおっしゃっていました。障害者雇用の契機は、雇用率の達成や維持が目的でも構わないと思いますが、とにかく障害者の方と一緒に働くことがいかに重要か大山さんの言葉にも表れていると思います。そのために企業ができること支援機関ができること、あるいは支援機関でなければできないこと、



企業でなければできないことを理解し合い、接点を見つけていくことが重要だと思います。明日から個別の分科会がありますが分科会の中でも、企業ができること、地域ができること、支援機関ができること、どのように持ち寄るかというテーマもありますので、疑問はあろうかと思いますが、何らかの手がかりを見つけていただく機会にいただければ幸いです。

予定の時間を少し過ぎました。本日はどうもありがとうございました（拍手）。