

平成 25 年度第 6 回企業向け人権啓発講座（第 20 回障害のある市民の雇用フォーラム）

第 1 分科会

職域開発と雇用創出を目指す障害者雇用について

「企業就労に向けた人材育成の取組」

株式会社パソナハートフル 取締役 管理統括部長 白岩忠道

○白岩 ただ今御紹介いただきました白岩です。よろしくお願ひします。

まず、株式会社パソナハートフルの紹介をさせていただきます。株式会社パソナハートフルは、パソナという人材派遣会社の特例子会社です。派遣会社ですので、企業様から仕事の依頼を頂きまして、スタッフを派遣させていただきます。現在 200 名強の障害のある方が働いており、その 7 割ぐらいが知的障害の方です。株式会社パソナ全体の従業員は、1 万人ぐらいになりますので、200 人ぐらいの障害のある方を雇用する義務がある中で、特例子会社を設立するなど障害者雇用に係る取組をお話ししたいと思います。

雇用に当たっては、インターンシップや職場実習を恒常的に受け入れながら、年度で 5 人から 8 人ぐらいを採用していますので、その一例もお話させていただきます。

レジュメの 3 ページを御覧ください。我が社はパソナグループ会社の一つで、グループの企業理念は「社会の問題点を解決する」です。まずは、従業員一人一人が自分のライフスタイルに合わせて好きな仕事を選択して働くことができる。よく正規・非正規という区別がされますが、人生設計に合わせてそれぞれ仕事を選択なさっているのだから、我が社ではそういう区別はしていません。労使がお互いに対等な関係で労働契約を結び、自由に才能をいかせる社会を目指しています。お互いに対等な関係で結ばれるということは、当然働く側は能力を提供し、企業の側は、その能力をきっちりと適材適所に配置するというウィンウィンの関係になるというような形を目指しています。そのためにはパソナグループがやらなければいけない仕事は、一人一人が働きやすい環境整備です。例えば、半日しか働けない方がいたとしたら、その方に合った色々な働き方のステージを用意するのがパソナグループの役割だということになります。

グループが「社会の問題点を解決する」という理念を掲示してから、11 年目に入っていますが、特例子会社を起こしたのは、10 年前です。実は、10 年前は障害のある従業員は 25 人ぐらいでしたので、当時は労働局から色々な形で指導を受けていました。

レジュメの 4 ページに書いてありますとおり、パソナハートフルのコンセプトは、「才能に障害はない」です。つまり、障害を個性と捉え、それぞれにお持ちの才能を評価し、伸ばしていこうということ

です。後ほど詳しくお話しますが、10年間このコンセプトにのっかって色々な取組を進めてきましたが、自分たちがやっている取組は、障害のある方に特化したことではないのではないかと考えています。

「才能に障害はない」ということで、障害を才能・評価・個性と標榜したときに、その能力の個性を引き出し、社会的自立を目指しています。例えば、生活面で親御さんの手を借りないといけない状況があるとして、将来のことを考えると自立していることは重要です。今、特例子会社の中で、主に障害のある方同士で働いていますが、我が社で教育した人材を最終的には、パソナグループのほかの会社へ送り出したいと考えています。将来的には、障害のある方同士で働くのではなく、健常者と共に働く場を創出したいと思い、色々トライしているところです。ですから、一人一人の個性を見、可能性を引き出して、プロフェッショナルの人材育成を行っているところです。

レジュメに経過が書いてありますが、2003年に特例子会社を設立しました。そこから、10年間で25人ぐらいから今約200人を雇用するに至っています。内容は、絵画制作では絵で描いたものをカレンダーにする等のものづくり、ほかはゆめファームという所では農作業をしたり、そこで作った素材を基にして、パンを作ったりしており、今では「オフィス業務、アート村工房、パン工房、ゆめファーム」と、色々な働くステージを提供しています。

レジュメの5ページを御覧ください。アート村というのは、就労が難しい障害のある方の中に、例えば、絵や陶芸など、ものづくりに携わっている方々がたくさんおられます。そういう方々を支援するため「アート村・夢のデザイン大賞」というものを作り、毎年1回、全国から作品を公募して、デパートの催し場等に公募作品を陳列しまして、来場された皆様から評価を頂いて、優秀な作家を選び、翌年に選ばれた方々がお持ちになっている作品をもらって展示即売を行うというような形で支援していました。そして、特例子会社を起こすときに、絵を描くことが何か仕事につながらないかということで、アート村アーティスト社員という主に絵を描くことを業務とする方を雇用しています。

山下清さんという有名な画家を皆様も知っておられる方は多いと思いますが、彼は一日中絵を描いていたわけではなく、授産施設で作業しながら手が余ったときに絵を描いたりをしていたという話を聴きました。その環境をそのまま職場に採り入れてみたらどうかということで、アーティスト社員として雇用し、障害特性を見ながら、一日の労働時間の中で絵を描いていただく時間とほかの作業をしていただく時間を作って仕事をさせていただくことからスタートしました。

次に、描かれた絵を企業としてどう展開しようかという話になり、パソナは人材派遣会社として全国に派遣の登録窓口を持っていますので、そこをギャラリーに見立てて、絵を飾ろうということになりました。会社のCSRの活動の一環として、特例子会社の障害のある従業員の新たな働き方から生まれたアートということで各拠点に並べて展示をしています。

レジュメの6ページを御覧ください。左上にある写真は、仕事が終わった後に先生に来ていただきま

して、絵の指導をしてもらってアート村ガラス絵講座の様子です。週に二、三回行っています。

その中で描き上げたもので、ユニバーサル技能五輪大会のアート村の作品展を開いたり、一昨年は六本木にあるアメリカンクラブで1箇月間展示会を開きました。ほかにも、パソナの大阪拠点が一昨年にオープンしまして、その1階に常設のギャラリーを持っています。4箇月ぐらいのローテーションで図柄を変えてギャラリーの展開をしています。今年、昨年は酒田美術館で展示会を開催しましたし、来年には銀座にある服部時計店でも展示会をやらさせていただく予定です。そして、アート村で絵を描くことを主たる業務にしてる従業員数は現在12名になっています。

レジュメの7ページを御覧ください。アート村工房では、彼らが描いた絵を活用してカレンダー、ノート、ファイル等を作成しています。2006年7月に武蔵野東学園の一角をお借りしまして、アート村工房を開設しました。2009年4月には、千葉県流山の特別支援学校で農園芸や縫製を学んでいる生徒が、在学中に培った技術をいかして働ける場所を創ろうと考え、アート村工房・流山を開設しました。学校卒業後も住み慣れた地域で働くということは、彼らの身近に学校、御家庭がありサポートし合うことができますので、企業としても雇用を進めていくうえでメリットがあると思います。ですから、京都市でも、例えば、白河総合支援学校の一角に、企業があるというような形も夢ではないという風に考えています。

ほかには、大手町のパソナ本社内と大阪にもアート村工房を開設しています。

次に、彼らが作ったものをどうやって商品化していくかということについてお話しします。

まず、我が社では、誕生日、バレンタインデー等のイベント時に、派遣スタッフに簡単な贈り物をしていました。以前は、デパートから仕入れたものをお渡ししていましたが、今は、私どもが自前で作ったものをこの活動の話を説明しながらお渡ししています。ですから、是非皆様方の企業でも同じようなことをされている、又はしようと考えておられるのであれば、障害のある方が仕事で作られたものを贈り物とすれば、CSR活動にもつながりますし、お互いの相乗効果も出ると思います。

もう一つ、農業分野における雇用創出にも取り組んでいます。農業については、跡取りの減少や耕作放棄地の増加などの課題があり、実際に農業に従事しておられる農家を訪ねて何が大変かを聞いたところ、高齢になると力仕事は難しくなるという話を伺いましたので、何かお手伝いができることはあるかと考えました。ただ、農業に関しては色々な規制があり、一つは畑に小屋を作ることができないのです。つまり、畑の中に休憩場所となる小屋を作ることができないわけです。ですので、トイレをどうするかという問題もありました。このときは、社会福祉法人と連携して休憩場所やトイレをする場所を提供していただきました。

そして、その畑で作った野菜を私どものグループ会社の食堂に供給することによって、彼らが作った野菜を社員が食するという風に循環するような仕組みになっています。また、朝方に収穫した野菜を夕

方にトラックで会社に運んで、社員に生鮮野菜の無農薬の野菜を供給できるようにしています。そうして、こういう取組に対する社員の理解が進められていくと考えます。後ほど御説明しますが、パン工房でも、ここで作った野菜を提供してこれをパンに練り込んだ商品を展開しています。さらに、香りが出るような野菜は、アート村工房にも提供し、ハーブを素にした商品の展開を進めています。

レジュメの9ページを御覧ください。パン作りについては、私どもは粉をこねる所からパンが出来上がるまでの作業を、時間を掛けながら指導します。指導の結果、精度が高まります。ですので、そういう方々の雇用の場所を作ろうと考え、展開していますのが今のパン工房です。朝方の早めに作業を開始し、お昼頃に焼き上がったものを社内販売しています。自分で作った物を自分が販売することによって、自信にもつながりますし、他の社員とのコミュニケーションも深まりますので、また、おいしいパンを一生懸命作ろうというモチベーションのアップにつながると考えています。

では、レジュメの10ページを御覧ください。パソナグループでは障害者雇用の取組を10年来行ってきました。図に書いているとおり展開をしているわけですが、まず障害のある方々は働きたいという思いを持っておられます。企業は障害者雇用を進めていくに当たって、障害のある方にどういった配慮が必要かをお考えになると思います。支援学校の方々は就職を希望する子どもたちの就職先を探されています。そして、皆さんは就労支援機関とも連携しながら取組を進めていくという状況があると思います。その中で、我々はコーディネーター役として貢献できないかと考え、取り組んでいます。例えば、東京では、私どもがクライアントから御紹介いただいた障害のある方を支援学校に推薦して、就職先を一緒に開拓をするということもしています。今後も障害のある方々、クライアント、特別支援学校、就労支援機関のそれぞれの取組に対して、色々な形で貢献したいと考えています。

では、レジュメの11ページを御覧ください。ここから障害者雇用の現在の社会の状況についてお話しします。まずは、障害者雇用を巡る法律について、「障害者雇用促進法」の第3条に「障害者である労働者は（中略）職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」と書いています。第5条に会社は「適切な雇用管理を行うことにより雇用の安定を図るように努めなければいけない」と書いています。障害にある方に対する適切な雇用管理について、障害が個性や才能という風に見たときに、その才能を、いかに企業が自分たちの与えられた業務に彼らの能力を合わせられるかと捉えると、障害のあるなしは関係ないのではないかと考えてきます。

次に、レジュメの13ページを御覧ください。皆様御存じと思いますが2013年4月から障害者雇用率が2.0%になりました。2018年に精神障害の方の雇用義務化が始まります。つまり、障害者雇用への企業の役割は今後も強く求められてきます。

次にレジュメの14ページを御覧ください。雇用状況報告書について、これは毎年6月1日現在の障害者雇用状況を報告しなければならないもので、この報告を受けて障害者雇用率を達成していない企業

に対しての指導が強化される傾向があります。レジュメの 15 ページを御覧ください。具体的には、障害者雇入れ計画作成命令の発出基準が 3 つあり、どれか 1 つに該当すると指導が入ります。特に基準の 2 つ目の障害者雇用の不足数が多い企業については、雇用率が 1.8% から 2.0% に上がったことから、指導対象になる企業が増えてくるかもしれません。

次に、レジュメの 16 ページを御覧ください。障害者雇用の現状と動向について、見ていただきたいのは、実雇用率の伸び幅です。過去 3 年間の増加人数が、身体障害者は 2 万人、知的障害は 1 万人、精神障害は 8 千人です。レジュメの 18 ページを御覧ください。実雇用率を企業規模別で見ると、小規模企業が雇用率達成を達成している所が低いです。大企業は 1.9% ですが、雇用率を達成している企業は 57% です。つまり、法定雇用率に関係なく、それを超えて障害のある方を雇用している企業が幾つかあり、平均すると 1.9% ですが、40% を超える企業が未達成であるということです。

次に、レジュメの 19 ページを御覧ください。現在、企業で就労される障害のある方は、身体障害者の方が 34.6 万人、知的障害が 7.3 万人、精神障害が 2.9 万人です。身体障害者が多いのは、障害のある方の法定雇用率が身体障害から始まっていることに起因していると考えます。一方、仕事を探している市場は、右の図のとおりです。知的障害者が 34.6 万人、精神障害者が 287.1 万人です。今、身体障害のある方に対して求人を出しても、求職者が重度化・高齢化していることもあり、なかなかエントリーがないという話も聞きます。知的障害者の就労率が増加をしているのは、特別支援学校の取組が強化されていることが背景にあります。実習等に積極的に取り組むことで、本人の職業観が養われますし、企業も在学中から人柄を見れますので、非常に受け入れやすくなっていると考えます。精神障害者については、発達障害の方も含みます。知能も高く、就労経験もあり、また、スキルも高い人がいますので、増え始めているというのが現状です。

次に、レジュメの 20 ページを御覧ください。障害者雇用のこれからについて考えます。図に書いてあるとおり、「福祉」の図の中で企業での就労を目指している方は、長時間の就労又は通勤が難しかったり、環境変化への反応が難しいなど色々と課題を抱えておられますが、雇用率が上がるにつれて、「福祉」から「就労」にどんどんシフトしていきますので、当然、企業もそれに対応していかなければなりません。我が社でも先ほど申し上げたとおり、様々な形で障害のある方を雇用していますが、図の右下に書いてある「企業就労が困難な方」に対しての取組は、まだできていないのが現状です。

次に、レジュメの 21 ページを御覧ください。定期的に人事部の方に障害者雇用に関するアンケートを行いますと、障害のある方にどういう仕事をさせたらいいか、上司が理解してくれるだろうか等の答えが返ってきます。これは何年たってもあまり変わらないというのが実感です。特に、上司や社員が理解してくれるのだろうかという悩みを抱えておられる担当者が多いと思います。私も 10 年前に今の仕事をやり始めたときは、障害の方々はハンディキャップがあって、できないことも多いのではないかと、

手間が掛かるのではないかと色々と想像しました。自分がそうなので、他の人が理解してくれるだろうか、どんな仕事ならできる人がいるのかなどを考えてしまいました。ですので、やはり企業の中で障害に関する社員の理解が進んでいないことが一番の課題であると思います。障害に関する情報を見たり、聞いたり、実際に障害のある方と接して理解が進むものと思います。私も今の仕事を始めてから知ったわけです。知ると、楽しいこともあります。例えば、今日の表彰式を見ていましたが、5年前にこの子どもが表彰される姿を何人の人が想像できたでしょうか。今、特別支援学校とも連携していますが、入学した子が3年生になると見違えます。自分の経験上、やっぱり障害を理解するためには一緒に何かに取り組むことが一番の近道であると思っています。

次に、レジュメの22ページを御覧ください。これからの障害者雇用の在り方について話します。今までは、身体障害の程度も軽くスキルのある人材を採用して、どこかの部署に配属するという形を取っている企業が多いと思います。先ほど申し上げたとおり、これから精神障害や知的障害のある方々の雇用も進めていくためには、元々ある仕事の中にその人の障害特性に合った業務を社内から集約していくという方法もあります。業務の中に、彼らの特性に合った仕事で効率的にできるものがいっぱいあると思います。

先ほどの全体会では、同じことを黙々と繰り返す根気強さがあり、定型反復の仕事は得意であるという話がありましたので、事務的に繰り返す作業は合っていると思います。例えば、宛名を封筒に貼る作業は得意でもあり、また、量が多い場合は、1枚や2枚は宛名が斜めに貼られても構わないと思うんですが、すごく丁寧に行います。それを見て、今まで彼らの仕事を我々がきっちりで見なければいけないという発想が逆転したのです。仕事の内容によっては、我々がこれぐらいは構わないかという思いでやっているものを、彼らにチェックしてもらおうというものが往々にしてあると思います。事例を挙げますと、郵便番号と住所が違うということに気付く人がいます。例えば、世界中の国旗と国の名前や駅名が全部言えるという人がいます。そういった才能を仕事にいかせるようにすればいいと思います。

また、先ほど社内の理解が進まないというお話をしました。我が社では知的障害の方で障害の程度が重い方も一緒に働いていますが、従業員から、実は自分の子どもが、自分の親戚も同じような特性を持っていますという話を聞くようになりました。なかなかそういう話が外ではできなかったのですが、一緒に働くことで理解が広まって、話せるようになったのだと思います。社内には障害について知っている人がいませんという話も聞きますが、実は、知っている人は社内にはたくさんいるかもしれません。ですので、我々が理解を深めていくことが先だと思います。一生懸命に学校の先生たちが教育をしても、企業の側が認識を持っていないといけないと雇用は進んでいきません。強調したいことは、新しい仕事を創るのではなく、現行業務の中で、彼らの特性に合った仕事はたくさんあるということです。

次に、レジュメの23ページは障害種別と特性について簡単に書いていますので、後で御覧いただけ

ればと思います。レジュメの 24 ページを御覧ください。障害種別と雇用のポイントについて話します。まず知的障害です。レジュメに書いているとおり、標準化された知能検査で、知能指数が 70 ないし 75 未満であると知的障害があるということになります。そうすると、例えば、曖昧な表現の理解ができない、臨機応変な対応が苦手、対人面に課題があるという風なイメージで見られます。これを逆に「才能に障害はない」ということで、個性であると見たときに、曖昧な表現が理解できないなら明確な指示をすればできる、臨機応変が苦手ならパターンとして覚えてもらえればよいのではないかと、基本的な対人スキルは訓練を行うという風に考えればいいのではないかと思います。例えば、曖昧な表現の理解が不得手と言われますが、決して理解が不得手だと思いません。業務を命令する側が一遍に色々なことを言うから、彼らの中では理解ができない。一つ一つの仕事を十分に教えれば、一つ一つの仕事の理解度は高いです。つまり、多くのことをやれと言われると、頭の中で優先順位が付けられないというだけだと思います。臨機応変が苦手という所も、例えば我が社では、メールセンターがあり、何時から何時に時間を指定して回りなさいとパターン化して教えると、彼らは教えられた時間、順序で回ります。また、ある場所に荷物がありますと言われていたのに、その人が出し忘れていて荷物がなかった場合は、彼らはちゃんと声を掛けてきます。メールセンターの荷物回収の時間と順序を決めて、そのとおりに行うことで会社の中の仕事のルールも変わりました。つまり、今までは荷物を出すのが遅れるので待っててと言って、構わないですよとやっていたのが、荷物を出す側も何時までにちゃんとやらないといけないという意識で仕事をするようになりました。すると残業が減るということにもつながってきます。ですから、マイナスと取られるイメージを転換してプラスの才能という見方で仕事を与えていけば、十分にできると思います。

次に、レジュメの 25 ページを御覧ください。発達障害です。知的発達に遅れはなく、コミュニケーションに困難さがあると言われていました。今、大学生にたくさんいるという話を聞きます。勉強ができるし、一生懸命取り組むが、ほとんど社会性が身に着いてない。障害特性が原因なのかは個々に違いがあると思いますが、アルバイトもしたことないという感じです。ただし、基本的に知能指数は高いので、例に書いてあるとおり、特性に合った業務をこなすことはできると思っています。

次に、レジュメの 26 ページを御覧ください。実際に彼らに任せる仕事の引渡しについて話します。

まず、コア業務・周辺業務を切り分けて、周辺業務を障害のある社員に任せ、コア業務に専念する社員を作り出していく。そうすると、それぞれが得意分野で能力を発揮していただくわけですから、結果として生産性の高い職場につながると考えています。

一つ導入例を話します。パソナハートフルは、親会社から業務委託を受けて仕事をします。仕事を受けると、我々は、その業務をきっちりとこなせる能力がある障害のある社員に、やり方も教えながら任せます。そして、ただ成果物を返すだけではなくて、この業務をこなしたのは、障害のある社員ですと

ということも付けて返します。そうすると、この業務がこなせたのなら、他にもこういう業務もこなせるのではないかということで、受ける仕事量が増えていきます。更に成果が上がると、同じような業務を抱えている社員はたくさんいますので、パソナハートフルに頼もうということになっていきます。それともう一つ、現場で日々業務をこなしている所から仕事は出てきます。ですので、もう一度業務のやり方等を見直していただきたいと思います。そして、障害のある社員に業務を任せていく中で、相互理解が広まっていくのです。

次に、レジュメの 27 ページから 28 ページにオフィス業務の雇用事例を載せています。指や腕に障害があってもマウスやキーボードを使いながら十分に仕事ができます。弱視の方は、パソコンの画面が見づらいですが、画面を拡大したり、音声のアンプを使って仕事をしています。聴覚に障害のある方については、パソコン、メールの機能が非常に発達をしてきましたので、指示もしやすくなっています。

資料作成、名刺管理、請求書の社内処理業務などのオフィス業務では、身体障害者の方が主に働いています。また、郵便発送、社内メール便の業務は、現在健常者が指導係として付いていません。障害のある先輩社員が、後輩を教えるという仕組みで行っています。つまり、我々は障害のある方を雇うとき、絶対に誰かが付かなければいけない、手間が掛かるという風に思いますが、先ほどの話にもありましたように、障害のある子どもを在学中にインターンシップで雇ってみたり、実習を受け入れたりすることで、社内に彼らの能力、障害特性を理解させると非常にスムーズに障害者雇用も進められると思っています。

色々とお話をさせていただきましたが、我が社も障害者雇用を始めるときは皆様方と同じような悩みを抱えながら行っていました。今日の話が皆様の障害者雇用を進めるにあたって参考になりましたら幸いです。御清聴ありがとうございました。

○司会者 ありがとうございました。余り時間がございませんが、質問や意見等をどんどん出していただいて、みんなで討議をしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○会場 現在 200 人ぐらい雇用されているという話があったと思いますが、その内訳を教えてください。アート村、農業、パン製造など色々多岐にわたっておられますが、全体で、概算で結構ですので何人ずつ雇用されているのでしょうか。

○白岩 まず、アート村が 12 人、農業が 11 人、パン工房が 10 人です。また、農業は現在の 2 箇所から 3 箇所に増やす予定ですので、雇用数も増えると思います。

ほかに、パソナで営業事務をしている社員が 30 人ぐらいいます。後は、東京と大阪で関連業務の

中で割り振られています。

○会場 今日は貴重なお話を大変ありがとうございました。実体験に沿った話は本当に分かりやすかったです。新しいことについても勉強になりました。一つだけ、利益の面に質問します。アート村、パン工場の利益の換算方法を教えてください。

○白岩 正直に言いますと、まずは障害者雇用率を達成するというのが最初にあります。アート村については、作品はほとんどが資産登録できないものばかりです。これは、障害者雇用を進めていこうという取組の中で行っています。パンについては、対内消費の職員に福利厚生の一環として提供するという形で販売しています。福利厚生といっても原価がありますので、利益が出るような価格設定はしていません。最初は、障害者雇用を進めよと言われて色々取り組んでいきますが、次に、事業はどうなっているのだという話になります。ですから、障害者雇用を進めていくうえで、特例子会社を作っている方は頭を悩まされていると思います。

○会場 今日の表彰式を見ていますと、障害のある方が長期で雇用されている例が多くなったと実感しています。当然、障害者雇用を進めるうえにおいては、雇用の際に障害の特性に合うように業務を見直していかなければいけないと思いますが、長期で雇用することになってきますと、雇用に対する評価という問題が出てきます。例えば、単純に言えば賃金制度の問題も出てきます。どのような評価制度を作ったらよいのかということも重要な問題と思いますが、どのようにされているのでしょうか。

○白岩 我が社の場合は、基本的にはまず契約社員で入っていただきます。給料は時給制です。機関としては、1年ないし1年半から始めます。その後は、余程のことがない限りは月給制にします。月給制にしてからは2年間とします。1年ずつ評価を入れて、標準評価が上がった者に関しては正社員への登用のチャンスを与えています。正社員との違いは賞与の有無です。福利厚生は同じです。ただし、御質問いただいたとおり、長期に雇用している方の評価は難しいです。やはり、障害が悪化して能力が落ちてくるということもあります。そこをどう評価するかは非常に難しいです。

また、障害の特性に合わせて、目標みたいなものを設定しますが、当然個々に能力が違いますので、例えば、ある障害のある社員は、なかなか挨拶ができないので、まず挨拶ができるようになるという目標を設定します。一方で、PCの能力の高い社員は、今度はエクセルが使いこなせるようになるという目標を設定した場合、どちらも目標を達成したら同じように例えば評価Aとするのか、それとも目標の度合いで評価に差を付けるのか、個々の障害の特性故にできないことがありますので、どちらが正しいか答えは出ていません。

企業としては、相対評価と絶対評価のどちらで評価するかということですが、基本的には、我々はなるべく相対評価はしないようにしていかなければいけないかなと思っています。

○司会者 すいません。まだまだお聞きしたいこともあるのですが、時間が迫ってまいりましたので、第1分科会を終了させていただきます。

本当に一人一人障害のある子どもたちは、能力に違いがあります。その中で、就職という場面に立つとマッチングというものが非常に大事であると思っています。今日も一つの御縁として、これからも様々な情報を組み合わせながら、一人一人に合った就労を進めていきたいと思っておりますので、今後とも御支援の程をよろしくお願いいたします。

本日はどうもお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございますございました。

(第1分科会 終了)