

## パネルディスカッションⅡ（要旨）

### 障害者雇用の現場で実践する合理的配慮

司会者:	眞保 智子 氏	法政大学 現代福祉学部 教授
パネリスト: (話題提供順)	酒井 和希 氏	株式会社エヌ・エフ・ユー第1事業部ふくし事業課 課長
	米田 一夫 氏	株式会社カシマ 代表取締役社長
	湯浅 善樹	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター 障害者雇用エキスパート



眞保 智子 氏

【司会（眞保）】 本日のパネルディスカッションⅡは「障害者雇用の現場で実践する合理的配慮」をテーマとして、3名のパネリストの方とともに進めていきます。

平成25年に、障害者雇用促進法が改正されて4年が経過し、さらに合理的配慮の義務化がされて1年が経過しました。しかしながら、合理的配慮が義務化されたとしても、既に障害者雇用を実践してきた企業の皆様からすれば、配慮とは何なのか、今までやってきたことは配慮ではないのか、法的な義務となったけれどもそれはどういうことなのか、最初はそのような混乱もあったかと思えます。

そういったことも含めて、実際にどのような形の合理的配慮の実践例があるのか、今日は3名のパネリストの方にお話をいただければと思っています。

最初に、パネリストの方をご紹介します。まずは、株式会社エヌ・エフ・ユー、第1事業部ふくし事業課長の酒井和希様です。次に、株式会社カシマ、代表取締役の米田一夫様です。そして、最後に高齢・障害・求職者雇用支援機構中央障害者雇用情報センター障害者雇用エキスパートの湯浅善樹様です。よろしくお願いいたします。

それでは今日、どのような形で進めていくかについて最初に説明いたします。

まず、3名のパネリストの方に10分から15分程度話していただき、1人話が終わるごとに私のほうからいくつか質問をさせていただきます。最後に論点を2つに整理する形でパネルディスカッションを進めていきます。

1つ目の論点は「コミュニケーション」です。合理的配慮について考える際に、コミュニケーションは非常に大事だと思っています。しかし、今回取り上げるコミュニケーションとは一体どういうことなのか、この後パネリストのお話を聞いていただければわかっていると思います。

2つ目の論点は、合理的配慮というのはコストかそれとも人材を戦力化していくための投資なのかというテーマについて皆様と情報を共有したいと思います。

それでは酒井様からお願いします。

【酒井】 株式会社エヌ・エフ・ユーの酒井和希と申します。よろしくお願いいたします。

まず簡単に、株式会社エヌ・エフ・ユーのご紹介をさせていただきます。

初めて障害がある方の採用をした時は、社内で否定的、批判的な声がたくさんありました。そういった状況から、何とか理解を進めようと始めたのが「一人ひとりの輝きのために」という障害者雇用の理

解促進のワークショップでした。

そこで 2013 年に、社内で障害がある方がどのような状況で働いているのかということを知るところからワークショップが始まりました。その 1 回目に障害を持った社員も一緒に参加してもらったところ、今やっていることではない仕事もしてみたいという声上がり、それを受けて他部署でその社員を受け入れるという社内体験実習を実施しました。さらにそれが発展し 3 回目のワークショップでは、自分たちで工夫をしながら地域で就労をしている人たちを就労体験として受け入れました。

今回の合理的配慮と関係があるワークショップは次の第 4 回、第 5 回になります。第 4 回は、就労体験を予定している方と支援員の方にもワークショップに参加してもらい、受入れ先部署の担当者が公開でアセスメントを実施しました。



酒井 和希 氏

ワークショップには大学の教員や支援機関の方も参加しているため、アドバイスをいただきながら公開アセスメントを行います。また、就労体験をする方と実習実施計画書を作成し、次のワークショップまでにそれを実施しておくことになります。

数か月後に実施した第 5 回のワークショップで「苦勞のしがいと工夫のしがい」というサブタイトルを掲げて、どのような実習実施計画書に基づき就労体験の受入れを行ったのか、その中でどんな苦勞や工夫があったのかを、実習総合評価表を作って発表してもらいます。実習総合評価表というのは、最初のアセスメントから計画書を作る際の課題や目標設定に対し、実施してみてプログラムの中身はどうだったか、最終的に実習を行ってみてどうだったかというところを縦軸にして、横軸に良かったところや苦勞したところ、さらに良くするところや工夫することなどを書き込んで、総合的に振り返りができる一覧表です。

このようにワークショップの経験から、現在の就労体験や職場体験のフローができ上がってきています。

就労体験等の依頼があると、まず支援員の方や特別支援学校の先生からざっくりとしたご本人の特性や日ごろの様子などをお伺いし、プロフィールを提出していただきます。

プロフィールに関しては特に決まったフォーマットはありませんが、必ず支援員と先生と実習を受ける本人と一緒に作成してもらいます。

いただいたプロフィールを参考に受入れ部署を決定し、その担当者と情報共有をします。その際に、業務の繁忙期、閑散期や時間帯、またどのような業務かを確認します。ここまでは私たちも主体的に関わることとなりますが、アセスメントと職場見学から当社の担当者が直接アセスメントをして、職場見学を実施します。それに基づいて実習の計画書、プログラムを作成してもらっています。

このアセスメントと職場見学から実施計画書の作成までが、今日のテーマである合理的配慮に該当すると思います。この段階を踏むことで、就労体験者を理解して、さらに自分たちの職場や仕事を理解しうまくマッチングさせるための大事な工程になっていると考えています。

実際の体験がスタートしても計画書はあくまでも計画書なので、毎日必ず 10 分でも 5 分でも、その日の体験の振り返りを現場担当者としてもらい、必要に応じてプログラムの変更や調整を行います。最終日には、先ほど紹介した実習実施計画表を作成してもらい、我々も含めた関係者がそろって最終的な振り返りをを行います。

これだけ見てしまうと、やることが多くて重荷に感じるかもしれませんが、逆にここまでしておくことにより後々のミスマッチングや負担が必ず減ってくるということを今までの失敗経験から学んだのでこのフローができ上がりました。できるだけこれに即して丁寧にやっていくことが大事だと思っています。

就労体験や職場実習を受け入れることで相手を理解しながら、自分たちの職場や仕事についても振り

返ることができるため、一緒に仕事をしていく中で仲間意識が芽生えてきて、現場の方から採用してあげたいという声を上げてくれることもあります。

受入れ部署の社員が自発的に自分たちの工夫や働きかけによって環境を整えていくことはとても大事なことなので、だからこそ、受け入れるまでの前段のフローをきちんとやっていかなければならないと思います。社員一人ひとりが戦力としてお互いを理解しながら、配慮が配慮でないような形で社内に広がり、全ての社員が働きやすい職場を目指していきたいと考えています。

【司会（眞保）】 酒井さんありがとうございました。

先ほど少しご紹介をしていただきましたが、合理的配慮提供のプロセスということで、私も昨年インターンシップや職場実習を通じた合理的配慮の確定が大事なのではないかと書くさせていただいています。それをご覧いただいたことが大変うれしいです。合理的配慮には人と仕事をマッチングさせるためのコミュニケーションがすごく大切ではありませんか。

【酒井】 はい。

【司会（眞保）】 特に、現場の方が実習を通じて、ぜひ採用したいと言ってくれたということですが、そこについてもう少し詳しく話していただけますか。

【酒井】 最初は障害のある方が働く職場というところには程遠く、受入れ側の障害のない社員の不満がすごく大きかったです。しかし、実習という形で一定期間一緒に仕事をする中で、お互いを理解しながら、現場のほうからできそうな仕事を探してくれたり、うちで雇ってあげられないのかという声もでてきました。

正直、面と向かって「もうやめてくれ」と言われたこともあります。ただ雇用率を達成するためだけの採用ではなく、現場では社員の1人として見てくれていると思いました。実は、2008年に初めて採用したときは、その人件費は現場の負担ではなく社内で按分されて会社全体で負担していたところが、取組を進めることによって、1人の戦力として現場がきちんと人件費を負担して、業務を担っていくという会社の仕組み自体が変わったところはずごく大きな変化だと感じています。

【司会（眞保）】 障害者雇用や実習を通じて、現場の力も育ったような気がしました。ありがとうございました。また後で伺いたいと思います。

それでは次に、株式会社カシマ代表取締役の米田様をお願いします。

【米田】 株式会社カシマの米田です。

我社の雇用状況は、全体で62名、障害者の方々が13名、そのうち重度が2名です。

障害者を採用してからからようやく7年目に突入したところで、雇用率は25%程度になります。

株式会社カシマは、給湯器の部品やシステムバスの部品、また建築部品のプレス、板金、溶接、組立て加工などを行っている会社です。

まず、採用前の取組と作業上の取組、それと作業外の取組に分けてお話しします。



米田 一夫 氏

採用前の取組ですが、我々は採用面接時に第三者を含めて、徹底的に雇用する人の特性を理解することから始めます。時間をかけてじっくりと全工場、全工程を見学し、最終的にはヒアリングに入ります。ヒアリング時の感触やしぐさ、いろいろな表情などを捉えて、どこの工程が向いているかを徹底的に分析します。いわゆる適材適所です。

私は採用前のこの取組が一番大事だと思っており、とにかくヒアリング、面談の徹底的な繰返しになります。

その後、本人の希望もきちんと聞いたうえで現場に配置します。とにかく一度自分がやりたいと言った工程に実習として入ってもらい、そのリーダーにできるかどうか見てもらい、やっていけそうであれば、そのまま採用しその工程に入れていくというのが採用前の取組です。

次に、作業上の取組ですが、我々は「だれにでもできる化」というも

のにこだわり、作業標準書や作業マニュアルの作成をします。個人の特性や得意な分野をきちんと把握した写真つきマニュアルで、誰が見てもわかるようなマニュアル作りにかかなりの時間を割いています。それが工場の取組の一番大切なところで、リーダーの成長という副産物もあります。

障害者の方を一生懸命教えることにより、教える側も成長していき、お互いの成功体験を積み上げることが最終的には働きがいにつながっていきます。これが作業上の取組です。

次に、仕事をしているより遊んでいるほうが多いという感じですが、実は非常に大切なことです。これが3つ目の大きなポイント「作業外の取組」です。例えば花見に行ったりバーベキュー大会をやったり、社員旅行、忘年会、ボランティアの参加等々、必ず障害者の方も引っ張り出して、一緒になって行動する全体的なコミュニケーションをとるようにしています。一体感を持つためには、やはりこのコミュニケーションが一番大事だと思っています。

**【司会（眞保）】** 先ほど写真つきマニュアルについてのお話の中にあっただと思います。それを作成するにはリーダーの方と障害のある従業員の方が本当に人と人として向き合えないと作れないと思うのですがいかがですか。

**【米田】** 当社の障害者はしゃべることや表現が苦手ですが、そこをどう聞き出してどう表情を読むかが大切です。リーダーにはそれを読み解き察する感覚がどんどん備わってきます。その人に合う、その人が見やすいマニュアルを作り込んでいくことが、リーダーの一番の仕事だと思っています。

**【司会（眞保）】** コミュニケーションというのは言葉だけではないということですか。

**【米田】** そうですね。会話が苦手な人が多いので、まずはやってみせる、言って聞かせる、やらせてみる、何度も何度もわかるまで繰り返します。

**【司会（眞保）】** そういう姿を見ていて、高卒で入社された若手の従業員の方たちも育ってきていると聞きました。それにより、障害者雇用を通じて現場の力が上がったように感じますか。

**【米田】** 現場の力が上がったことは、きちんと生産性が上がっていることに表れています。利益が上がるようになったことは非常に大きいです。利益が上がるようになると、従業員も障害者の方々もどんどんやる気がでて、スパイラルアップで良い方向に進んでいくというのはうれしい限りです。

**【司会（眞保）】** ありがとうございます。

次に高齢・障害・求職者雇用支援機構中央障害者雇用情報センター、障害者雇用エキスパートの湯浅さんからお願いします。

**【湯浅】** 初めに中央障害者雇用情報センター（以下、「情報センター」という。）を紹介させていただきます。

情報センターでは、民間企業の経験を有する雇用エキスパートが企業の障害者雇用に関するさまざまな相談を受けたり、拡大読書器等の就労支援機器の展示や説明、無料の貸出しをしています。場所は墨田ハローワークの5階で、9時から17時まで開庁しています。

私からは情報センターのほうに寄せられる合理的配慮の提供に関する相談内容に関して、どのように変化して、どのような相談内容が増えているのかというお話をさせていただきます。また最近では、合理的配慮をコストではなく、人材育成や生産向上のための投資であると捉える動きもでてきていますので、そのお話もしたいと思います。

合理的配慮に関する相談というのは、2013年の差別禁止・合理的配慮のあり方研究会が報道された頃から増え、法施行直前の2015年度後半と2016年度前半がピークでした。ピーク時の相談の多くは、法律の全体像や考え方、捉え方などが中心でした。2017年度になりますと、相談件数は落ち着いてきましたが、相談内容にかなり変化が見られるようになりました。それまでの全般的な相談から、当事者からの個別の申し出に対する対応の仕方など、具体的な事例の相談が寄せられるようになりました。



湯浅 善樹

た。

次に、相談内容を障害種別に分類してみると、社内周知のための合理的配慮の資料を探しているとか、採用面接の際の合理的配慮を踏まえた面接票がないかというような実務的な相談が73件中35件でした。

次いで、視覚障害や聴覚障害のための就労支援機器を導入したいというような物理的な合理的配慮の相談がそれぞれ8件で合計16件、さらに精神障害に対する合理的配慮の相談が6件、内部障害は5件となっています。精神障害と内部障害の相談は、具体的にお困りの案件に関する内容でした。

それから、相談の内容についてですが、バリアフリーや支援機器の導入などについての相談が18件で、相談窓口に関しての相談が13件、社内への周知の相談が10件などと続いています。企業の過重な負担についての考え方に関するご相談も6件ありました。これは当事者からの申し出に対して、会社としてどこまで許容して、どこまでが過重な負担と判断されるのかという相談がほとんどでした。

このように、合理的配慮の考え方が会社と当事者の双方に次第に浸透してきているので、これからは申し出に関する相談が増えてくるのではないかと考えています。

最近見られる傾向としては、合理的配慮を必要コストだと決めつけずに、人材育成や生産性の向上のための投資として捉えていこうという動きがでてきています。合理的配慮を契機として障害者を積極的に活用して会社の戦力として育成するために、環境に投資する企業が増えているのではないかと思います。

最後に、就労支援機器について見てみると、従来、拡大読書器や読み上げソフトのような支援機器は、採用した従業員のために導入することがほとんどでしたが、合理的配慮を契機として、採用試験や職員の実習のための短い期間の貸出し希望がいくつかでてきます。

やはり法律で規定されたので、本人も言いだしやすくなり、会社としても意識し始めたのだと思います。情報センターでは、無料でこれらの機器を貸し出していますので、ぜひ活用してください。

**【司会（眞保）】** 実際相談にかかわっておられて、相談内容が当初と変わってきたようですが、可能な限り具体的にどのような相談が増えたのか紹介してもらえますか。

**【湯浅】** 例えば、従来から車通勤をしていた身体障害の方に近隣の駐車場を確保していたのですが、障害が進行されたことに伴いもっと近い駐車場に移してほしいという申し出があり、会社としてどのように判断すればよいかという相談がありました。また、脳梗塞により途中で身体障害となった職員が職場復帰するにあたり、もとの営業職に復帰したいと強い申し出があったが、客観的に見てそれは無理だと思われる状況で、どの程度本人の希望に沿う必要があり、どのように本人に話をしたらよいかという相談もありました。いずれの質問も、主治医の判断など客観的なエビデンスに基づきご本人とよくコミュニケーションをとっていただきたいという回答にとどめております。

また、精神障害の方から、現在付与されている有給休暇では定期通院の日数に不足があるため、定期通院日数に達するような有給がほしいという申し出があったが、どのように話したらよいかという相談もありました。これに関しては、合理的配慮とは、会社が一方的に要求をのまなければいけないのではないことを念頭に、他の従業員との公平性も考慮して、忌憚ない意見交換を行ってお話をしてくださいという回答をしています。

**【司会（眞保）】** 以前よりも、企業と従業員が腹を割ったような話し合いの機会が必要になってきたということでしょうか。

**【湯浅】** 1年に1度の面接だけではなく、日頃から何かしらのコミュニケーションをとれる密接な関係を築いておくことが、会社として将来大きな法的コストを回避することにもつながってくるのではないかと思います。

**【司会（眞保）】** 今までの話を踏まえ、これからの時間は2つの論点で話を深めていきたいと思います。

まず、障害のある方とそれぞれ個別的に仕事をマッチングするためのコミュニケーションの重要性が見えてきましたが、酒井さんの会社では、過重な負担だと思ふような申し出に対してどのような形で対処されていますか。

【酒井】 まだ実際に対応したことはありませんが、本人からではなく支援機関や保護者からびっくりするような申し出があったことはありました。しかし、本人に確認してみると必要なかったりしました。できないことはできないときちんとご本人や関係者にも伝えた上で、どうすればいいのか検討していくための話し合いが必要だと思います。

【司会（眞保）】 できないことははっきりできないと伝えた上で、どうすればできるようになるかを考えることが大事ということですね。

【司会（眞保）】 さて、米田さんの会社では現場の方たちが個別的に向き合い写真付きのマニュアルを作成し、障害のある方を雇用したことで、外国人労働者に頼らなくてもよくなったというお話がありました。もう少し伺えますか。

【米田】 我々が障害者雇用を始める前は外国人雇用がメインでした。賃金などのコスト面ではよかったです。品質の劣化等の問題に加え作業標準書が読めないなど様々な課題がありました。品質の劣化に関しては信頼の問題にもつながってくるため、思い切って外国人雇用から障害者雇用へと切り換えた経緯があります。

【司会（眞保）】 言葉の通じない外国人の方にも写真つきマニュアルを作成することはなかったのでしょうか。

【米田】 人に対してのマニュアルではなく、物づくりの工程に関するマニュアルを作っていただけなので、なかなかそれが通じなかったのではないかと思います。

【司会（眞保）】 それが障害者を雇用することによって、その障害のある方の個性や特性を見極めて、言葉だけに頼らないコミュニケーションをとりながらその人に添ったマニュアルができてきたということですね。

【米田】 今、障害者を4、5人ずつ集めてランチミーティングをやっています。和気あいあいとなったところからいろいろな情報を引き出して作業の工程に反映させます。ランチミーティングは常務と工場長が中心で行い、たまに私も参加することがあります。現在これが進歩して一般社員とも始めました。

【司会（眞保）】 ランチミーティングの結果、いろいろな情報が得られるということですが、具体的に仕事上のどのようなことと結びついてくるのでしょうか。

【米田】 例えばプラモデルが好きですごく手先の器用な人がいると、そういう人は、配置転換のときに器用性が求められるところに配置しようかと考えます。ですから、そういう話は我々にとって非常にありがたい情報になります。

【司会（眞保）】 湯浅さんはエキスパートとしてこれまで多数の経験があると思います。今のお話からやはりコミュニケーションということでは、人と仕事のマッチングは重要でしょうか。

【湯浅】 今の職につく前の特例子会社での7年間で、たわいないことでも普段から話しかける雑談力は、人間関係を構築するうえでも情報を得るという意味でもすごくプラスになるのだということを学びました。

それからエヌ・エフ・ユーとカシマの2社を見ていると、エヌ・エフ・ユーはアセスメント、カシマは採用前の準備のところで手を抜かないことがすばらしいと思います。事前の準備が一番大事です。

私は合理的配慮とは究極の仕事のマッチングだと思っています。そのための段階は現在3段階に分かれています。まず1段階目は、個人個人の今の仕事を見直すという



ことです。その人の特性や得意なこと苦手なことを日頃から受けとめ、目標申告制度などによって今年の目標やその人を生かせる仕事を個別に見つけていくということです。

次の段階では、制度的なジョブローテーションの組立てです。具体的にはゼンショーホールディングスのゼンショービジネスサービスで実施されています。それぞれ3か所の職場で、書類の受付業務、分類業務、入力業務に分かれており、そこに勤めている指導員の方はそのまま、作業をする従業員が定期的に3つの職場を移って行きます。いろいろな仕事を体験させることにより、個人の特性を制度として見つけていくことができます。

最終的な段階は本人の自己申告になります。やはり、自分はどのような仕事をやってみたいのか本人が申し出て、環境を変えて能力を発揮するキャリア形成のレベルになってくると思います。

このような形で、個人に適した仕事を探していくように進化していくのが、今後の合理的配慮の方向ではないかと思っています。

**【司会（眞保）】** ジョブローテーションといえば、株式会社カシマでも様々な工程に分かれています、写真つきマニュアルを活用することでジョブローテーションができるようになったと聞いていますがいかがですか。

**【米田】** 我々の中では多能工と呼んでいます。これは我々が強制的にジョブローテーションで配置転換をするのではなく、本人の意見を一番大切にします。

会社に慣れてくると、違う仕事もやってみたいという人もでてきます。そこで効果を発揮するのが写真つきマニュアルです。今度はその人に合ったマニュアルを作り直さなければいけないかもしれませんが、何とかスムーズに違う工程にも入れるようになってきたところです。

**【司会（眞保）】** 障害のある従業員の方々が多能工化するほど育ててきているというお話の中で、これをしてみたいという本人の意思が一番大切だとお話しされていましたが、そういう意思表示はどんな場面でするように促されているのでしょうか。

**【米田】** ランチミーティングです。今は常務と工場長に意見ができる場ということで理解してくれていますので、いろいろ意見も言うようになってきました。そういうときに言葉の端々にやってみたいことや会社への要求などもでてきたらいいなと思っています。

**【司会（眞保）】** ランチミーティングひとつとっても、障害のある方が自分の意見や希望を言えるような成長が見えてくるようです。酒井さんの会社では、次にこんな仕事もしてみたいというような意思表示をされることはあるのでしょうか。

**【酒井】** 1回目のワークショップの時に、障害のある社員が初めてみんなの前で自分の思いを発表してくれました。その方は入社以来ずっと清掃業務に携わっていたのですが、人と接する仕事がしたいという発言がありました。それを受けて、イベント業務を担っている社員のほうから職場体験をしてみないかという話につながり、キャンパスでのイベント時に、受付やご案内といった業務を1日体験してもらったことがあります。1日だけでしたが本当に疲労困憊の様子でした。昼食時にこの後どうするか相談しましたが、本人は自分が言い出したことだからと最後までやってくれましたが、最終的にはもとの職場に戻っていきました。

**【司会（眞保）】** 論点の1つ目ということで、究極の合理的配慮は人と仕事のマッチングだという話を伺いましたが、障害者雇用の質を上げていくということを考えると、その方がいきいきと働くことができる仕事とマッチングさせるために、ランチミーティングやレクリエーション、あるいは社員研修やワークショップ等により、コミュニケーションを深めることが現場や組織の力が上がっていく、そのような印象を受けました。

次に、2つ目、企業が合理的配慮を行うことは果たしてコストだけなのか、それとも人材を戦力化していくための投資だと考えるのかという点について、3人のパネリストの方からご意見を伺いたいと思います。

まず酒井さんですが、障害者雇用をきっかけに、職場自体が学び続けられる組織に変わったような気

がしたのですが、そのあたりいかがでしょうか。

【酒井】本格的に取り組み始めた当時から比べると、社員からの声が変わってきたことを実感しています。障害のある人たちのために自分たちがやってきたことが、実は自分たちにとってもすごく有益なことなのだということを実感できるところにきました。

コストに関してですが、合理的配慮でやってきたことを振り返ってみるとほとんどお金をかけることはやってきていません。カシマさんのランチミーティングのように私がランチに参加したりしています。強いて言えば私の人件費がコストではないかと思います。

【司会（眞保）】あれだけのワークショップを積み上げて、それを現場が実践する。障害者雇用に留まらず、次に課題が持ち上がっても解決できる組織力が上がったのではないのでしょうか。

それでは、米田さんにお話を伺いたいのですが、障害者個人に合った写真つきマニュアルを整備して、それによって新たな仕事のチャレンジにも応えられるようになったと伺いました。そういったマニュアルが整備されていることによりまた外国人雇用も選択肢としてあるのでしょうか。

【米田】十分に可能性はあると思います。現在の企業は人手不足です。その中で、どんどん障害者雇用だけをするわけにはいかないのも実情です。以前に外国人雇用から障害者雇用へと切り換えた経緯はありますが、そもそも我々の受入れ態勢にも不備があったのも事実です。障害者雇用で身につけたノウハウを今度は外国人雇用へと進めていくことは可能だと思っています。

【司会（眞保）】湯浅さんに伺いたいのですが、これまでは製造業や、現業的な職業での合理的配慮についての話をしてきました。今までの経験の中で、事務職についてはどのように考えていらっしゃいますか。

【湯浅】製造業と同じで、人材を育成するためにはできるだけコミュニケーションのギャップをなくすということがポイントだと思います。

聴覚障害の方をたくさん雇用されているSMBCグリーンサービスという企業から、千葉で新しく社屋を作る際に、合理的配慮の観点から聴覚障害のために効率的に情報を伝える設備はないかという相談がありました。従来は、朝礼が終わった後に聴覚障害者の方を1箇所に集めて手話で情報共有していたのですが、音声認識ソフトのUDトークと液晶画面4つを設置したことにより、朝礼で社長が話した内容を即座に画面に文字で流して伝達したり、その日のスケジュールや来客予定等を絶えず画面に流しておくことで、会社の動きが伝わるようになりました。液晶画面4つとUDソフトですのでそれほど大きなコストではないかと思われま





**【司会（眞保）】** 合理的配慮を現場でどのように実践していくのかをテーマにパネルディスカッションを進めてまいりました。3名のパネリストのお話から合理的配慮の目指す方向性の1つとして、人と仕事をしっかりとマッチングさせるためのコミュニケーションをどのようにとっていくのかということが明らかになったと思います。

もう1つは、戦力にする育成のための投資なのかコストなのかということです。合理的配慮のためにコストをかけるかもしれませんが、それによって得られる大切なものも随分あるということをお3名のパネリストの方から教えていただきました。

それでは、この2点を本日のお土産にいただき、このパネルディスカッションを終了したいと思います。ありがとうございました。