

## 市場トレンド

私はこう読む

高嶋 健夫

障害者の法定雇用率が来年度から、民間企業で現行の1.8%から2.0%に引き上げられる。15年ぶりの引き上げは、企業に新たな経営課題を突きつける。いかにして「障害のある社員」を戦力化し、業績や企業価値を向上させるか。単なる雇用者数の増加ではなく、「雇用の質」が問われる。

日ごろ接点の少ない企業と障害者を結びつけるユニークな研修ビ

## 法定雇用率引き上げ 障害者のチカラ取り込め

ジネスが登場した。2月に設立したインクルーシブデザイン・ソリューションズ(東京・千代田)は企業・ビジネスパーソン向け研修を開催し、障害者の特性やニーズを知る機会を提供している＝写真。既に約50社が参加したという。

人事部や商品開発・営業部門などの第一線のビジネスパーソンと、同社が「リードユーザー」と呼ぶ障害者・高齢者が同じテーブルに着き、対等な立場で課題解決に取り組む。例えば「分かりやすいウェブサイト」をどう構築する

かといったテーマで数時間かけて現状の課題と解決策を探っていく。

井坂智博社長は「従来は事業プロセスから除外されることが多かった障害者・高齢者とじかに接することが課題解決能力を磨くことにつながる」と話す。自身も全盲の松村道生取締役は「障害者をセンサーとして活用することは、超高齢社会の消費者ニーズを発見する有効な手段だ」と力説する。

実際、NTTドコモの「らくらくホン」、パナソニックの「なな



めドラム洗濯乾燥機」など、誰にも使いやすい共用品・ユニバーサルデザインのヒット商品の多くは、障害者が直接開発プロセスに参加し「不便さを抱える生活者」のニーズや知見を提供したものだ。法定雇用率の引き上げは、超高齢社会の企業活動に「障害者のチカラ」を取り込む好機でもある。(フリーランス・ジャーナリスト)

媒体名：日経産業新聞

掲載日：2012年6月29日(金曜日)

内容：「障害者のチカラを取り込め」

障がいを持つ人と共に課題解決へと取り組む。