

Universal NEWS 07

ユニバーサルニュース

滋賀県中小企業家同友会会報誌 [ユニバーサルニュース]
VOL.07 2018年8月発行

障害者問題全国交流会 in 滋賀 2019年10月17日(木)~18日(金) 琵琶湖ホテルで開催!



写真は滋賀の縁(えにし) 創造実践センター主催「プロフェッショナルセミナー」より

障害者問題全国交流会(障全交) in 滋賀に向けて

▼五年前までは、「コンビニ」を経営しており、障がい者の職場体験を受け入れていました。彼らには、「挨拶」「清掃」「身嗜み」を中心に体験してもらいました。「挨拶」をお客様にすることに抵抗はあったようですが、徐々に大きな声が出てきて、笑顔が出ると、自然に挨拶が出来るようになりました。

▼一生懸命に「清掃」をしてもらっていると、お客様から「ありがとう。」と言われる喜びを学んでくれました。

▼ファッションではなく、「身嗜み」。清潔感や衛生面など客観的に、自分のことを考えるようになりました。

▼障がい者の雇用をイメージすると、自社では出来ない理由付けをしがちですが、見学・体験から多くの気づきがあり、従業員にも、自社の考え(理念)が取り組みを通して体現できました。

▼関わっていくことから、障がい者や障がい理解に繋がりが、思いやりのある社風(指針)を作り出せると感じました。今では、障がい者の自立に向けた支援が私の仕事になりました。

▼障全交に向けて、多くの仲間が同友会での学びを通して、誰もが働きやすい「人間尊重の経営」が広がっていくことが願いです。(SIT)

ユニバーサル委員会 活動・トピックス

障全交 in 滋賀 第5回プレ学習会

テーマ: **もったいない!! 社会的養護には多くの人が埋もれている!?**
~彼らを理解し生かすことで、企業経営の貴重な担い手に~

報告者: **永岡 鉄平 氏**
(株)フェアスタート 代表取締役
神奈川県中小企業家同友会 タイバーシティ副委員長

1981年横浜市生まれ。大学卒業後、リクルートグループに入社。その後、「若者と雇用」をテーマに、未解決な社会的課題の解決に挑戦したいと起業を決心。社会的養護の子ども達・若者達の存在を知る。親からの支援が見込めない中で同世代より働くことに真剣に向き合い、高校卒業後18歳という若さで社会に挑戦するもの、多くがワーキングプアとなる彼等・彼女等の現実を知り、人材業界で培った経験を活かし、彼等・彼女等の就労支援を決心する。

日時: 2018年8月3日(金)
15:30~18:30(受付15:00~)
懇親会 18:45~20:30

会場: 滋賀県庁 北新館3階中会議室

参加費: 無料

web申込みサイト⇒ <https://shiga.e-doyu.jp/s.event/>

主催: 滋賀県中小企業家同友会
ユニバーサル・経営労働・共育求人委員会

事務局: 草津市野路8丁目13-1
TEL:077-561-5333 FAX:077-561-5334

スケジュール(予定)

15:00~ 受付開始
15:30~ 開会: 報告開始
16:55~ グループ討論
17:50~ グループ発表・補足報告・まとめ
18:30 閉会・納涼会へ移動
18:45~ 懇親会(ザ・カレンダー)
20:30 中締め・解散



多様性があるから強い

このコーナーでは様々な理由で「働きづらさ」がある人を応援する企業を紹介します。第一回目は株式会社安土建築工房です。訪問当日は建築業への転職を考えているKさんの相談を受けておられました。

Kさんはシングルマザーとして働きながら子育てをされ、ご子息の進学を契機に長年の夢であった建築業界への転職を検討されていました。しかし、業務経験があるわけではなく不安と悩みを抱えての相談でした。

専務取締役の小南 一樹さんからは「建築業のことはいったん置いて、Kさんご自身としてどんなことをしてみたいですか。どんな風になりたいですか。」と、仕事としてだけでなく、Kさんの「夢」の実現に向けたお話がありました。2時間に渡る相談の後、Kさんは「失敗ばかりを恐れていた自分に気づいた。お話をして自信ができた。少しずつでも歩いていく。」と笑顔で帰路に着かれました。

「働きづらさ」がある人の応援について、代表取締役の西澤 由男さんはこうおっしゃいます。「屋久島の森を考えてみてください。高木があり中木があり低木がある。多様性があるからこそ強い地盤が生まれます。杉の木だけでは表層が崩れてしまうのです。社会も同じことです。」「働きづらさ」に向かい合うことは経営者としての器を広げること。学びの機会であり、豊かさを広げる機会です。」と。

Kさんは今、夢の実現に向けて宅建の資格を取るための勉強をされています。夢ある人を応援し、その力を生かす企業ももっと増えることを願ってやみません。



株式会社 安土建築工房
滋賀県近江八幡市安土町下豊浦3300
代表取締役 西澤 由男

支援の現場から ~社会的養護の支援②~

社会的養護(諸々の事情で家庭から離された子どもたちが概ね18~20才まで養育される施設や里親宅)から巣立つ若者が、いきなり社会に出て一人で生きていくことが非常に困難であることは想像に難くないと思います。若者たちが自立するために大人のサポート、「自立支援」は当面必要になってきます。

言うまでもなく自立するためには「働くこと」が必須です。そしてそうした若者が働く場所としての受け入れ先は、多くの場合が一般の企業であり、「自立支援」の担い手は福

祉だけでなく、企業にもその役割が求められます。巻頭にある写真は、企業の経営者や社員さんが、子どもたちに仕事や働くことについてプレゼンし、個々に質疑応答などをして交流を図っている様子です。子どもたちが施設や里親さんのもとで生活している段階から、「自立支援」の一環としてこうした場を設けており、子どもたちにとって貴重な場となっています。

今回はこうした取り組みの紹介や、その成果についてお伝えしたいと思います。(続く)

記: 認定NPO法人 四つ葉のクローバー 遠城孝幸



ユニバーサルニュース Universal NEWS

2018. August
VOL.07 2018年8月発行

発行所 ● 滋賀県中小企業家同友会
発行責任者 / ユニバーサル委員会 委員長 田井勝実
編集責任者 / 小島滋之 城貴志 岩泉匡洋

〒525-0059 草津市野路8丁目13-1 KE草津ビル1階
TEL.077-561-5333 FAX.077-561-5334
E-mail: jimu@shiga.doyu.jp URL <http://www.shiga.doyu.jp>

滋賀県中小企業家同友会
**2019年
 障害者問題全国交流会
 in 滋賀**
第4回 プレ学習会

とき **2018年3月6日(火)**
 ところ **フェリエ南草津**

一人ひとりのやる気スイッチを探せ！ ～地域の若者から選ばれる企業を目指して～

2019年秋に行われる『障害者問題全国交流会in滋賀』の開催に向け、プレ学習会として、広島県中小企業家同友会 障害者問題委員長の大植栄様をお招きし、講演いただきました。
 有限会社メタルワーク福山で取り組んでおられることをお話いただき、採用難の今、多様な人材を雇用するためにどう取り組んでいけばいいか、共に考える学習会になりました。



広島県中小企業家同友会
 障害者問題委員長 大植 栄様

思考錯誤の結果、 障がい者雇用に成功

大植さんは、身体障がいの方1名、聴覚障がいの方1名、発達障がいの方2名を雇用しておられます。現在では障がい者雇用に成功している大植さんですが、始めのころは失敗もあつたそうです。

知的障がいの方を採用したものの、障がいの特性を理解していなかったため、抽象的な指示を与えてしまいました。それにより働くモチベーションが低下し、お互いにとって良くない結果になってしまったことは

本当に残念だったと振り返ります。

障がい者雇用に失敗した過去を反省し、障がい者への理解を深めた大植さんは、福山北特別支援学校と連携して採用活動をするにしました。支援学校から採用する場合は、何回でも職場実習をさせてくれるので、強みと弱みを知ることができて、入社後の具体的な想像をしやすいううメリットがあります。

知的障がいと自閉症の方を採用して、自動車のヘッドレスを磨く単純作業を任せたところ、適性と合っていたため黙々



と取り組んでくれました。そのおかげで、社員全員が定時に帰れるようになったそうです。

このように作業工程の一部を切り取り、障がいのある方に任せることができた背景には、以前に比べて社員の仕事の領域が明確になっていることも大きいそうです。

大植さんの会社は、障がい者雇用に向きになったことで業績が伸びました。同時に、社員を大切にして利益を還元することにし、障がい者と健常者の賃金格差も設けていません。

特性に合わせた対応

聴覚障がいの方を採用し、伝えたいことはホワイトボード

ドに書いて渡すことにしたところ、集中力を持って仕事に取り組んでいただけのため、障がい者だからといって能力が劣るわけではないとわかったそうです。

また、集中できるようにパーテーションを付けることで能力を発揮できる社員もいたため、社員一人ひとりに合った方法を見つけることができれば、能力を発揮できると考えるようになりました。

このような実際の雇用事例から、障がい者と健常者の違いは、労働能力ではなくキャパシティの違いであると気付いた大植さん。人はみな多様な特性

を持つており、それぞれの特性を周囲が理解して支えることで、力を発揮できると確信したそうです。

皆が働ける 良い会社を目指して

「自立心を高めたいと願いながら、障がいゆえに労働能力を発揮しきれないものどかしさがある人がいるなら、その手助けをして人財を育成するのが経営者の役目」だと大植さんは言います。

障がい者雇用に取り組む理由は、人手不足だからだと大植さん。障がいがあつても優秀な方はいるので、採用して育てていきたいと考え、積極的に取り組んでおられます。

能力より性格をみて採用し、こちらが一人前にするんだという気持ちで、褒



めて育てることにしているそうです。

社員を採用するのが難しい近年、企業は多様性のある人材を採用して、会社の戦力に育てることが課題になってきます。経営者が社員の特性を知ることから始めることで、障がい者・高齢者・女性など、活用されていない優秀な人材の育成にも繋がり、企業の発展にも繋がることでしょう。

グループ討論『地域の若者から選ばれるために』

Aさん 地域の若者から選ばれるためには、「あの会社で働きたい」と思われる会社であることが必要だと思います。そのため、社員を受け入れる環境を整えることが必要だと思います。何か取り組んでいることはありますか？

Bさん 私の会社では、担当者を決めて定着支援をしています。以前起きたことなのですが、担当を決めなかったことで、育てる人のなすりつけあいになってしまいました。担当がいるのは大きいと思います。常時付いてなくても「この人が担当者ね」と言うだけでも違います。職場に馴染めない時も相談できるので。

Cさん 私の会社では、よほど多忙でない限り、「ちょっといいですか？」と聞かれたら答えるようにしています。聞く姿勢を示すことが必要だと思いますね。聞く時間を割か

ないと、「自分で解決しなくて」と本人が抱え込んでしまふんです。新しい人が入っても辞めてしまう。特性を知ったうえで、社員に時間を費やすことは必要ですね。

若者に入社してもらうにはどうすればいいのでしょうか？
Aさん 若者は地域にどんな中小企業があるのか知りません。極端なことを言えば、リクナビに掲載されていない会社は存在しないのと同じなんです。だから私の会社は、合同企業説明会に参加して自社の存在を周知しようとしています。

しかし、入社してもらえないとしても、環境が整っていないと定着しないかもしれませんよ。若者を受け入れるのが先なのか？それとも、受け入れる環境が整った会社になるのが先なのか、どちらを優先すべきなのでしょう？



Bさん 環境を整えるまで時間を要するので、受け入れられる時期が遅くなってしまいますよね。だから、自社の情報を正直に開示したうえで、入社してもらおうのほうがいいと思います。実際に受け入れてみて、「うちの会社には教育体制が整っていないな」とか、問題点を知ることがあります。採用してから、発生する問題に対応するほうがいいのでは。
Cさん 受け入れるうえで、我々ができることは環境を整えることですね。自分たちの会社を知ってもらうために、自社の情報をさらけ出すことも必要だと思います。