

# Universal NEWS 06

## 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.06 2018年3月発行

### 障害者問題全国交流会 in 滋賀まで いよいよあと1年8ヶ月!!



▼昨秋開催された第19回障害者問題全国交流会に参加してきました。文字通り障害のある方に加え、引きこもり、ニート、社会的養護などいわゆる社会的弱者と呼ばれる方の雇用についても、それぞれ理解を深める場となりました。

▼「昨今、共生社会や多様性社会などといった言葉を見聞きする機会が増え、こうした障害や生きづらさを抱えた人たちが社会参画する受け皿として、中小企業が担う役割も社会的なニーズとして求められるようになりました。」

▼「障害者雇用をされている企業の方に「なぜ障害者雇用を始めたのですか?」と伺うと、その動機は実に様々なものであることがわかります。「理念や使命感から」、「行政からの依頼で」、「現実問題人手が足らなくて」等といった具合です。そしてその後の実践報告を聴くと、その動機は是非に全く問題はなく、会社にとっても思ってもよらない成果が挙がっていることに気づかされます。」

▼来月3月6日(火)、ちょうどそうした実践に触れる機会として、来年開催される障全交 in 滋賀の第四回プレ学習会が開催されます。ぜひ足を運んで、障害者雇用の概念にインベシオンを起すしてください。(遠)

### ユニバーサル委員会 活動・トピックス

多様な地域人材の採用と育成で元気な企業へ!  
障全交 in 滋賀 第4回プレ学習会

テーマ: 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～

講師: 大植 栄氏  
(有)メタルワーク福山 代表取締役  
広島同友会理事・障害者問題委員長

**プロフィール** 高い精密板金加工技術で高付加価値製品を生み出す、プロフェッショナル集団です。社員の人間性・特性を知り、一人ひとりのやる気スイッチを見つける人財育成で、適材適所で社員が能力を発揮し、誰もが輝く会社づくりをされています。障害の特性をよく知らず障害者雇用を失敗された経験から、勉強会を重ね、障害者雇用から学んだ人を生かす経営と、広島同友会の「知ることから始まる」取り組みについて学びます。[ステンレス加工・装飾板金加工・製缶/創業1972年/社員数38名(うち、パート2名・派遣社員1名 うち、身体障害者1名、聴覚障害者1名、発達障害者2名、外国人実習生2名)]

日時: 3月6日(火) 18:00~20:30 (受付17:30~)  
会場: フェリエ南草津5階大会議室 (JR南草津駅東口前)  
参加費: 無料  
募集人数: 50人 (会員経営者、経営幹部、行政・支援団体職員)  
スケジュール: 18:00 開会 大植氏ご報告開始  
19:10 休憩  
19:20 グループ討論  
20:10 補足報告 座長まとめ  
20:30 閉会

※参加のお申込はe.doyuから ⇒ <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)

### キラメキ レイクマイスター

今回ご紹介するマイスターは株式会社六匠 デイサービス和(やわら)の奥野孝雄さんです。  
—これまでのことを教えてください。

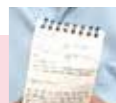


今年の4月で入社から4年目になります。学校を卒業後に訓練を受けながら介護職員初任者研修を修了して、実習先からのご縁で就職しました。

—お仕事のことを聞かせてください。  
最近ではデイサービスでの頭の体操とゲームの時間でどういったことをするかを決めています。何をやらねばよいか悩むこともありましたが、他の職員と相談して決めればよいとアドバイスを受けて、それから相談するようにしています。

—これからの抱負を聞かせてください。  
身体介護はまだなのですが、利用者の方の中にはお手洗いでズボンを下ろすのが難しくなった方や自分で上着を着られない方もおられます。そうした方のお役に立てるよう、できることを増やしていきたいです。

愛用のメモ帳には仕事のネタがびっしり。「今日は何の日?」「木へんを使う漢字は?」



**上司からひとこと**  
介護は心が大切です。「笑うのは苦手」と話していた奥野さんでしたが、今は自然な笑顔で思いやりのある介助ができています。これからも一緒に頑張っていきましょう。(管理者 田子森さん)

株式会社六匠 デイサービス和  
滋賀県大津市山百合の丘5-1 代表取締役 北村 拓人

### 支援の現場から ~社会的養護の支援①~

「社会的養護のもとで生活する子ども」と聞いて、すぐに頭に思い浮かぶでしょうか。これは「児童福祉施設や里親家庭で生活している子ども」のことを指しています。

未だに親を亡くした子どもが生活する孤児院のイメージが根強いですが、実際は家族が居ながらも、虐待や養育者の疾病などが原因で離れて生活している場合がほとんどです。また概ね18~20歳になると施設や里親家庭を出て、自立生活を余儀なくされる若者も少なくありません。そんな状況でも生き抜いていく力が彼らに求められますが、今の社会情勢に鑑みると今しばらくの大人の支援が必要であることは言うまでもありません。

その際彼らに必要なのは「保護」ではなく「自立支援」であり、この「自立支援」と切っても切り離せないのが「就労支援」です。(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. March  
VOL.06 2018年3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>



# 第19回 障害者問題全国交流会 in 広島 (福山)

## ～誰もが安心して暮らせ、夢の持てる地域づくりを

とき 2017年10月19日(木)・20日(金) ところ 福山ニューキャッスルホテル

第19回障全交へは、43同友会・中同協から527人が参加しました。滋賀同友会からは21人が参加。第1分科会の報告者を永井茂一氏(株)ピアライフ社長)が行い、座長を田井勝実氏(ユニバーサル委員長)が担当しました。懇親会では2019年10月に開催する障全交in滋賀をPR。二日目の全体会で、次回開催地として蔭山孝夫代表理事が閉会挨拶しました。



### 第1分科会

#### 多様な人が輝ける職場を理想に掲げて 障害者雇用で見えてきた、人が生きる経営の本質

報告者 永井 茂一氏  
株式会社ピアライフ 代表取締役

ピアライフは社員30人の不動産業。永井氏はバブル崩壊後に、勤めていた債務超過の会社を引受け社長になります。「頑張った分だけ給料アップ」と言って社員を採用。売上げ歩合制なのでお客さんを奪い合いギスギスした定着の悪い会社でした。

「うちの社員は出来が悪い!」と思っていた永井氏は、例会で障害者の個性や能力に合わせて仕事をつくり働いてもらっている経営者の話を聴き、出来が悪いのは社員ではなく、経営者である自分の方であることに気が付かれます。

「わが社も障害者を雇用出来る会社にする」と目標を持ち、作業所の商品購入や名刺印刷発注、自社管理物件の清掃業務を委託して、障害者雇用への下地をつくりまします。

同じ頃に36歳で採用した引きこもりの青年が、今は総務課長で活躍。70社から不採用通知を受けた落ちこぼれの大卒男子



は、8年経って営業トップに成長し、人は働いて自ら変わると確信。3年前に「働くことで恩返しをしたい」と語る聴覚障害の大卒女子を営業職で採用し、コミュニケーションの本質を学んだそうです。

「良い会社」とは、多様な人を雇用し、共に育ち生きる企業だと学びあった分科会でした。

記 滋賀県中小企業家同友会  
廣瀬 元行

### 第5分科会

#### 「働きたい」 夢がかなう地域づくりは知ることから始まる

福山北特別支援学校と福山支部の連携

広島県福山支部と福山北特別支援学校では、2010年から先生を対象にした「企業訪問バスツアー」、企業が学校を訪問する「企業参観日」を継続して実施されています。障害者雇用ありきではなく、学校は中小企業を知り働くことのイメージを作る、企業は地域の学校や問題を

知るという、相互理解を前提とされています。お互いの先入観や既成概念を取り払い、生徒の「働きたい」の実現に向けて、連携を深めておられます。

今回、実際に学校を訪問し、カフェでの接客実習、木工や皮製品の製作、清掃や洗車実習など、様々な授業を見学させていただきました。一般就労に向けて、言葉づかいや身だしなみなど、凡事徹底されているそうです。生徒さんから学校説明と職場実習報告があり、子供たちには可能性しかない!と感銘しました。生徒さんは企業訪問にも慣れている様子で、先生方と会員企業さん



記 宮川バネ工業(株)  
宮川 絵理子

のやり取りからも、とても良い関係を築かれていることがわかりました。

参加者は福祉関係ではない企業の方がほとんどでしたが、皆さん障害者雇用に関して地域の現状や課題を認識され、雇用の有無に関係なく自社の問題として捉えられており、自身の不勉強を恥じ入るばかりでした。まさに「知ることから始まる」を痛感した今回の参加となりました。

### 第3分科会

#### 社会的弱者の採用と自立支援 相手の価値観を大切にすることで、定着率7割を実現

報告者 笹原 繁司氏  
総合ハートフル株式会社 代表取締役

笹原社長の会社は交通誘導警備やお祭りなどの雑踏警備を行っています。草創期にはとにかく、仕事をなめていてどこにも雇ってもらえない人がやってきて、約束の時間に現場に行かない、モノは忘れる、トラブルは起こすという事態が頻発したそうです。21年前から同友会に参加して、社員と一緒に勉強会を行うなどして少しずつ雰囲気も変化。ご自身もいろんな価値観を持つ社員に対して頭ごなしに怒るのではなく、一旦彼らの言うことも受け入れて理解することで社員にも変化が生じてきたようです。

5年前より市役所からの依頼で生活困窮者を雇用。お金がないので会社に来られないという人に翌日の交通費を渡したところ、米を買ったためにまた来られなくなつたとか...更にお金を渡されたようです。目の前の課題を解決しないと次に進めないのだと笹原氏はおっしゃいます。様々な環境、背景で生活してきた人



記 日本ヒューマンリソース(株)  
岩泉 匡洋

### 第6分科会

#### 「私達元気に働いています」 特別支援学校卒業生の職場訪問

この分科会では、特別支援学校卒業生の子たちを新卒採用している、和服加工の「(株)アシスター」、金属加工の「日鐵工業(株)」、ドラッグストア経営の「(株)プレひまわり」の3社を訪問しました。いずれも20代前半の障害者の方々を社員さんとして採用しています。

①アシスターさんでは、特殊なミシンを使い和服を仕立てていく、そこそこ熟練の「技」を必要とする作業に、知的障害を持った子が従事。健康者よりも習熟が早く作業も正確ということで高評価されていたことが驚きでした。

②日鐵工業さんは、大型の機械が稼働し大きな音が轟く工場内作業に従事している方と、事務所で勤務している方がいました。以前に障害者の方を採用するも離職された経験があり、最初から職場配置を1カ所に決め付けるのではなく、定期的に配転し、社員さんの適性にあった職場を探すように工夫していま

した。工場作業は大変危険に見えましたが、同僚社員さんとのルールをしっかりと決め、事故のない工夫が職場全体でされていました。

③ひまわりさんは知的障害を持つ社員さんを、店内と事務所で雇用。一般のお客さんとの販売コミュニケーションも、同僚社員さんとお客さんもよく心得られ、障害のある社員さんが楽しそうに「品出し」をされていました。

分科会に参加して、人を生かす経営の原点を見たような感覚を受けました。仕事の向き不向きは障害の有る無しに関わらず適性であり、「健康者ではあるが障害者にはできない」といったことは全く感じませんでした。むしろ、健康者でも同様な「社員教育」は必要です。個々に向いた指導方法や配転がカギであることと、「人を生かす」ことに障害者も健康者もないことを学びました。

記 (株)アドプランニング  
川邊 和明