

# だれもが働く喜びを感じられる、 共に育ちあう社風づくり

～障害者雇用からの気づきを企業変革の力に～

「労使見解」に基づく「人間尊重の経営」では、だれもが働く喜びと誇りを感じられ、社長も社員も豊かな人間性を育み、「共に学び、共に育ちあう社風づくり」が重要です。中同協障害者問題委員会では、障害のある方と共に働く中で、共に学び、共に育ちあう社風がつけられ、そのことが新たな時代を切り拓く企業変革へとつながっていくことを実感してきました。分科会では、そうした企業実践を交流しながら、だれもが共に生き、共に働くことのできる共生社会の実現へとつながる同友会理念を深めます。

室長／NPO法人せいらん福祉会(京都)  
施設長 加藤 太一  
記録／岩手同友会事務局  
藤嶋 悠也

参加者79名



◎報告者

**大槻 裕樹**

(株)大槻シール印刷 代表取締役  
(京都)

資本金：1,000万円、従業員：18名、年商：2億円、業務内容：シール印刷（印刷・粘着加工製品）



◎報告者

**奥脇 学**

(有)奥進システム 代表取締役  
(大阪)

資本金：300万円、従業員：5名（1名）、年商：3,000万円、業務内容：業務管理インターネットソフト受託開発



◎報告者

**内田 五郎**

(株)グローブ・プロダクツ 代表取締役  
(宮崎)

資本金：1,500万円、従業員：110名（60名）、年商：5億円、業務内容：洋菓子の製造・販売



◎コーディネーター

**土井 善子**

(有)思風都 代表取締役  
(京都)

資本金：600万円、従業員：15名（10名）、年商：9,000万円、業務内容：レストラン、ペットサロン、カフェ

## 報告①

大槻 裕樹

## きっかけは自社の将来を徹底的に考えたこと

私が障害者の職場体験を初めて受け入れたのは今から10年前、2000年のことです。当時、京都同友会で経営指針作成セミナーがあり、そこで本日の座長の土井さんと出会ったのがきっかけです。その経営指針作成セミナーで指針を作成しましたが、「一泊でいいものができた」と喜んでそのまま大事に机にしまってありました。そんな時期もありましたが、それが大きく変わったのが3年前のことです。

京都同友会に経営指針をつくる道場ができました。6ヵ月間、経営理念から自らの生き方を問い直す、経営姿勢の前に自己姿勢を問い直す、本当に徹底して詰めて話をする道場です。その一期生に私も入らせて頂き、自分の生き方と経営姿勢、自分の会社の将来を徹底的に自分で考えました。実はそれまで、職場体験で障害者の方に来て頂いていても、本当に「ああ、この子たちは可哀想な子だな」という感覚でしか受けとめていませんでした。あくまで、この子たちをどうしてあげようか、という感覚でしかものを考えていなかった自分がいました。

道場で自分の会社の将来を徹底的に自分で考え、それまでの考えを改めたことが、障害者雇用の始まりだと思います。

## 命を使う「使命」が見えた

経営指針を創る中で、教えて頂いたことで、今でも頭の中で響いていることが二つあります。一つは「深く考えなさい」「長く考えなさい」「本質を考えなさい」ということです。

もう一つは「宿命」「運命」「使命」という三つの命ということを教えて頂きました。もって生まれた宿命、そこから自分の命を運ぶもの、そして最後には、自分の命をどのように使うのかという

ことを、本当に長い時間考えました。未だに考えていますが、私の中で命を使うという「使命」が少し見えてきはじめました。4年、5年経っても、なかなか見えないものですが、その使命の所が少し見えてきたことに大きな意味があったと思います。

“道場”で学んでいる6ヵ月の中で、現在我が社の社員になっている、耳に障害を持ったMさんが、聾学校から職場体験で来てくれました。私は、確固たる自信はありませんでしたが、この子の将来に対する可能性を感じ、また自分がそこに関われると思ひ、高校2年生から卒業まで、3回の職場体験をし、ご両親や学校の先生ともお話を重ね、入社して頂きました。

## わかるまで聞ける環境をつくる

Mさんが入社して今年の4月で3年目になりますが、彼女を雇用し、働いてもらう中で気付いたことがありました。それは彼女は本当に情報を持っていないということです。

私たちは、日々の生活の中でさまざまな情報を耳にします。横で話をする人の言葉や、テレビの話、いろんなことを聞きながら成長していると思います。しかし、彼女にはそういう情報がありません。家でもあまりしゃべらない、学校でもそれほど深い話はしない、という中で生活してきました。

何か教えるとその場では、できるのですが、1日経つと忘れてしまう。分かったと言うのに忘れてしまうことが働いてもらう中で何度もありました。最初は、彼女は覚えることができないのではないかと不安でした。しかし、関わっていく中で、良く考えたら簡単なことでした。本当に分かっているからです。その場だけ、とりあえず分かったと言っておかないと皆が怒るから、理解してもしないのに分かったと言ってしまうのです。私たちが怒るという意味ではなく、今までそのような環境で育ってきて、何回も聞くことが怖くなっているからだと思います。また、普段から情報が入ってこないのに、記憶する力が弱かったのだと思います。

3回位同じことを聞き返された相手は、顔がどういうふうに変わるか、皆さんもすぐに分かります。同じことを何回も繰り返す聞くと、相手の顔は必ず変わります。3、4回目になったら嫌な顔されて、5、6回目ときたら、怒り出すというのは大体誰でも分かります。

そこで我が社では、「怒らないから、分かるまで聞きなさい」ということを徹底して話し、自分で積極的にものを聞くということが徐々にできるようになってきました。これを繰り返すことによって、私自身、会社の方向性も見えました。

## 社員一人ひとりの成長が我が社の成長

我が社のキーワードは「成長」だと思っています。成長というキーワードを外した途端、人間が人間でなくなってしまうと考えているからです。できないことがあるのは仕方のないことですし、成長ができないことを責めるつもりはありません。しかし成長するという気持ちを最後まで持とうと社員に話をしています。社員の成長、会社の成長、もちろん社長の成長も、この子の成長を通して私たちが一番成長させられていると実感しています。だから私が、我が社が大切にしている言葉が成長です。

この前Mさんに京都のある機関紙の取材があり、「仕事はどうですか」という質問に「つらい」と答えていました。私は、そのつらさがよく分かります。何でつらいかというと、例えばスポーツで、練習をしている時はつらいですが、なぜか続けてしまいますよね。この答えは、多分この子にとっても同じ意味のつらさがあると、私もそうであってほしいという願望も含めて、この子のつらさをそう理解しています。

私は京都同友会の障害者問題委員会のしくみで、障害者の職場体験をし障害者雇用をすることができ、またさまざまな相談をすることができました。皆さんも、単発的に学校や施設から受け入れるのではなく、同友会のしくみを通して障害者雇用に継続して取り組むきっかけにして頂きたいと思います。各地でもそうしたしくみが広がればと思います。

## 社員への質問 (入社3年目を迎える聴覚障害のMさんと上司のTさんへの質問)

### Mさん

質問 会社の中でどんなお仕事をしていますか。

回答 注文が来たら、印刷に必要な版と、抜き型を出したり、印刷が終わった版と、抜き型を整理して片付けます。また、印刷内容をパソコンで入力したり、記録を保管します。でき上がった商品を点検したり、保管を手伝うこともあります。

質問 会社の人たちとのコミュニケーションはどのようにですか。

回答 身振り口話と手話も少し使ってコミュニケーションをとっています。分からない時は、筆談でします。口話では口の形がわかるように、ゆっくり話してもらっています。

質問 上司のTさんとの交換日記で何か気づいたことや分かったことはありますか。

回答 交換日記の目的は、国語力をつけることと気持ちを伝えることです。私は、文章力がまだまだ足りないの、国語力を身につける必要があります。最初、Tさんから交換日記をやりませんか、言ってもらって嬉しく思いました。私の感じたことを頑張って書こうと思いました。間違った所を赤ペンで直してくれました。

質問 Mさんの仕事と自分の将来の夢はなんですか。

回答 しっかり考えられる一人前の人間になりたいです。それと好きな人と楽しくて、温かい家庭をつくりたいです。

### 上司のTさん

質問 交換日記をしようと思った理由はなんですか。

回答 交換日記を始めようと話をする前、本当に彼女がどんなことを考えているのか、どんなふう感じているのかと言うことが、なかなか会話がないので、細かく分かりませんでした。彼女が、ちょっと嬉しいのか、すごく嬉しいのか、ものすごく嬉しいのか分からなかったの、何か文章に書いてもらうことで、自分の思っていることや感じていること、悩んでいることなどの話ができる

きっかけになればいいと思ったのが最初でした。

質問 関わる中で、どう変化していききましたか。

回答 一番変わったと思うのは、見る力と意識です。やはり学生の時は、できなくても問題にならなかった。しかし社会人は、仕事はできなければならぬ。どれだけ努力したかということも大事だが、できたということが一番肝心ですし、結果が大きい。交換日記や普段の仕事で話をしていくうちに、彼女の中に、できるまでやらなければいけないという気持ちがすごく芽生えてきたと思います。

質問 仕事と日常生活から気づいたことを教えてください。

回答 コミュニケーションの大切さに気付きました。コミュニケーションの勉強会に行ったりしますが、できてないことが沢山ありました。Mさんが来てからは、彼女は耳が聞こえませんが、どう伝えたらいいのか、彼女が本当に分かっているのかということ、毎日の生活の中で互いに確認しあって話をし、みんなでコミュニケーションを少しずつ築き上げています。

質問 今後Mさんの夢の実現に向けてどのようなサポートをされていますか。

回答 頑張る成長し、理解のある、とても素敵な男性が見つかったらいいなと思います。それに向けて彼女がどういう時間をかけて、どうステップアップをしていくか、見極めながら、その場に対応しアドバイスをしていかなければいけないと思います。また、彼女と一緒に成長ができるように、彼女と周りのみんなと相談をしながら、いろいろなことに取り組んでいきたいです。

## 報告②

### 奥脇 学と社員福井君

#### 福井君との出会い [奥脇]

我が社は、システム開発をする会社です。お客さんと一緒になり、お客さんがどんなシステムを作りたいかを聞きながら一つひとつ、オーダーメ



イドでシステムを作っていく仕事をしています。職場に集まって仕事をするよりも、パソコンがあれば、どこでもできる仕事です。

私は、在宅でシステム開発をやっていた時期もあり、在宅同士で一緒に仕事できる人を、いろいろな所で探しました。足が動かない、自宅から出られない、働く気はあるが外にでられない等の障害のある方に声をかけて回らせてもらったというのが、障害者雇用の最初のきっかけです。その時出会ったのが社員の福井君です。

#### 社会とつながってほしい [福井君]

私は、18歳まで健常者でした。18歳の時に事故に遭い、首の骨を折って、頸椎損傷という障害を負いました。今では、手と足と、胸から下が全く動かなく、もう服を自分で脱ぎ着することや、ベッドに自分で一人で寝ることもできません。いろいろな場面で、介護をしてもらわないと、生きていけない状態です。

障害者になり、入院して1年位した時に、元々通っていた学校に復学しました。社会に戻ろうというのが、第一の考えでした。しかし、卒業しても就職先がありませんでした。そこで自分がどうしたいのか考えてみました。今までは、全部周囲が決めてくれていましたが、卒業して初めて自分の意志で「家に一人でこもっていてもひきこもりになり、社会と繋がることできない。社会と繋がるために働こう」と決意しました。

そこで、障害者の職業訓練校に行き、自分のできる仕事を探しました。しかし手も指も全く動かない自分には無理という判断をしました。頭を使って仕事をするしかないという消去法で今のプログ

ラマーの仕事を目指しました。就職活動の中でも体の状態の悪さが壁となりました。ちょっと体調が悪くなった時は、横になる必要がありますが、それも一人ではできません。介助の手助けを常にしてくれる会社は、そうそう見つかりませんでした。

そんな時に、障害者雇用の理解のある会社があるということで奥進システムを紹介して頂きました。面接では、「家でひきこもっていても何も生まれない、社会と繋がっていたい。ぜひ働きたい」という思いを、奥脇さんに伝えました。

## 会社と一緒に大きくなりたい [福井君]

奥進システムで働いて、ちょうどこの4月で丸5年になります。入社したいとお願いした時は会社の状態は芳しくないとお聞きしていました。それでも「僕の働きたい、社会と繋がっていたい」という気持ちに共感して頂き、採用が決まりました。僕が入って会社が潰れてしまったら、もう目も当てられないと思い、1年目はいろいろなことを教えてもらいながら、とにかくがむしゃらに働きました。

2年3年と経ち、システムの開発で、お客様と打ち合わせを行い、内容をまとめ、まとまった内容をプログラミングし、テストをしてお客様に納品するという一連の流れが、自分の中で完結できるようになりました。その中で打ち合わせ中にメモを取ることや、電話を受けること、書類の整理など障害によってできないことは、他の社員に頼っています。社員全員が良きパートナーとして、自分のできる部分とできない所を理解してもらい、できないところは任せて上手に分担して仕事をしています。

最近では部下ができ、プログラマーの立場から、指示を出しながら働くようになりました。会社の中で、障害者だからといって、仲間はずれにするということは全く感じませんでした。これからの目標は、最初に感じた働くことができた喜びを忘れずに、ずっと働き続けて、会社と一緒に大きくなりたいということです。

## 障害者と一緒につくった会社 [奥脇]

福井君と一緒に働くことは、最初は本当に不安だらけでした。最初は週4回在宅勤務、1日出勤でした。私は本当に働いてもらえるのか、福井君は働くことができるのかとお互いに不安で、様子を見ながら徐々に働き始めたというのが実際のところでした。

1年経って福井君の後輩ができ、その時から出勤の日数を増やしていき、今では在宅勤務2日、出勤3日となり、コミュニケーションよくやっています。一人できないことは社員が助け合いながら働いています。

私どもの会社には障害を持つ社員は福井君をはじめ、電動車イスで1時間かけて自力で出勤する社員もいます。ハードの面では助成金を利用して机の高さやトイレ洗面所などの改装をさせて頂きました。

福井君の仕事は手が自由に動かないので、ペン型の消しゴムを手固定し、キーボードをトントンたたいてパソコンを使います。マウスの代わりにトラックボールを使います。シフトキーを押しながら、別のキーを押すということはできないので、ウインドウズの機能を利用してキーボードを一旦ロックして使っております。あとは雨の時はカッパを着せてあげたり、暑かったらジャンパーを脱がせてあげたり、血行が悪くなるので、2、3時間に一度、足の位置とか、おしりの位置を変えてあげています。

また、食事は自分で用意することができないので、社員の皆が手伝います。福井君はフォークを使えば自分で食べることができるので、配膳の用意だけしてフォークを手渡しすれば、一人で食事をとることができます。

## なくてはならない存在に [奥脇]

いろいろな人を見てきましたが、福井君は本当に真面目によく働いて頂ける。はじめは心配していましたが、このように支援をすることで、個性を発揮し、なくてはならない存在になり、会社にとって大事な戦力になるということを実感して

理解しました。今は心から感謝しています。

### 報告③

内田 五郎

## 使命感のある経営

障害者雇用のきっかけは、11年前。宮崎同友会の一泊研修会の時に現中同協相談役の赤石義博氏が、「使命感のある経営」について問題提起されました。使命感のある経営というのは初めて聞いたので、経営にどんなミッションがあるのだろうかと思いつつ聞いていました。そのお話の中で新潟同友会の故渡辺トクさんを紹介頂きました。当時86歳の女性経営者、現役社長で、百数十名の社員さんを従えている会社でした。うち半分の60名ほどの方が障害をお持ちでした。当時障害について全く知らない私でしたが、とても感動しました。社員の人生をあずかる、そういう使命感を持つ経営者が必要、ということを感じました。

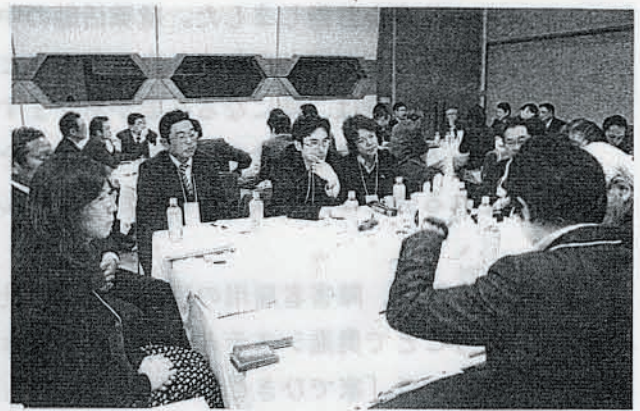
## 障害者の雇用から社員が変わった

私は、会社へ帰ってすぐに、社員に渡辺トクさんのことを話し、うちもいつかこんな会社になりたいと言っていたのですが、その後すっかり忘れて何もしない日々が続きました。

10年前に、宮崎市から100kmある延岡の聾学校から、ぜひお菓子屋で勤めたいと言っている生徒がいると話がありました。社員からは、「社長は前にそういう障害を持った人たちを採用したいと言っていましたよ」と言われ、採用しました。

その生徒は、前にインターンシップでお菓子屋さんに行き、「あなた上手だね」と声をかけられたのがきっかけで、お菓子屋で働きたいと思ったようです。

新入社員研修などを無事に終え、延岡にある製造現場に配属となり、仕事をしてもらうことになりました。私はその社員が入社してから関わることがなく、工場の社員に任せた状態が数ヶ月続きました。ある時その社員と話す機会があり、その



社員はずっと私の話をニコニコしながら聞いてくれました。その時そばにいたチーフが「社長の話は聞こえていません。ニコニコしながら、うなづくのはその子の癖です」といい、手話をしてくれました。社員たちは、延岡市のカルチャーセンターに行き、少しずつ手話を勉強していたことを知りました。今考えてみれば社員は本当に必要性を感じて勉強していたのだと思います。

ある時、延岡のお店に行くと、完成度の低いケーキが並べてありました。「このケーキはどうしたの」と聞くと、当時の責任者から「社長、我慢して下さい。これは彼女が作ったケーキで、なんとしても売れるから店から引っ込めないでほしい」と話がありました。私が一番驚いたのは、社員たちは日頃から非常に商品管理がうるさく、私が見て売れるような商品も納得がいかなければ販売しない社員なのですが、それくらい品質にうるさい社員が、ちょっと歪んだケーキを売りたいと言ったことでした。私は会社内で助け合う精神が少しずつ養われてきたことを感じました。

## 違いを大切にす我が社の社風

私の考え方として「違いを大切にしよう」ということがあります。私は性格が荒っぽい所があるのですが、ある時社員から「社長、あまり馬鹿という言葉は使わないで下さい。うちに来る社員はだいたい高校時代にスポットを当てられたことはなく、落ちこぼれが殆どです。そういう人が社会に出てから、社長からまた侮蔑するような言葉を言われたら、その人はどこに生きる道があるのですか」と言われました。さらに「学校時代はあまりパツとしないし、スターでもない、先生からも

親からも期待されなかったけど、社会に出てから会社のみんなや、社長も認めて一人ひとりを大切にしていって関係をつくらないといけないと思います。社長は社会です、言葉を考えてほしい」と言われました。そういうことを私自身が噛みしめて、社員を一人ひとり大切にすること、違いを大切にすることが我が社の社風になってきました。

## 仕事を通じて、自分を変える

我が社では常に経営理念を問い続けるようにしています。愛され続ける努力というのは、何なのか、豊かな人間って何なのか、お金なのか心なのか、またその心は何なのか、ということについて、朝礼などを通じて社員と話しています。10年以上かけて少しずつ定着してきていると思います。

我が社の障害者の勤務時間は、1日おきに3時間勤務の社員、またフルで働く社員もいます。その中の一人は、1年間ずっと同じ仕事をしていましたが、その結果どの社員よりも早くできるようになりました。周りの社員からも認められ、だんだん自信をつけ、また、障害を持った後輩ができたことによって、先輩として張り切っているんなことができるようになりました。

またある時、私が電話したら、障害者が電話にでました。何を言っているか分からなく、会話になりませんでした。工場長に聞いたら、「彼女は今、両親と住んでいる。しかし必ず親が先に亡くなってしまう。せめて電話だけでも、うちの会社で出れるようになってもらいたいと考え、電話を取ってもらっているんです」と話され、私は驚きました。このように仕事だけではなく、仕事を通して生活していける環境を社員自ら整えることで、生き方考え方が仕事につながってくると思います。

## あなたがいないと困る

社員がやりがいを見つけて無理なく仕事をやれるようにするには、基本的に仕事に本人を合わせるのではなく本人に仕事を合わせることです。そうするとだんだん仕事の幅が広がっていくと思います。

社員が成長するまでの時間を待つというのも大

切ですが、私達の経営方針は「やめさせない」です。人によって合う、合わないがあるので、その人に合った仕事を作ることです。人を育てるのは時間とコストもかかります。しかし「やめさせない」方針があったから障害を持った人がきても育てていこうとなったのだと思います。

また私たちは、どうしても障害者に対して、守りに入ってしまう。やったことのないものは急にやらせません。しかし、障害をもった子の可能性を私たちは消してしまっているのです。ある時、やったことの無いことを急遽お願いすることになってしまい、できないとっていたら、2日でできてしまいました。だから私は、「あなたがいないと困る」という思いで社員一人ひとりを大切にしています。

## 質疑応答

質問 大槻シール印刷のMさんに伺います。嫌なことがあるとしたらどんなことですか。

Mさん 先のことを考えてと厳しく言われることがつらいです。

大槻 私達の中で、Mさんの耳が聞こえないことは当たり前のことです。耳が聞こえないことは何も悪いことではないので、普通に話をしますし、将来のことを考えてちゃんと考えないといけないと厳しく接しています。そのことが「つらい」という言葉になるのだと思います。

今ある仕事を社員にやってもらう時に、「一歩先を考えてやりなさい」と言うのはどこの会社でも同じだと思います。Mさんであろうと他の社員であろうと、耳が聞こえても聞こえなくても、そんなことは関係ありません。自分で考えて一歩でも先に行く努力をしないと成長できないと言います。できないことを怒るのではなく、やろうとしないことを怒ります。今でも一カ月に2、3回は泣いて帰る時があります。でも会社に来ることが自分の成長につながっていると思っていてくれると思います。泣いて会社に来なくなったことは一度もありません。

Mさん 社長はやさしく怒ってくれるから泣いて

しまいます。嬉し涙です。

質問 障害者に対しての待遇はどうですか。

内田 私は、なぜそんな質問がでるのか理解できません。障害者は生産性が低くて、企業を圧迫しているのではとお考えのようですが、全くそのようなことはありません。「あなたがいないと困る」というように、仕事をして頂いています。我が社の社員も、私と同じ考えですから、不満の声はできません。

昔、生産性が違うのに格差をつけなければ社員や、パートが辞めると言われましたが、私はそれで不満であればそのような社員は辞めてもいいと思っています。我が社の理念の中に「豊かな人間づくりをめざそう」とありますが、「お金も必要だが、もっと必要なことがあるよね」と常々確認しています。お金とか、能力とか生産性で人を比べることは、我が社にはありません。競争のない世界も大切だと思いますが、私は、情けで雇用している訳ではなく、戦力化しなければならないと考えています。障害者だからではなく、社員全員が誰からも認められるような人間として育てたいです。

質問 障害者雇用をしてどのような変化がありましたか。

大槻 生産性は全く変わりません。我が社はお客様から注文頂いてから生産するという仕事をしています。さまざまな注文があり、当然印刷の種類が違いますので、比べることはありません。MさんにはMさんの仕事をして頂いています。皆それぞれ自分の仕事をし、チームワークでうちの会社が利益をあげるということを考えています。よく障害者は能力が低いと思われていますが、Mさんは耳が聞こえないということで、コミュニケーション能力は低いですが、それ以外の能力は皆と変わりません。社員も我々経営者も、まだまだできないことがいっぱいあると思います。だから、それぞれの能力は違って当たり前だと思います。そのことを理解せずには人を単純に評価することは私は違うと思います。

奥脇 それぞれ得意分野を生かしながら、みんなで協力して会社の利益を上げていくという気持ち

になりました。常に相手のことを考えながら関わっていて、その継続が必要だと感じています。お互いの歩みよりが自社にとって最も大切なことです。

質問 大槻さんのキーワードで「成長」がありましたが、とりくみやしくみについて教えてください。大槻 成長という言葉が浮き彫りになったのはここ数年です。こういう素晴らしい商品ができるのは、こういう技術やしくみ、マネジメントがあるからと考えていた時に、こういう理念があるからと考えた方がいいとアドバイスを頂きました。確かに私のところは商品を出すために特殊な技術をもっています。その技術は月に1、2回行っている勉強会で考えます。その中で社員の成長があつての会社だと気づきました。自分たちの方向性を見いだせたことが理念につながっていることも分かりました。

質問 内田さんの会社の社員はなぜ、やさしいのか。

内田 我が社では、子どもたち対象のお菓子教室をやっており、障害者、養護学校の子ども達のお菓子教室にも関わるようになりました。年に3～4回開催しますが、社員が先生になって教えています。とても好評で父母から感謝のお手紙を頂いて、それを社員が読むと、「自分たちも誰かのためになった」と感じます。それは給料とは違う喜び、自分が生きてよかったなという喜びにつながると思います。生き方、考え方をしっかり持つことで人間性あふれたやさしさができるのだと思います。これが我が社の社風です。

質問 社風とは何か。

大槻 社長の生き方が社風に反映されると思います。我が社は社員含め18人いますが、社員が「この社長についていこう」と思ってくれないと、社風にならないと思います。自分をもっと頑張らないといけないと思います。

我が社は技術や価格は他社には負けない自負がありますが、結果的に注文を頂けるのは、技術とかではなく、「大槻シール印刷だから」という社風への信頼からだと思います。そして大槻シール印刷だからということの一つのセールスポイントに

Mさんがいます。

我が社の社員はほとんどが女性の職人です。その方たちは自分たちの仕事に誇りを持っています。社員が自社に誇りを持てる社風が良いと私は思います。その誇りを持った女性社員が成長できる会社が、障害者も成長できることにつながるのではないかと思います。だから私は障害者を雇っているとは考えていません。

奥脇 我が社は求人募集はしません。縁がある人しか採用していません。入社前から会社概要を伝え、障害者も支え合いながらやっている会社だということが入社前から分かっているので、抵抗なく入社してきます。障害者雇用には反対する人がいない状態で会社が回っていることがやさしさにつながっていると思います。我が社の社風は、普段から障害者のできないことをサポートする関係が築かれており、相手のことを想う風土が普段から作られているので、それがお客さんへの心遣いにも反映していることが一番の特長だと思います。仕事も縁で取ってくる仕事が多く、同友会などを通して縁を広げているのが大きいです。

### 深め合う学びと気づきのポイント

- ・共に学び、共に育ち合う社風作り
- ・ひとりひとりを大切に見てその人の特性に合わせて働くことができる土壌作り
- ・働くことで人の役に立っていることを実感等を深め合う学びとして「個人を尊重する社会作り(人間尊重)」の必要性を気づきのポイントとします。

### グループ討論のテーマ

- ・働く喜びを感じられる職場づくりをどうしていますか。

### グループ討論の発表

- 障害者雇用は会社の一つの柱であると思いました。健常者と障害者を分けるのではなく、健常者と一緒で同じ社員であるということ。その人を雇

用することによって自社の社風を変えるきっかけになるのではないかと。その関係を絆にしてお客様にも接することができる会社になるのではないのでしょうか。

●人間尊重経営の大切さが浮き彫りになるような、その原点の話し合いができました。信頼関係は、あてにし、あてにされる関係づくりと、相手の良いところを引き出すことが最も重要である。また、お互いに高めあって共に育つことが大事と改めて考えさせられました。

●働く喜びとは職場での居場所を確保することではないか。そのことに経営者、社員含めて、深く考えていくことが大事であると話し合いました。

●まず出発点として中小企業が企業市民としてどうあるべきかを考えなければならないのではないかと。一番は出会いが大切であり、出会いを通して社会全体のネットワークをつくり、それが社風にもつながるのではないかと思います。

●経営理念が社員一人ひとりにまだまだ伝わっていないのではないかと。経営者自身が経営理念をもっと深く追い求めていくことが大事ではないかと話し合いました。

●何のために働くのか。最初はお金のため、自分のためという話がありました。人の役にたつこと、お客様に喜んでもらうことが、働く喜びにつながるのではないかと話になりました。経営者にとって、社員が何のために自社で働いているのか気づくことが大切であり、社員との信頼関係を築いて、働く喜びについて話し合っていくことを大切にしていかなければならないと思います。

●社長自ら動いて、社員との距離を縮める。社員の存在を社長が最初に認めることが、社員にとって、働く喜びにつながるのではないかと。働く喜びは心のエネルギー。そのエネルギーを満たすために社長が動くことが大切だと感じました。

●障害者雇用をしたことのない経営者はどのようにしたらいいか不安がたくさんある。しかし、経営者はまず一人でも採用してみることで、実際に動いて見ることが大事である。障害者雇用から人間本来の優しさが見え、それが懐の広い経営につながっていくのではないかと感じました。

## コーディネーターのまとめ

この分科会は、中同協の障害者問題委員会が担当しました。そこでは私たちは、いつも一人ひとりの違いを認めて、その人を尊重し、その人を生かすことが人間尊重経営だと学びあっています。そして同友会理念と、企業理念が合致しているこ

## アンケートより

### 第10分科会 感想文

(株)和光(北海道)  
田中 傳右衛門

分科会の報告の中で障害者の方々が障害に負けずに懸命に生き、働いている姿に感銘しました。

(有)くらし建築工房(岩手)  
石頭 悦

障害者を雇用するにあたって、彼らを一人前のスタッフとして当てるにできるまで、指導しなければならない、という責任感が必要。(障害者でなくても新入社員が入れば同じ)ということは、障害があってもなくても皆同じである、という意識をもたねばならないと改めて感じた。

萩原経営労務コンサルティングオフィス(千葉)  
萩原 修

健全者も障害者も同じ人間として、個性の違いがあるだけであることが学べた。要は、心構え次第でできないことはない。できることからやるべきということ。

板橋工機(株)(静岡)  
河合 浩史

働く喜びを感じるのは障害者とか健全者とかの区別はなく、だれもが感じる事が可能だと再確認しました。社長は、社員一人ひとりが主人公になれる様に、一人ひとりの個性を知り、声をかけていけば良い会社になると学びました。

就労支援センターヒューマンプラス(京都)  
亀海 聡

企業が障害者を受け入れることでどう変わっていくかが報告を聞いてとても理解できてよかった。経営者は、障害者とは思ってなく、一人の個性ある人として考えていて、他の社員と同じように成長し

とが、今日の3名の報告からも学ぶことができました。社員がいきいきと働けていることがMさんや福井君からのお話で感じる事ができました。理念に基づいた企業であれば、障害があってもなくても、幸せに働ける企業になり、それが強靱な企業になると学ぶことができました。障害があってもなくても社員にとってどういう企業がいいのかということが学べた分科会だったと思います。

ていくこと、会社は、みんなが成長する場なのだと分かりました。

医)栄仁会 おうばく病院(京都)  
羽鳥 恵一

障害者雇用は、決して特別なことではなく、同友会理念と非常に合致していることであると学びました。福祉・医療の分野に立ち位置をおく身ですが、そこに固執することなく、自らの意識変革も含めて更なる学びを深めていきたいと思えます。

(有)サンライズクリッド大阪(大阪)  
奥村 菜穂美

一人ひとりの違いを認め、その人を生かすこと=働く喜び、同友会理念、企業理念が合致していることが大事。共に学びあう、共に育ちあう社風作りを目指し、がんばっていききたいと思えます。

社会福祉法人かがやき神戸(兵庫)  
池山 美代子

初めて参加したが、各社の熱心な姿勢と、特に障害者雇用で社風づくりという企業方針に深く共感した。障害者支援を仕事とする側として、今後同じ立場の法人に中小企業家同友会への参加を呼びかけて、兵庫でも障害者部会を立ち上げたい。

香川県ケアマネージメントセンター(株)(香川)  
林 哲也

「成長できる職場作り」がキーワードであった。その実現の為に①「社員の歩み寄り」の立場で社員の人生を考え、心を寄せていく姿に感動した。②「歩み寄り」の実現の為に社長が「経済効率第一主義」ではなく、理念経営の本格的な取り組みが必要であることの学びがあった。

ホテル21世紀(株)(沖縄)  
東江 司

伝えたつもりを伝わったが確認し、本当のコミュニケーションを社長と社員が行うことで会社一丸体制を早くつくっていくことが重要。