

障害者雇用について
相互理解と気配りで作る環境

障害者雇用をする中で、苦勞をしているとか、
していないとか、工夫しているとか、していないとか、
僕の中ではナンセンスなんです。



有限会社奥進システム

代表取締役

奥脇学

ポジティブ部 広報 今岡由美子

働きたい人を雇うだけです

働きたい気持ちが一億だった、それだけです。雇用された方の後からの話ですが、「僕を雇ってしまっただから会社がつぶれてはいけない」と言われてましたよ。本当に頑張ってくれたんです。

障害を社内プレゼン
スタッフ皆で理解する工夫

障害者雇用の中で、彼らに配慮している点があります。入社する時もこういった環境ですが大丈夫でしょうかとか確認をとっていますし、入社後にはその方がどのような障害を持っているかを社内プレゼンしてスタッフ皆で認知して工夫を各自が出来る事等を考えています。

障害者を多く採用している会社としての工夫かもしれません。ハードからソフトもありますし、普段のちょっとした気づかいや声かけで障害のある方と一緒に働いています。

障害者雇用をして苦労をしているとか、していないとか、工夫しているとか、していないとか、僕の中ではナンセンスなんです。

人が来て働ける環境を作っているだけなんで、健常の方が来てても障害の方がきてても対応は変わらない。逆に定着する前は健常の人を雇っていましたが、そっちの方がしんどい時があるんですね。やっぱりモチベーション・マネージメントしたりとか雇用管理の対応しなければいけなかったりします。障害あっても働こうと思う人は、モチベーションが高いので、そういった心の配慮があまり要らなく、違った部分の配慮を考えればいいだけという感覚なので、苦労をしたことはありません。

障害者雇用は経営の一部と考えているし、一部の要素にしかすぎないので、障害者雇用を行って苦労をしたという思いは僕の中には全くない。何を配慮するとか何をやるっていうのも色々な人の意見を聞きながらその人に応じた働き方をこの場で考えていく事を提供していくのが僕の使命なんでやっているだけです。

適材適所の工夫や配慮

アイデアは、本人達からこんなんで欲しいって出てくるんで

す。バリアフリーになったのもそうですよ。「どんなにあつたら便利？」と聞いて便利な物を追加していっただけです。

ただ精神障害の方はなかなか言えない事があつたり自覚がなかったりして配慮点ややはり分かりづらい点があるので、そういった場合は実習で支援者の方についていただいで、どうすればいいかの振り返りや話し合いの中で、どういった配慮が必要なのか聞いていきますね。

世の中で生きていく価値を考えている人達は格好良い

生きるって事に関しては普通人達よりもすごい考えていると思いますわ。やっぱり障害あつて生きるってしんどくて、なんでそのしんどさに対応せなあかんのかなって考える機会って僕らよりもぜったい多いはずですし、その事について生きるって事に一生懸命になるっていうのはすごい分かるんです。もうせんでええわっていう人とは付き合つてて面白いなと思いますね。

僕も独立するにあたつて、なんでこんなしんどい事すんねやろとか生きるってなんなんやろって自問自答しながら生きてきた人間なんで、そういう中では生きる意味

もわからず自分探しやっている人よりも、障害があつてほんまに日常生活苦労して世の中で生きていく価値を考えている人達の方が好きなんです。

とにかくやってみる事

企業さんに対しては、とりあえず障害がある方の雇用をやってみたら良いと思います。雇用を前提としない実習を行う等、低いハードルからでも行つてほしいですね。とにかくやってみる事が大事です。案ずるより産むが易いです。

皆個性があるじゃないですか。いろんな人がいて、いろんな苦労や障害があつて、いろんな可能性があつて、いろんな将来や楽しみがあるので、障害をもつて頑張っている人と触れ合うと、より自分も自由になれるんです。

自分の癖や出来ない事があつたりしたとしても、出来る事をやればいいやとか、誰かに助けてもらえればいいやとか、一緒にやってみればいいかとか、そんな風な考えが当たり前に感じて携わつていつてもらえればいいなと思いますね。

POINT!

●ポジティブ部とは？●

社内では、本人の自由な表現で肩書きを作つて良い事となっている。今岡氏の場合、「前向きな気持ちで仕事に取り組んでいきたい」という姿勢から肩書きを「ポジティブ部」と命名したのだとか。他にも一般企業には無い色々な肩書きを持ったスタッフが！スタッフの自由闊達な職場環境作りにも理解があります。

●有限会社奥進システム●

2000年2月2日インターネット技術を活用し、社会に対し貢献出来る企業を目指し設立。「進取・奉仕・自立」経営理念におき、お客様との相互理解だけでなく、社員が働く環境への気配りや、社会との繋がりを意識された働きかけを行う。CSR活動として、社員7名のうち障がい者5名、母子家庭の母親2名を占め、どんな事情があつても出来るだけ働きやすい環境を作る為にバリアフリー化を進め、育児・介護休暇制度、在宅勤務制度の導入、残業ゼロの推進等様々な取り組みを実施。

また、自閉症・発達障がい等の方やその保護者向けインターネットで「うえぶさボ」というサポートブックを無料で公開、障害者雇用を行う企業に向け、助成金の活用事例等も公開する等、積極的な社会活動を行っている、注目すべき企業の1つ。

