

Take One Free! ¥0

# 「しょうがい」と「かいしゃ」についての キホンの話はなし。

## 障がい者雇用を考える 企業のための冊子

以前から「障がい者雇用」が気になっていたA社長。  
「ただ何をしてあげたら良いのか、さっぱり分かりません。」  
そこで、障がい者雇用を先に始めている先輩社長に  
いろいろ話を伺ってみることにしました。  
そこで分かった話とは……?



これからの  
時代に  
大切な  
話だよ!

「パウハウス社長」  
**肥田野 正明**

「とことや社長」  
**須田 和行**

「新潟市障がい者就業支援センター  
こあサポート・センター長」  
**樋口 督水**

「新潟青陵大学准教授」  
**海老田 大五郎**

# LAUGH TRADE

障がい者と企業をつなげる

お掃除

の会社



「ラフ・トレード」は、障がいがあるスタッフによる  
清掃サービス促進プロジェクトです。

店舗  
ビルディング

アパート  
マンション

などの、清掃・消毒・クリーニング  
サービスを手掛けています。



当初は清掃サービスから始まりましたが、  
その他にも「障がい者アートのリース事業」「LED製造事業」など  
多岐に渡るプロジェクトが進行中です。  
WEBサイトでも情報を発信しております。

パウハウス 新潟

お掃除サービスの  
お問合せ

☎025-248-1960  
☎070-1452-1536 (肥田野)  
ご希望いただければ伺って料金等のご説明をいたします。

障がい者雇用を考える企業のための冊子  
「しょうがい」と「かいしゃ」についての  
キホンの話はなし。

【第1刷】2015年12月31日  
【発行】株式会社パウハウス  
【企画・編集】企画製作室Bridge / カメガイアートデザイン

【文章】城戸律子 / カメガイアートデザイン / 企画製作室Bridge 他  
【写真】カメガイアートデザイン 他  
【デザイン・印刷】カメガイアートデザイン



# CONTENTS

- 04 先輩社長とマッチングのプロが語る、「障がい者雇用」の実際。
- 08 解説
- 09 障がいに対する「理解」とは？
- 10 「障がい者雇用のデザイン」とは？
- 14 障がい者雇用と「デザイン」を考える8つの書籍
- 15 解説 / データで見る、障がい者雇用の実際
- 16 「キャンドルガーデン」のご紹介
- 17 障がい者雇用の現場より 01
- 18 障がい者雇用の現場より 02
- 19 みんなの話を聞いて、なんとなく分かったこと。

試しに働いてもらう…ってことはできないのかな  
→P08.17

求職者が何ができるのか、事前に分からないのかな  
→P08.17

相談はどこにしたらいいんだろう  
→P06.08

同じように障がい者雇用をはじめた会社の話を聞いてみたい  
→P05~

## “私と一緒に、話を聞いてみませんか？”

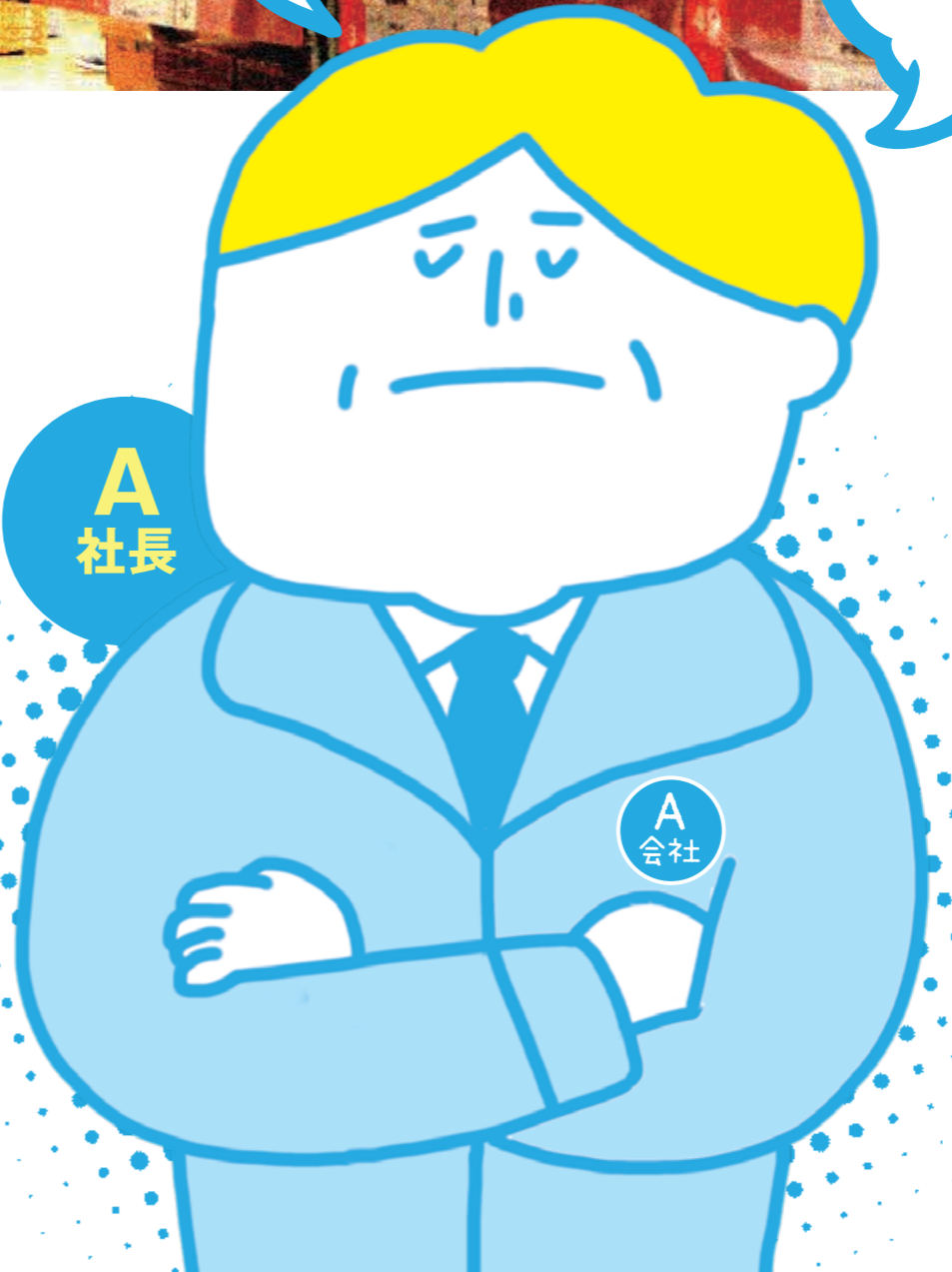


A社長！  
私も数年前から障がい者雇用をはじめた経営者です。まだまだ若輩者ですが、周りには障がい者雇用を考えている経営者のネットワークや、相談に乗ってくれる組織の方がいらっしやるんです。宜しかったら、その皆さんのお話を一緒に聞いてみませんか？  
「障がい者雇用」という、普通はまったく未知の世界に踏み込んでいく良いきっかけになれば嬉しいです。  
なに、話を聞いていると、皆さんなんとなく始まっていることも多いんです。まずは聞いてみましょう！

### [ 本誌のナビゲーター ] 肥田野 正明

MASAAKI HIDANO  
清掃会社・株式会社パウハウス代表取締役。  
2005年、知り合いに特別支援学校の職業実習に講師として呼ばれ、障がい者と接したことがきっかけで、積極的に障がい者雇用に関わり始める。仕事としての清掃と、障がい者の相性の良さもあり、障がい者の職業体験なども積極的に受け入れながら、現在正社員として障がい者を5名(従業員数約70名中)雇用している。  
※詳しいプロフィールは次ページに

会社にとってのメリットって？  
→P13



以前から、障がい者雇用が気になってきているのだけど…

# 先輩社長と マッチングのプロが語る、 障がい者雇用の実際。

「ととや社長」  
須田和行  
「パウハウス社長」  
肥田野正明  
「新潟市障がい者就業支援センター  
こあサポート・センター長」  
樋口督水

「障がい者雇用」とは何だろう。  
障がい者を雇用している立場、  
企業と障がい者をマッチングする立場から  
その内実を語る三者鼎談。



### INTERLOCUTORS

新潟市障がい者  
就業支援センター  
こあサポート・  
センター長

樋口督水  
MASAMI HIGUCHI

1978年生まれ。新潟市障がい者就業支援センターこあサポート・センター長。民間企業で勤めながら海外の途上国支援を行う中で障がい者支援に関心をもつようになり転職。就労移行支援員、継続支援B型の管理者を経て現職に。働きたいと思う障がいのある方と障がい者雇用をしたいと考える企業の橋渡しをしている。

パウハウス社長  
肥田野正明  
MASAOKI HIDANO

1968年生まれ。1996年に株式会社パウハウス設立、同社代表取締役。ビルや店舗、工場、病院などさまざまな施設のクリーニング・メンテナンスを手掛ける。NPO法人新潟エキナカ副理事長でもあり、まちづくりやアウトドア関連障がい者雇用PRのイベントなどを積極的に主催している。

ととや社長  
須田和行  
KAZUYUKI SUIDA

1958年生まれ。有限会社曾野木商事代表取締役。1986年新潟県庁前に「ととや本店」開店。釜飯やばら寿司他各種定食が幅広い人気を呼ぶ。お店以外にも新潟パーベキュー協会会長、新潟ドイツワイン協会、新潟ロケネットなど多彩に活動。新潟市障がい者雇用支援企業ネットワーク「みつばち」会長。

「障がい者」ではなく、「個人」に出会う。  
それを雇用の原点に

樋口 お二人の会社では障がいのある方を何名雇用されていますか。

須田 2名です。知的障がいの男性のほか、心臓にペースメーカーを入れている人がいます。仕事に支障が全くないので普段は忘れてるんだけど。

肥田野 当社も元々、手の不自由な人と足の不自由な人がいました。本格的に障がい者雇用を始めるときに改めて思い出して、もう一緒に仕事をしていんだなど。今は5名の障がい者を雇用しています。

樋口 お金を稼ぐことは大切な自立の一步です。私たちは「お金を稼ぐこ

と」働く楽しみ」を無意識に組み立てられますが、障がい者雇用の場合、受け入れる会社側がそれらを別物と考えているケースが多いようです。でもお二人はそうではなく、その先の成長も見ていらっしゃいますよね。

須田 そもそも会社側が障がい者雇用を特別視し、できないことの言い訳にしているような気がします。もちろん苦勞がないとは言いませんが、そこまで大変なことではないのについて思いますね。だからまず、障がい者雇用に対する意識のハードルを下げる必要があるのかもしれない。

樋口 障がいのある方も、それぞれの年代の背景を持った1個人ですから、実習などを通じて「障がい者」という括りではなく「個人」に出会うことが

障がい者もそれぞれの背景を持つ一人の人。なるほど、個性に出会うことが大切なんだ!



きつかけになるのかもしれませんがね。「この人、面白いものを持っているじゃん。よくサボるけど」とか(笑)。  
須田 それぞれ特性がありますからね。実際に働いてもらって、もっとこんなことができそうだと思うこともあります。うちの場合、最初はお盆拭きや醤油をテーブルにセットする簡単な仕事から始めてもらったところ、言われたことを真面目にやってくれるので、次に機械でオーダーを取る仕事も任せました。機械操作の覚えも早く、今ではパートさんに「こは」ってですと教えています(笑)。

障がい者雇用は特別視されがち。苦勞がないとは言わないけれど、それほど大変じゃないの、と思う。

樋口 すいませんね。

須田 大切なのは、仕事を作ってそこに人を当てはめるのではなく、人を見て判断していくこと。障がい者雇用を始めるまでは、20年以上働いているパートさんが店先の掃除から何から全てやっていたのですが、それを引き継いでくれたことにより、パートさんたちは本来やるべき仕事に専念できる。そこに「彼がいてくれるからこっちは仕事ができる。助かる」という認識が生まれるんですね。

樋口 そこが大事だと思っんですよ。誰かの手伝いではなく、いろんな人の

### ゼロから始めた、ととやの障がい者雇用

障がい者雇用は全く頭になかったものの、須田社長の知り合いだった特別支援学校の先生から「実習があるんです。少しの間でいいので生徒を受け入れてもらえませんか」との話があり、小学校や中学校の体験や実習と同等と考え全く抵抗なく受け入れたところから始まった。一人を短期間・短時間で、とのことだったので「雇用する」ということへの意識は低かったが、受け入れ回数が増えるにつれ、支援学校の先生が体験と言いつつ雇用を頭に入れているなどということに後々気づく。社長と同様に従業員の方々もゼロからのスタートではあったが、一緒に働いていたパートさんが仕事ぶりを見て「いいんじゃないですか」という感じになったので、これはいけるんじゃないかと思い雇用を開始した。社長自身「息子と同じくらいの年齢だったから特に抵抗もなかったな」と話す。須田社長はこのことをきっかけに、現在では新潟市障がい者雇用支援企業ネットワーク「みつばち」の会長も務めている。



仕事を作って  
人を当てはめるのではなく  
人を見て仕事を  
判断していくことが大切。  
障がい者も健常者も、  
それは同じです。



障がい者がプラスαの存在になれるような職場づくり。これは大きなヒントかもしれない。

仕事を少しずつ担う。すると社員の方々から「助かる」と認識され、その人がいることのメリットが生まれます。みんなの仕事と気持ちを少しだけ案にする立場として存在することで、同じ職場の仲間であられるんです。つまり

り、障がいのある方が、おんぶに抱っこではなく、プラスαの存在になれることが大切なんですね。

肥田野 なるほど。

樋口 また、障がいのある方々はエラーは許されない、休むことは許され

り、障がいのある方が、おんぶに抱っこではなく、プラスαの存在になれることが大切なんですね。

須田 周りはその人を変わっていると言うけど、もしかしたら障がいがあるのかなど。でもそういうものだと分かっていたら、何かあってもこれはこの人の特性なんだなと思えるし、仕事についてはこんなふうに指示しようという方向に持っていけますからね。

樋口 障がい者雇用をされている会社には「思い」があります。さらに行政や中間支援施設から入る「情報」も、みつばちにはある。つまり、思いと情報で形作られた現実的なネットワークがみつばちなのでしょうね。

人ありき、から始まる  
その先の成長を見据えた  
障がい者雇用を。

肥田野 樋口さんは中間支援施設「こあサポート」の立場から多くの企業を見られています。問題やその解決策などヒントになりそうなものはありますか。

樋口 サポートは当然成功事例ばかりではありません。企業が求めるものを私たちがすくいきれなかったり、担当の方は熱意を持って取り組んでいたものの、いざ動いてみたら経営者の理解が足りない場合も。また企業からのご相談で最近多いのが、発達障がい、精神障がい、知的障がいなど、体に見えるものではない障がいと考えられる社員に関するものです。一緒に働く仲間としてその人を受け入れるために、どのような環境を作ったらいいか

※2 → P08へ

樋口 でも社長の仕事は企業の運営・経営ですから、現場を一から十まで見るのは難しい。そこで、企業内で社長の仲間や協力者を増やしていくことが大切になります。

肥田野 その協力者とは障がい者雇用を理解してくれる社員だと思っていました。最近では理解ある障がい者を味方につけようという考え方に変わりました(笑)。社員は観念的になっていて、こちらの意向することを汲んでくれない場合があるけど、同じことを障がいのあるスタッフに話すと「やりましたよー!」って。「むしろそこ熱くいくべきですよ」と後押ししてくれたり(笑)。彼らを見てみると自分の足りない部分がよく分かる。私の場合は、自分の不得意を認めたり改めたりすることで、障がいのあるスタッフとスムーズに関係を築くことができたよ

うな気がします。自分が健常者であるという立場から始めようとするとなんか障がい者雇用は難しいですね。

須田 自分も周りに助けてもらうというスタンスで「こういうの苦手だから頼むわ」「これできないからお願

い、ない」という雰囲気を感じていますが、私たちがたたくさんエラーをします。だから間違えるのは当たり前、いいところはきちんと認め、できないところは配慮しよう。

須田 「なぜできないんだ」ではなく「まずできることをやりましょう」ですね。場合によっては伝え方を工夫したり。例えば聴覚に障がいのある人にはやるべきことを紙に書いてあげるとか、一緒に働いている人たちが自然と配慮するようになるんですよ。ちゃんと伝えるための方法を考えるようになる。

肥田野 障がい者でなくてもそれはうれしい。障がい者への配慮をきっかけに、ほかの社員もそれをされたらうれしいなとか、そういう気持ちを伝える風土ができる会社は雰囲気も良くなりそうですね。

思いと情報が詰まった  
意義あるネットワーク、  
「みつばち」から学ぶこと。

樋口 肥田野社長は障がい者分野だけでなく、地域を盛り上げたい、若者たちを支援したいという思いから、さまざまな活動をされてきましたよね。

肥田野 始まりは、光のページェントです。就職と同時に実行委員会に入り、熱く取り組む社長たちの姿に触発されました。そこで多くの面白い出会いがあったからこそ、青年会議所や障がい

い者雇用を支援するみつばちの活動にもずんずん入ることができたように思います。みつばちでは中小企業から大企業まで、さまざまな取り組みを見ることがあるので勉強になりますね。

須田 本で読んだものではなく、障がい者を雇用している会社の生の声が聞けるし、それを自分の会社に置き換えることもできる。語らうことで視点も変わる。こういうときはどうしたらいいのかというリアルな話ができる場であり、支援する人や雇用する人など、それぞれの立場の人が具体的にネットワークでつながる場ですね。

樋口 業種や会社規模に関わらず相談し合えるのは面白いですね。雇用したいけど不安だという人に、障がい者雇用の先輩が「よく分かる。でもやってみたらいいじゃん」と背中を押したり、10年雇用を続けている会社の10年なりの悩みが、はじめたばかりの方の話や聞くことで解消されたり、きちんと経済活動をするために補助金の話をしたり。須田さんは「みつばち」の会長として活動されていかがですか。

須田 結成から短時間でよくここまで来たと思います。会長を任命されたときは戸惑いましたが、少しずつ勉強させてもらい、そういう機会を与えてもらったことに感謝しています。常に間口を広くしておくので、まずは障がい者雇用を知ることから活用していただければ嬉しいですね。また、会社の障がい者雇用担当になった人や悩ん

ます」と。そうすればお互いに補完する関係になりますもんね。

樋口 障がい者雇用の難しさを崩すのは信頼関係。人ありきだと思います。お二人は、やはり「障がい者」ではなく「人」を雇用し、育てようとしているんだと改めて感じました。須田社長は障がいのある方の可能性をゆくり丁寧に育て、みつばちの会長としてさまざまな情報を企業に還元しながら、またパーベキューなど趣味の域を超えた活動を通して、障がい者雇用にパラエティーを加える存在だと思います。一方、肥田野社長は持ち前の情報収集力を発揮して得られたものを自分のフィードバックに直し、直感に従ってアウトプットできる人。だからパウハウスさんでは、多彩な切り口により障がい者の方たちがイキイキと働いている。障がい者の方に働き方の選択肢と道を用意してくれる会社なのではないでしょうか。その姿勢がモデルとなり、ほかの企業さんに向けて、入口はこうでいいんだよ、こんなふうな経済活動とリンクさせていけばいいんだよ、というメッセージを体現しています。それぞれ雇用形態は違いますが共通しているのは、障がい者の方を一括りではなく個々の人として見ていること。それは障がい者雇用においても大切なことだと思っています。

※ パウハウスのさまざまな取り組みについてはP16、裏表紙へ

自分が健常者である立場からはじめようとすると、障がい者雇用は難しい。



緊急相談  
「障がい者として雇用について、  
私たちは何を見てきたか。」

# 障がいに対する“理解”とは？

「わからない」とつきにくさを生む。でも実は「意識する」だけで状況はぐんと変わる。障がい者を理解し、その雇用と向き合うことで見えてくるものは何だろう？ ちょっと考えてみました。

## 「障がい」の種類

### 知的障がい

知的な能力(環境適応能力、記憶能力や運動能力、理解能力や思考・判断能力等のこと)が、その年齢の平均よりもあきらかに遅れ、とどまっている状態。

### 精神障がい

発達上の問題や統合失調症、うつ病や極性障害といった気分障害や、パニック障害とって不安障害、性機能障害、また薬物依存症といった物質関連障害など様々な症状を呈する状態。

### 身体障がい

先天的あるいは後天的な理由で、身体機能の一部に障害を生じている状態、あるいはそのような障害自体のこと。手・足がない、機能しないなどの肢体不自由、脳内の障害により正常に手足が動かない脳性麻痺などの種類がある。視覚障害、聴覚障害、呼吸器機能障害、内部障害なども広義の身体障害に含まれる。

### 発達障がい

自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害。

### ボーダー

障がい者認定はされないが、理解力や判断力、言語能力に弱さがあったり、集団行動や人間関係において、周りの状況を把握できなかったり、自分の考えをまとめて表現することが難しい状態。

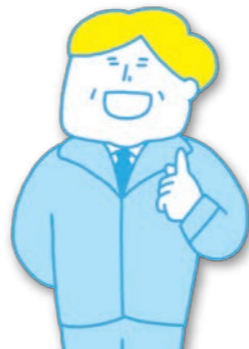
世の中には、障がいのある人々が、障がいのない健常者と呼ばれる人々と同様、それぞれの役割と使命を持ち、それぞれの場所で生活したり働いたりしています。それは当たり前のことなのですが、障がいがある人々のほうがとても少ないので、少し意識的にならないとその存在をなかつたことになってしまう場合が多々あります。障がい者と関わる機会が少ない故に生まれる、「わからない」というぼんやりとした膜が、

**障がい者を雇用する会社にはさまざまな工夫とアイデア、そして人への好奇心がある。**

本誌の特集である鼎談では「障がい者」ということについて考えて行くこと、最終的には「人」について考えていくことに繋がるとは思いますが、「○障がい」という区分はあれど、同

時により誤解や偏見を生み出すことに注意する必要があります。障がい者が最初は一人で出来ないことでも、少しの工夫や協力があればできるようになる場合が多くあります。「障がい」が何なのか？という事に対しての整理された答えがなくとも、まずは意識的になることで障がいがある人々とそれを取り巻く環境の可能性はぐんと広がりをみせるでしょう。

障がい者と一口に言っても人によって能力や適性はそれぞれ。まずは知ることが大事なんだね!

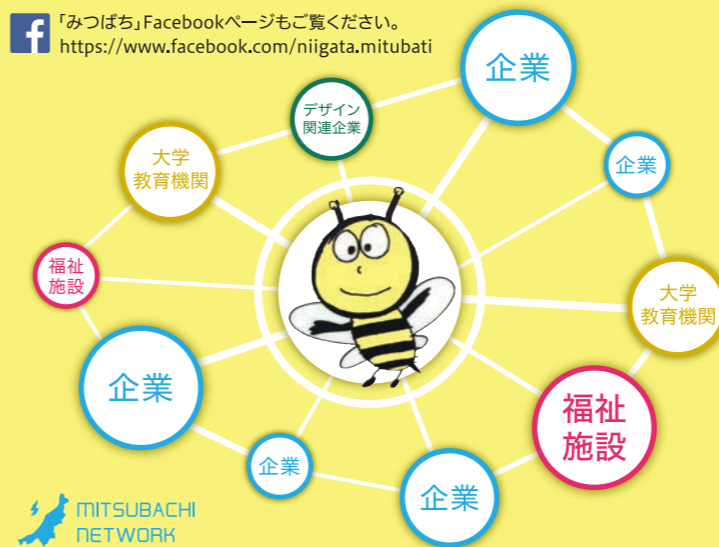


じ障がいでも、その人が生きてきた環境によって、できることできないこと、コミュニケーション能力もずいぶん違います。結局は「健常者同様に一人ひとりそれぞれ違う」ということです。障がい者を雇用する、ということも何か特別なことに見えがちですが、まずは目の前にいる人にはどんな能力があつて何を得意とし、その人の本質が会社にとって有益であるかどうか、ということを見極め、場合によっては育てていくことが大切である、と、鼎談で語られた中に見えてきます。これは障がい者相手でもなくとも、通常「雇用」を考慮の際には常に大切なことなのではないでしょうか。

「障がい」「障がい者」というフィルターを通して見えてくるのは、人に対する観察力と取り巻く環境の在り方。だから、「障がい者雇用」がある会社には、様々な工夫とアイデアと、何より「人」に対する好奇心が存在するのだと思います。

障がい者について考えることは「人」について考えることにつながる。

f 「みつばち」Facebookページもご覧ください。  
https://www.facebook.com/niigata.mitubati



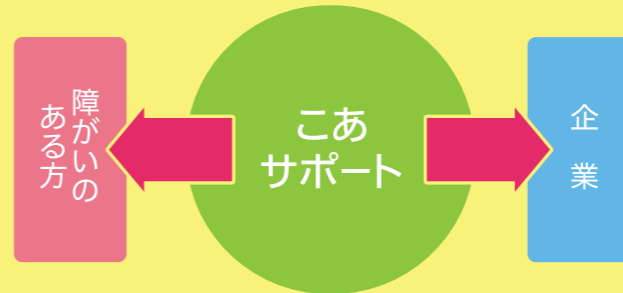
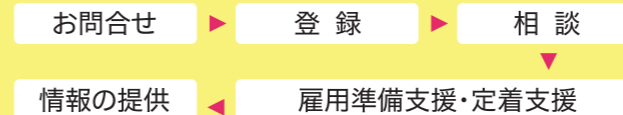
認定された企業やお店の店頭には、「みつばちプレート」が設置されます(左)。定期的に開催されるセミナーや講習会の様子(右)。

新潟市障がい福祉課が行っている企業認定事業が「みつばち」。新潟市内で障がい者雇用に積極的に取り組んでいる企業を認定し、店頭「プレート」を掲示することで障がい者雇用の促進や情報発信を進めていく取組です。ここで認定された企業を中心に、福祉施設や教育機関、関連企業や団体、これから障がい者雇用を始める企業などを繋ぐ、

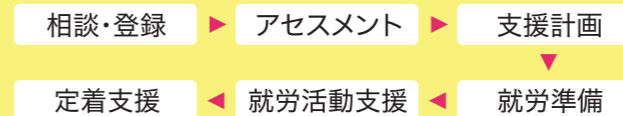
※1 新潟市障がい者雇用支援企業ネットワーク「みつばち」

ゆるやかな仕組みが「みつばち」のネットワークです。もともとは企業認定制度よりも、このネットワークが先に作られました。ネットワークを通じて障がい者雇用のノウハウを先輩企業からアドバイスいただいたり、セミナーや企業探訪などのイベントを通じて、専門知識やノウハウを共有します。これらの活動により、世の中の障がい者雇用に対する障壁をできるだけでなくしていくのが目的です。

## [ 企業への支援例 ]



## [ 障がいのある方への支援例 ]



※2 新潟市障がい者就業支援センター「こあサポート」

障がいのある方の就職・雇用をサポートするために新潟市が設置した組織。障がい者と働き先である企業を仲介する役割を果たします。就業前からの準備支援、各種実習の実施、障がい者と企業のマッチングはもとより、就職後のサポート、継続就労(定着)支援やトラブル相談なども幅広く行っています。単独ではなくさまざまな関係機関と連携しながら、障がい者と企業の双方をバックアップするのが特徴です。雇用問題では特に障がいのタイプや

障がいのある方の「はたらく」に関して悩んだらまずはお気軽に電話やメールを下さい。一緒に考えましょう!

個性と業務とのマッチングが重要ですが、一人一人の状況を見た上で紹介を受けられるのも便利。採用企業側へは雇用準備や相談、研修などを、新潟市の障がい者雇用の促進と、安定した雇用継続を目指して活動しています。



〈こあサポート〉センター長 樋口督水さん

新潟市障がい者就業支援センター こあサポート

Tel 025-256-8821 火~土 / 8:30~17:15(祝祭日・年末年始は除く)

Mail syugyo@atago.or.jp



海老田 大五朗  
DAIGORO EBITA

1975年、仙台市生まれ。新潟青陵大学福祉心理学部准教授。2011年より同大学で働いている。成城大学大学院文学研究科でコミュニケーション学を専攻し、「柔道整復師と患者の相互行為」という論文で博士号を取得。現在は社会福祉士などの福祉専門職養成に関わる一方で、「デザイン」という切り口から障がい者雇用の研究をしている。主な論文に「障害者の労働はどのように「デザイン」されているか?—知的障害者の一般就労を可能にした方法の記述—」『保健医療社会学論集』第25巻2号など。



肥田野 正明  
MASAAKI HIDANO



小林 あかね [編集部]  
AKANE KOBAYASHI

1978年、新潟市生まれ。2010年、福祉プロダクト企画・販売「koro/art & design in welfare」を立ち上げ、ものづくりのコーディネートやディレクション等を行う。www.sumikkobridge.com

## 新潟青陵大学

# 海老田准教授に聞く

# 障がい者雇用の

# デザインとは？

「障がい者雇用の鍵はデザインの有無」とする海老田准教授にインタビューした。現場環境の向上、システムづくりはもちろんそれらを考えるプロセスまですべてを「デザイン」と語る。実際に具体例を訊いてみた。

「道具」の開発も、人の「配置」もデザイン。その発想の有無が鍵に

編集部 海老田先生が言う「障がい者雇用における配慮」「配慮のデザイン」とは、どのようなことを指すのでしょうか。

※1 → P15へ

海老田 一般的に障がい者を雇うには配慮が必要だと言われますが、まずそこに少し違和感があります。というのは、人が会社で働く以上、健康か障がいに関わらず必ず何らかの配慮が必要だからです。でも障がい者雇用の文脈で語られる配慮は、何か特別なものを指している。その「特別」に違和感がある、というのが一つ。また今、障害者総合支援法で言われる「合理的配慮」という言葉がクローズアップされていますよね。法律で言うところの合理的配慮は、その会社に過剰な負担がかからない水準での配慮という意味で、それを法律で定めることにより全体の底上げを図る目的がある訳です。学会などでもよく合理的配慮の定義が問題になりますが、私はそういう方向にあまり興味がありません。定義づけるに堅苦しくなってしまうため、とりあえず理屈に合った配慮でいいのではないかとこのころが一つ。

編集部 なるほど。

海老田 例えば、数を数えられない人のために、それができなくても作業が可能になる道具をデザインすることは、

※2 → P15へ

まさに配慮だと思えます。このような配慮は、水準こそ違えど誰もがやっていることです。私たちがパソコンのデスクトップをカスタマイズしたり、何をインストールするかを考えることもそうですよね。それらをコーディネーター的な役割の人がデザインしてあげること、配慮は進むと思います。だから合理的配慮を定義して限定してしまうのではなく、働いている人たちの知恵のようなものをもっと信じたほうがいい。そのほうが面白いし、可能性は広がるのではないのでしょうか。

編集部 福祉施設も同様で、例えば封筒をまっすぐ糊付けするにはそのため

海老田 加えて、「配置」もデザインであり配慮だと思います。会社がやらせようと思う仕事と、本人がやりたい仕事、やってみてうまくいく仕事は合致しないことが多いんですよ。普通ならそこで「この人はダメだ」となりますが、うまくいっているところは違いますが、あるパン屋さんにいる障がい者の方は、計算はできませんが意欲的でした。あえてレジを任せたら、苦手というだけでそのうちできるようになったのと。またしっかりと挨拶の訓練がされているので、その方が入ってから店の雰囲気良かったそうです。それま

※3 「福祉施設と企業の違い」→ P15へ

では短期間で辞めてしまったりバイトが多かったらしいのですが、その方が来てから誰も辞めなくなりました。さらに職人気質で無愛想だったご主人も、触発されて挨拶するようになったとか(笑)。すごく会社に貢献していますね。

肥田野 彼女ではなく社長と会社の雰囲気が変わったんですね。確かに、ある飲食店の人も言っていました。障がい者を雇用したいのは、店の雰囲気良くしたいからだ。そういう効果ってやはりあるんですね。

海老田 ありますね。マッチングの理論において見落とされがちなのは、ミスマッチの解消法と障がい者の成長です。知的障がい者は、スピードは遅くて



障がい者を雇用して職場の雰囲気が良かった会社も！これは大いに参考になりそうだ。



も教えればちゃんと覚える。その成長の可能性を信じて仕事を任せたらうまくいったという話は、ほかの会社の社長さんからも聞いています。たとえミスマッチが生じて、それを補っていくのがたぶんデザイン的な要素なんですよ。

肥田野 そこに障がいと健常の区別はありませんね。

海老田 そうなんです。障がい者雇用って何だろうと考えたとき、やはりデザイン的な発想の有無が大きく関わると思います。会社の募集要項には、資本金とか上場などの情報より、障がい者雇用率を提示してほしいくらい。よく就活中の学生が「ブラック企業に

は行きたくない」「見分け方が難しい」と言いますが、ひとつの指標は障がい者雇用率ではないかと。よく従業員の定着度の目安は平均勤続年数と言われますよね。それが高いと、長く働けるけど年功序列的でやりたいことは実現しづらいかもしれない、逆に低いというチャレンジさせてくれる可能性があるけど、その代わり長く続かないかもしれないとか。データからいろいろ読み取れるじゃないですか。障がい者雇用率が高い会社にはデザインがあるから、たぶん障がいの有無に関わらず働きやすいと思いますよ。

## 障がいの作業が意義を成すフロー作りもうまくいくコツ。

**編集部** 海老田先生の言う配慮とは思いやりに近いものなのでしょうか。  
**海老田** 私は思いやりみたいなものはあんまり信用していません(笑)。気持ち先行だとなかなかうまくいかない



いたり。  
**海老田** 私もそういう個別事例を拾うべきだと考えます。何が起きたのか、どういう物語なのか、ええ話やみたいな感じで事例って消費されるんですよ。そうじゃなくて、事例から学ぶべきはデザインであり方法である。  
**編集部** 事例から方法を学び、それをどうやって自分の会社へ落とし込むかというの難しいですよ。観察力も必要になります。  
**海老田** 例えば、トヨタが成功したやり方をほかの自動車会社が採用しても、うまくいかない事が多い。だから事例から学び、その方法を自分たちなりにデザインし直すことが必要なんです。  
**編集部** とすると、障がいの者雇用をきっかけに企業にデザインが誕生する事もあるわけですね。最初は障がいの者雇用自体が目的だったり、その人をなんとかしようという思いだったけれど、結果、会社の何かが良くなっているというところもありそうです。デザインを

思うんです。障がいの者雇用が成功している会社の人たちが言うのは、誰にでもできるような仕事をやらせるのは違うだろうと。その会社に必要な部分を担ってもらわないと会社として雇用する意味がないし、誰でもできる仕事なら、それができなければさようならになる。それは人として扱ってないんじゃないかと。  
**編集部** なるほど。そうですね。  
**海老田** 面白いのは、障がいの者が作業しないと健康者が作業できないという作業フローを作るのもうまくいくそうです。健康者があるがたみを感じ、障がいの者は責任感を覚えるのが目的のことでした。ただし確認のために人を付けるのは誤りで、作業の流れの中でミスの改修や確認ができるような配置やフロー、システムを組むことが必要なんです。

**肥田野** 確認のために人を付けるのから福祉施設と変わりませんもんね。企業経営としてお客様から報酬をもらっている私たちがそうはいかない。見守りや確認に時間を要すると、持続可能型にはなりませんね。

**海老田** その通りです。訓練型の施設だと、コップを持ち上げて下ろすという作業なら、「持ち上げる」「下ろす」で分割します。確かに作業は単純化しますが、二人使うことになり赤字になる。やはり持ち上げた人が下ろさないで効率が悪いです。だから無闇に作業を分割するのではなく、やりやすさ

生むきっかけが障がいの者雇用だとすると、それは会社を良くするための起爆剤のようなものになり得ると。

**海老田** 慈善事業の延長のように考えていたらうまくいかないと思いますよ。そして肥田野社長のお話にあった、雰囲気良くしたいから障がいの者を雇用してみようかというのは、道筋としては確かにありだなと。

**編集部** 肥田野社長は、今後の展開としてお考えになられていることはありますか。

**肥田野** 実は今、けやき通りに障がいの者雇用を目的とした一つの拠点を設けようと考えています。支援学校を出た方は、一般就労で一週間に30時間は働きたいと希望されるんですよ。ただ当社は既に数人雇用しているし、それを創出するのは大変難しい。どんなに頑張っても3〜4時間だ。でもうちの仕事に限らず、地域の仕事を少しずつつなげれば30時間にはなるかもしれないと考えたんです。例えば、オープン前



を見極めつつ、効率性を達成するような作業をデザインしないと企業の負担は大きくなります。

**肥田野** 当社も、今まで一人でやってきた清掃に障がいのあるスタッフを加えた場合、一人だから半分の時間で作業できるかというところではない。短縮できて3割ほどです。だから今度は、車で行かなくてもいい駅南限定で仕事を取るか。そのくらいのサイズ感で仕事することも考えようと思ってる。

**海老田** もしくは運転専任の人を設け、まとめて各現場への送り迎えを行うとか。それも一つのデザインですからね。

## 障がいの者雇用は、企業の中に「はたらき方のデザイン」をもたらさきっかけになり得る。

の飲食店の掃除をしたら、一人暮らしのおばあちゃんの家で風呂掃除、次はペットの散歩サービスといった具合に、地域の企業が少しずつ雇用をシェアすることで、障がいのある方たちは希望の就労時間を表現できるのではないかと。拠点があれば情報も集まるだろうし、そうやって雇用を生むほうがずっと合理的だと思うので、今後新たに取組みたいと考えています。

## 障がいの者雇用率こそ、企業の新たなバロメーターに。

**編集部** 企業が障がいの者雇用を始めて、空気感の違う人がぼんやり入ってきたとき、受け入れる社員さんへの配慮にも、きつとデザインが必要なんじゃないかね。

**海老田** ある社長は、人を採用するとき面接でじっくり説明するそうですよ。うちはこういう障がいのある人たちと一緒に仕事をしているけど、あなたにはできませんかと。だから心構えのある人が入社してくるし、職場の雰囲気もだいぶ良くなるみたいです。

**編集部** 障がいの者雇用率が企業の新たなバロメーターになるという話が、逆に社員の見極めにも通じるという(笑)。では最後になりますが肥田野社長、海老田先生の話を聞きながら、ご自分の取り組みと照らし合わせていかがでしたか。

## 事例から学び、その方法をリデザインする。

**編集部** 私の仕事で言えば、見た目のデザインだけではなく、流れを作ることや、その現場で長く続いていくようなシステムを作ることがデザインだと思ってるんですが、それについては？

**海老田** システムはもちろん、作業や道具など、目的に合った解答を導き出すための一つのプロセスみたいなものは全てデザインと呼べるんだろうな。そしてそれは正解というより最適解だと思えます。正解ってなかなかないような気がするし、両立しそうでない二つのものをいかに両立させるかというときに導き出される解は、正解というより最適な解だと思うので。

**編集部** その最適解を求める能力があつてパッとデザインできる人より、そうではない方のほうが大半だと思うんですよ。そういう方たちに対してどうどんシェアしていくのも大切なことですよ。

**肥田野** そうやってデザインしたものをウェブやSNSを使って知らしめて



**肥田野** 我々は清掃業なので作業はすごくシンプルなんです。そこからどうデザインするかを考えることになるわけですが、お話にあったように、健康者でもできる仕事にあえて障がいの者を当てるのは生産効率が落ちてくるようではダメだな。今一度考え直し、そのスタッフじゃないとできないことを探したいと思います。そのために大切なのは観察力だと改めて教えられましたね。

**編集部** まさに、企業にデザインを生むために必要なのは、観察力と客観性だと実感しました。自らの研究を障がいの者雇用のさまざまな場面に役立てたいという先生の考えも伝わりますし、何より学術的な見地から障がいの者雇用を考える協力者がいるというのは大変心強いことだと思います。先生のお話にはたくさんヒントがあるので、企業はぜひ活用してほしいですよ。



雇用自体が目的となりがちだけど、大事なのはその先。事例からたくさん学べそうだね。



※  
P.12~15より  
**注記**  
※1、※2は  
海老田准教授による  
注記

※1  
**障害者総合支援法**

正式名称は「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」。2015年施行。それまでの「障害者自立支援法」と代わる法律である。「自立支援法」では障害者及び障害児が自立した生活を営むことができるように支援を行うとした法律であったが、障害者の定義に難病等が追加された。平成26年4月1日から、重度訪問介護の対象者の拡大、ケアホームのグループホームへの一元化など、障害者が施設を出て地域での生活を実現すること、そのために社会的障壁を除去することなどが本法律の基本理念となっている。

※2  
**合理的配慮**

「障害者総合支援法」では「障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずること」＝合理的配慮」が義務付けられている。合理的配慮の例として、「車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること」、「知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること」などが挙げられている。なお、海老田が合理的配慮の定義に関心がない理由は、合理的配

※3  
**福祉施設と企業の違い**

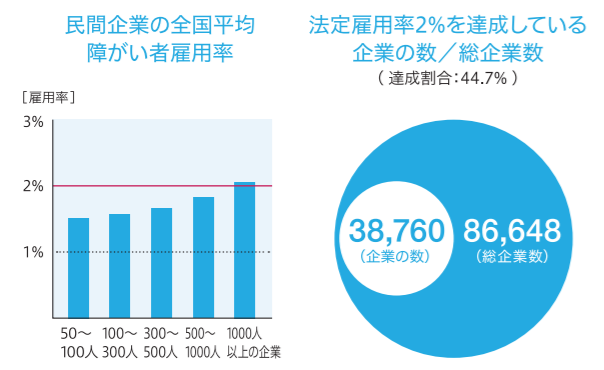
障がいのある人々が利用する福祉施設では企業からの下請作業や、清掃業務、各施設での自主製品の製造や販売等様々な作業をしています。施設の形態や運営方法などは様々ですが、利用者(障がい者)は利用料を払い各種サービスを受け、作業で得た収益は工賃として分配され支払われます。ここでの作業は「訓練」的意味合いも強く、作業療法士などの専門の支援員が配置されている場合もあります。(昨今障がい者就労への意識改革もあり、訓練的な意味合いではなく商売ベースの事業所も増えてきている)  
一方企業では、当たり前のようにひとりの働きがいかにかに会社の利益となるかということに焦点があてられます。障がいのある人が企業就職する場合、その職場では、障がいにあわせて工夫と配慮がなされますが、それは訓練ではなく会社に利益をもたらすための方法として考え取り組まれるべきであり、そこには福祉施設とは異なる要素が多くあります。【編集部】

慮を具体的に定義してしまつて、「定義外の配慮を行わないこと」が許容される可能性が生じたり、明文化された「義的な「配慮」を配慮と呼ぶことに抵抗があるためである。そもそも配慮とは、法律で定義されているから「配慮する/配慮しない」という類のものではないだろう。

DATA

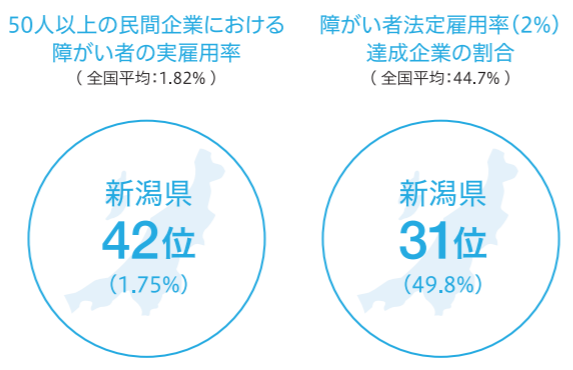
**データで見る、障がい者雇用の実際**

【全国のデータ】



※国の定める障がい者の雇用率(法定雇用率)は2%  
データは2014年6月発表の厚生労働省プレスリリースより

【新潟県のデータ】



※個人事業や、従業員数の少ない企業でも障がい者雇用を行っている例はあり、ここに挙げているデータに含まれない雇用もあります。



●文芸社  
**知的障害者雇用の現場から**  
心休まらない日々の記録  
著:安部省吾/¥1,296

本書は「私(たち)と彼らのヒューマンドキュメント」である。本書はおそらく自費出版だが、知的障がい者たちの雇用問題に早くから取り組んできた著者は、この本を出版せずにはいらなかったのだろう。



●文芸社  
**知的障害者の一般就労**  
本人の『成長する力』を信じ続ける支援  
著:陳麗亭/¥3,564

著者による本ではあるが、読みやすい。「本人の『成長する力』を信じ続ける支援」というサブタイトルが本書の特徴を的確に示している。「自然なサポート」の内実が描かれている。



●英治出版  
**世界を変えるデザイン**  
ものづくりには夢がある  
著:シンシア・スミス/¥2,160

「世界は10%の最富裕層消費者向けにデザインされている」という事実気付かせてくれる本。他人事ではない。日本で生まれ育った人間のほとんど全てはこの10%に含まれる。さて、私たちに何が出来るのか。



●英治出版  
**地域を変えるデザイン**  
コミュニティが元気になる30のアイデア  
著:issue+design project/¥2,160

地域の問題を、どのようにデザインで解決していくのか。本書は障がい者雇用とは直接関係ない。しかし、ある問題に対して、デザインで解決しようとする人々にとっては示唆的な本である。

RECOMMEND BOOKS

**障がい者雇用と「デザイン」を考える8つの書籍**

海老田先生にオススメの書籍を選んでいただき、それぞれ解説をいただきました。  
(解説文:海老田 大五朗)



●英治出版  
**WHY DESIGN NOW?**  
なぜデザインが必要なのか  
著:エレン・ラプトン カラー・マカーティ 他/¥2,592

あるデザイン博物館の展覧会が元になってできた本。図録のように読めるので、写真を見ただけでも示唆を得られる。一見すると相反するものの両立と調和こそがデザインの真骨頂であることに気がかされる。



●フィルムアート社  
**HELLO WORLD**  
「デザイン」が私たちに必要な理由  
著:アリス・ローソン/¥2,808

「デザインのもつ強力な力」について、デザイン評論家によって書かれた本。デザインが持つ力が、いかにして歴史を書き換えてきたのか。デザインについて、商業的な理解だけで終わることなかれ。



●WAVE出版  
**利他のすすめ**  
チョコレート工場で学んだ幸せに生きる18の知恵  
著:大山 泰弘/¥1,512

「日本でいちばん大切にしたい会社」と呼ばれた日本理化学工業の会長によって書かれた本。知的障がいをもつ二人の15歳の少女と出会って、人生を変えられた企業人の物語。



●WAVE出版  
**働く幸せ**  
仕事でいちばん大切なこと  
著:大山 泰弘/¥1,512

私の研究はここから始まった。「合理的配慮」について知りたければ、専門書ではなく本書を繰り返し読むことをお勧めする。考えることは、ある困難に対して臨機応変・得意不敏に対応することである。



共生の明かりを灯し、  
未来へとつなぐ。  
キャンドルガーデン

年に一度、新潟駅南口広場は3000個のキャンドルで埋めつくされる。2010年に始まった「NIIGATAキャンドルガーデン」。パウハウス社長の肥田野氏が実行委員会の委員長を務める障がい者就労支援プロジェクトだ。キャンドルは、障がい者が一つひとつ手作りしたもので、そこには協賛各社のメッセージが刻まれている。つまり、「このイベントを応援する」気持ち」が、障がい者の「働く場」をつくり出す、双方にとって実のある仕組みで成り立っている。

昼からスタートしたイベントは、夕暮れが近づくとともに賑わいを増す。そして18時のキャンドル点灯を合図に、ライブはより熱が増し、さまざまな味わいが集まった飲食ブースや、授産施設による物販ブースも活気づいて、イベントはハイライトを迎える。

不思議なもので、キャンドルのやさしい明かりはふっと心を解いてくれる。そしてやわらかくなった心は周りの心とつながり、穏やかな一体感に包まれる。「この幻想的な一夜のテーマは、ノーマライゼーション＝共生。障がい者にやさしく、共生できる」にいがた」をつくり出すという目的を持ったプロジェクトである。



「美しい」を通じて、皆が共に生きる喜びを謳う。

# CANDLE GARDEN

<http://niigata-ekinan.com/candle-garden/>

## 何も分からない「から」 始めた障がい者雇用。

障がい者雇用の現場より

株式会社パウハウスの事務を務める江口さん。  
通常の業務をこなしながら、障がい者雇用を進めるにあたって  
公的な機関とのやりとりも経験してきた彼女に、  
これまでを振り返っていただいた。

— 障がい者雇用の窓口として、主にどのようなお仕事を担っていますか。

江口 ハローワークに求人を出したり、人材を斡旋してくれる「こあサポート」とさんやりとりし、受け入れが決まったら、総務として事務的な処理全般を担当します。「こあサポート」さんが間に入ってくれることにより、そういった事務手続きのまどろっこしさははずいぶん軽減されているように思います。

— こあサポートさんの存在がやりやすさにつながっているわけですね。

江口 「こういう仕事で、こういうことをしてくれる方が欲しい」ということを伝えると、よりのマッチしている人を探してくれ、実習期間も設けてもらえるので、とても助かっています。例えば、ハロー

ワークなどで直接募集をかけて来ていただいた場合、私たちも個人個人の特性が分からないまま現場に出ていただく流れになり、なかなかうまくいかなかったということも過去にはありましたから。また助成金の申請や、ちょっとややこしくて難しい申請書類の作成などもアドバイスしてくれるので心強いですね。

— 受け入れた後の流れは。

江口 仕事の切り出し、つまり業務を一つひとつパーツ分けし、それを合わせて一人の仕事に組み立てることを行います。— それが障がい者雇用でよく言われる「切り出し」ですね。

江口 そうですね。清掃だけだと一日4時間くらいで終わってしまふ。でも一日6時間は働きたい、働いてもらいたいとい



う双方の思いがあるので、プラス2時間の仕事を探さなくてはならない。ということで、清掃用具の整理整頓とか、事務仕事として書類をシュレッダーにかけたリチラシを折ったりといった細かな仕事を見つけて一日6時間の仕事を作り出す、ということになります。

— なるほど。

江口 あとは、雇用後のフォローアップというか、障がい者の方をケアする役割も担っています。それはやはり必要なポジションなんですよね。

— 障がい者雇用を始めるまで、その分野の知識や経験は。

江口 全くありませんでした。当社の従業員は全員そうだと思います。— 当初はどのような印象でしたか。

江口 知識がないし、うまく対応できるの不安でしたが、こあサポートさんを介すことで、より会社に合った人材をマッチングしてもらえたので、特に問題は感じませんでした。障がいの内容にもよると思いますが、面接だけでは判断するのは難しいので、必ず実習を行うようにしています。受け入れる側として、知識不足を補うためにそのつど勉強会を行うなどしてきましたが、今後はもっと学んでいきたいですね。また清掃だけでなく、社長は常に新しい分野への展開を考えている人なので、働く場所や種類もさらに増えていくのではないのでしょうか。

— 障がい者雇用に際して、気をつけたこと、心がけたいことは何でしょうか。

江口 マッチする人は必ず見つかると思います。障がいのある方々も特性はそれぞれ違いますし、長けている部分もいろいろです。障がい者雇用というより、まず「こういう仕事をしてくれる人が欲しい」というところからスタートすると良いのではないのでしょうか。最初はやはり多少の抵抗感があると思うのですが、あまり深く考えすぎないほうがうまくいくような気がします。



江口 知美  
TOMOMI EGUCHI

2008年11月、株式会社パウハウス入社。事務をはじめ採用やシフトコントロールなど総務的な業務まで担当。趣味はスイーツ外食。

# やっと出会えた、自分が 気持ち良く働ける会社。

パウハウスで清掃の現場を主に担当している小黒さん。  
外から一見分かりにくい障がいのためにこれまで苦勞されてきた  
「あなたに絶対に合う社長がいるよ」と紹介されて来た先は…。

— このような障がいをお持ちですか。  
小黒 下肢と体幹に障がいがあります。生まれつきの持病があり、その薬の副作用で骨がもろくなって年齢より体が傷んでいるというところから障がい認定を受けました。

— 入社のきっかけは。  
小黒 「こあサポート」でカウンセリングを受けた結果、小黒さんと絶対に合う社長がいるよと当社を紹介されました。

— そういっのいいですね。会社や仕事だけじゃなくて人が合うって。  
小黒 仕事が合うことも大切だけど、「こにはあなたに合う人がいる」と言われたほうが、なんか働ける、続けられるという気がしますよね。また、さまざまなかう取り組んでいる会社だし、私もとにかくいろんなことをしたい人なのでピッタリでした。

— 今はこのような仕事をしてますか。  
小黒 元々パソコン業務を担当していたのですが、じつとしているのが性に合わなくて笑。現場が大好きなので、今は清掃の仕事から何から、いろいろやらせてもらっています。今は月に数回の現場を10

物件ほど担当し、それ以外の日は事務所の仕事をしています。  
— 自分で予定を組むわけですね。  
小黒 通院や体調の問題もあるので、半日業務の日を作らせてもらったり。仕事内容と自分の予定体のコンディショなどを考えながらスケジュールを組むことができるので助かります。

— 自分のリズムをもとに考えられるというのはいいですね。  
小黒 見た目に分かる障がいではないので、周りの人と同量の仕事を与えられたり、自分も頑張らなくて体調を崩してしまったり。それでつらくなくなって辞めてしまっても今まではありません。でも当社は、まず「こちらの話聞いてくれる。ちょっと無理です」と言えば、じゃあほか



の人にやってみたらねと対応してくれるし、問題点はそのつど改善してくれるので本当に助かります。その上で、今ある仕事に人を当てはめるのではなく、できるだけよい仕事を作ってくれて、それを与えてもらえるので全く負担なく続けられるんです。  
— いろいろいって大丈夫です、という発言や提案もしやすい環境のようですね。  
小黒 私はけっこう思ったことをはっきりと言ったりだし、かなり意見は言っています。社長とは考え方が合つので、仕事以外にもいろんな話をしますね。社長は勢いがあり、次々とアイデアが浮かぶ人。あれやるよ、これやるよって、仕事が固定していないのも面白いんですよ。  
— 中にはそれをストレスに感じる人もいるかもしれないから、やはりマッチングが絶妙だったというところなんです。障がいに関わらず、そういうたより良いマッチングが全てに行われたら、世の中はうまく回るような気がします。  
小黒 そう、合う合わないはありませんからね。それは面接だけでは分からないことなんじゃないかなと思います。  
— また雇用される側として、例えば、自分のできることや体の状況、さらに今後の会社の方向性とか、さまざまな意見を言いやすい環境があるというのとはて

も大切なことですね。  
小黒 当社では、社員同士がSNSを使って連絡を取り合うこともあります。直接話してらへても、ラインやメッセージだと言いやすくなることってありますよね。メッセージなら合間に「ピピ」と送って都合のいいときに読んでもらえる。」

— それはいい方法ですね。  
小黒 それぞれ現場に出るとなかなか顔を合わせる機会がないため、社員はフェイスブックで情報を共有しているんです。そこからみんながつながり、それぞれの素顔を感じることができるようになりました。結局、何よりも人が第一だから障がい云々ではなく、人と人がつながっていることが一番大切だと思っています。

— すごく楽しく仕事している様子が伝わります。  
小黒 大変なことがあっても、元来ポジティブなので、まいいやと。私はとても優遇されているし、周りの皆さんが協力してくださるので、いつも楽な気持ちで安心して仕事しています。生ここで働きたいと思ってるんですよ。

**小黒 円**  
MADOKA OGURO  
2014年7月、株式会社パウハウス入社。主にクリーニングの現場を担当する。趣味はスポーツ観戦。

**1**  
相 談できる機関が  
あっても知ることが  
できたのは大収穫。  
でも障がい者雇用は  
正解はなく、それは通常の  
採用と何ら変わらないの  
かもしれない、と思ったよ。



P.04~07  
鼎談のポイント  
まとめてみよう!

- 「こあサポート」「みつばち」は障がい者雇用の頼れる相談役!
- 仕事をつかって人(障がい者)を当てはめるより、人を見て仕事を判断し任せてみよう。
- なぜできない?より、まずはできる仕事から任せてみるべし。
- 健常者の立場から臨むのではなく、自分の苦手や不足を認めてお互いを補完できる関係にできたらいいね。



**2**  
学 術的な見地から  
ロジカルに考える  
障がい者雇用も興味深かった。  
社会貢献ではなく利益追求  
を念頭に置いていいんだ、と  
は目からウロコだったよ。構  
えることはないけれど、さま  
ざまな「工夫」は必要だね。



P.10~13  
インタビューの  
ポイントを  
まとめてみよう!

- 違う角度から障がい者雇用を見ることが新たな発見がある。そこにヒントが隠されている場合も。
- 慈善事業の延長のような考え方では持続しない。企業はあくまで経済活動の中での障がい者雇用を考えるべきだね。
- 障がい者の作業が意義を成すフローやシステムをつくるなど、うまくいくコツを考え工夫してみよう。



## みんなの話を聞いて、なんとなく分かったこと。

**1**  
これは普段からやって  
おくべきなのは?  
と聞いてびっくりが満載。  
障がい者雇用を  
考えることが、会社の  
経営や働く環境づくりへの  
ヒントを得るきっかけ  
にもなったよ。これで前向  
きに考えられちゃった。



**3**

**シ** ステマチックな会社にとつて  
は特に、障がい者雇用が「人」  
を見つめる良い機会になる場合も  
あるんだ。結果、職場の雰囲気が良い  
くなり、社員とのコミュニケーション  
がスムーズになったとの事例も  
あったよね。また仕事の向き不向  
きは大切だけど、社長や従業員と  
ノリが合う、というのも実は重要な  
ファクター。雇用前に「できること」  
と「できないこと」を聞いておくの  
も、雇用後のあれこれを円滑にす



る一つの手段よ。  
障がい者にとって働きやすい職  
場を考えたとき、それは健常者に  
もそのまま当てはまることに気づ  
くはず。つまり、そこに障がいと健  
常の別はないんだよね。まずは通常  
の採用と同様に「1個人」と出会っ  
て、障がい者雇  
用の第一歩  
になるはず  
だから。

**【あとがき】**  
この冊子は、パウハウス・肥田  
野社長の発案により編集・デザイ  
ンチームが編成され、約半年の期  
間を経て制作されました。業種  
関わりなく、障がい者雇用に興味  
のある企業の経営者・ご担当者  
様に向け、少しでもお役に立てれ  
ばという思いで制作しています。  
まだまだ障がい者雇用率の低い  
新潟県ですが、その打破に向けた  
一助になれば幸いです。

編集部