

[メルディア]

一般財団法人メルディア広報誌

MELDIA

Special
対談

布施博 ×
水越けいこ

知的障がい者と共に

つむぐ
もの

知的障がい者と共に

生きる
こと

つむぐ

物語を創る

知的障がい者と一緒に

雇用企業訪問

知的障がい者

いきいきと元気に働こう！

「はじまり」

水越けいこの

知的障がいを持つ息子と私

月刊メルディア

創刊号 VOL.1

TAKE FREE



チャレンジャー（知的障がい者）も健常者も、同じ作業工程で、ほぼ同じ作業を行う。説明がなければ、誰が障がい者で誰が健常者なのか分からない。

藤本 平成23年頃だったと思いますが、知人の娘さんを雇用したのが一番最初ですね。その後も、特別支援学校から「障がい者に作業をさせてもらえないか」という打診があったりはしたのですが、その頃はまだまだ何も受け入れ態勢というか、社内の環境も整備されていなくて、一旦はお断りしました。でも、学校側の担当者がとても熱い方で「障がい者でも何でもできるから」と、強く推薦されたんですね。それで雇用してみることになりました。

藤本 正社員の他に健常者のパートさんがいますが、そのパートさんたちとほぼ一緒の仕事をしています。

右手 チャレンジャーとして採用するにあたっての条件などありますか？

藤本 何らかの方法で、自分だけで通勤が可能なのが条件ですね。チャレンジャー44名のうち、約90%が知的障がい者、その他には重複障がいの方もいますが、全員が自分で通勤しています。

右手 知的障がいのあるチャレンジャーを雇用していて、苦労や問題などはありましたか？ また、雇用するにあたり、ここは「工夫した」「こう改善した」などあれば具体的に教えてください。

藤本 最初はチャレンジャーの彼らとコミュニケーションをとる方法が分からない、相互にコミュニケーションがとれない、というようなことが多くあったのでそこだけは苦労しました。僕も家族に障がい者がいるので良く分かるんですが、一般の方は障がい者と、どう接しているのかさえ分からないと思うんですよ。優しく接すればいいのか？ 何でも手伝ってあげればいいのか？ といえば、実はそうではない。そうになると、どう接すればいいか分からない。健常者も非常に疲



どの作業を誰でもできるように、イラストで分かりやすく解説したマニュアルも存在する。マニュアルによるこの手法には右手ナギも関心することしきり。

れるし、作業効率も悪くなる。だからといって何もしてあげないわけにはいかない。健常者の社員にも相当なストレスが溜まったと思うんですね。しかし、現場の社員たちの努力もあって、一緒に仕事をしているうちにコミュニケーションが取れるようになり、今では障がい者も健常者も区別なく会話し、相互理解も進んでいると思っています。また、雇用してから何も訓練をしないと仕事はできないわけで、最初にしっかりと作業訓練をしています。作業工程では、健常者とまったく同じ作業をこなせない場合もあるのですが、作業工程や手順を見直すなどの工夫や改善は常にしていますね。



障がい者を 応援! いきいきと働こう!

茨城県水戸市 株式会社ヴィオーラ



知的障がい者を含む障がい者の雇用割合が、実に全社員の4分の1にも上る企業がある。同業他社はもちろん、地域の他企業にも先んじて障がい者雇用に先鞭をつけたといわれるのが、茨城県水戸市にある株式会社ヴィオーラだ。

ヴィオーラは藤本社長の情熱と、担当者らによる創意工夫、社内全体で取り組んだ労働環境の改善により、障がい者と健常者が何ら違和感なく共に働ける会社となった。その手法は多くの衆目を集め、現在では取材や視察が引きも切らない。それでもなお「障がい者をもっと雇用したい」と語る藤本社長のもとに、MC、女優、レポーターとしてマルチに活躍する右手ナギが話を聞きに向かった。



株式会社ヴィオーラ
茨城県水戸市見川町2131-404
業種：おしぼりレンタル業・他

工夫・改善、努力・アイデアで 障がい者雇用を継続増進する

右手 こちらの会社にはどれくらいの方が社員が働いていらっしゃいますか？ また男女比と、障がいを持たれている方の人数はどれくらいですか？

藤本 社員数はグループ全体で170名です。男性が32%、女性が68%、当社では障がいを持つ社員のことを「チャレンジャー（挑戦者）」と呼ぶのですが、そのうちチャレンジャーは44名です。

右手 そのチャレンジャーを最初に雇ったきっかけは何だったのですか？



MC・女優 右手ナギ

岡山県出身。2007年より「エフエムつやま」朝の情報番組・バラエティ他メインパーソナリティを9年務める。また、ケーブルテレビ・イベントMC・一日消防署長・歌唱等その活躍は多岐にわたる。



敷地内にはカラフルなペイントを施したユニークな建造物が並ぶ。これらは会社が指示したのではなく社員の有志らが率先して作ったものという。

右手 この先も、障がい者の雇用と採用を続けていきますか？
藤本 できれば、障がい者も含めて「就労困難者」の雇用数を茨城県内の企業で一番多くしたいと考えています。仕事が無いと雇用も採用もできません。そのためには仕事の量も増やさなければなりません。新たな仕事を受注したり、独自の雇用体系を創出するなどしなければなりません。仕事と社員が増えれば、自動的に社員のお給料も上がる。つまり、社員が「喜ぶ」というのは、物心両面が豊かになること、職場の環境も

給料も良くなること、なんだと思います。右手 最後に、これから知的障がい者の雇用を検討している企業に対して何かアドバイスなどありますか？
藤本 ここ数年、日本全体の求人率や雇用率が徐々に上昇していて、障がい者に対する求人率と雇用率も以前に比べてだいぶ上がって来ています。障がい者の雇用は意外に「売り手市場」で、一般企業が障がい者を雇用する率が高くなって来ています。こうなると、知的障がい者にも働きやすい環境が整備されて来ていて、これはと感じます。障がい者を雇用した企業は、「障がい者を理解してあげるこ

と」「認めてあげること」など、社内に受け入れやすい・働きやすい風土を作っていくことが必要なんだと思います。右手 一般の社会でも、相互の理解を深めるには、まず「お互いに認め合うこと」が必要ですね。
藤本 障がい者の程度が違うように、障がい者の「伸びしろ」もそれぞれ違います。その伸びしろを理解してあげて、「必ず伸びる」と信じてあげること。障がい者だ、障がいがある、という先入観を捨てて、決して諦めずに「きっとできる」「必ずできる」と信じてあげることが大事なんだと思います。



藤本昌宏 株式会社ヴィオーラ 代表取締役

2010年から現職。様々な努力と創意工夫で自社内の労働環境を改善し、障がい者の雇用増と社員の満足度の向上を計り続ける。「目指すは"日本一社員が喜ぶおしぼり会社"」と語る静かなる熱血漢。



イラストの作業マニュアルをはじめ、社内の随所に社長のアイデアが散りばめられている。

右手 知的障がい者を雇用して良かったと思っただけではありませんか？
藤本 まず第一に、はじめであることですかね。それと、「休まないで来て（出社して）くれる」ことです。お盆の前後やお正月など、誰でも普通は「休みたい」って思うじゃないですか？ しかし、その時期はサービス業にとっては繁忙期でもあるわけで、休みをあげてしまうと人手がどうしても足りない。そういう時でも「休まなくていいです」と進んで仕事に来てくれるんです。例えばこちらが「休んでください」と言っ

ても、「仕事がしたいです」と。それには本当にすごく助かっています。右手 一般の人でも、仕事が嫌であったり、職場に居づらい雰囲気だったら、そもそも出社しても来ないですよ？ それは、「やりがい」も含めて、彼らが仕事をしたい「楽しい」と感じているということなんじゃないかな。
藤本 そうかもかもしれません。それと、A型（※1）の場合、社員の中に「指導員」というのを置かなければいけないんですが、その指導員に指名された社員がすごく喜んでですね。それは、使命感というか、「他人（ひと）のために自分が

貢献できる」ことが、すごく嬉しいのかも知れません。実際、指導員に話を聞いてみると、「彼らにもっと成長してもらいたい」「仕事ができるようになってもらいたい」と言っています。チャレンジャーの成長が指導員の「喜び」や「嬉しさ」になるのだと思います。チャレンジャーにとっても、「仕事ができる」と褒められる、それが嬉しい」となっているようで、指導員とチャレンジャーとの関係が、現在良い循環となつていっていると思います。
右手 指導員に指名された社員の方とチャレンジャーとで、良い関係が構築できていて、それが会社にとっても「良い循環」を生み出しているということですね。
藤本 社員に「ウチの強みって何？」って聞いてみたことがあります。その答えが「チャレンジャーが一緒に働いていること」でした。それは、現在のように多くのメディアに取り上げて頂いたり、全国から視察にこられる方も大勢いらっしゃるなかで、皆さまの目に触れる機会が増えることで、企業としての知名度や価値、ひいては社員の満足度も上がるのだと気付きました。この部分をもっと伸ばして、いつかは「日本一社員が喜ぶおしぼり会社」と言われたいですね。

(※1) 就労継続支援A型 障がい者が一般就労を目指し、雇用契約を結び給料の支給を受けながら利用する事業。雇用契約のないB型と違い、最低賃金が保証され比較的安定した収入が得られる。

トウテミル!

MC/女優

右手ナギ
うて・なぎ



茨城県水戸市
株式会社ヴィオーラ

障がい者雇用という言葉に どんなイメージを持つ?

東京から離れ、茨城へ——
今回の取材の切り口は『障がい者雇用』について。

少し堅そうなテーマですよ。

株式会社ヴィオーラさんがどんな会社で、実際にどんな方が働いているのか、現地に到着してすぐに驚き、そして納得しました。

自然に囲まれた同社の工場は、各所に様々なペイントなど遊び心が施され、見ただけで障がい者と健常者との関係や社風を感じ取れます。では、いざ取材!



株式会社ヴィオーラ
代表取締役・藤本昌宏さん

障がい者を「チャレンジャー」と呼ぶヴィオーラは、障がい者でも様々な仕事ができる様に各種の仕組みを作ったチャレンジャー（挑戦者）でもありました。体当たりでチャレンジャー（障がい者）や、時にはその親御さんたちともきちんと向き合う代表取締役の藤本さん。

少し緊張気味ではあったけれど「仕事が楽しい」と職場について話してくれたチャレンジャーの雄一君。

「彼ら（障がい者）に教えてもらう事も多い」と、障がい者に対する、この理解や向上心が会社を支えているのだろうと話してくれた生活支援員の大内さん。

「偏見ではなくかわいいと思う」、そして「チャレンジャーの存在は会社の強み」と言い切った企画室室長の吉野さん。

その他にも この日出会った方々がみんな笑顔だったのがとても印象的でした。

「子どもは親を映す鏡」と言いますが、「社員は会社を映す鏡」で、この日にお会いした皆さんが笑顔だったと言う事は、きっとそういう事なのでしょう。

「認めること」「楽しむこと」 その根底は「人との繋がり」

以前、ダウン症の子どもの達のコンサートのを司会をした事があります。一生懸命練習する姿やステージで輝いている子ども達に心打たれました。司会の私は2回しか子ども達に会っていませんが、感動しました。ずっと近くで見守ってきたスタッフはもともと感動した事でしょう。

今回の話に置き換えると、本番は「働いている毎日」に、見守ってきたスタッフはヴィオーラで働く健常者の皆さん。もちろん今回は「雇用関係」なのでコンサートとは違いま

すが、そう思うと、なんとという事のない日常が、心打たれる日々へと劇的に変わりますね。

勿論数回しか会っていない司会者役の私には分らない、双方の努力や衝突や苦労があったとは思っています。

さて、今回の取材で藤本さんがチャレンジャーと長年向き合い、辿りついたのが「認めてあげること」でした。文字にすると読み流してしまうかもしれませんが、実際に行動し、辿り着いたご本人の言葉にはとても深い重みがありました。

「障がい者雇用」と聞くと堅そうですが、結局その根底にあるのは人と人との繋がり、また 工場の各所で出迎えてくれたペイントや仕事の仕組みにも反映さ

れている「たのしみ」と言う心の余裕が、良い人間関係・生産性を生み出す会社を作っているのだと感じられました。私は、工場を見学させてもらったとき誰が障がい者で誰が健常者なのか、ユニフォームを見ないと分りませんでした。私だけでなく配達先のお客さんも同じだった様で、チャレンジャーに仕事の質問もする事もしばしば。以来、配達へ行く際は「チャレンジャー」とプリントされたベストを着用しているんだとか。

話を聞いて自分の目で見ると、通常の「雇用」も「障がい者雇用」も大差なく、とても身近なものでした。

読者の皆さんは障がい者雇用という言葉にどんなイメージを持ちますか?



チャレンジャー・木村雄一さん



チャレンジャー・藤田聡さん



企画室室長・吉野のぞみさん



チャレンジャー・木村雄一さんと、茨城自律支援センター「就労継続支援A型事業所/とみにー」の生活支援員・大内峰子さん(右)