

## 実践アドバイザー取材

### 「できる仕事、できない仕事を見極め、個々の特性を活かして働く」

「株式会社ひかり」は京都の西京極で、就労継続支援A型事業所を運営しています。知的障害者や精神障害者、視覚・聴覚障害者を雇用し、平成27年11月に設立5周年を迎えました。前職から合わせると就労10年以上の社員もおられ、さらに業務内容を広げて障害者雇用を積極的に進めています。代表取締役の東信子氏に、設立の経緯や障害者雇用の取組みで大切なこと、仕事のやりがいなどを伺いました。

#### 実践アドバイザーについて

当センターでは、障害者雇用に関する知識や経験が豊かな企業の方、また障害者の就労支援に長年携わっておられる方に「実践アドバイザー」としてのご協力をお願いしており、企業見学会、個別相談会などを通して実践的なアドバイスをいただいています。

## 株式会社ひかり 代表取締役 東信子氏 インタビュー

#### 株式会社ひかり

平成22年設立。従業員19名のうち障害者13名(知的障害者9名、精神障害者2名、視覚障害者1名、聴覚障害者1名)が清掃・ビルメンテナンス業、紙器製造に従事している。



### 「株式会社ひかり」の現在の状況を教えてください。

東：障害のある社員は13名。主にハローワークを通じて紹介を受けています。平成22年の発足時より企業や学校、マンション等の清掃業務を行っていましたが、平成26年7月から箱の組み立てなどの紙器製造も受注し、仕事の幅が広がりました。清掃業務が困難な自閉症のメンバーには、同じ作業を根気よく繰り返す紙器製造が向いており、集中力が高いという特性を活かして、能力を発揮してくれています。また視覚障害のある社員も、徐々に症状が悪化しているにも関わらず、「今の状態でもこれならできる」と熱心に取り組んでいます。各自の障害を認識し、特性を活かしながらできることをやるというのが私たちの方針です。

### 東さんが障害者雇用に関心を持ち、会社を立ち上げた経緯は？

東：実は私自身が身体障害者1級です。16年前に腰椎に関わる「馬尾神経腫瘍」という病気が発覚し、医師から手術後は障害が残ると宣告されました。そして入院中に勤務していた会社から解雇通知を受け、ショックと不安で失意のどん底に陥りました。

それからの2年間の車椅子生活はほぼ引きこもり状態。社会復帰は無理と言われ、それまでと一転した障害者としての生活をなかなか受け入れられませんでした。

そんな時に地域の民生委員さんから、長岡京市に障害者の喫茶店を開くから店長としてやってみないかと誘われ、家族の励ましもあって取り組んでみることに。知的障害者や精神障害者も参加すると聞き、障害への理解を深めようと障害者施設に足を運びながら、第2号職場適応援助者(2号ジョブコーチ；企業在籍型職場適応援助者)養成研修を修了してジョブコーチとして活動することになりました。その喫茶店の活動がきっかけで障害者雇用にも本格的に取り組むことになり、多くの方との縁を得て、平成22年に「株式会社ひかり」を立ち上げました。



企業視点で  
バックアップする  
専門窓口

ご利用はすべて  
無料です

## 京都障害者雇用企業サポートセンター

〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階

TEL:075-682-8928 FAX:075-682-8043

URL:<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html>

【ご利用時間】月曜～土曜日/9時～17時(日・祝、年末年始休み)



## 障害のある方々と触れ合う中で、自分のやるべきことを見つけれられたのですね。

東：当初は知らないことばかり。障害のある方々と実際に触れ合う中で、いろいろなことを学び、気持ちも前向きになっていきました。「また、働ける」という喜びも大きかった。解雇されて仕事が無くなったときの悔しさは忘れられません。「働く場がある」そのうれしさは誰でも同じです。障害者の就労というと「一般就労」と「福祉的就労」の2つの方向がありますが、**きちんと雇用して報酬を払い、社会保険にも加入して、自立を支援したい**。それが「株式会社ひかり」を創設した動機のひとつです。

## 障害者のみなさんと一緒に働く過程で感じることはどのようなことですか？

東：精神障害のある方は何らかの要因があって発症しているわけで、「彼らが障害を抱えることになった原点は何だろう」と考えることが仲間としてつきあえる第一歩かなと思います。

また知的障害のある方は相手の状況を察知することに長けており、こちらが隠していても私の体調が悪い状態を見抜いて「しんどいやろ」などと声を掛けてくれます。私がいろいろと働きかけると、前向きに一生懸命応えてくれようとするのですね。**毎日一緒に過ごす中で「彼らにはもっといろいろなことに挑戦できる潜在的な能力がある」ことがわかってきました**。私の障害と彼らの障害、それぞれ違いますが助け合えばいろんなことができる。そう確信しています。



## 一緒に働き、管理者として指導する時に心がけていることはどのようなことですか？

東：「待つ」ことですね。心を閉ざしている人たちが、前向きな気持ちで自分から動けるようになるまで、急がずに待つことが大事です。「早く」「きちんと」しないといけないのは本人が誰よりも自覚しています。例えば言語障害で、なかなか言葉が出なくても本人は喋りたい。それを待てないと、本人が「もういいわ」と諦めて、築いてきた関係が終わってしまいます。一歩が踏み出せない人も多いけれど、**最初からできないと決めつけるのではなく、何かひとつでもできればちゃんと評価して褒める。その積み重ねです**。課題を乗り越えて、一人ひとりの成長を感じる時が一番楽しいですね。

それから家族の方の声も聞きたいと家庭訪問もしています。周囲の方々から「そこまでしなくてもいいのでは」と言われたこともありましたが、でも家族との連携は、本人の意欲を高め、仕事を継続させるためにも大切です。家族の方にも「いつでも職場に来て、働く姿を見てください」と勧めているんですよ。

## 取引先企業との関係はいかがですか。

東：真面目にやっていると、きちんと認めていただけると感じています。長岡京にある私立学校の清掃を請け負っており、清掃中に生徒のみなさんと触れ合うことも多いです。そこで障害への理解を深めて欲しいと思い、学校長の協力を得て、生徒会活動への参加や、始業式に全校生徒に向けて障害者の特性や「株式会社ひかり」の事業について話すなど、お互いの理解を深める機会を作っていただきました。障害者への偏見をなくし、生徒さんたちの道徳教育の一助になればうれしいです。

## 障害者雇用を進める上で大切にしていることは？

東：私たちがいくら配慮しても、現場で働くのは障害者自身です。本人の「働きたい」という強い気持ちを何より大事にしたいですね。100%できなくてもできることを伸ばせば自信になるし、できないところは他で補えば良い。ひとつの仕事をみんなで仕上げる、障害者雇用には分業の発想が必要だと思います。何ができるか、何ができないか、それを見極めるのが私の仕事です。そして**自分の仕事が社会でどんなふう役に立っているかを実感すると、さらに本人の意欲が高まりますね**。紙器製造のメンバーも「この箱には何が入るの？」とよく聞くんですよ。「を入れてお店に並ぶんですよ。今度見に行こか」と言うときすごくうれしそう。働く楽しみが広がるんですね。

## 障害者雇用を検討している企業へのアドバイスは？

東：「まず一人雇ってみて…」とおっしゃる企業が多いですが、一人だと孤立しがちで、雇用側も特別扱いしたりして定着しにくいんです。だからできれば二人以上雇用していただきたいですね。職場のみなさんに障害の特性を理解していただくオープンな雰囲気も大切ですね。

もちろん障害者の個性は様々ですが、仕事にすごく真面目に取り組む人が多いです。特に知的障害者や精神障害者は一つのことに強い拘りがあるので、仕事のコントロールが苦手な傾向があります。支援者が拘り過ぎないサポートをすることでより頼りになる働き手になれるのではないかと感じています。



## 東さんが大切にしている言葉を教えてください。

東：「**出会いに感謝**」です。私は思いもかけない障害を背負い、今もその病に悩まされていますが、そのお陰で障害のある人たちと出会えました。そして障害のある方を雇用する機会を得て、多くの人と出会い、いろいろなチャンスをいただきました。いつ病気が重症化するかわからない毎日で常に「今しかない」と思って取り組んでいます。これからも人との出会いに感謝し、そこで得たことを発信していきたいと考えています。

### 編集後記

今回は、ご自身も病気を発症し、障害者として社会復帰に向けた支援を受けてこられた当センターの実践アドバイザーにインタビューした内容を紹介しました。障害者が仕事のやりがいを感じて成長していく様子や、多くの“出会いに感謝”して障害者雇用に取り組んでいらっしゃる話にどんどん引き込まれていきました。皆さんも実践アドバイザーの生の声をきいてみませんか。