

なら支部・障害者共働委員会合同9月例会

2024年9月26日

3つのルールで大丈夫！

～就業規則・運用ルール・ツールの活用～

報告者 / 奥脇 学 氏 (有)奥進システム 代表取締役



なら支部と障害者共働委員会の合同例会は大阪府中小企業家同友会の(有)奥進システム・代表取締役の奥脇学さんと社員の浦田さん、寺前さんにご報告いただきました。

障害者共働委員会と聞くと障害者雇用をイメージされる方が多く、うちの会社は関係ないからと敬遠されがちで、委員会に興味を持ってもらえません。しかし、今回の例会は障害者に限らず「生きづらさを抱えた社員」として考える機会になればと企画しました。

(有)奥進システムは障害者雇用を積極的に行ってきたわけではなく、雇用した社員の9割がたまたま障害者手帳の所持者であっただけでした。障害者雇用は周りの社員の思いやりややさしさに頼りがちな側面がありますが、それは特別扱いであり、周囲の社員のストレスにもなりかねません。

奥脇社長は、社員の働きづらさに「どうしてほしい？どうしたらいい？」と常に耳を傾けます。どのように解決するかは、その人だけを特別扱いするのではなく、社員みんなに適応できるようにルール化されています。例えば、勤務時間帯に通院が必要なら変形労働時間制を導入する、他の社員と対面や電話で話すのが苦手ならチャットツールを導入する、仕事に行き詰ったら30分だけ一人で考えてリーダーに質問する、仕事の優先順位が分からなければタスク管理ツールを導入するなどです。

また特性を分かってほしいと自ら自己開示する

「障害プレゼン」は会社の心理的安全性を証明していると感じました。

障害者に限らず「子育てや介護を担っている」「入社してで環境に慣れていない」など働きづらさを抱えている社員はいるのではないのでしょうか？その社員に気づき、話を聞くところからスタートすることが大切と学ぶことが出来ました。

(しのぶ社労士事務所 信夫 将恵)

参加者アンケートより

○特別扱いと配慮の違いを学んだ。障害を1つの個性として捉える考えも必要だと思った。

○経営者としての器、あり方を学びました。奥脇さんの基本理念「私たちと、私たちに関わる人たちが～」の「私たち」に誰を入れているのかを考えさせられました。

○職場の中で幸せを感じてもらうために、一緒に考え一緒に作っていくという所が素晴らしい。



○代表と社員の方々との関係がとても良い感じで、コミュニケーションもよく取れているなあと思いました。障害の方への見方、考え方を見直さなければと思いました。

○働きやすいかどうかは働いている人に聞いてみよう、という奥脇さんのお言葉が印象に残りました。