

第13回「泣き笑いシリーズ」のテーマは、障がい者雇用です。

憲章政策委員会や障害者部会などでも活動をされている中央北支部の(有)奥進システムの奥脇学社長にインタビューしました。

(有)奥進システムは、「私たちと、私たちに関わる人たちが、ともしあわせと思える社会づくりをめざします」を基本理念にして、受発注、在庫、顧客、生産管理のシステム開発をメイン業務とし、さらにホームページの制作や通販のお手伝いをする会社です。社員7名のうち5名が障がい者(うち2名は車椅子で業務)そしてシングルマザーの社員もいます。



(株)奥進システム
代表取締役
奥脇 学氏

奥脇社長の起業のきっかけは、能力や働く意欲があるのに、社会的な制約や環境でその機会を失っている人々が多いことに気づいたことです。そこで、在宅勤務や長時間勤務をなくして残業ゼロというような、気持ちよく働ける環境づくりから始めようとされました。働く場所、機会を求めている方々の仕事への取り組む意欲は高いと語られる奥脇社長。どんなエピソードが聞けるか楽しみです。

同友会会員へのメッセージ

うちの会社では社員7名中5名が障がい者、1名が一人親家庭の母親ということで、障がい者雇用やワークライフバランスなどで取り上げられる機会が多いのですが、これは特別なことなのでしょうか?構成からみて「特別」と見られがちですが、私は「働ける能力がある社員が普通に働ける環境づくりをしているだけ」で何ら特別なことはしていません。

しかし一緒に働き生きていくとその背景にあるいろいろな社会的な問題がわかってしまい、ついつい「いっちょかみ」してしまう性格が災いし「いろいろやっているな」と見られるのでしょね。

働き方はともかく、うちの会社もごくごく普通の企業で経営理念を原点に経営指針を成文化しながら頑張っている一企業なので、みなさんにも「本業大丈夫?」と心配されないように、経営者として精進して行きます。そしてみなさんと一緒に「社員と共に気持ちよく働ける会社作り」を考え、そしてみなさんとともに実践して行きたいと思っています。

障がい者、就労困難者、生活困窮者などを特別視しないで、できることから会社で関わってみてはいかがでしょうか?新しい発見がありますよ。



「泣」

季節の変わり目などには、体調を崩す社員が必ずいます。でも、そんなことは、経験を積み重ねていけばどういった気配りをすればいいのかがわかってくれば克服できます。

あえて言うなら、障がい者雇用などのワークライフバランスを目指していることがクローズアップされ過ぎて、あまり当社の事業内容を理解してもらえていないことでしょうか。また、あまり無理ができないのじゃないかなど、お客さんに思われることでしょうか。無理も聞きまですし、納期も品質もお客さんの要望に応じています。健常者のばかりの会社と違いはないのです。

「笑」

障がい者の方と街に出ると、特に駅や飲食店などでは日常では気づかないことに気づかされます。なんでこんな構造になっているんやろかと。たとえば、駅ではこんなに遠回りをしなきゃダメなんだとか。飲食店の固定の椅子では車椅子では利用することが困難だとか。そんなことに気づくと、やるべきことが見えてきます。一緒に生きていくうえの解決の道を考える機会が多くあります。こんなに楽しいことはありません。

以前、社員から「ドライアイになるんですよ」と言われたことがありました。部屋の空調を考え直さなきゃと思ったんですが「僕は、集中するとまばたきを忘れるんで」と言うのです。「そうなんや」とお互い大笑いしました。

「取材を終えて」

奥進システムさんは障がい者雇用の部分だけがクローズアップされていますが、システム開発の会社であることを忘れてはいませんか。奥脇さんも経営者の一人で、経営課題や問題を抱えています。特に営業力の強化にはお悩みで、同友会から学びたいと思っています。

この課題については、一般企業でありながら、障がい者の雇用だけが報じられることが理由のひとつと感じました。もっと、技術力などを前面に打ち出した奥進システムが取り上げられるべきです。障がい者が仕事をしていることで発注しづらいとかは考えず、いち企業に仕事をお願いするスタンスが自然だと思います。今回の取材で、奥脇さんの経営者としての素顔を垣間みた気がしました。