



## 企業紹介

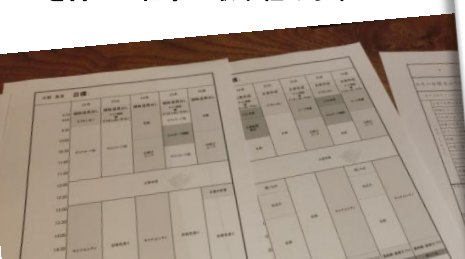
今回ご紹介する企業は株式会社グランドビジョン様。福岡、東京を拠点に事業プロデュース・マーケティングをあらゆる視点から展開し、福岡のベンチャー企業として注目されています。「障がいのある人、ない人で分けることなく、誰もが当たり前前に働くことのできる社会を目指す」というスタンスで特別支援学校の生徒たちの実習や雇用を積極的に行っていると考えています。

### やりたいことを仕事にすればいい！

「わがグランドビジョンの朝は社員全員で行う社内清掃からスタートするのですが、8時前には出社して他の社員が掃除をすぐできるよう準備をするのはホームランチチームのメンバーなんです」と話すのは長尾さん。「現在わが社には5名の障がい者が働いていますが、彼らの所属するチームはホームランチチームといい、私もその一員として彼らと働いています。」

株式会社グランドビジョンの仕事は、一言で言うと事業プロデュース業。クライアントの企業価値創造や、商品販売の仕組みを考え生み出す仕事をしています。世の中のトレンドを先読みし、常に変化しスピードが問われるこの仕事で、正直彼らにどんな仕事をやらしてもらった方がいいのかとても悩んだそうです。考えた末に『そうだ、それなら彼らがやりたいことを仕事にすればいい！』。そんな逆転の発想で生まれたのがホームランチチームです。自分たちのお給料は自分たちで稼ぐ、そんな意気込みでまずは社内サービスを始めました。社員の「こんなサービスあったらいいな」に応えるべく、手作りおにぎりやスープ、季節のジュースの販売、シャツ・ハンカチ等のアイロンがけ、靴磨きやボタン付け等々、独身社員にはとってもありがたいサービスを請け負っています。名付けて“お助けホームラン隊”。マッサージやお悩み相談など、癒し系のサービスも用意して社員の元気で快適なビジネスワークのために日々奮闘するメンバーです。

▼メンバーはスケジュールで見通しを持って仕事に取り組みます



株式会社グランドビジョン

すい  
ばら  
ん  
な  
い  
会  
社  
に  
ホ  
ー  
ム  
ラ  
ン  
チ  
ー  
ム  
が  
で  
き  
た  
ら



ホームランチチームリーダー  
長尾 育恵さん

### 向き合うことでともに成長

今では会社にとって彼らの存在はとても大きいと長尾さんは断言します。「数字やスピードが求められるこの業界で、彼らの発する言葉や、一生懸命な姿が会社の空気をほんわかと和らげてくれるんです。人の役に立ちたい、人が喜ぶと自分も嬉しい—そんな彼らの仕事ぶりは、忘れかけていた何かをふと呼び起こしてくれます。」

かく言う長尾さん自身は、彼らと一緒に仕事をするまでは障がいのある人々とほとんど接点がなく、関心もなかったとのこと。「障がいって何?というレベルからのスタートで、仕事はいつも試行錯誤の連続でした。当時はよくケンカもしてました(笑)。」でも全力で向き合ったことでともに成長でき、何より長尾さん自身の視野が広がったとのこと。「ホームランチチームは私の先生です。」

### 世の中に出て行こう！

そんなホームランチチームのデスクはマネジメント局の一角。朝の清掃の時間が終わるとそれぞれの仕事に取りかかります。毎日届く4社の新聞の中から広告を切り抜いてスクラップ帳を作ったり、社内で使う封筒を作ったりスタンプ押し等々。取引先の名刺の情報をパソコンに入力して管理しているのは昨年春入社した桃薫さん。彼女はポエム創作が得意で、社内新聞では毎回自作のポエムを発表。いずれはポエムで絵本を制作したいという夢を持っているそうです。

そんな彼らの得意なこと、やりたいことを引っ提げて世に出ていこうと長尾さんは考えています。その手段の一つが個展。「実は今も個展に向けての準備中です。」と長尾さんは目を輝かせます。「今回は『人間の色々展』と題し、人の顔をテーマに作品を制作中です。どんなものになるか、私自身もワクワク、ハラハラなんですよ。」

さらに糸島にある自社農園で作物を作るのも彼らの仕事。週に1回農園に出かけて自然農で作物を育てながら採れた野菜を使ってカレーやスープを作って社内販売しています。

農園が軌道に乗ったら貸農園事業もやりたいという計画ももっているそうですよ。

▼「100人のちょうちょ展」では新聞バッグを出店

## 障がい者が活躍できる福岡目指して・・・

グランドビジョン・ホームランチチーム結成6年目にしてようやく自分たちのビジョンが見えてきたと長尾さんは話します。「ホームランチチームの仕事をもっともっと広げていきたい。そうしたらもっとたくさんの障がい者の方を雇用できます。それはグランドビジョンに限りません。福岡に彼らが活躍できる場をもっと増やしたい。そのためにもグランドビジョン・ホームランチチームが先頭切ってモデルになりたいですね。いろんな会社にホームランチチームができれば素晴らしい。心からそう思います」。ホームランチチームの活躍、夢ふくおかネットワークも応援していきます！（取材 赤松）

↓ホームランチチームが毎月発行している社内新聞



# ChalleKid's

チャレキッズ ～ 障がいのある子どもたちの夢を叶えるプロジェクト

ワークショップ  
第5弾

## 夢を拓くロードマップを創ろう!

「障がいのある子どもの夢と可能性を追求し、その実現を応援する「チャレキッズ」では、プロジェクト第5弾として2月21日に「夢を拓くロードマップを創ろう」と題したワークショップを開催しました。

「未来を描く力」—それは子ども自身だけでなく、周囲の支えがあってこそ生まれるもの。3人の障がいのある子どもとその保護者や教員、支援者、そして企業の方総勢50人に参加いただき、本人の可能性や未来について語り合いました。まずは「野球選手になりたい」「嵐の大ファン!」「乗り物大好き」等、将来の夢や好きなこと、得意なことを引き出しながら子どもたちの“こんな大人になりたい”という一番星を決定。その一番星に到達するための取り組みについて関係者も部外者も様々な角度から支援の考え方や方法について意見を出し合いました。なかには難しいと思われるような目標もありましたが、「こんな支えがあればできるかも」「そのためにどんな人が手を差し伸べればいいのか?」「どんな道具があればいい?」参加者もポジティブな意見を出していくうちにどんどん夢に近づく気がして、話し合いは大いに盛り上がりました。

これはPATH (Planning Alternative Tomorrows with Hope) 「希望に満ちたもう一つの未来の計画」と呼ばれる手法を参考に、新たな発想で子どもの目標や目標達成のための手だてを考えるという試みです。保護者や教師だけでなく、他の参加者もそれぞれの立場で日頃とは違う気づきにつながったようです。



# 雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正 平成 28 年 4 月 1 日から施行

厚生労働省 HP  
周知用パンフレット  
より抜粋

## 《改正のポイント》

※福岡市では「障害」は「障がい」という表記にしますが、ここでは参考資料のまま「障害」と表記しています

### Point 1

#### 雇用の分野での障害者差別を禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されます。

### Point 2

#### 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務となります。

### Point 3

#### 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務となります。障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務となります。

#### 対象となる障害者

- ・ 障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・ 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象。

#### 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されます。

#### ＜募集・採用時の差別の例＞

- ◆ 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと。
- ◆ 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

#### ＜採用後の差別の例＞

- ◆ 労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

#### 禁止される差別に該当しない場合

- ・ 積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
- ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
- ・ 合理的配慮に応じた措置をとること

詳しくは厚生労働省HPをご覧くださいか、または各都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください

#### 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
  - ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置
- のことをいいます。

#### ＜募集・採用時の合理的配慮の例＞

- ◆ 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

#### ＜採用後の合理的配慮の例＞

- ◆ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

#### 合理的配慮のための具体的な手順

- ① 支障となっている事情の申出・確認
- ② 合理的配慮に関する話し合い
- ③ 合理的配慮の確定

#### 過重な負担

合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。過重な負担は、以下の6つの要素総合的に勘案し、個別に判断します。

- ① 事業活動への影響の程度
- ② 実現困難度
- ③ 費用負担の程度
- ④ 企業の規模
- ⑤ 企業の財務状況
- ⑥ 公的支援の有無

※参考資料 厚生労働省 HP

政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞雇用＞障害者雇用対策＞障害者雇用促進法の概要

## 職場実習のための の事業所面接会

が行われました

◆特別支援学校の生徒を対象とした

福岡地区の特別支援学校高等部の生徒を対象とした職場実習のための面接会が、去る2月4日に福岡市市民福祉プラザで行われました。

将来就労を希望する特別支援学校高等部の生徒たちが、一般企業での実習の機会を得るための面接を受けるといふもので、福岡県労働局主催のもと福岡市教育委員会も協力して実施しました。

この日は実習を受け入れる企業11社が参加。また福岡地区の特別支援学校6校生徒48人が参加し、それぞれ希望する企業のブースで面接を受けました。生徒たちは皆、緊張しながらも企業担当者の質問に真剣に答えていました。

ある企業担当者は「学校で一生懸命練習してきたのでしょうか。みなさん、しっかりとした受け答えをされていて感心しました」とコメント。面接終了後は各学校の教職員と企業担当者との情報交換も行われました。

職場実習は生徒たちにとって就労に向けての学びの場として大変重要です。企業の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。



## 「夢ふくおかネットワーク」 へのご登録 ありがとうございます

平成27年12月1日～平成28年2月29日までに  
新規でご登録いただいた企業様

(株)アダストリア・ゼネラルサポート	シェアスマイル
合同会社テラス	デイサービスセンター よかよかⅡ
(株)アプレスト	(株)シティーライン
(株)カルペ・ディエム	(株)ヒューテックノオリン 九州支社
(株)ふくしごと	上杉孝幸行政書士事務所
Office sb2	(株)あなぶきパートナー九州
(株)エヴァ	(株)サカセル 西新事業所・生の松原事業所
(医)福香会おくだクリニック 住宅型有料老人ホーム テポーレ千早	(一社)あきの会 多機能障害児福祉サービス事業所 虹の家
(株)ボンラパス	障がい者就労継続支援A型 We Hot

公表許可をいただいた分を掲載しております

\*「夢ふくおかネットワーク」登録ご希望の方は  
発達教育センター就職指導員(赤松)まで

## 総会・講演会 開催 のお知らせ

平成28年6月6日(月)

時間：午前10:00～12:00  
場所：福岡市市民福祉プラザ  
ふくふくホール

★講演会の講師

エフピコグループ特例子会社  
株式会社ダックス佐賀

代表取締役社長 且田 久雄氏

障がい者雇用の戦力化についてお話し  
いただく予定です。  
皆様、ふるってご参加ください。  
詳しくは発達教育センターまで

## 福岡市教育委員会 発達教育センター

〒810-0065 福岡市中央区地行浜2丁目1-6

TEL 092-845-0015 FAX 092-845-0025

E-mail yume\_network@city.fukuoka.lg.jp

HP <http://www.fuku-c.ed.jp/schoolhp/hattatuc/>

「夢だより」についてのご感想、ご意見などをお寄せください。

※左記参照

