

学生時代はシンガーソングライターを目指していた という大塚さん。「若い頃はあちこちぶつかりなが ら"なんで?"と思う経験が大切」と語る

から入社後の雇 援だ。採用活動 の障害者雇用支 用管理、活躍の場 のプランニング 約8割が、企業へ て、現在の事業は 当時の大塚さんは、障害者施設

れを機に「障害者が働くこと」の 摯に取り組む姿にも感化され、こ 経済界の重鎮である小倉氏が真 のマーケティング講座を企画した。 況も全く知らなかったが、施設を 見学して現場を把握し、中 の実態も、障害者の雇用・就労状 作業所の収益と賃金を上げるため 経営改善ノウハウを応用して、 小企業

障害のある人が1日中作業をし あなたに手伝ってほしい」 施設の職員に経営を教えたいので、 いない。これは許せないことだ。 「、作業所、と呼ばれる施設では、 1カ月に1万円しかもらえ

> の役に立ちたい、やりがいを求め 考えがちですが、働くことで誰か

ら無理しなくてもいいのでは、と

「一般的には、障害があるんだか

害者施設の職員を対象としたセミ

講師を依頼された。

ている人が多いことに社会の認識

しをしたい」「自立したい」と考え

関係ないと気付いたのです」 就労を支援するための会社を設立 立したい気持ちは、障害の有無に たいという思いや、収入を得て自 5月、障害者の雇用の場をつくり、 こうして大塚さんは20

企業の組織力が上がる障害者雇用で

たが、社会全体のダイバーシティ へのコンサルティングが中心だっ 意識の高まり、企業の障害者 会社の設立当初は、障害者施設 雇用に対する関

を聞くと「お金を稼いで一人暮ら

0)

作業所で働く障害者の方々の話

に取り組んで成果を上げる姿は 多いですが、彼らが真面目に仕事 に障害者雇用に取り組む企業が ることで必ずできるようになり いて指示をしたり、繰り返し伝え 「知的障害のある方は、かみ砕 達成を目

心の高まりによっ

東京都千代田区にオフィスを構える株式会社FVP

している。

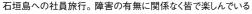
全般をサポ

ジメントスキルが上がり、組織と がる。そして、関わる社員のマネ の見直しや標準化の促進につな みを整えることは、業務プロセス ちが組織の中で活躍できる仕組 「さまざまな制約を抱えた人た

てくれて、会社全体の士気が上が ることも多く見られます」 人に元気や達成感を与え

見つかるまでには数年を要した。 大塚さん自身、納得できる答えが 必要だと言われるのはなぜか?_ いい。それでもダイバーシティが つためのチームをつくるなら、強 てしまうという声も聞かれる。「勝 にくい。周囲の社員の負担が増え 用はもっと複雑で、障害者雇用の くて早くて戦える人を集めたら メリットをストレー 一方で、精神障害のある方の雇 トに実感し

働き、共に生きることが、全ての ら19年を経た今、 人の幸せにつながる。会社設立か 障害のある人もない人も、共に \dot{o} ・です」



- *1 小倉昌男氏は、ヤマト運輸元会長で「宅急便」の開 発者。1993年にヤマト福祉財団を設立。1995年 会長退任後は、財団の理事長職に専念し、無報酬 で障害者の自立支援に当たった。2005年逝去。
- *2 法定雇用率とは、企業や機関が雇用する人のうち、 一定の割合で障害者を雇用することを義務付けた法律「障害者雇用促進法」で定められた、障害者の雇 用率のこと。現在、民間企業の法定雇用率は2.3%。 者を1人以上雇用しなければならない。

事長(当時)の小倉昌男氏から、障 2000年春、ヤマト福祉財団理 として起業した大塚由紀子さんは、

雇用の場をつくり

たい

万円を脱却し

中小企業の経営コンサルタント

ダイバーシティ

「働くことは生きがいに通ず」この言葉を胸に 障害者雇用・就労分野の課題解決に取り組んできた大塚さん。 "働く"とは何か? "幸せ"とは何か? 悩み考え抜き、 辿り着いたところに、ダイバーシティの真理があった。

障害のある人もない人も 共に働き、共に生きる社会を

Yukiko OTSUKA

代表取締役

1986年文理学部哲学科卒業。 コンサルティング会社を経て1999 年に経営コンサルタント(中小企業診断士)として独立。ヤマト運輸 元会長の故小倉昌男氏との出会 いが契機となり、2003年に「福祉 と経営の融合を通して障害者の働 く場をつくる」ことを目的とした、株 式会社福祉ベンチャーパートナー ズを設立。2010年、商号を株式 会社FVPに変更。

● 19 桜縁 桜縁 18 ●