

# しごとサポート!



第27号

※障害のある方が安心して働けることができるように、仕事に関する相談や支援を行っている文京区の支援機関です。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



障害者雇用



●写真左:人事部 部長 油本 珠里 様  
写真右:人事部 シニアマネージャー 飯塚 勝一 様

## 地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」 株式会社 トモズ

8 働きがいも  
経済成長も



包括的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用 (ディーセント・ワーク) を促進する。(目標8 [経済成長と雇用])

SDGsの「誰一人取り残さない (leave no one behind)」持続可能でよりよい社会の実現を目指す。そんな理念を掲げ、社員が一丸となって障害者雇用に取り組んでいる企業があります。今回取材にご協力頂いたのは株式会社トモズです。

同社は「お客様の健康で豊かな生活に役立つ『かかりつけ薬局』」として、より豊かな地域と社会への貢献と共生をめざし、首都圏を中心に220店舗のドラッグストアを展開しています。同社の障害者雇用の取り組みについて人事部の油本部長と飯塚シニアマネージャー、そして現場の取り組みについては麻布十番店の内田店長よりお話を伺いました。

同社の求めている人材は、1.明るく 2.素直で 3.謙虚で 4.思いやりのある人材です。本社でも店舗でも目立つ場所に「トモズの求める人材」として掲示されておりましたが、壁に直接貼り付けられており額縁には入っていません。「額縁に入れるときは目標が達成された時です」と普遍的な目標にも強

い気持ちを持って取り組まれています。そして、「配慮は必要だが、区別は必要ない」と障害者雇用に限らず働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう活躍の場をつくっています。障害者雇用に関しても障害の枠組みでとらえるのではなく、一人一人個人として向き合う事を考え採用を行っていると話されます。特性や配慮事項に関わらず、各々の希望のキャリアに寄り添いライフステージに合った働き方を提案しています。「熱い意気込みを受け止めながらも、冷静になって個人に合わせた働き方を見つける事が大事」同社では働く人、一人一人と向き合い“対話”を重視していると話されます。

### ●対話を大切にする

#### 明るく風通しの良い企業文化

同社では皆さん“〇〇さん”と呼び合う文化があります。意見交換を行う際に心理的な垣根をつくらないように、役職に関係なく相手を敬って“〇〇さん”と呼びます。勿論、社長も例外ではないと話されます。取材中は社長のご家族の事と一緒に参加した駅伝大会など、楽しく嬉しそうに話される姿がとても印象的でした。同社の“対話”の背景には明るく風通しの良い企業文化があるようです。



## ●障害のある社員と 共に成長を生み出す

うちだ ましあき  
店長 内田 善章 様

麻布十番店  
東京都港区麻布十番3-7-11  
営業時間：9：00～22：00

「多様性とは頭で理解するのではなく、触れ合い、そして深めていく事が大事です」と話されます。本人の前向きに取り組みたいという姿勢を大事にし、「対話」を行いながら配慮を工夫し取り組める業務と一緒に増やしています。本社、現場、支援機関と皆で連携してご本人が安心して働き続けられる環境をつくっていきたくと、素敵な笑顔と明るく素直な人柄が印象的でした。ご本人が成長し頑張っている姿を見ると、障害者雇用という事を忘れてしまう事があるようです。そんな時は「いけない!いけない!配慮はたりているかな」とご本人を気遣い声掛けにいかれるそうです。内田店長は日々、障害者雇用を通して謙虚な気持ちと相手への思いやりを深めています。

## ●地域のお客様に支えられている企業として 多様な方が活躍する場をつくりたい

同社は地域をエリアではなくコミュニティとしてとらえ、そしてその先のソサイエティ(社会)を見つめています。地球上の

「誰一人取り残さない (leave no one behind)」そんな社会は障害者だけではなく全ての人にとって働きやすい社会なのではないでしょうか。地域の産業発展と人材育成を推進している同社の障害者雇用に「誰もが幸せに暮らせる社会」ノーマライゼーションを感じる事が出来ました。

(インタビュー・構成:秋元 全和・多田 理恵子)



### 【会社概要】

株式会社 トモズ  
東京都文京区西片1丁目15番15号KDX春日ビル  
<https://www.tomods.jp/>  
欧米型調剤併設ドラッグストア「Tomod's」AMERICAN PHARMACY」等、首都圏を中心に220店舗を展開している。

### ●SDGsとは?

持続可能な開発目標 (SDGs:Sustainable Development Goals)とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。



2030年に向けて  
世界が合意した  
「持続可能な開発目標」です

文章引用元:外務省HP (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>)  
画像引用元:公益財団法人日本ユネスコ協会連盟HP (<https://www.unesco.or.jp/sdgs-assist/>)

## 講演会 令和3年10月8日 オンライン



### ディーセント・ワークで目指す 障害者雇用の戦力化 —対話を通じた職場の信頼関係づくり—

講師  
特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ  
代表 中尾文香さん

\*\*\*\*\*

日本は欧米と比較すると、障害者が分離された形で社会が形成されて来ました。そこへ国連の障害者権利条約の批准、また労働人口の減少という社会的背景があって、障害者雇用が盛んに言われるようになりました。私たちはどうこれからの社会を形成してゆくのか、という新しい挑戦の時代が始まっていると言えます。

障害者雇用が上手くいっている企業は、障害のある社員と信頼関係が結ばれています。障害者雇用に限らず信頼は、相手に対する期待とリスクのバランスから生まれるものです。障害があると障害ゆえのわからなさや高い個別性の問題が出てきます。企業が障害のある方に一方的に指示して終わりとか、逆に考え過ぎて言いたいことが言えないなど、お互いの要求を伝え合うことが大事なのに意外と出来ていない。そこで、お互いの情報開示、「対話」がすごく大事です。経済学ではお互いの情報の非対称性があると効率が悪いと考えられ

ています。人は他者と対話しながら、自分自身とも対話しています。自分自身のわからなさ、矛盾、恥ずかしさ、プライドなどがある。これらを丁寧に解いていき、お互いの考えや想いのすり合わせをしていく、やってきたことの意味付けをしていく。こうした「対話」のプロセス自体も「信頼」へと繋がっていきます。

障害のある方は障害ゆえにできないことがあって負の経験をしていることが多い。でもその経験の中にも、実はできたことや工夫したこともある。そこをポジティブな視点で見られるように、できるだけ俯瞰的客観的に見られるように導く必要があります。まず、本人の感情や行動を認めることが大事です。失敗した時にはそれなりの理由があります。その次に重要なのは、自分と仕事の基準とのギャップをどう埋めるか、認識してもらうか。社会として求められるところはどこか、お客さんにとってはどうか、と本人の基準(物差し)を増やしていくと、仕事上のルールや成功パターンに導くことができるようになっていきます。

障害のあるなしというのは実は地続きで、誰もがいろいろな制限や問題、課題を抱えながら生きています。ダイバーシティとは、それをどう共有していくかということです。「障害者と働く」ということは「多様性を経験する」ということです。いろいろな人の働き方を応援することができる組織は強い組織になることが出来る。それがダイバーシティの最大の効果として得られるものだと思います。

(内容を一部抜粋。まとも・山崎正)



東京メトロ丸の内線・南北線後楽園駅直結  
都営地下鉄大江戸線・三田線春日駅直結

## 就労支援のお問い合わせ

TEL 03-5805-1600 FAX 03-5805-1601 E-mail: daihyo@bunkyo-shuroushien.jp

文京区民センター1階 文京区障害者就労支援センター

〒113-0033 文京区本郷4-15-14

文京区障害者就労支援センター通信「しごとサポート」第27号(令和4年2月18日発行)

発行■文京区障害者就労支援センター 毎回、障害のある人の「働く」を発信していきます。次号もご期待ください。