2025年1月15日

あさ出版

「“できる”を集めて」(テレビ東京系列)で紹介! 社員定着率 実質100%の福岡企業

一般社団法人 人を大切にする経営学会会長 坂本光司氏 推薦!

奇跡の会社 障がい者雇用率100%の株式会社がなぜ業界トップクラスであり続けるのか

2025年1月15日発刊

株式会社あさ出版(代表取締役:田賀井弘毅、所在地:東京都豊島区)は那波和夫著『**奇跡の会社 障がい者雇用率100%の株式会社がなぜ業界トップクラスであり続けるのか**』を2025年1月15日(水)に刊行いたします。

【「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」審査委員会特別賞 受賞】
人と向き合うから生産性が上がる! 経営者と社員が、働く幸せを分かち合う企業

福岡県に、「奇跡の会社」と呼ばれる会社があります。その会社とは、自治体から委託を受け、廃棄物処理場の運転・管理を行っている「株式会社障がい者つくし更生会」。障がい者の法定雇用率は100%超で、定年などのやむを得ない理由以外で辞める人はほとんどゼロ。

本書では、この「奇跡の会社」の取り組みを同社経営者が初めて明らかにします。SDGsがさかんに言われる中、すべての企業関係者必読の1冊です。

タイトル:奇跡の会社 障がい者雇用率100%の株式会社がなぜ業界トップクラスであり続けるのか
著者:那波和夫 **執筆協力:**TNC(Team nice company)
ページ数:208ページ **ISBN**:978-4-86667-699-9
価格:1,760円(10%税込) **発行日**:2025年1月15日

【目次】

プロローグ つくし更生会の「7つの奇跡」
PART1 つくし更生会の「成り立ち」
PART2 「道を示す立場の会社」になりたい
PART3 「価値」が先、「利益」は後
PART4 「会社の価値」を高めるために取り組んでいること
PART5 「コスト」と「投資」をどう考えるか
PART6 採用・不採用を問わず喜ばれるつくし更生会の面接
PART7 人と向き合うから生産性が上がる
PART8 「教え方」ですべてが変わる
PART9 私たちが社員の成長のためにやっていること
PART10 会社見学によって得られること・提供できること
PART11 就労体験で様変わりする特別支援学校の生徒たち
PART12 みんなが「働いて幸せになる」企業風土でありたい

【プロフィール】 **那波和夫(ななみ・かずお)**

株式会社障がい者つくし更生会 専務取締役
福岡県生まれ。1995年株式会社障がい者つくし更生会に入社、春日大野城リサイクルプラザの不燃性一般廃棄物処理施設全般の運転・管理の業務に携わる。
2009年に現職に就き、障がい者の理解、共に働ける環境づくりが、会社の価値向上につながることを確信し、経営に取り組んできた。
これまでつくし更生会は、ドキュメンタリー番組「“できる”を集めて」(テレビ東京系列)など、多くのメディアでも紹介されている。

時代を先駆ける経営――つくし更生会では昔から当たり前だった「SDGs」「ダイバーシティ」

つくし更生会は**健常者と障がい者の同一賃金**を実現。障がい者も高い生産性を上げられると実証し、全国から多くの視察が入っています。

こうした誰もが活き活きと働ける職場づくりや地球環境への取り組みには、多くのSDGsの達成目標も当てはまります。

つくし更生会が「奇跡の会社」と呼ばれるわけ――つくし更生会の「7つの奇跡」

奇跡①障がい者の法定雇用率100%　**奇跡②補助金なしで株式会社として成立**
奇跡③廃棄物処理施設の運転・管理で全国トップクラス
奇跡④社員が成長し、イキイキと仕事しているという外部評価
奇跡⑤辞めたいと言ってくる社員がほとんどゼロ　**奇跡⑥合否関係なく候補者に喜ばれる採用面接**
奇跡⑦ずっと昔から「SDGs」「ダイバーシティ」「理念経営」を実践

＼働き続けたくなる仕組みが満載／
障がいを持つ人が活躍する会社はどんなことをしているのか？

例①【「教え方」ですべてが変わる】社員の生産性が高まる接し方

社員の「できない」には背景、理由がある→「できる可能性がある」と信じて教える

どこの会社でも同じですが、つくし更生会には、仕事を理解することが苦手な人、自分勝手な言動をする人などがいます。(中略)彼らは、誤った学習の結果、間違った捉え方になっていた。いじめや差別など理不尽な経験が、二次的障がいになるほどの影響を及ぼしていた……。**社員たちは多くの問題を経験しており、素直に成長できる環境になかった**のです。そのような環境なら、私も同じようになっていたはずです。(中略)

教え方が受け手に合わないとミスが多くなり、その人は「生産性が悪い」と決めつけられてしまいます。それで責められたり、馬鹿にされたりと、つらい経験をすることもあります。教えた側は、その原因が自分にあるとは気づかず、一生懸命に教えたつもりでいますが、**「できない」というレッテルは、教える側がつくり出している場合もある**のです。

例②【人件費を削らずに利益増】社員の心理的コストを下げ、業務に集中しやすく

心理的な要因はすべてに影響する→「社員の心理的コスト」を下げて効率よく利益増

心理的な要因によるコストが下がれば、よけいなことを考えなくてすむ分、頭脳的な要因のコストが下がります。よけいな疲れも感じなくなるので、肉体的な労力のコストも下がります。こうした頭脳的要因・労力要因のコストが下がれば、業務面でも余分な時間がかからず時間的要因のコストが下がり、それが金銭的なコストの削減につながってきます。そのためつくし更生会では、**会社内の人間関係に常に気を配り、必要があれば、会社として介入をしています。**

書評・著者インタビュー等のご検討をいただければ幸いです。情報掲載、画像提供の問い合わせ
齋藤・古垣（ふるがき）　TEL：03-3983-3225　saito@asa21.com　furugaki@asa21.com
株式会社あさ出版　東京都豊島区南池袋2-9-9 第一池袋ホワイトビル6階