

自立に向け特性伸ばす



障害者の就労支援

ダンウェイ

は細かい手作業をする人もいる。会社を立ち上げたのは、高橋陽子社長(41)。きっかけは知的障害がある息子の存在だった。なかなか言葉が話せない息子に障害があることが分かった時、事実を受け止められなかった。息子が3歳の時のことだ。通

高橋陽子社長

人は関わり方次第で成長

「その人なりの自立」がキーワードです。関わり方次第で人は必ず成長する。誰にも得意、不得意があり、障害者の可能性を伸ばしていけるように頑張っています。障害者の職域拡大も実現してお互いが認め合える社会を実現していきたい。株式会社にしたのは障害者も自立できることを証明するため。会社名の「ダン」はドイツ語の「感謝」、だんだんと前進、地域の団結など色々な意味を込めました。就労支援のほか、IT大手インテルの支援を受け、障害者や高齢者でも分かるホームページ制作ソフトを開発しています。

ダンウェイ 2011年1月設立。13年度の売上高は1億1千万円。従業員22人。これまで利用者60人以上が介護、事務、広報、商品整理などの企業に雇用され、定着率は9割強。10歳から50代まで年齢を問わず通う。各種団体のホームページ作成も引き受ける。

働く

ついていた保育園で入園テストを受ける前「名前は何を言えますか」「ハンカチはたためますか」と質問された。答えられない息子はテストも受けさせてもらえず、保育園を出ていくように言われた。悔しいのと同時に「障害がある」と、これほど選択肢が減るのか」とショックを受けた。

「お母さんがそんなことじゃどうする、支えない」と。泣いて打ち明けた周囲の人々に励まされ、前を向くようになって

た。小学校に上がる息子のそばにしようと、IT会社を辞め、社会保険労務士の資格を取り、開業した。やがて障害者の雇用や財政支援について調べるうちに危機感を感じるようになる。「親は先に死ぬ。その時子供は自立できるのか。待ってないで自分で選択肢を作ろう」

2011年、ダンウェイを設立。場所は「地域共生」を目指し商店街にこだわったが、「障害者」を理由に何度も断られた。「偏見を取り除くことが一番の課題」という。

ダンウェイでは、前の会社で障害者雇用や教育を担当した経験を生かし、一人一人の特性を伸ばすことに重点を置く。就職先の企業へは就労者の得意分野やフォローが必要な部分をグラフ化して説明。就労者を支える保護者に対しても、定期的な面談を行う。

「まずやってみよう」がダンウェイのルールだ。そこには保育園での悔しい思いが原点にある。

「人の可能性はやってみないとわからない。あきらめない人が最後には勝つ。試練は乗り越えられる人にしか訪れない」。今も高橋さんを支える言葉だ。

(北崎礼子)

