

事業の特徴・ポイント

- ・自由な運営ができる株式会社による障がい者雇用
- ・スタッフ一人一人と真摯に向き合い、成長させていく経営スタイル

事業概要

◎株式会社グランディユーについては、<http://grandeur-jp.com/>

1. 料理教室での障がい児との出会いが大きな転機に

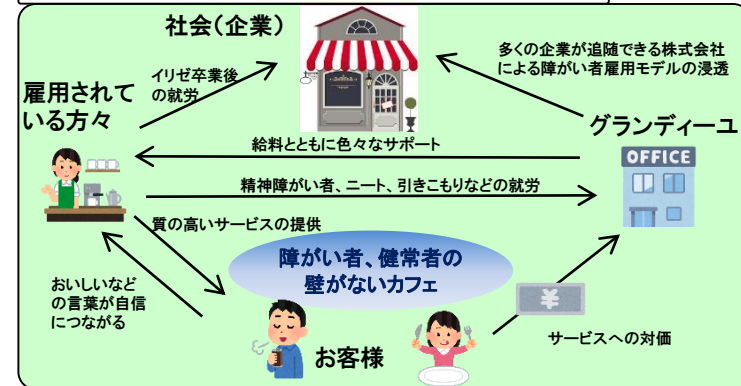
代表の小笠原氏は、大学卒業後、自身で料理教室を開いていた際、障がいのある子どもと交流する機会があり、障がいの程度や種別によって伝え方が異なる等、障がい者とのコミュニケーションやサポートの難しさを痛感する。障がい者への支援のあり方を教育方面から研究するため、大阪市立大学大学院文学研究科教育学専修に入学する。料理は、きちんと伝えれば作り上げることができ、できたものには「おいしい」などの反応を得られることが自信につながるため、障がい者と料理は相性がいいと考えた。大学院在学中から自分の好きな料理を通じた障がい者支援を構想、障がい者と健常者が協働する垣根のないカフェをやりたいと思うようになる。幅広い方を社会的な自立へと促せるよう、障がい者手帳を持っていない方も働くことができる株式会社による事業運営を選択し、2014年3月、株式会社グランディユーを設立。同社では、今回紹介する知的・精神障がい者、ニート、引きこもり等、困難性を抱える方を雇用し展開する、主軸のカフェ飲食事業「メゾン・ド・イリゼ」（以下「イリゼ」）、弁当事業、各都道府県内の地元食材によるお菓子を開発し、地域の福祉事務所で生産して全国販売する「旅するイリゼ」事業、精神障がい者の方などへの地域生活支援事業の4事業を行なっている。

2. 障がい者と健常者の壁のないカフェ

イリゼは、ハンデのあるスタッフの存在を前面に出さない。おいしい料理と良いサービスを提供することで、誰もが幸せを感じ心地よい時間に溢れるカフェを目指している。実際、ハンデのあるスタッフによる接客と気付かないお客様も多く、お客様とスタッフに障がい者と健常者の壁はない。一方、ハンデのあるスタッフへのきめ細かい配慮には心を砕く。誰が見ても分かるよう、仕事の手順や写真を仕事場に掲示したり、それぞれのペースに合わせた仕事量を与えることで、働きやすい職場環境を整備する。精神障がい者は、通常より疲れやすい傾向があるので、急な欠勤も認めている。但し、当日連絡することがルール。職場には規律もある。配慮と特別扱いは違う。働くということを真剣に考えてほしいと思う代表は、給料を貰う重みと責任、社会の基本はしっかりと伝える。そういった代表の思いをイリゼのスタッフも適確にキャッチ。仕事に対し真摯に取り組み、どうすればイリゼがより良い空間になるかをスタッフ一丸で考える。例えば、料金前払システムの導入だ。繁忙時など、レジが混雑するのは、お客様にもスタッフにもストレスなこと。対策について話し合った結果、前払いシステムの導入となった。こういった取り組みやプロセスは一体感の醸成につながる。代表にとって最も大事なことはスタッフとの信頼関係の構築だ。信頼関係があるからこそ、スタッフに対し厳しく接することができるという。スタッフとの交換日記もそのため。悩みや性格を理解し相談相手となり助言する。ハンデあるスタッフにとって、イリゼは1つの通過点。イリゼを通じて働くということを学び、卒業（転職）し、次のステージで活躍してもらうことが代表の望みだ。障がい者と健常者の壁がなく協働して利益を上げるイリゼのスタイルは、多くの企業が追随できる雇用モデルとなり、今後の障がい者雇用の活性化につながるだろう。



イリゼカフェ事業の仕組み



今後の事業展開について

イリゼ卒業後に次の職場へ就労するものの、再び、イリゼに戻ってくるスタッフも少なくない。障がい者雇用を取り巻く環境には、まだまだ課題が多い。精神障がい者等の就労には、それぞれの特性に合わせた配慮が必要であり、受け入れたものの、接し方について悩んでいる経営者も多い。代表の次の構想は、自らの経験をもとに作成した「職場定着支援ツール」による飲食業経営者向けのコンサルティング事業の展開だ。「職場定着支援ツール」は、職場スタッフがハンデある従業員に配慮、対応する際の支援マニュアルで、円滑な職場環境の整備や障がい者等の職場定着につなげてもらうことが狙い。すでに京都の飲食店での試験的導入が予定されているという。

産業経済研究員からの一言

小笠原社長は、株式会社という利益創出を求められる組織体を選び、就業に困難を持つ人々の雇用創出では、企業経営者らしい柔軟な発想と行動力を発揮して、障がい者当事者の潜在的な特性や主体性を上手に引き出し、当事者とともに商品やサービスの開発に取り組んでいる。また、地域の様々なネットワークや支え合いを大切に、地元食材（フリーズドライいちじく）を使った商品開発や販売事業にも注力し、そうした事業展開は、従業員7割が障がい者や就職困難者であることを忘れさせてしまうほどで、障がい者雇用に対する考え方をより積極的なものに変えていく可能性を示している。

従業員は、企業で働く厳しさを教えられる一方、安心できる場所で伸び伸びと働ける職場環境のなかで、各人が無理のないペースでしかし顧客の期待や満足に応えられるサービスの提供に努力を重ねることで、地域に愛されるカフェとしての存在感を高めている。

近年、精神・発達障がい者の雇用が増え、職場定着が大きな課題となり、同社には様々な業種の企業から相談が寄せられる。同社の実践に基づいて作成された「職場定着支援ツール」は、精神・発達障がい者やニート・引きこもりの就業や社会参加の推進に寄与するほか、多様な人材がその特性を活かしてともに働く「ダイバーシティ・インクルージョン」の実践にも応用されることが期待される。