

誰もが働ける社会をつくる

ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ

【第2回】さまざまなソーシャルファーム

2024年10月16日（水）19:00~21:00

ヒカリエ 8F クリエイティブスペース 8/

登壇者：

福寿満希 株式会社ローランズ 代表取締役

小関智宏 ディースタANDARD株式会社 代表取締役

ナビゲーター：

近藤 武夫 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野 教授

ファシリテーター：

紫牟田 伸子 編集家／プロジェクトエディター／デザインプロデューサー

<はじめに>

紫牟田：本日は「誰もが働ける社会をつくるソーシャルファームを考えて、動きたくなるワークショップ 2024」にお越しいただき、どうもありがとうございます。このソーシャルファームワークショップは昨年度から実施している授業で、NPO 法人シブヤ大学と東京都のコラボレーション授業になります。

ソーシャルファームというのは、障害や病気や引きこもりなど、さまざまな理由から働きたくても困難を抱えている方々と他の従業員とが一緒に働ける、自立的な経営が行われている社会的な企業のことを指しています。

昨年度はソーシャルファームの成り立ちや、イタリアの事例、東京都のソーシャルファームに入社されて働く人や経営者の方——今日来ていただいているディースタANDARD社さんのお話をうかがいました。今年度は、また別の角度からソーシャルファームという考え方を学び、引き続き、実践されている会社のリアルなお話を聞く年4回の授業で、本日はその第2回目になります。9月に開催した第1回では、「世界のソーシャルファーム、日本のソーシャルファーム」という題で、JICAの松本勝男さんから、さまざま働く形・雇う形について学びました。

本日の前半は福寿満希さんと小関智宏さんのお話を聞きながら学ぶ時間とし、後半を皆さんの意見交換の時間にしたいと思います。

遅くなりましたが、私は全体の司会をさせていただきます紫牟田と申します。そして、ナビゲーターとして東京大学の近藤先生にお越しいただいております。

近藤：皆さん、こんばんは。昨年から関わらせていただいております。私自身は働くことや学ぶことのインクルージョン、主に私の場合、障害や病気のある人々や子どもたちのインクルージョンのことをやっているんですけども、東京都のソーシャルファーム条例ができた時に委員を務めていたという経緯から、ナビゲーターとして担当させていただきます。よろしくお願いいたします。

紫牟田：次に今日ご登壇いただくお二人を紹介したいと思います。まず、福寿さんです。原宿でフラワーショップとカフェを展開している株式会社ローランズの代表取締役で、障害や課題を抱える方の就労の支援を行っており、東京都のソーシャルファームの認証を受けていらっしゃいます。そして、昨年度の授業でもご協力いただいた小関さんは、銀座にあるITの会社、ディースタANDARD社の代表取締役でいらっしゃいます。18年前の創業当時から、若者が光るような会社づくりを目指され、NPO法人「育て上げネット」と連携しながら、引きこもりなどの課題を抱える方の働く環境づくりに取り組まれており、東京都のソーシャルファーム認証を受けていらっしゃいます。去年は社員の方のお話、経営者の視点でのお話、そして「育て上げネット」の方にも来ていただいて、活動の様子を詳しくうかがいました。

本日は、このお二人をお迎えして改めてさまざまなソーシャルファームの在り方、それぞれの会社での取り組み、思い、仕組み、継続的に取り組むための工夫などをうかがいたいと思います。

それでは、まず福寿さんからお願いいたします。

<登壇者トーク>

福寿：初めまして。ローランズで代表をしております福寿と申します。私たちは11年前に法人を設立して、今年初めてソーシャルファームの拠点づくりに挑戦いたしました。「みんなみんな咲け」というスローガンを掲げて活動しているお花屋さんになります。誰もが咲けるということ、花という商品に乗せて伝えさせていただいております。現在、80名ほどのスタッフがありますが、その中の55名が障害などを抱えたスタッフです。

もともと会社を始めた理由は、学生時代に特別支援学校の教員免許を取得いたしまして、そこで出会った子どもたちは働く夢を持っているんだけど、その夢のほとんどが実現しない。当時私が行った学校では就職率10%でした。1クラスが大体10人ぐらいなので、この中の1人しか就職できない。けれどもみんな、「お花屋さんになりたい」とか「ケーキ屋さんになりたい」などの夢をすごく話していたので、そういう夢が叶うような世の中になっていったらいいなと学生時代に思っていました。手段もわからないので、それを探しに社会

人になったというようなどころがあります。それがいまの仕事に繋がっています。

ソーシャルファームに挑戦する今年までの10年間は、基本的には障害者手帳を持っている方が働くというのがメインだったんですけども、やっぱり手帳を持っていない方でも非常に困難な状況っていうのがあるということ、当事者の周りの方や手帳を持っていない方の接点が増えていくにつれ感じておりました。企業には法定雇用率があり、手帳があると優先して雇用されるけれども、雇用に繋がらないケース——それこそ難病や、身体的に社会生活に制限があるにもかかわらず、障害者手帳がないので繋がらないとか、障害のあるお子さんがいる家族とか、障害者手帳を持っていないグレーゾーンの方だったりとかに、もっと届けられないかと感じながらもできない日々が続いていたのですが、ソーシャルファームという存在を知って、1歩踏み出せるチャンスがあると思い、今年挑戦させていただいたという流れでございました。

実際に立ち上げたのは、東京のオリンピックで選手村だった「HARUMI FLAG」という三井グループによって再開発が行われたエリアです。三井グループやファミリーマートにご協力いただいて店舗を開店いたしました。就労困難の方に仕事をしていただく、あとは存在を知っていただく、就労困難な人であっても働けるということをポジティブに伝えていくことを大事にしたかったので、まちづくりに参加するという点を大事にして、「HARUMI FLAG」エリアの植栽管理の受託や、近隣住民の方に向けたワークショップを行うことも先にお約束させていただいた上で、ここに開店したんです。お花屋さんって、なかなかお花を売るだけで採算を取るの難しく、法人契約を持っていることも重要になるんです。最悪、毎日雨で店舗の売上げが無くても、ちゃんと雇用が守れなくてはならないからです。また、働く時間に制限のある方でも、植栽の管理であれば明るい時間であればいつでもできますし、ワークショップの講師も当事者の人が働ける時間に設定したりできるので、比較的柔軟に働き方が選べるようなものというのを売り上げとして立てられることも大事です。

商品づくりに関してですが、お花屋さんは一般的にマルチタスクが求められるんですけども、このソーシャルファームができたタイミングで、原宿の拠点に技術者が集まっていた、そこで制作されたものを店舗で販売する形にしました。つまり、店舗で必ず花束がつくれたりアレンジメントができるというような装飾の相談に乗れて、水揚げができて……といったようなオールマイティなスタッフでなくても、ある程度出来上がった商品を販売するための知識がついていればお店に立てるといような、属人的になりすぎないようにしようと心がけたんです。拠点ごとに分業し、原宿は制作、店舗は販売と機能を切りはなしたわけ。さらに言えば、販売も結構分業化しているんですね。

その理由は、子どもたちが大人になった時に、全てのことができなくてもお花屋さんで店頭を立てるようになってきたらいいなと思っているからです。どんなに複雑な仕事でも、ひとつひとつ切り出していくと、ひとつひとつ自体はすごくシンプルですので、シンプルな仕事に対するプロフェッショナルをつくって、挑戦に対するハードルを下げたいという気持ちがありました。一般的にマルチタスクが求められる仕事を、マルチタスクではない状態にす

る。”1人でやらない。みんなでやる”を、このソーシャルファームでは挑戦することができるかなと感じます。

ですから、ギフトなども基本的にはすぐに持ち帰れるように加工が済んでいるものを準備しており、オーダーメイドが入った場合には、翌日取りに来ていただく形にさせてもらっています。そこだけちょっとご苦勞おかけしてしまうんですけども、例えば iPad でどんなデザインになるかをきちんと示してオーダーを取って、受け取っていただいた時の満足感がしっかり上がるように設計させていただいております。

あと、ただお花を販売するだけでなく、働くということをポジティブに伝えられるように「花言葉タグ」をつくりました。だんだん失明してしまうという障害と向き合っているスタッフがいるんですけども、そのスタッフも、“美しい景色を見たという瞬間がすごく大事”だと言っていて、そういう言葉を切り取って花束にタグをつけて持ち帰っていただけたらいいなと思ったんですね。当たり前だと思ってるのが、実はすごく幸せなことで、小さな幸せに気づく喜びを皆さんに伝えてきたいなと思って開発したものです。来年にはこの言葉からお花のデザインを考える、みたいなことをしたいと思っています。いままで“障害を持った人がお花をつくってます”みたいなことはあまり言いたくなかったんですが、やっぱり人にフォーカスして人の物語を伝えていこうっていうことが、このソーシャルファームの取り組みで挑戦できたので、より会社全体としてもすごく深まっていくきっかけをいただいたなと思いました。

HARUMI FLAG 店は直接雇用の方が 4 人と業務委託の方 2 人の運営体制で回しています。そのうちの 3 名の方が当事者です。ネフローゼ、シングルマザーの方、精神障害と向き合っている方です。キャップの方はアルバイトから入って、社員に昇格して店長になりました。そういうステップアップが進められてよかったなと思います。

ソーシャルファームを進めていくにあたって、経営サイドから考えてみると、売り上げを立てていけるかという部分があります。新しい事業をつくって就労困難な方を受け入れていくという場合もあれば、もともとある拠点をソーシャルファームにする場合もあると思いますが、私たちの場合は、今回すでにいただいていたご相談案件をソーシャルファームの制度を活用しながら新規の拠点をつくりました。一からつくろうと思うと、売り上げの見込みが立たないような状態で始めるので経営側としてとても心配ですし、やはり雇用をつくるという面での責任もあるので、ソーシャルファームをやる上でも、毎日雨でも雇用が守れるよう、すでに売り上げになっているところを形にするのは安心かと思えますし、取引相手の企業さんにも意識していただき手をお借りすることになるので、掛け算になるのではないかと思いました。逆に、やりたいけれどやっていない事業があれば、そこをソーシャルファームの拠点としてつくり上げていくという挑戦をすることで、事業づくりと雇用づくりと両輪になっていくかなと思います。

私たちも採用をかけてみて、障害者手帳を持っていない方からの「働きたいです」っていうご連絡をいくつもいただきました。路面店なので、ここでソーシャルファームを知ってい

ただいて問い合わせが来たりもしているんです。日常生活の中で見える場所にあることで、就労困難な方たちが存在しているということを知って見ていただける拠点という一つの役割を担っていけるかなと感じます。

何事でもそうですが、新たに何かを始める時には結構エネルギーが必要ですし、ソーシャルファームを始めていいのかなどと悩むこともあると思います。そういう時には私は外部サポーターの方に手伝っていただいたりしています。4年ほど前に SVP Tokyo（ソーシャルベンチャーパートナー）というところが存在すると初めて知りました。これは、大手の企業で働く方でダイバーシティとかに関心があるんだけど、企業の中ではできないスキルを、そういったソーシャルなキャピタルづくりだったりすることでアウトプットしたいという方たちが、プロボノとして参加してくださるんですね。やりたい世界観とかをディスカッションしたり、商品づくりを相談したり、人を紹介くれたりしてくださいました。全てを自分たちでやり、知識もインプットしなければならないのではなく、意外と関わりを持ちたいという方がたくさんいらっしゃるんだと思います。そういうコミュニティにソーシャルファームをつくりたいという方も参加して具体化され、ソーシャルファーム自体が増えていく……みたいな状態ができるとすごくいいんじゃないかな、と思っています。

紫牟田：どうもありがとうございました。働いている人が地域に見える場所にお店があるということは大事ですね。

福寿：そうですね。まだまだ認知されていない取り組みというか考え方だと思うので、私たちがお花屋さんという店舗型でやれることとしては、ポジティブになれることを知っていたくっていうことを、毎日たくさんの方が来るなかでやれるのはよかったですと思います。

紫牟田：ありがとうございました。次に小関さんからもお話をいただけたらと思います。

小関：ありがとうございます。今回は、会社概要と認証企業として感じる課題を持ってきましたので、ご説明させていただきます。

私たちはティースタANDARD社と申しまして、創業が平成19年、現在18年目に入りました。従業員数170名で、ほとんどエンジニアです。ITの会社ですので、いろんな分野に分かれて、それぞれが専門性を深め、エンジニアとして働きながらスキルアップしていくというのがメインの事業になります。事業内容はITインフラ事業、システム開発、運用、ホスティング、モバイル通信、そして官民クラウドと、大きく5つの事業をやっているんですが、創業時から最も力を入れているのは、ITインフラ。インフラSEを目指しましょうというところですよ。

いろんな背景があって「エンジニアをやりたい」と言って我々の会社に来たいろんな方が頑張っって辿り着けるのが、このインフラSEになります。センスがなくても努力でなんとか

なるというところが、私たちが超大事にしている部分。いわゆるシステム開発が IT 業界の中ではめちゃくちゃ花形なんです。プログラム言語を駆使して、世の中で流行っているアプリをつくる……これは皆さんのやりたいことなんですが、10 人採用して 10 人をそういうスペシャルなプログラマーに育てることは我々にはできません。ただ、このインフラ SE はコツコツやっていけば、最終的に立派な SE に育てることができる、という事業の組み立てをしています。

で、写真に写っているのが最近入社した女性 2 人です。一方はまったく異業種。マッサージ屋さんを 10 年以上やっていた方。もう 1 人は普通の事務員をずっとやっていて、でもやっぱりちゃんと真面目に IT の SE やりたいと言って始めたばかりです。2 人とも生き生きと活躍しています。

私たちがソーシャルファーム認証をしていただいたのが 2021 年です。その前の 1 年間で予備認証で、ここから 5 年間ソーシャルファームとしてやりましょう、という立て付けで、いま 3 期目です。ソーシャルファームの定義としては、全従業員の 20%以上が就労困難性を抱えている方である必要があります。なので、正直 20%をクリアし続けるという 5 年間になるわけです。私たちの会社では、元々やっていたことなのでそんなに難しいことではないんですが、そういったルールをやっていくんだよ、というところが結構ハードルとしては高いのかなと思いつつやってるところです。

背景としては、引きこもりの方が 1 番多いんですが、自閉症の方もいらっしゃるし、出所者さんも受け入れております。協力雇用主という立場で更生された方を一生懸命エンジニアにしていくっていうところをやっています。

我々がなぜソーシャルファームの認証をいただいているのかを申し上げますと、創業時から本当に若者のために何かできないかということをやってきました。で、3 年目ぐらいの時に NPO 法人育て上げネットの工藤さんにお会いする機会があって、というか、飛び込みでお会いしに行って、こんなすごい人がいるんだったら話したいっていうので、引きこもりの方に IT 技術を学んでいただくようなカリキュラムをご一緒させていただいてつくって、そこからお 1 人お 1 人を受け入れていく……と、気づいたら 30 名を超えていた、という流れになります。

先々週、下期のキックオフを秋葉原でやりました。エンジニアはアキバ大好きですから、アキバですっていうとみんな参加します (笑)。これはもう 20 年近くやっていますが変わりません。アキバ大好きですね。アキバで皆が集まって、それぞれの取り組みを発表する機会であり、エンジニア同士刺激し合って育ち合うような文化があります。

今回、ソーシャルファームの認証をいただいて 3 年間での課題ではなくて、ソーシャルファーム、いわゆる就労に困難を抱えた方が企業に雇っていただいた上で戦力化していかなくちゃいけない。ここでどうつまづいてきたかというところの棚卸しをして、2 点お伝えしたいです。

何もない状態でいきなり、いわゆる新卒ではなくて、就業困難性を抱えた方を受け入れた

場合、最初にやってみてわかったんですね。スモールステップがなかったんです。なかったらどうなったかという、IT=技術、いわゆる技術って新人だからまだないので、ITの資格を取りましょうという話になるんですけども、この資格を、「どうぞこれ頑張ってみてください」って分厚いテキストを渡してみたら、さすがに取れないですよ。1ヶ月ぐらい頑張ったんだけど、無理して受験して落ちるんです。そうすると、「もう、向いてませんでしたので、辞めます」みたいにポキッと折れて終わっちゃった、みたいのがあって、これダメだったなど……。

なので、スモールステップをつくらないと、エンジニアになれた可能性があるのに、最初に失敗させてしまう。インフラSEに育てるためにLinuxというOSの資格を勉強していただいているんですけども、その一番簡単なレベルのLinux Essentialsの勉強を手取り足取り1ヶ月ぐらいかけて、毎日ちょっとずつ進んで勉強できるように、我々が勉強の仕方を変えていったら、みんな100%合格するようになった。このスモールステップができたというのが1点目です。

そもそもゼロから1人雇う場合、面倒を見てくれる先輩がいません。これもポキッと折れた2点目でした。「誰に相談したらいいかわかりません」「やっぱり難しいんでダメかもしれない」って……我々はもちろん採用させていただいたので一生懸命やるんですけど、残念ながら私はエンジニアではないので、エンジニアの悩みにちゃんとリーチできませんでした。会社には教える文化がなかったもので、「こういう人たちに来てもらうから、ちょっとずつ教えてってくださいね」と、少しずつ広がってって先輩ができてきたんですが、当初なくて、すごく困りました。

おかげさまで、いろんな方に助けていただきながら、認証企業として3年目となりましたが、次にソーシャルファームをしていくなかで感じる課題を3点お話ししたいと思います。

まだなかなか解決しないことと言うと、個別の事情の相談先が少ないということです。「ソーシャルファームの認証を受けています」と言う、本当にいろいろな関係機関からご連絡いただいて、いろんな方と繋がるのが最近できるようになりました。採用した後に、困ったことがあればその団体さんとやることで全て解決できればいいんですけども、そうでもない事例が多いんですね。例えば出所者さんであれば、その団体さんに保護司さんがいないと、急遽知り合いの保護司さんを探して、仙台まで会いに行きたくはない！もうすぐ解決しなきゃいけない！というので、もうとにかく切羽詰まった状態でやらなきゃいけない。相談先が少ないというのが1点、困ってることです。

2点目は、認証企業同士の交流の機会がないということです。やはり定期的にいろんな取り組みをされている方の事例などはお聞きしたいです。こうやって今日ローランズさんの話聞いていて、ずっと「すごいな」「できるかもしれない」って思いながらメモを取っていました。分業がこんなにできるんだったらいいなって思いましたからね。我々、ITはすごく分業難しくて、これでも分業できてるほうなんですけど、もっと分業できたらいいな、なんていうところにヒントだけだったり……。そういうところで、交流があればいいんじゃない

いかなと思っていました。

そして3点目ですが、企業である以上、申請や報告形式をもうちょっと簡単にしてもらえないかな、と。決算書出しておしまいとか、試算表出しておしまいとかにしてもらえるといいんですけど……。様式がいろいろあって、毎月やるのがすごく大変なので、もしこれが、これから認証を受けたい企業さんのハードルになってるのであれば、この辺を少し考えてもらえると嬉しいなと思います。私たちの取り組みと課題についてご説明いたしました。ありがとうございます。

紫牟田：ありがとうございました。すごくいい問いを投げかけていただいたと思います。お仕事の組み立て、スモールステップのつくり方、ソーシャルファーム同士の意見交換の場、申請等書式の難しさなどリアルなお話をいただいたと思います。近藤先生、いかがでしたか。

近藤：私もずっとメモを取りながら、なるほどなと思いながらお話聞いていました。今日来られた皆さんのために、これまでのことを振り返ります。今年度1回目のお話では、ソーシャルファームってそもそもなんなのかと、国際的にソーシャルファームがどう捉えられているのかを整理しました。昨年この授業に来てくださった方もおられると思います。昨年も小関社長にも来ていただいて、ディースタANDARD社で働く社員さんお二人に、自分がどうやってここに至ったのかというお話をしていただきました。小関社長からは、それを受けて、経営の観点からどんなこと考えておられるか、営利を追求することはもちろんあるんだけど、それだけじゃなくて、若者の居場所としての会社をつくるというキーワードをいただいて、それをどう実現してこられたのかについて、お話をうかがいました。そして今年に至る……みたいな感じなんですよ。

今回は小関さんと福寿さんには、経営の実際を教えてくださいとリクエストしています。次の第3回・4回では、ソーシャルファームで働いている方のリアルと、そこで経営者が何を考えているのかを聞けますので、経営者視点をお聞きできるのが、今回の特徴です。

また、これはソーシャルファームだけのことではないのかもしれないんですけども、スーパーマンがいて、社長がいればもう会社が全部成功です！新しい枠組みを社長が一人で全部考えてつくってます！みたいなことじゃないんですよというのを教えていただいたのが前回でした。特に小関社長のお話の中でも出てきましたけど、育て上げネットさんというNPO法人があって、その人たちと一緒に経営者としても育てきた、会社としても育てきたんだっていうお話がありました。

さらに今回、福寿さんが経営上の工夫を今日いっぱいお話いただいた。その経営上の部分もやっぱり福寿さんが一人で全て思いついたってということではなくて、外部サポーターの方、SVP Tokyo さんがおられたというお話でしたよね。ここがすごく大事ななと思っているんですね。

さらに小関さんがそれを受けてお話ししていただいた、認証企業として感じる課題の部

分……働いてる人は、例えば引きこもりという背景があったり難病という背景があって、働いておられる方を先輩の支えがあってスタッフとして育てていっている、みたいなお話があったんだけど、会社としてもやっぱりその会社の先輩というか、やっぱりそういうロールモデルみたいなものが必要なんじゃないか、という点を教えていただいたなと思いました。

認証企業の交流の機会、個別事情の相談先、申請や報告形式についても、そこもひよっとすると先輩のサポート——会社経営者としての先輩のサポートみたいなところで、より広がっていくのかなっていうことも、今日教えていただいたなと思いました。

なので、前回から続く流れの中で、さらに学びを深められるポイントをたくさんいただいたと思います。今日は、経営のことも聞けるといところがポイントですから、将来ソーシャルファームやりたいと思っておられる方なんかは、ぜひそこを聞いていただけたらいいんじゃないかなと思います。

<質疑応答>

紫牟田：では、みなさんの質問の呼水になればと思って、まず私から質問いたします。マルチタスクではないとか、スモールステップとか、小さくできることを増やしていくプロセスの工夫についてですが、人によってだいぶ進度が異なると思うのですが、会社として気をつけているところなどはありますか。

小関：私たちは、目指すところが「フルタイム週5で9時～18時、平日頑張ろう」にしているんですね。最終的にはそこなんですけど、夜型生活からスタートする方は朝起ききれなくてはいけなくて、インターン期間中、1ヶ月でも2ヶ月でも3ヶ月でも、その方に合わせてやりますが、朝9時に銀座の事務所に来るのを頑張ってもらってところを考えてます。これが週2でもいいですし週3でもいい。ただ、週1ってというのはやって失敗したので(笑)、週2ぐらいからだちょっと頑張っていけるかな、と。で、朝をずらさない。午後にしちゃうと、午後が午前になることはなかなかないんですよ。これもいろいろやってみた結果、“9時を頑張ったけど10時”の人はだんだん10時から9時に来れるように変わっていくんです。

福寿：私たちは、正反対になっちゃうかもしれないんですけど、1日4時間×週5とか、1日3時間×週3とかでよくない？みたいな……。フルタイム週5回っていう働き方に縛られない形でできないかなというのは思っているんです。もともと私たちが一緒に働いていたのが精神障害の方が多くて、やっぱり心の不安とか働く体力が、1日8時間もたない。私は「働く体力」っていう考え方があるんだ、って思ったんですけど、本当に身体的な体力だったり心の体力だったり、あと、突然熱が出ちゃうこともあるし、子どもの行事が事前に分かっていてどうしてもフルタイムは難しかったり、病院の予定が流動的だったりするので、そういうところに寄り添った形ができないかなっていうところから分業制にして……ただ、

その分業のところがお休みで空いちゃったりすることがあるので、カバーしあうようになっていきます。

近藤：私も障害のある方とか病気のある方も支援していますので、福寿さんの考え方に共感するんですね。基本的な考え方として、あまりにも働くスタイルや環境をステレオタイプ的に想定してしまっているから、“社会の環境の側に壁が生じている”と思うんですね。そこを変えるには、これまでなかったスタイルをつくる他ない。短い時間×3日、4日とかでも別にいいじゃないのかとか、分業して新しいスタイルでやっちゃったほうが環境が変わるのでうまくいくじゃんっていう捉え方だと思うんですね。

一方で、同じように働き方の方に壁があるんじゃないかという考え方を小関さんがやられたことに適用すると、これはすごいなと思ったのが、学び方を伴走する、手取り足取り伴走するところです。普通に考えると「技術者なんだからお前がやって当たり前だろう」や「自分で学んで当たり前だろう」と言われてしまうかもしれないことです。そこを「どうもこれは心がポキッと折れて辞めてしまう。失敗させてしまった経験を自分がつくっちゃったってなったらダメじゃん」っていうことですよね。そこで、勉強の仕方を教える。勉強を教えているわけじゃなくて、そのやり方を会社が教えるっていうのは珍しいと思うんです。それはどういうふうに経営の中で位置づけているんですか？

小関：経営の位置づけとか、そんな難しいことじゃなくて、やっぱり折れないで欲しかったりするんですね。その先に面白い仕事が待っているのです。よく言うんですけど、資格は運転免許みたいなものなので、一般の生活をしていたら目にしないで一生終えられるような、いわゆる真っ黒い画面にテキストが表示されるやつですよ。あれをやらなくて終われば、本当はそれでよい。一人前になるんだったらやんなきゃいけない。運転免許があれば運転させてあげられる。ということは、ここで折れてもらうわけにはいかないのだから「じゃあ、どうしたらいいの？」と。自社のカリキュラムは、みんなにわかるようにうちのエンジニアがつくってくれたんです。今日もそのカリキュラムを一生懸命直してるんですよ。「もっと良くなるかもしれない」「もっと今日来たインターンの方がわかるようにできるかもしれない」って言って、分厚い参考書を見ながら直してる。泣けてきますよね。僕は一切やってないんですけど、すごいみんなブラッシュアップしてます。

近藤：それはまさにさっきの先輩から来る文化というか、しかも、元は引きこもりの背景がある方だったりとか、いろんな背景がある方って、当事者からの視点でいろいろ分かるわけですよね。それを自社の教育プログラムの中に組み込んでいっているってことなんですけど、IT系のところでそういうことをやっているとどこまであるんですか？

小関：当然、IT系の技術を教えたり資格教えたりする学校はありますので、学校に新卒で

入社した人を3か月分 JAVA を勉強させるとか、外部に委託する講師を招いて、もちろん内製化しているところもあると思いますけども、こんなに取り組んでいるところはないんじゃないですかね。

近藤：なるほど。いまの2つの視点ですね、心が折れないように伴走することと、先輩が当事者視点から良い方法を考えることがすごく大事だと思いますね。

紫牟田：今年度第一回にお話いただいた松本さんもインドで独自のカリキュラムをつくっている IT のソーシャルファームのお話をしてくださいましたよね。

近藤：松本さんには、インドの AMBA という会社のことを紹介していただきましたね。AMBA では、知的障害のある方のために、IT のアウトソース系の事業を作業者としてどう行うかみたいなプログラムを独自にやられてるそうです。そのプログラムのカリキュラムの内容は公開されていないので、開発業務とはちょっと違う作業かもしれないけれど、ひよっとすると通じるところがあるかもしれませんね。

紫牟田：それでは、会場のみなさんから質問をいただきたいと思います。

質問者 1：貴重なお話をありがとうございます。私は当事者なんですけれども、自分の症状が出た後に、福祉事業所の就労移行とかデイケアが合わずに、結局自分で一般就労してしまったんですね。その当時の自分が、もし、バイトと一般就労の間で働けるような環境があればと思って調べたら、ソーシャルファームという単語が出てきて、これだ、と思って来ました。いま自分で夜営業の古本屋をつくりたいと思っていて、進めているんですけど、どうにも全部自分 1 人でやろうとしたり、ソーシャルファームの条文を読もうと思ってちょっと挫折しかけてたりしてしまして……。なのでお聞きしたいのが、人集めの方法というか、人に頼る時のコツというか、そういったところです。

福寿：ご質問ありがとうございます。夜営業の本屋、めちゃめちゃ良いですね。やっぱりお薬の関係とかで、日中活動するのが難しいっていう方とかともたくさん接点持ってきたので、そういった方たちのすごい希望になるんじゃないかと感じます。

それで、人集めなんですけど、まさに本当に難しいというか、わからないことがあった時に、行政に連絡しても、なかなか……ということもあると思います。先ほど申請の話がありましたが、私は1年目、申請が難しすぎて、諦めたんですよ。1回読み込んで、それでも直しが必要だったりとかするんですけど……でも、これは慣れかなとは思いますが、そういう古本屋をつくるというところでは、同じように古本が好きな方とか、古本が好きな人たちが集まるコミュニティに参加して相談するとか、夜働きたい方との、1対1の情報交換したり

……やっぱり、やりたいことって言葉にするとそれができるための人たちが集まってくと言われてるので、やりたいことをどんどん伝えていきながら一緒にやってみるみたいなことかなと思います。私も23歳くらいの時、友達に会うたびにやりたい夢だけ語っていました。創業当時は一人で自宅で始めたんですけど、「そんなの無理だよ」みたいに言われつつも、とにかくやりたいこと言い続けていましたが、自然と後から誰かが思い出して協力者になってくれるところもあるので、種まきをしていくのはすごく大事ななと思います。

小関：申請については、私の知り合いを教えます。非常に格安で、無償ではちょっと無理なんですけど、ソーシャルファーム申請の第一人者で、そういうことを手伝いたいっていう方がいまして、その方も障害ある方なんですけど、ご紹介します。で、2つ目は、お得意なんだったらご自分でやると思うんですけど、僕、友達いませんから、うちには池田という者がおりまして、池田がめっちゃなんか集めてきてくれるんです。人集めができる方がお友達にいらっしゃると思うので、ちょっと相談してみたら、というところじゃないですかね。

参加者2：お話ありがとうございます。私の兄が鬱病で20年間くらい経ちます。私は兄のことしか見てないのですが、他人が働くことをモチベートするのはすごい難しいと思っています。就労困難な人を就労に向かってもらうために何か仕掛けとかモチベートさせる仕組みであるとか、あとは、就労困難な人同士がトラブルを起こさないようにするための工夫がもしあれば、教えていただけますか。

小関：では私から。これ非常に大事なんですけども、働きたいと思っている方じゃないと、スタートラインとしては難しいと思います。例えばですが、お兄さんが働きたくないんだったら、そこは働きたいと思う何かをまずつくることからですね。「働きたいです」というのであれば、後は大丈夫なんだと思います。

うちの場合は、目指すところは週5日フルタイムで、エンジニアとしてどんどんと積み上げてって稼いでもらいたい。なので最終的にそこに行き着くんですけども、人にはいろいろな特性がありますから、やっぱり特性が出て、仕事が例えば半年ぐらいできなくなってしまうなんていう時には結構いろいろと迷惑がかかります。お客さんに迷惑かかっちゃったら、会社としてお客さんに謝ります。一生懸命謝ります。仕方ないです。それでいいと思います。

あと、問題が起きるかどうかにについては、あるんでしょうけども、大体見ていて合わないような人同士は一緒にしない。一般社会と同じルールだと思います。

福寿：まずはこの“働く”ということが本人にとって大事かどうかだと思います。本人の内発的な動機があって働きたいという思いがあるかどうかかなんですね。

なので、私たちはライフプランとかを一緒に考えて、その中に仕事というものがどういう位置にあるのかっていうことを落とし込んだりしています。例えば80歳になった時にはこ

んな風になってみたい、最低限このぐらいの生活をしていたいという目標があれば、じゃあ30代のいまはこういうスキルを学ぶような仕事ができたらいい、という目先よりもちょっと先の目標設計と一緒にしていくようにしています。トラブルとか人間関係とかがあれば、目標のためにいまはここと一緒にやっていきましょう、とかを考えるんですね。目の前にいるのは働くけなくなっちゃうかもしれない人たちなので、一緒に先を見ながらやっていけるといいかなと思います。“働く”を長く続けてもらうためには、その上段にあるものを一緒に考えていくのがいいなという感じですね。研修でそういうことをしてから働くことを考えてもいいかなと思います。

質問者3: 貴重なお話をありがとうございました。もしかしたら、その障害を抱えてる方と向き合っていると、場合によっては障害の状態が重くなっていくということもあると思います。先ほどのお話にも視力が低下して目が見えなくなっている方であるとか、その働いていく中でノウハウを獲得していくけれども体の状態が重くなることによってできなくなっていくという喪失体験が会社の中で発生していくんだと思うんですけども、そういう方との向き合い方とかで、感じていらっしゃることもあれば、教えていただきたいと思います。

福寿: はい。まさに喪失体験、一緒に働いてる中でそういった体験をしている方、先ほどご紹介した視力の問題とかもあるんですけど、やっぱり仕事に人を合わせていくというよりも、“人に仕事を合わせていく”ということかなと思います。ある程度仕事の量がないとなかなか難しいことではあるんですけども、働き方のスタイル変えたり、担当する業務を変えたり、出勤という形が難しいければ出勤しなくてもできるように、その人の働き方に合わせて仕事の選ぶというようなことが工夫次第でできるかなと思っているので、私たちの場合はそのように対応しています。

参加者4: 経営者の目線ということでぜひ教えていただきたいんですけども、スタート時に、経営者として安定した経営と言う時、売り上げなどさまざまな不安要素もあると思いますが、ソーシャルファームを実際に立ち上げていく中で、お二人がまず安定させるような経営を目指していたのか、右肩上がり売り上げが立つところでスタートしたのか、とんとんでよいと思っていたのか、最初に経営的に考えていたところを教えていただきたいのが1つ目です。2つ目は、実際に稼働した後、計画通りにうまくいったこと、計画以上にうまくいったこと、経営目線でちょっとうまくいかなかった点があれば、教えていただきたいと思います。

小関: そうですね。ご説明した通り、創業3年くらいでもう始めてたので、その当時はソーシャルファームという言葉もなく、引きこもりの方をエンジニアとして見るという端的に

は挑戦でした。うまくいったかどうかというと、新人さんが育っていくっていう意味で言うと、全くなんでもないただの大学生もいれば中途で入ってきた人もいたので、実はみんなと一緒に育っていったので、そんなに心配なかったです。赤字になることもなかったです。

後からわかったことと言うと、これはよかったことなんですけども、彼らは1回入って慣れた場所からはそんなに転職しないんですね。嫌な会社だったらしますけども。そういう意味で言うと、ジョブホップっていう感覚はあまり他社さんに比べてないので、どんどんどんどん積み上がって行って、先輩が後輩を教えていくっていうのは、図らずもできてきた、というのがありました。我々は逆に言うと、このソーシャルファーム的な考え方でやってなかった時の方が、もしかしたらうまくいったのかなって思います。なので、うまくいかなかったことをいまちょっと考えているんですけど……非常に嬉しいことばかりだし、楽しいことばかりだし……。

で、我々が最近やっていることって、ソーシャルファームの枠組みから外れてるんです。今期になって1番多いのが、就職氷河期世代の人たち。めちゃくちゃインターンで来れます。かつて若者だった方たちです。ここを同業他社はやってないんですよ。もう我々がやるしかない。もう喫緊。リスクリングってみなさん言うじゃないですか。言うけど、本当に戦力化させてないんですよ、誰も。我々これ頑張ります。めちゃくちゃ、いまやる気になって頑張ってる、どのように中年から新天地で活躍させてあげられるのか試行錯誤しています。で、常に20代とかの若者のエンジニアと比べられます。ここでおじさんがどう勝っていくのか考えます。もうこれはソーシャルファームの枠からずれていますから、全く点数入りませんが関係ない。いまやりたいことはこれです。

紫牟田：小関さんのいまの話、ものすごくいいですね。ソーシャルファームがあるかどうかということよりも、本当に就職に困っている人たちがいて、そういう人たちが受け入れられている場所がないから、自分たちで受け入れましょうという話ですよ。なんかすごく大事な話ですね。働きたいのに受け入れられていない人たちっていうのは、そこにもいる。そこを見なければいけないんじゃないかということですね。

福寿：今のお話を聞いていて、私たちは障害者の雇用から始まったんですけども、人材が取り合いになっている層と、取り合いになっている仕事の枠に手が届かないみたいな人たちがいて、働き手が足りないと言われてる一方で、働きたいけど叶わない人もすごい数がある。働き方のハードルが下がっていくと、働きたいという方がもっと働けるようになるので、ソーシャルファームの立ち上げに補填があるというこの状況を生かしていく企業さんが増えれば増えるほど、ハードルが下がっていくということも実現していくと思いますね。もっと活用されるとすごくいいんだらうなと思っております。

小関：1年目でしっかりいろんな申請で専門家も入れられるし、建物を建てたりとか結構上限高いです。5年間あるんですけど、1年目が1番助成が大きいので、1年目でスタートダッシュの計画を立てるしかないんです。だから、最初からうまくいくしかないです。後からうまくいくというのはもう理想でなくて、最初からうまくいってどんどん目減っていくので、そこで実装していけばいいんです。最初の1年目にダッシュ力が得られるという立て付けになっています。

<参加者同士の意見交換>

紫牟田：ありがとうございました。まだまだ質問したい方はいっぱいいらっしゃると思うんですけども、これからその皆さんの間での意見交換の時間を20分ぐらい取りたいと思います。お二人のお話をうかがってどんなことを思ったのかを皆さんそれぞれの言葉にしていだければと思います。20分後にグループごとにどんな話をされたかを発表していただきます。まずは、福寿さん、小関さん、お話いただきありがとうございました。

(グループでの意見交換)

紫牟田：それでは、皆さんがグループで話し合ったことを全体で共有する時間をこれから10分ほど取りたいと思います。

グループ A：自分は大学4年生で、就職活動を終えたところなんですけど、不眠で大学の精神科に通ってました。その間大学では、合理的配慮ということで、授業に出られない場合はその他の課題などで代替するというような配慮をしてくれたんですが、就職活動の間は、自分がそういう症状があるということを明らかにすると落ちるんじゃないかと思って、結局言わないまま就職することになったというような話をしたんです。結局自分はそのようなところではないところに就職を選んだんですけど、抱えている病気を伝えても受け入れてくれる働き方を受け入れてくださったところがあるんだ、いろいろな事情を抱えながら働かれています方がいっぱいいて、ソーシャルファームという形があるので、合わなければそういう働き方もあるんだ、って、なんかちょっと不安みたいなのが1つ晴れたなといま感じている次第です。

グループ B：私たちのグループでは、本当にいろんな方々といろいろな意見を交わしました。例えば、会社の中でソーシャルファームを目指そうとした時に、当事者その人が抱えているトラブルや悩みとかをどういうアプローチで聞けるのかなとか、そのためにはどういう工夫が必要なのかという話が出ました。どんなに心を砕いてアプローチしたとしても、それは果たして正解なのだろうか。プロフェッショナルの助言なり、専門的なアプローチをしなければ、逆効果になる可能性もなくはないのではないかと。当事者じゃない人たちがどんなに

心配して相手のことを思って接したとしても、専門知識が必要な時があるんじゃないかとかいう話をしました。後は、いろんな事情で退職する形になってしまった場合、いつまで退職するのもわからない場合もあるのではないかと。最初の頃は我慢していても休みがどんどん長くなっていくと、周りの人たちはその人の空いた穴をフォローする形になると、ストレスとかトラブルが起きてしてしまうのではないかと。それを避けるのは難しいんじゃないか……でも、それってソーシャルファームで言うところの当事者の方に限定した問題なのではなくて、例えば産休などのなんらかのライフイベントによって、普通にあり得るんじゃないか、などと思ったりしました。

小関: 障害の場合は障害の特性をちゃんと理解しないといけないですし、引きこもりとかの場合は訓練によってちゃんと働けるような準備をちゃんと段階を得ていけば大丈夫なんです。慌てて無理すると周りに波及が大きくなるので。もちろんいろいろ軋轢があったり、揉めます。そこをわかった上で、取締役以上人間がそれをちゃんと理解をしてやってかないとうまくいかない。一部の事業部だけで盛り上がっていても、多分会社全体としてはうまくいかない。やっぱり責任者、代表者が「やるぞ」ってなったほうがうまくいきやすいかなと思います。

グループ C: 私たちはローランズさんの話を聞いて「すごく素敵だね」という話をしました。障害だったり、自分の特性みたいなものを言っちゃいけないんじゃないかって思っている人もいます。その中でお二方の会社が回っているのは、受容してもらえ安心感っていうのがあるんじゃないかなっていう話をしていました。あとは、資格のステップを踏んでいくという話を聞いた時に、小刻みな達成感みたいなことを会社の中でデザインできている。いわゆる作業とかじゃなくて、やらせるのではなくて、自分でやり遂げた感覚みたいなもののデザインみたいな。なので、安心感と達成感のデザインがうまくいってるんじゃないかな、なんていう話をしていました。それで質問が2つあります。1つ目は、障害をお持ちの方だったり引きこもりの方がいらっしゃる時に、どんなことが得意で興味があるのかを引き出す方法には何かあるのかな、ということ。2つ目は、分業化するタスクの話がありましたが、1番から10番まである中で、「私は2番得意です」「私も」みたいに、過剰になってしまった時、どのようにバランスを取ってるのか。この2点をうかがいたいと話していました。

福寿: まず、引き出すところについては、一回やってみてもらって、そこでのスピードだったり顔つきだったり、実際は得意じゃなくてもこの作業は「めっちゃ楽しい思った」とか、一連の作業を入社後にOJTのような形で体験してもらって、その中で手触り感を一緒に確認していくようにしています。“好きは”やっぱり技術を高めていくことにも繋がると思うので、引き出す上でも、1から10の工程を経験してもらおう中で、どれが1番スムーズにいったかとか、もうちょっとやり込んでみたいと思うのがどれかとかいうそこ感覚と、客観的に見て

のスピードの違いとかは、結構一致することが多いですね。なので、引き出すというよりも、「やってみたら、あ、これだね」みたいなことを一緒に見つけていくという感じになります。

で、あとは、分業の中で、例えば10の工程があって、4で活躍する人が増えてきた時には、その中で他のジャンルに挑戦したい人たちを募集して、他のところもプロフェッションできるようにしてもらってというようにしています。

基本的には、例えば4の業務だけをずっとやり続けるというよりも、4がプロフェッショナルにできるようになったら、次は5もプロフェッショナルになっていく、みたいな感じです。マルチタスクを求められると10できて当たり前なんですけど、分業ですとプロフェッショナル領域を増やしていくという考え方ですので、そういう小さい幸せというか、「できた」をどんどん増やしていくという、足し算のやり方ですね。分業移動しているというか、重なりすぎないようにしております。

やっぱり分業するには業務量が必要になってくるので、そこに行くまではかなり苦労した時期はあったので、最初の分業が最初は2分業とか3分業から始めて、仕事量が増えてきたら4、5分業に増やしていくっていうのができるといいのかなと思います。

グループ D: いろんなバックボーンを持つ方々とお話をするのができたんですけども、その中でやっぱり感じたのがまず就職をしていくにあたって、自分の特性とか抱えているものをクローズドで就職をしていくっていうことが現状当たり前かのようになっていることを改めてちょっと感じさせられました。自分として配慮してほしい部分とか、仕事をしていく上で向き合っていくこととかの事情は会社も本人も共有した上でやっていくことはすごく大事なことはあるんですけど、いざ採用の段階でそれを伝えるとなった時に、果たして対応してもらうことができるのかという不安を皆さん抱えていらっしゃるの、その部分の葛藤っていうのは大きいものがあるなと思いました。あと、就職をするにあたって、履歴書に書ける経歴はいわゆる職歴と言われるようなものが重きを置かれていて、すごく価値のある経験をしていても履歴書の中に書けるかっていうとそうではない……みたいな、書けないものの価値をどうやって汲みとるかという別の課題も感じさせられました。

グループ E: 私たちの間では、東京都でソーシャルファームができて、1年目に助成がすごくもらえるということですが、地方でやりたい時はどうなるんだろう、っていう話題がまず出てきました。過去の事例とか、いろんな人を巻き込んでやっているの、地方でもムーブメントを起こすことでやっていけるんじゃないかという気持ちが出てきました。話す中で、1点質問が出てきたんですけど、私自身も精神疾患とかがあって処方箋をいただいたりとかして働いているのですが、年金とかをいただいてなんとかやっています。ローランズさんはフルタイムに縛られない働き方で、働く方の心とか体の体力に合わせたものを目指していらっしゃるということでしたが、ステップアップすればお給料も上がるのかなと思うんですけど、その方自身の状況で難しそうだなとなった場合に、生きていく上でのお給料とかはどうい

う風にお考えなのかをうかがえたらと思います。

福寿：自立と考えた時には、小関さんがおっしゃったようにフルタイムで働くのが、1つの方法になるだろうと思いますが、1つのソーシャルフォーム拠点だけで100%の自立を目指さなくていいのかなと思っています。私たちの会社の勤務時間は11時～19時ですが、そこで働いた後に、例えば、夜の古本屋さんで働きたいなダブルワーク形式、つまりできる仕事をいろいろ組み合わせるといふ考え方も全然ありかなと思っています、そういうところが複数あれば組み合わせができるかなと思っています。

ただ、時間帯だけでなく体力面でとなった時に、短い時間でも大丈夫という方ならいいとですが、それが難しいならば、働く体力を伸ばして働ける方法を考えていかないといけないと思います。それを段階的にやっていくなれば、10年後にはどういうことをしたいかと考えて、そのために働く以外の時間で体力をつけるためのトレーニングしたり、時給を上げるためのスキル、例えばITを勉強できるような方法もあるかなと思うので、すぐにはできなくても、数年後の目標設定をしてそのためにどんな組み合わせをするか——私たちは一緒に考えたりはするんですけど、相談支援の方がいらっしゃるようだったら、結構いろいろな引き出しがあるので相談していただければと思います。

小関：精神的な面ではやっぱり波がありますから、いい時はいいんですけど、良くない時が長くなるとちょっと続けられなくて、そのまま長い休みに入る方もありますね。

やはり生活をしていくという部分で、私たちがどうしても最初に掲げるのは、いわゆる時給アップですよ。8時間×5日間の給料が20万、40万、60万になるみたいな可能性を追求していけるのが私たちの業界なので、逆に短くしながらもやっていけるようなところを最終的に目指さなきゃいけない、というところをやっていききたいですね。

グループF：私たちのグループでは、将来的に経営を考えている人、困り事を抱えている人たちを支援する側の人……といろいろな人たちがいたんですけども、今日のお話を聞いて思ったのは、どうしても少数派の人たちを受け入れるもの自体が少ない。ただ、今回、企業経営者の方たちのお話をお伺いして、そういう企業があることを知れたというのもありますし、これから事業を立ち上げようとしている人たちには、すごくいろんな気になるお話もあったと思います。そういう人たちが集まることによって、働きやすい環境づくりとか、自分の強みを生かせる職場づくりなどを目指せるところを少しずつステップアップして、最終的には循環……東京に限らず日本全国、世界に仕組み化できたら本当に働きやすくなるのかなと思いました。特に今回経営者側のお話を聞いたことがすごく良くて、その方たちの思いとか、どのように当事者の方と向き合ってきたか、経営にあたっての大変さとかをいろいろ知ることができた本当にいい機会になりました。

<おわりに>

紫牟田：みなさん、ありがとうございました。それでは最後に近藤先生から本日のまとめをお願いいたします。

近藤：今日、いろんなキーワードがあったと思います。お二人とも利益の確保も含めた経営者の視点を話してくださったんですけど、経営者が経営していく上で1番大事なものは、その人の人生における目的だったり、問題意識だったり、会社という形でどう体現していくかということだと感じました。お二人はそれを経営者として体現してこられたわけなんですけど、それがソーシャルファームの経営に行きついている。

ソーシャルファームという形で一体何をやろうとしてるのか、それが経営とどういう接点があったのかということ、2つあるかなと思います。

1つは、いわゆる就労困難者と言われる人たちに心を寄せて、そうした人たちを歓迎しているということなんですよ。そうした人々を歓迎できる職場をつくるという、そういうウェルカミングカルチャーがある。就労困難者と言われてる人たちが排除されているから排除をなくすことをやる、ということじゃなく、そこで対象とされている人たちに、心を寄せている経営者がいるということです。歓迎するための方法論として経営を使っているし、ソーシャルファームがその手助けをしている。それを難しく言うと、最近ではカタカナで“パーパス”と言われてたり、その背景にある経営者の“パッション”って言われてたりするんですけど、それを今日、私たちは目の当たりにすることができたということが、すごく大きかったんじゃないかと思います。

経営は「お金を儲けるため」というのはすごく大きいと思うんですよ。やっぱり経営するにはお金の話は出てくる。でも同時に、法人という形、株式会社という形を取って何をやるかということ、それだけではない。何をやっているかということ、「社会課題を解決している」わけです。

そして、多分経営者たちのそれぞれの人生がそこに現れてると思うんですけど、その向こうにある人たちに心を寄せて歓迎しているということ。やはりそれがベースになれば何をやってもうまくいかないと思うので、それを今日見せていただいたということがとても大きかったなと思いました。

グループワークでの皆さんのコメントのどれにもやっぱりそこがあったんですよ。歓迎していること、迎え入れていること、そこに向けて何ができるかを考えること……6つのグループからコメントをいただきましたけど、それがいずれも出てたんですよ。「不安が晴れた」というコメントとか、「そういう会社があるんだと知った」ということだったり、あとは、「多様な人たちを受け入れるということで、結果、社会そのものの幅が広がっていくんじゃないか」ということだったり。それらが経営者としての成功にもなるし、会社の運営の成功にもつながる。その結果、会社としてこういう考え方を持つことが広がっていくんじゃないかというポジティブな側面を見てくださった方たちがたくさんおられたなと思いま

した。今日は、私たちが狙っていた到達点に至れたんじゃないかなと思いました。3回目、4回目と、さらにそのリアルを追求していくような話が進んでいきますので、この後もまた議論ができればと思います。皆さん、どうもありがとうございました。

紫牟田：近藤先生、ありがとうございます。福寿さん、小関さんから最後に一言ずつお願いできますか。

福寿：本日はありがとうございました。小関さんからあったように、ソーシャルファームをやる上で、なかなか横の繋がりとかを持つことができなかつたんですけど、こういった場で繋がれたことと、関心のある皆様と会話することで、より深めていきたいなとか、もっとやっぱり知ってもらいたいなっていうことを感じたので、すごくいい機会をいただいたと思います。私たちがやっている事例が、きっとこれからソーシャルファームを立ち上げていくみなさんの参考になるといいなと思っているので、しっかりやっていきたいなと改めて感じました。本日は素晴らしい機会をいただいてありがとうございました。

小関：今日はありがとうございました。ソーシャルファームの横の繋がりテーマがあったんですけど、なんで繋がりをつくりたいか。お伝えしたいのは、たまたま繋がっていただいてたまたまITを目指してくださったんですけど、残念ながら合わなくて辞めることになった……この時に、すごく心配なんですよね。ハローワークに行くんですか？と。それじゃあ申し訳ない。なので、「ソーシャルファームがあります。仲間たちがいて、あそこ行ってくれば大丈夫です」と言いたい。ITはダメだったけど、次回の拓実建設の兄貴がいるとか、福寿さんがいるからとか、こういうこと言ってあげられればいいなと思っているんです。伴走者さんから繋がっていくケースがもちろん1つのパターンですけど、企業のバトンの渡し方がもうひとつできると、ちゃんと次の行き場所があって、安心してどこでも行けるよ、っていうのを目指したいなって思ってるんですよ。今日はありがとうございました。

紫牟田：感動しました。このソーシャルファームの取り組みというのは、1つの会社取り組みをするばかりでなく、社会全体でそういう取り組みをしている会社が、いっぱいあるから、どこでも安心して働きたい人たちを受け入れられる社会をつくるんだっていう話なんだっていうことだと改めて強く感じます。

そしてまた、会社を支えてくれる人たちもいる、困難な人たちを支えてくれる人たちもいる……そういうさまざまな層があり、その厚みがある社会になっていく未来の始まりなのだと感じた次第です。本日は、福寿さん、小関さん、近藤先生、そして参加者のみなさま、本当にありがとうございました。

以上