



多様な人材と働く

働く厳しさと楽しさは皆に平等

福祉とビジネス 思考の歩み寄り

民間企業における障害者の雇用率が段階的に引き上げられている。介護業界でも、外国人や障害者とともに働く事業所が増えていこう。個々の違いを受け入れながらともに働くこと、そしてそれを持続可能にしていくこと。必要なことは何か、考えてみたい。

障害者の就労課題に向き合う

昼下がり、大型複合施設 大阪ベイトワの一角、バーガーキング大阪ベイトワ店の扉を開けると、「いらっしゃいませ!」。明るい声と笑顔。ファストフード店特有の活気。実はこの店舗、障害者と健常者がともに働いている。

同店は、児童福祉事業と障害福祉事業を展開する社会福祉法人 檸檬会が世界各地で店舗展開をするファストフード店 バーガーキングを運営するBKJHとフランチャイズ契約をし、2022年4月に就労継続支援 A 型事業所^{*1}（以下、A 型事業所）として運営を開始した。2024年3月には2店舗目のバーガーキング阪神尼崎店をオープン。拡大する同事業の責任者である檸檬会の森大輔さんは、事業を始めた理由をこう語る。

「フランチャイズ事業とA型事業所を掛け合わせた当事業は、障害者が就労するうえでの課題を解決し、継続的な就労、そしてその後のステップアップに繋がる手段になると思っています。この事業を始めた理由は3つあります。1つ目は、障害者の低賃金の解消です。A型事業所は健常者と同じ給与をお支払いするという義務があります。2つ目は、収支の安定性。A型事業所が事業の継続を断念する理由として、収益化の難しさがありますが、信頼できる基盤があ

る企業とタッグを組むことで安定した収益の確保に繋がると思っています。信頼のある企業で働いていると、利用者さんに自信を持ってもらえるメリットもあります。3つ目は、整備されたマニュアルがあること。臨機応変な対応が難しい障害者が多くいらっしゃいますが、マニュアルで仕事をスムーズにこなすやすくなります」

利用者が目指すゴールは、社会で自立して仕事ができるようになること。「利用者さんの多くが、一般就労^{*2}を希望されます。最短・最善・最適での一般就労を叶えてもらえるように、さまざまなチャネルを用意していきたいですね」と、森さん。既に同店から3名の一般就労者を輩出。そのうち2名は、飲食業界の店舗への就職を果たした。

利用者は1日平均6時間、1カ月平均14～15日勤務し、給与（時給）は健常者と同じ。利用者（約25名）も健常者（約7名）も同じ業務をこなす。ハンバーガー等を作るキッチン、レジカウンター、ホール業務だ。レジカウンターやホール業務では、お客様から様々な質問があるという。店舗の商品以外の質問もある。例えば同店が入居している大阪ベイトワの駐車券の扱いについてや、道を聞かれたりだ。クレームの対応もある。最近は外国人の来店も多いという。接客は臨機応変な対応が必要。マニュアル化するのも難しい。利用者は自分で対応したり、職業指導員等に相談しているという。職業支援員等のサポート体制も、ほかのA型事業所と同じだ。



取材協力▶

森 大輔さん

社会福祉法人檸檬会
理事 統括本部長 障害者事業本部本部長



谷口 直之さん

社会福祉法人檸檬会
レイモンドBK弁天町(就労継続支援A型事業所)
施設長 兼 店長(バーガーキング大阪ベイトワ店)

多様な人材がともに働くからこそ チャレンジできる環境が作れる

障害者と健常者が同じ店舗で協働し、ともに意欲的に働く環境にするために必要なことはなんだろうか。

「障害者と健常者が『対等な関係』にあることが大切だと思います。障害者側は守られるべき存在、健常者側は守るべき存在だと思いがちですが、そのような思考になると、成長し合う関係性に発展することが難しくなります。対等な