

2009年2月号

No.377

動く広場

福岡市立図書館



福岡市立図書館
福岡・博多地区市民活動情報

障害者を活かし、 物を活かす

—日本ウエストン株式会社—

職場
ルポ

WORKSHOP REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博季



日本ウエストン株式会社

〒501-6122 岐阜県岐阜市柳津町高殿1-48
TEL 058-279-0291 FAX 058-279-1402

■ウエスのレンタル、クリーニングで、会社経営

新幹線岐阜羽島駅から車で一五分ほど。田園地帯に「日本ウエストン株式会社」がある。事務所の建物はこじんまりとしているが、奥に工場が広がる。社名のとおり、機械などを拭くウエスのレンタルとクリーニングの会社で、二〇〇〇年にISO14001を認証取得している。環境理念に「よりよい地球環境の創出」とうたっているが、屋上の廃水処理施設がすごい。

創業者で会長の白井清三さんと社長の白井麻紗社（まさと）さんの息はぴったり。お二人は、会長の「おめがね」になつて、麻紗社さんが会長の長女と結婚して婿養子となつたという間柄だ。一九六八年、清三会長は脱サラして工場清掃用雑巾のレンタル事業を始め、七〇年に日本ウエストンを設立した。今までこそ「使い捨て」は企業イメージをダメにさせるが、最初は、訪問した企業から相手にされなかつた。

「近くの大手企業の工場に行きますと、機械を拭くために下着が置きっぱなしにしています。『これからどんどん成長される企業が下着で機械を拭いているのですか？ 従業員が工具大事にすることを、ウエスを捨てないということでお教

育してください』と話をしました。その後、世の中が使い捨てからサイクルへという動きになつて、事業を拡大してきました。主に自動車、印刷などの油やインクを拭いたウエスを洗濯して、また使つていただいています」

相手先企業に応じて、綿、ガーゼ、木瓜など、多種類のウエスがある。IC関係のウエスや古着のウエスも、作業用のゴム手袋もある。印刷用のインクで真っ黒になつたもの、切子がついたものなど、汚れはさまざま。

工場に使用済みのウエスが戻ってくると、汚れを選別してから洗濯機で洗い、乾燥。一枚一枚選別した後、顧客ごとのロットに区分けて出荷する。ウエスの山を見る



白井清三会長



白井麻紗社社長

「一番高度なものはボーリング社の織布で、鏡面仕上げといつて、鏡のように磨く特殊なクロスです。機械化できるところは機械化してきましたが、仕事が増えると仕分けなどの労働の担い手が必要

です。ウエスは中国で作れば安くできますが、一〇回洗うとボロボロになります。私どもは糸からよつて強くして、吸収もよくしていますから、高くても四〇回も洗うことができます。ボーリング社の航空機を磨くウエス、日本の日立ケワットのウエスもりりスしてます」

総合商社でアパレルを担当していた社長は、八九年に入社した。

「『事業として成り立つので、四〇年続いてきたのです。たかがウエスなのですが、企業ごとに要求されるウエスが違います。ウエスは中国で作れば安くできますが、一〇回洗うとボロボロになります。私どもは糸からよつて強くして、吸収もよくしていますから、高くても四〇回も洗うことができます。ボーリング社の航空機を磨くウエス、日本の日立ケワットのウエスもりりスしてます」



各企業で使用され、油、インク等で汚れたウエス。まるでゴミのようだが、洗濯され再びウエスに

です。身体、知的、精神の障害者を雇用してきましたが、障害者を雇用したくても、人が足りないのです。私に会社をバトンタッチするとき、会長は創業者が細かに口をはさむとやりにくかろう、何か世の中にお返ししようと思つて、第二の人生を考えたのだと思ひます」

精神障害者の就労支援へ

日本ウエストンでの障害者雇用は、三

〇年ほど前にさかのほる。最初の出会いは、清三会長が会社を設立後、間もないころだった。

「精神障害者の家族から勧かせてほし

いと頼まれて、最初は断つたのですが、行くところがないと何度も頼まれて、やむを得ず引き受けたのが始まりでした。一週間もしないうちに、「あの子が働けるなら、うちの子も」と別の家族がきました。それまで障害者に理解がある人間ではなかったのですが、あつという間に精神障害者が四、五人になりました。当時は、精神障害者の福祉工場を開設することにならうとは思つてもみませんでした

た」

知的障害者、身体障害者を含めて、従業員五〇名中三〇名の障害者が働いていたときもあった。中部圏には大手製造業がたくさんあり、働く能力の高い障害者は大手企業に就職していく。

「障害者を雇用したいとハローワークに行つても、人がいらないんです。近隣には大企業の特例子会社が何社かありますから、養護学校新卒で働く能力の高い人たちには就職してこないので、たくさんのお客様を引き受けているうちに疑問がわいてきた。

「会社は利益を生むところで、福祉ではありません。職業判定の重度の方は雇用してから職業訓練をせざるを得なくして、苦労して育ててきましたが、その経験から職業訓練をしてから就職させてほしいと思いました。精神障害の人たちの福祉工場、授産施設はほとんどありません。精神障害者の就労へ向けての施設の

少なさをなんとかしたい。職場に適応する力を身につける機会を提供したいと、社長交代を機に職業訓練と就職後のフォローをする施設をつくろうと決意しました」

〇二年、社会福祉法人「清穂会」を立ち上げ、〇三年には福祉工場「せいすい石谷工場」と地域活動支援センター「ザールセイシ」を、〇六年には就労訓練施設・通所授産施設「ひきえ」を開所した。岐阜県の北と南の二カ所の施設には一一〇名が通う。

「ほとんどが精神障害の人たちです。福祉工場は、企業などで働く技術や能力を持ちながら、精神障害のために人間関係を築けない人たちが働きますので、相談窓口となる地域活動支援センターも付設しました。就労に向けた職業訓練、一般企業への就労のサポート、就職後のケアと、企業で働きなくなつた人の再教育もします。そうすれば、企業は安心して雇用ができます」

社会福祉法人設立に当たつては、自身の退職金をつぎ込んだ。

「私はサラリーマンから独立して、会社を経営してきました。社員と私の努力もありましたが、世の中が認めてくれたから、ここまで事業が展開してきたのだと思います。会社を後継者にバトンタッフしよとうと思つたとき、私が得たものは世の中に返しておかないと子孫の繁栄は



材質や汚れを選別、金屬片などを取り除き、洗濯機へ

むずかしいと思い、社会へのお返しの人生を歩もうと考えました」

企業と福祉施設が連携して

今日、日本ウエストンの従業員は三七名。うち障害者は身体障害三名、知的障害六名、精神障害二名で、事務部門と製品出荷管理業務に一名ずつ、洗浄製造部門に九名が働いている。身体障害者と、清穂会で職業訓練を受けてから就職した精神障害者の給料体系は健常者と同じ。働く能力により、最低賃金除外申請をしている人もいる。麻紗社長の話。

「障害者はキャストと呼んでいます。工場では手数が必要ですから、キャストがないと仕事が回りません。ディズニーランドを目標にして、各エリアをウエ

スや軍手を保管する場所はジュエリーエリア、汚れたウエスや軍手を洗うところはウォーターダンスエリアなどと呼んでいます」

その日は、清穂会から八人が院外作業にきていた。会社が「小規模」になったのには、わけがある。

「日本ウエストンでどんどん仕事をとってきて、受けきれない部分は福祉工場や通所授産施設に回しているからです。ですから日本ウエストン、清穂会とあわせて一二〇名雇用しているのと同じだと思います。職業訓練をして働ける人は私たちが受け入れるという体制が整い、院外作業にくる人たちや就職してくる人がいます。また清穂会から精神保健福祉士、社会福祉士の支援を受けることができま

すし、障害者は会社負担で清穂会のリクリエーションに参加しています」

就労支援側の「せいじい石谷工場」と「ひきえ事業所」の勤務時間は八時から一七時まで。近くのアパートで暮らす人、精神病院の通勤登から通う人もいるが、ほとんどの人たちは自宅から通勤し、遠い人は二時間かかる。三ヶ月に一回、主治医に職務報告書を出す。清三理事長の話。

「主治医がない人は受け入れませんから、急変があれば、速撃がとれます。主治医が勤いていいという人なら、長時間働くのは無理だというのを甘えだと思

います。週二日でも働きたいという人も受け入れていますが、福祉工場では九〇%の人たちが八時間働いています」経営感覚を生かした施設運営で、平均賃金は七万円になる。

「見学者に「本当に福祉か?」と言われますが、一日に八時間、月二〇日間働いて、七、八万円にならないのはおかし

洗濯されるゴム手袋
洗濯、乾燥された綿布ウエス



一枚ずつ折りたたんで出荷へ



色ウエスは、ハカリで量る

法人設立時からのメンバーは四分の一で、六〇数名が就職している。どんどん就職させると、その数だけ新たに障害者を入れなければならないというジレンマがある。

「せいすい石谷工場は、一般企業への通過点だと考えていますが、ある程度安定してくると、まだ無理だと言つても本人はできると思つて出て行く人がいます。精神病

いでしょ。職員は、前月の収支バランスを見て、どう運営すればいいかを考えています。一〇年も経てば、新しい機械も必要です。工賃+引当金の積み立てで、運営はいっぱいですが、蓄えを増やして新しい事業に足を伸ばしていきたいですね」

法人設立時からのメンバーは四分の一で、六〇数名が就職している。どんどん就職させると、その数だけ新たに障害者を入れなければならないというジレンマがある。

「せいすい石谷工場は、一般企業への通過点だと考えていますが、ある程度安定してくると、まだ無理だと言つても本人はできると思つて出て行く人がいます。精神病

とは早く緑を切りたいと思う人が多いのですが、病気を隠して就職しても、うまくいかないようです。その辺が、精神障害者の職場復帰のむずかしさだと思います」

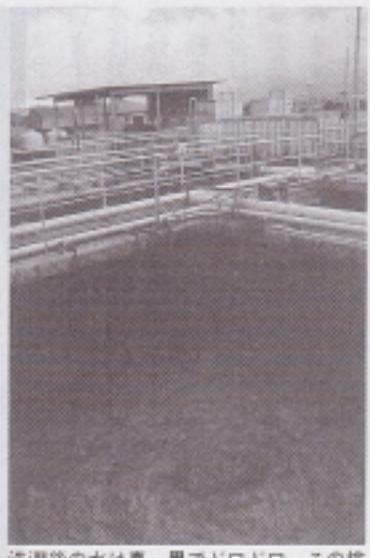
■ 環境保全で循環型社会をめざす

仕事の受注先は、従業員一〇〇〇人以上の大企業ばかり。中には「日本ウエストン」に仕事を出すことで、環境に配慮するとともに障害者雇用にも貢献していると記した「環境報告書」を出す企業もある。「直接雇用はむずかしいので、仕事を出すから日本ウエストンで障害者を雇用してほしい」という大手企業もあります。

朝八時から社長以下全員で、素手でトイレ掃除を行っている。会社内の掃除は徹底して続けてきた。

「障害者が多い企業が、どのようにしてISO14001を取得できたのですかとよく質問されますが、特別なことはしていません。障害者にそれぞれの清掃範囲を決めて掲示するなど役割をはつきりさせて、全員参加の活動を行ってきた賜物だと思います」

本社建物は三〇年間そのままだが、工場の廃水処理には力を入れている。
「資源リサイクルによる社会貢献」を創業以来の経営理念にしてきましたが、こんな小さな企業で、これだけの設備を持つていているところはないと思います。何か問題が起きれば、発注元にも責任が及びます。大手企業には「本当に大丈夫なのか」という懸念があると思いますが、私どもの設備を見ると安心してくださいます」



洗濯後の水は真っ黒でドロドロ。この排水を処理して、再び洗濯水にリサイクル



社会福祉法人清穂会

社会福祉法人清穂会の福祉工場（法人パンフレットより）

ウエスなどを洗濯した後の水は灰色でドロドロに見える。

「微生物でガスと水に分解して、ほとんど全量をリサイクルして、再び洗濯水として利用しています。環境への配慮がきちんととしていて、なつかつ障害者を雇用しているというので、大手企業の方々が日本ウエストンの営業マンになっていたらいいです。中部圏の工場はブミゼロを達成しているのに関東圏の工場はなぜできないのかと、本社から指摘を受けたという企業もあり、関東にも仕事が広がっています。排出権取引ではな

いですが、仕事を出す側に法定雇用率取引があればいいと思いますね」

一十一が二になれば

会社の経営者として、社会福祉法人の理事長として、「経営の師匠も一緒。根底にある思想は同じ」というおふたりは「あうん」の呼吸。

「簡単にまとめてお話ししましたが、三十年間には、語りつくせない苦労はありました」と理事長。障害者自立支援法の退院促進の流れの中で、精神病院内から十数年間通勤していた精神障害者六名

が、「働いているのに、なぜ退院させなかつたのか」と病院側が指導を受け、会社として「寮を準備する」と申し出たに

もかかわらず、精神病院に連戻りさせられてしまうという納得しがたいドラマもあった。

まず、社会福祉法人としてのこれから。

「将来は日本ウエストンの工場は清穂会に任せようと話しています。障害者側からみると、企業に一人で出て行くより、仲間と一緒にだと安心感が違います、将来が確約できて、きちんと給料がもらえるば、安心できるほうが多いはずです。さすが清穂会の卒業生ですねと言われる人



日本ウエストンで院外作業をする清穂会の利用者たち

たちを世の中に送りたいと思います」

日本ウエストンでは、来訪者には、訪問者の名入りのオシボリ、うちわ、コースターなどを準備する。アイテムは約三〇〇。その作業は、清穂会が担う。

企業としてのこれから。

「ますます少子高齢化で、クリーニング関係は働き手がいなくなると思いますが、うちは外国人ではなく、障害者に威力を求めると思います。そのためには清穂会がないと労働力が回りません。清穂会は日本ウエストンがないと仕事が回りません。必要な者同士、一十一で三にならないかという発想です。日本ウエストンは管理、営業、企画開発の会社となり、働く場を提供する。工場の運営と障害者雇用は清穂会が行う。会社は利益が出て、社会福祉法人は運営ができる。キヤストは賃金を稼げる。共存共榮、三方よしの経営ができると思います」

今回、精神障害者の福祉工場との「連携」を知らずに現地へ出かけた。たまたまお二人は親子だが、企業で働く知的障害者を社会福祉法人が支援して、雇用が継続しているという事例はいくつか取材をしてきた。企業と施設の連携は、精神障害者の就労の場合も、大きな役割を果たすことを改めて感じた。同時に企業経営のノウハウで、福祉の世界の「経営」を、企業に近づけていくことも知った。