

法政大学大学院教授

坂本光司 & 坂本光司研究室

幸せな職場の

つくり方

障がい者雇用で輝く52の物語

ベストセラー「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者・坂本光司教授と社会人ゼミ生が書く、感動のエピソード

障がい者雇用はドラマの連続！
その先に見える幸せな職場とは？

「良い会社」の常識を変える、目からウロコの52社！

ラゲーナ出版 定価(本体1500円+税)

徹底した教育で社員自らの気づきと成長を促し
仕事のスキルと人間性を同時に高めていく会社

日本ウエストーン 株式会社

人を活かし、物を活かす

岐阜県岐阜市長良川の近くに、日本ウエストーンという株式会社があります。工業用タオル・手袋などの分別から洗浄・再利用をしてリース、販売するのが主な事業で、リースに適した生地の開発なども行っています。また、バイオテクノロジーを応用した排水処理などの構築による、循環型社会の排水や、手袋などの産業廃棄物において、リデュース(減らす)、リユース(同一製品として再利用)、リサイクル(別製品として再生)という3Rを提案しています。

この日本ウエストンの経営理念を象徴するのが「活かす」という言葉です。具体的には「人を活かし、物を活かし、資源リサイクル活動を通じて社会貢献に努め、お客様と社員が誇りと喜びを共創できる会社を目指します」というものです。

その言葉の通り、社員は29名いますが、その中の6名が障がい者です。雇用率でいえば20%と、中小企業の中では群を抜いています。障がい者は、一人当たりの生産性という点では少し

劣る場合もあるかもしれませんが、2人、3人でチームを作ること、健常者以上の働きを生み出すことも少なくありません。このように、日本ウエストンは障がい者も大事な人財として徹底的に活かします。

会社に必要な人材の教育

日本ウエストンの臼井麻紗社社長によると、同社の障がい者雇用は「知り合いの方から、うちの子をどうか雇ってくれないかと懇願されたのがきっかけだった」そうです。その時は、はじめの障がい者雇用で何もわからず、本当に不安だったといいます。現在、同社は清徳会という社会福祉法人を立ち上げ、運営もしていますが、「今思うとこの一人の子が、うちを社会福祉法人まで立ち上げさせたきっかけだったかも知れません」と、臼井社長は回想します。

清徳会を立ち上げた理由は、実際に障がい者を雇用してみても、特別支援学校では社会に出るための教育が十分に行われていないということが、身をもってわかったからです。社会人基礎力というか、社会人として当たり前のことが十分に教育されていなかったのです。そのような状況をただ見ているだけではいられないけれど、かといって会社では朝から晩までそうした教育をすることはできません。そこで、特別支援学校や養護学校と会社の中継ぎを担うための、社会福祉法人を立ち上げたのです。

学校ですから最低限の授業料はかかりますが、日本ウエストンですぐに仕事ができないような場合でも、社会人としての基礎力を身につけられ、職業訓練を受けることができます。その結果、清徳会では一般の企業にも人材を紹介し、優秀な訓練生は一流企業に就職します。

仕事のスキルと人間性を高める社内勉強会

日本ウエストンの社員は、「成長」をテーマに日々働いています。毎日トイレ掃除を行います。素手・裸足で掃除をするのは、汚れに直接触れるためです。これは、五感を通じて問題に近づく、または問題から逃げずに気づく訓練にもなっています。トイレ掃除を真剣に行うことで、少しずつ謙虚な気持ちが生え、気づくレベルも上がっていくそうです。

また、月に1回自分の目標の達成状況とそれについての反省をかねた、事業計画の進捗状況のプレビュー会を開催しています。何のために実施するかというと、自らが立てた計画を実行して、何がうまくいかなかったのか、あるいはうまくいったのか、さらによりよくなるためにどうしなければいけないか、問題を解決するためにはどうしなければならないかを考えることが必要だからです。これを全社員の前で発表することで、決意を新たにします。そして、絶対に自己の目標を達成するという執念を植え付けることになりました。

これを四半期ごとに行います。各社員の今年の計画に対する仕事の実績や成長の進捗に対するプレビュー会のために、社員一人一人が自分自身で立てた計画と実施した行動をチェックして評価をします。同時に、「仕事の仕方」や「時間の使い方」など、習慣的なスキルも磨いて

います。

また月に1回、半日行われる社内勉強会では優良企業のVTRを観賞し、「気づき」の共有を行っています。勉強熱心な白井さんは、多くの書籍やセミナーから学んできたさまざまなことを、毎日ブログで社員に発信しています。これに対して社員は「学べることが意欲向上にもつながっている」「社長は学んだことを独り占めせず、私たちにも教えてくれることがうれしい」「仕事だけでなく、人間としても成長させてくれることが喜びです」と語ります。

白井さんには、この研修を続けてよかったと思うことが、何年か前にありました。会社の周りは冬になると、雪で地面が見えなくなるのは当たり前で、多いときには30cmほど積もることもあります。

いつもは社員が一番を競い合って雪かきをするのですが、その日の朝は、健常者社員が7時に車で来たのに対して、障がい者の子はそれより早く来て雪かきをしていたのです。おそらく5時半ぐらいの始発に乗ってきたのでしょう。これには白井さんが一番驚き、すぐに雪かきに加わったそうです。

仕事では、できないことがあったり、失敗してしまうことがあります。泣き出してしまうこともありますが、今までできなかったときは、みんなまでほめあうそうです。「みんな素直に反省をして改善しようとしてくれる。会社の中は毎日がドラマの連続です」と、白井さんはうれしそうに話します。

version3の障がい者雇用

白井さんが最近思うこと、それは「障がい者雇用がビジネスになっていないか」ということです。政府は2013年4月に障がい者雇用法定率を引き上げましたが、これに対応しようと企業はがんばっており、雇用率は数字としては目に見えてどんどん上がっています。

しかし、その一方で、雇用率アップを目的に雇用を始める会社が後を絶たないのでは、と思うのです。「障がい者雇用率を達成するために雇用するのではなく、まずは何のために会社経営しているのかを考えるべきではないでしょうか。私たちが清徳会を立ち上げた理由もそこにあります」と、白井さんは語ります。

日本ウエストンだけで障がい者雇用をしていくには限界があります。しかしこの世の中には多くのスキマの仕事や商品があり、これを発掘することで清徳会は仕事をもらうことができます。それにより、多くの障がい者が働くことを通して「人にほめられ」「人に必要とされ」「人に役立つこと」、そして「人に愛されること」といった幸せを得ることができるのです。「多くの会社にとって、いきなり障がい者雇用を始めることは、ハードルが高いのが現実です。しかしながら、まずは障がい者とかかわることからスタートすれば、新しい形(version3)の障がい者雇用が始まると信じています」と、白井さんは話してくれました。(鬼塚翔二郎)