

法政大学大学院教授

坂本 光司

&  
坂本研究室

# 弱者” 会社にやさしい 話

大事なことを教えてくれる14の企業の思いと経営

『日本でいちばん大切に  
したい会社』の著者、  
坂本光司教授が絶対に  
紹介したかった  
希望と感動の14社

KINDAI  
E&S  
BOOK

近代セールス社

しい  
もっとみんなに  
知ってほしい、  
こんな会社があることを。

ベストセラー



9784765010825



1922034015005

ISBN978-4-7650-1082-5

C2034 ¥1500E

定価 本体1500円(税別)

近代セールス社

## ”弱者”にやさしい 会社の話

本書に登場する14社。  
その経営から、  
皆さんは何を感じますか？

● 障害者が生き生きと働く会社

株式会社スワン (東京都)

京丸園株式会社 (静岡県)

有限会社パーソナルフードサービス (沖縄県)

日本ウエストン株式会社 (岐阜県)

● 高齢者や社会的に弱い立場の人が  
元気に働く会社

コーケン工業株式会社 (静岡県)

西島株式会社 (愛知県)

株式会社加賀屋 (石川県)

株式会社新明建設 (栃木県)

● 弱者にやさしい製品やサービスを  
提供する会社

株式会社アメディア (東京都)

株式会社サンエ芸 (京都府)

株式会社モルティ (静岡県)

有限会社安達商事 (鳥取県)

有限会社フタバタクシー (宮城県)

芦野温泉株式会社 (栃木県)

## 日本ウエストン株式会社

△本社・岐阜県岐阜市▽

### 会長が自らつくった社会福祉法人との 連携により実現した「三方よし」の経営

工場などで機械の油污れを拭く古布のことを「ウエス」といいます。岐阜県岐阜市にある日本ウエストン株式会社は、このウエスのレンタルやクリーニングをおこなう会社です。

大きな工場ではウエスが大量に使われますので、もしそれをそのまま廃棄すると環境に大きな負担をかけることになります。この点、日本ウエストンはウエスをリサイクルすることで、環境への負荷が少ない、循環型社会の構築に貢献している会社と言えます。

平成12年（2000年）12月には、この業界では日本初となる環境ISO（ISO

14001）も取得。日本ウエストンは環境配慮型企業として高い評価を受けています。

ただ、日本ウエストンがやさしいのは環境に対してだけではありません。社員数31名（経営層を含む。2010年7月現在）の中小企業でありながら、身体障害者・知的障害者・精神障害者の雇用を積極的におこない、その社会復帰に取り組んできた、障害者にやさしい会社でもあります。

ここではその「障害者にやさしい会社」という側面から、日本ウエストンをご紹介したいと思います。

#### 社員の6割が障害者だったことも

日本ウエストンは、昭和45年（1970年）に、現在の白井麻紗社長の義父で、現会長の白井清三氏が脱サラして設立しました。

会社は順調に成長し、昭和58年（1983年）にはウエストンサービスという子会社も設立しますが、ちょうどその頃でした。近隣の精神科病院から、精神障害者を雇用し、社

会復帰の手助けをしてほしいという依頼を受けます。

当時の清三社長はまだ障害者への理解が薄かったこともあり、最初断ったそうです。しかし、「他にお願いでできる先がないから」と繰り返し頼まれ、結局は子会社のウエストンサービスで引き受けることになりました。

するとその後、「うちの子ともお願いたい」と、精神障害のある子どもを持つ親から就職希望が立て続けにあり、結果的に親会社の日本ウエストンでも多くの障害者を雇用することになっていきました。

最初は頼まれて少々雇用した障害者でしたが、清三社長はすぐに、障害者に働く場を与えることの大切さを理解し、障害者雇用に積極的に取り組むようになります。

一方、頑張って働いてくれる障害者の人たちは、日本ウエストンにとって貴重な戦力になっていきました。

その後、岐阜県から精神障害者社会適応訓練を委託され、訓練生も受け入れるようになります。平成3年（1991年）からは、ハローワークを通じても障害者の雇用におこなうようになりました。

身体障害者や知的障害者も含めると、社員50名中、30名の障害者が働いていたときもあ

ったそうです。

## 施設がないのなら血の汗でつくろう

こうして障害者の雇用を拡大していった日本ウエストンですが、清三社長（当時）の心の中には引くかかることがありました。それは「このままでは障害者の雇用は行き詰まる」という懸念でした。

「障害のある人を雇用する場合、それまでは、雇用してから社内で職業訓練をおこない、苦勞して育てていました。しかし、会社というのは収益事業をおこなうところで福祉施設ではありません。社内で職業訓練をするといっても限界がある。このままでは障害者を雇い続けることはできなくなる。そういう心配があったんです」

日本ウエストンで働く障害者には比較的重度の人が多くいました。というのも、日本ウエストンの近隣には、大企業が障害者を雇用するためにつくった特例子会社が何社もあり、働く能力が高い障害者はそちらに就職していたからです。

結果的に日本ウエストンでは、かなりの職業訓練が必要な障害者を雇用するケースが多くなっていました。

障害者の職業訓練をおこなう場としては、一般には福祉工場や授産施設があります。しかし、それらは身体障害者や知的障害者のためのものが大部分で、精神障害者に門戸を開いたところはほとんどありませんでした。

その理由としては、障害の状態が目に見えて把握しやすい身体障害者や知的障害者に比べ、精神障害者の場合はそれがわかりにくいことから、サポートの手が伸びにくかったことが一つ考えられます。

また、精神障害者の場合は障害を起こすまで健常者と何ら違いのない生活を送ってきた方も多いため、家族や周囲の人がなかなか現実を受け入れることができず、施設設置を求める声につながりにくかったこともあるようです。

さらに言えば、精神障害者はその疾患が突発的なものも多く、調子が悪いときの周囲の対応が難しいこともあったと思われれます。

そうしたことから、精神障害者の就労支援施設や福祉工場はほとんど存在せず、そんな状況の中で清三社長は、今のままでは日本ウエストンで精神障害者を雇用するのも限界が

あると懸念を抱くようになっていったのです。

やがて清三社長は、こうした懸念をなくすための一つの決意をします。それは、精神障害者の職業訓練や就業支援をおこなう施設がないのであれば、自分の手でそれをつくろうということでした。

### 3つの施設を持つ社会福祉法人と連携

平成13年(2001年)1月、清三社長は社長の座を娘婿の麻紗社氏に譲り、自らは会長に就任します。そしてこれを機に社会福祉法人を設立する準備を開始、平成14年(2002年)4月には、障害者の中でも特に精神障害者の社会復帰を目的とした社会福祉法人「清穂(せいすい)会」を立ち上げます。設立にあたっての費用は自らの退職金をつぎ込みました。

以後、日本ウエストンでの障害者雇用は、この清穂会と連携しておこなわれていくことになりました。

結果的に日本ウエスタンでは、かなりの職業訓練が必要な障害者を雇用するケースが多くなっていました。

障害者の職業訓練をおこなう場としては、一般には福祉工場や授産施設があります。しかし、それらは身体障害者や知的障害者のためのものが大部分で、精神障害者に門戸を開いたところはほとんどありませんでした。

その理由としては、障害の状態が目に見えて把握しやすい身体障害者や知的障害者に比べ、精神障害者の場合はそれがわかりにくいことから、サポートの手が伸びにくかったことが一つ考えられます。

また、精神障害者の場合は障害を起こすまで健康者と何ら違いのない生活を送ってきた方も多いため、家族や周囲の人がなかなか現実を受け入れることができず、施設設置を求める声につながりにくかったこともあるようです。

さらに言えば、精神障害者はその疾患が突発的なものも多く、調子が悪いときの周囲の対応が難しいこともあったと思われます。

そうしたことから、精神障害者の就労支援施設や福祉工場はほとんど存在せず、そんな状況の中で清三社長は、今のままでは日本ウエスタンで精神障害者を雇用するのも限界が

あると懸念を抱くようになっていったのです。

やがて清三社長は、こうした懸念をなくすための一つの決意をします。それは、精神障害者の職業訓練や就業支援をおこなう施設がないのであれば、自分の手でそれをつくろうということでした。

### 3つの施設を持つ社会福祉法人と連携

平成13年（2001年）1月、清三社長は社長の座を娘婿の麻紗杜氏に譲り、自らは会長に就任します。そしてこれを機に社会福祉法人を設立する準備を開始、平成14年（2002年）4月には、障害者の中でも特に精神障害者の社会復帰を目的とした社会福祉法人「清穂（せいすい）会」を立ち上げます。設立にあたっての費用は自らの退職金をつぎ込みました。

以後、日本ウエスタンでの障害者雇用は、この清穂会と連携しておこなわれていくことになりました。

会の設立目的について、ホームページには次のように書かれています。

「(清徳会は)、利用者(障害者)が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことが出来るよう支援することを目的として設立されました」(カッコ内は筆者注記)

この目的を果たすため、清徳会では現在、次の3つの施設・事業所を運営しています。

- ・福祉サービス事業所「石谷事業所」
  - ・障害者福祉的雇用事業所「ひきえ事業所」
  - ・地域活動支援センター「ザールせいすい」
- 以下、それぞれについてご紹介しましょう。

#### ①福祉サービス事業所「石谷事業所」

精神保健福祉法による精神障害者のための社会復帰施設として、清徳会の立ち上げと同時に「せいすい石谷工場」という名称で設立されました。

一般企業に就労しにくい、精神障害のある方を雇用し、社会復帰や社会経済活動への参加に意欲を持って取り組んでもらえる環境を提供しています。

仕事の内容も多岐にわたり、ウエスの洗濯や乾燥、折りたたみや裁断処理、さらに最近では印鑑のレーザー処理や名刺の作成までおこなっています。

平成22年4月からは、障害者自立支援法に基づく「障害福祉サービス」(障害のある人が自らサービス内容や事業者・施設を選択し、契約により各種サービスを利用する制度)をおこなう事業所に指定され、名称を現在の石谷事業所に改めました。

現在(2010年3月末時点)、46名の障害者が働きながら職業訓練を受けており(出勤が週1回の人や短時間労働の人もある)、そのうち6名は雇用契約を結んでいます。

#### ②障害者福祉的雇用事業所「ひきえ事業所」

精神障害者だけでなく、障害を持つ方全般を対象となる就労支援施設です。財団法人JKA(旧(財)日本自転車振興会)の補助金を受けて、昭和18年(2006年)に設立されました。

仕事内容は主に、工場で使用する手袋の洗濯・乾燥から選別、袋詰め、さらにはミシンでの縫製作業などおこなっています。

現在(2010年3月末時点)、ここで就労支援を受けている人は43名(石谷事業所と

同じく、出勤が週1回の人や短時間労働の人もいる、うち7名が雇用契約を結んでいます。

### ③地域活動支援センター「ザールせいすい」

この地域活動支援センターも、石谷事業所（当時はせいすい石谷工場）と同じく、清徳会の立ち上げと同時に設立されました。ここでは、障害者本人のサポートだけでなく、家族や地域の方々からの日常的・専門的な相談などに対応しています。

特徴的なのは電話相談や来所相談だけにとどまらず、希望に応じて家庭や職場への訪問相談や、看護師・臨床心理士など幅広い専門性を持つスタッフのサポートやアドバイスを受けられることです。

また、軽作業、畑仕事、掃除の仕方、挨拶の仕方など、前述の石谷事業所やひきえ事業所で働く前段階としての訓練もおこなっています。これにより、働くという事に慣れてもらい、仕事に関する心構えも持つてもらえるようにサポートしているのです。

このように清徳会では、3つの施設での事業をベースに、営利目的の会社だけでは難し

い障害者のサポートや、社会的な訓練・雇用機会の提供を幅広くおこなっています。

## 障害者、会社、社会福祉法人が、三方よしに

現在、日本ウエストンの従業員数は経営層を含め31名。そのうち障害者は11名で、内訳は、肢体不自由者が3名、知的障害者が6名、精神障害者が2名です（そのほか精神障害者社会適応訓練事業の訓練生を常時5名程度受け入れています）。

働く前に職業訓練の必要がない障害者については日本ウエストンでそのまま受け入れ、職業訓練が必要な人は、まずは清徳会で仕事をしながら職業訓練を受けてもらうかたちをとっています。

日本ウエストンの社内では限界がある職業訓練を清徳会が受け持ち、障害者に働く能力を身に付けてもらったうえで日本ウエストンが雇用する。そうした連携がとられるようになっていくわけです。

給与は働く能力によって違いますが、身体障害者および、清徳会で職業訓練を受けてか



工場での作業風景の一部（写真上は回収した軍手手袋の選別仕分け、写真下は大型洗浄機でのウエスの洗浄）

ら就職した精神障害者については、基本的に健常者と同じ水準だそうです。

また、清徳会の石谷事業所やひきえ事業所で職業訓練の一貫としておこなっている作業は、基本的に日本ウエスタンから回ってきます。ここでも日本ウエスタンと清徳会との連携がおこなわれているわけです。

日本ウエスタンで、取引先に対して困ったことがないか常にご用聞きをおこない、仕事を作って、本社で受けきれなくなった部分をどんどん石谷事業所やひきえ事業所に回す、そういう関係になります。日本ウエスタンの本社機能は今、「障害者の仕事をどうコーディネートしていくか」に重きが置かれるようになっていくそうです。

もちろん、石谷事業所やひきえ事業所に回す仕事については、日本ウエスタンから適正な報酬が支払われます。ですで見方によっては、石谷事業所やひきえ事業所で職業訓練を受けている障害者も合わせて、日本ウエスタンで雇用していると言えなくもありません。

石谷事業所やひきえ事業所に支払われる報酬については、その仕事をこなすにあたり、日本ウエスタンでパート労働者を雇用した場合にかかる生産原価をもとに決めているそうです。

そのため各障害者に支払われる賃金は、健常者1人分の仕事がある程度作業能力の落ち



る障害者3人でシェアする場合であれば、健常者の3分の1程度ということになります。たとえば、健常者のバートさんの時間チャージが「時給＋社会保険等福利厚生費」で1200円の場合、能力判定の結果、健常者の半分の作業能力と判定された障害者の時間チャージは600円となります。もし、健常者と同程度の作業能力を持っているのであれば、当然ながら時間チャージは健常者と同じ1200円です。

ちなみに、石谷事業所やひきえ事業所で職業訓練を受けている障害者に払われる賃金は平均月7万円程度、雇用契約のある人については12万円程度だそうで、この種の訓練施設としてはかなり高額と言えるでしょう。

現在、一般的な障害者施設の授産事業では、受注できる仕事が少ない、障害者に十分な仕事量を提供できなくなっているといえます。

その点、ここ清徳会の福祉工場や各事業所では、日本ウエストンとの連携により、障害者が職業訓練をおこなうための仕事量を確保するとともに、相対的に高水準の報酬を支払うことができているわけです。

白井社長は、こうした清徳会との関係について、次のように話してくれました。

「清徳会とのコラボレーションにより、日本ウエストンは労働力を確保でき、清徳会は、障害者の社会復帰を促進する。という社会福祉法人としての目的を果たすことができ、障害者は職業訓練を受けて賃金も得ることができ、近江商人ではないですが、まさに、三方よし。が実現できていると思っています。今後もこの関係をより良い方向に発展させていきたいですね」

## 社外へも広がる「思い」

ダイズニールランドでは、来園者を「ゲスト」、働いている従業員やスタッフのことを「キャスト」と呼びますが、日本ウエストンではそれにならって、障害者の従業員をキャストと呼んでいます。

「いまやキャストのみんながいなくては、仕事は回っていきません。キャストのみんながいてこそその日本ウエストンなんです」と白井社長。

厳しい景気状況が続いていますが、日本ウエストンの売上げは伸びているそうです。そ

れには人員削減をした取引先が、今まで社内で完結していた作業を日本ウエストンに発注したという要因もあるようですが、一方で取引先からはこんな声も聞かれるそうです。「同じ社外に発注するのであれば、自分たちが仕事を出すことで障害者の雇用に協力したい」

日本ウエストンの「思い」は、社外にも広がっていつているようです。

坂本光司  
の  
視点

福祉に真正面から取り組み、  
尽力する姿勢は賞賛に値する

人の幸せは、「人にほめられること」「人に必要とされること」「人に役立つこと」、そして「人に愛されること」の4つだといわれます。

この4つの幸せは、働くことを置いて他に得ることは不可能だと私は思います。だからこそ、働きたいと思っている障害者や高齢者などの弱者に働くチャ

ンスを与えることは、社会の、とりわけ強者である企業の使命であり責任だと思っております。

こうした中、日本ウエストンの取組みは賞賛すべきものといえるでしょう。なにしろ、総従業員が31名という中小企業ながら、そのうち11名、率にして35・5%が障害者なのです。

わが国企業の平均雇用率が1・6%、上場企業の最大値が8%程度であることを考えれば、その水準の高さは一目瞭然です。

しかも同社では、身体、知的、そして精神障害者を雇用しているばかりか、社会適用訓練事業の訓練生として精神障害者を常時5名も受け入れています。身体、知的、そして精神といったそれぞれの障害者を、小さな職場で雇用しているというのはいへんな努力だと思えます。

また、同社が私が賞賛しているのは、それだけではありません。加えてすばらしいと思うのは、障害者の雇用をさらに促進するため、障害者、とりわけ精神障害者の社会復帰を目的とした社会福祉法人「清穂会」を設立し、この面からも尽力していることです。

## 第 3 章

# 高齢者や 社会的に弱い立場の人が 元気に働く会社

---

- 
- File. 1 コーケン工業株式会社
  - File. 2 西島株式会社
  - File. 3 株式会社加賀屋
  - File. 4 株式会社新明建設
- 

見て見ぬふりはできないと、福祉に真正面から取り組んでいる会社が日本ウエストンなのです。