

# 障害者雇用率 70%の従業員を「幸せ」にする会社

04月27日 07:00 **JB** Japan Business Press **PRESS**

ICTの進展により、企業経営がガラス張りになる「透明化社会」において、顧客に選ばれ続ける企業になるためには、確固とした経営理念・経営哲学が不可欠だ。今回は、障害者雇用の本当の意味を教えてくれる会社を紹介したい。

## 障害者雇用 = コスト？

障害者の数は年々増えている。障害者の法定雇用率も引き上げられている。それでも遅々として障害者の雇用が進まないのは、なぜだろうか。

2016年4月1日から施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（いわゆる「障害者差別解消法」）。すべての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とした法律だ。

「平成 27 年版障害者白書」の推計によると、日本の障害者は身体障害者 393.7 万人(内 18 歳未満 7.8 万人)、知的障害者 74.1 万人(同 15.9 万人)、精神障害者 320.1 万人(20 歳未満 17.9 万人)。

人口 1000 人当たりでは、身体障害者は 31 人、知的障害者は 6 人、精神障害者は 25 人、計 62 人。重複している人もいるため、単純な合計にはならないが、国民の約 6%が何らかの障害があることになる。しかもその数は年々増加傾向にある。

障害者の雇用については、民間企業に義務づけられた「法定雇用率」（労働者の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者の割合）が、従前の 1.8%から、平成 25 年 4 月 1 日より 2.0%に引き上げられた。企業にはこれまで以上に障害者を職場に受け入れることが求められている。

しかしながら、2014 年 6 月 1 日現在の民間企業における障害者の雇用数は約 43 万人に留まっている。11 年連続で過去最高を更新しているとはいえ、雇用率は 1.82%であり、法定雇用率を達成した企業の割合は 44.7%と、依然として半数に満たない状況となっている。

企業において障害者雇用がなかなか進まない理由として考えられることは、絶対に口に出しては言わないが、障害者を「戦力」ではなく「コスト」と見なしている企業が多いことが挙げられる。

法定雇用率を達成する、すなわち、コンプライアンスを満たすために障害者を採用するのだ。採用された障害者は、このような職場では幸せになれるはずがない。これではいくら障害者の雇用が増えても意味がない。しかし、これが悲しい現実だ。

## 人間の「4つの幸せ」を叶える場所

神奈川県川崎市に、日本理化学工業という会社がある。学校などで使われるチョークでは日本でトップシェアを誇る会社だが、全社員 83 名のうち 61 名が知的障害者だ（2016 年 2 月現在）。しかもその半数は IQ50 以下の重度の障害者だというから驚きだ。

同社の半世紀にわたる障害者雇用の取り組みは、非営利ではなくビジネスとして経営を成り立たせていることから高い評価を受けている。

東京商工会議所「勇気ある経営大賞」（2002年10月）、社団法人日本フイランソロピー協会「企業フィランソロピー大賞特別賞」（2005年2月）など、同社が受賞した表彰は枚挙にいとまがない。

この3月には、第6回「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」（経済産業省、中小企業庁、厚生労働省等後援）において、審査委員会特別賞を受賞している。

同社が障害者を雇用するようになったのは、1959年のある日、会社近くにある養護学校の先生の訪問がきっかけだった。

翌年に卒業を控えた2人の障害者の少女を採用してほしいとの依頼だった。当時専務だった大山康弘氏（現会長）は、採用は無理だが、2週間だけ職業体験として受け入れることにした。その2人の少女は、単純なシール貼りの作業であったが、毎日朝早くから来て、終業時間まで一心不乱に働いた。

職業体験が終わる日の前日、大山会長は、十数人の社員に取り囲まれて、次のように言われたという。

「あの子たちをどうか正社員として採用してください。あの子たちにできないことがあるなら、私たちがみんなでカバーします」

2人の少女は、社員たちの心を動かすほど、本当に幸せそうな顔をして一生懸命仕事をしていたそうだ。みんなの願いに応え、大山会長は2人を正社員として採用した。

それ以来、障害者を少しずつ採用するようになっていったが、大山会長には分からないことが1つだけあった。むしろ施設で大事に面倒を見てもらった方がずっと楽なのに、なぜ彼らは毎日会社に来るのだろうか。

そんなとき、ある法事の席で隣り合わせになった禅寺のご住職に尋ねてみたところ、次のように言われたという。

「そんなことは当たり前でしょう。人間の幸せは、『人に愛されること、人に褒められること、人の役に立つこと、人に必要とされること』の4つです。施設にいたら、『あなたがいないと困る』なんて言ってもらえないでしょう。

会社であればこそ、『こんな大雨のなか来てくれて助かったよ』『昨日よりたくさん作ってくれてありがとう』などと言葉をかけられるのです。このことが人間としてうれしい、幸せだから、毎日会社に来るのです。会社は人間を幸せにしてあげられる場所なのです」

これを機に、大山会長は一人でも多くの障害者に、働く場を提供できる会社としてがんばろうと決意したのだという。

## 作業工程を人に合わせる

知的障害の従業員には仕事熱心な人が多く、ひとたび仕事の手順を納得して覚えると、長時間にわたり高い集中力を保って仕事に打ち込むそうだ。

そのため同社では、個々人の理解力の範囲内で、安心してできる作業を見極め、一人ひとりに合った作業工程を作り込んでいる。作業工程に人を合わせるのではなく、人に作業工程を合わせるのだ。

例えば、「この材料○を△グラム量って、□と混ぜ合わせて」という指示を出しても、重度の知的障害者には理解が難しい。そこで、「赤色バケツに入っている材料を赤色の分銅と釣り合うまで取り出し・・・」といった具合に、色を上手に使うことで作業を明瞭化する。

また、チョークのサイズチェックでは、 $11\text{mm}\pm 0.1\text{mm}$  という JIS 規格を満たしているかどうかを、ノギスを使って測定することは難しい。そこで、ただチョークを差し込むだけで適正か否かを一目で判定できる検査器を作成した。

これらの試行錯誤を通じて、知的障害者たちは、彼らの理解力の中で安心して作業ができるようにしてあげて、時々見て回って褒めてあげれば、より一生懸命にやってくれる人たちなのだとということが分かってきた。

「何度言っても分からないのでさじを投げた、という話を聞くことがありますが、それは**相手が悪いのではなく、相手分かるように伝えていない**、できるように段取っていない自分が悪いのです」と大山会長は言う。

「仕事ができないことを彼らの能力が足りないせいにせず、彼らの理解力で安心してできる仕事の与え方を考えることが管理者の責任なのです」

## 人間の本当の幸せとは何か？

重度障害者の多数雇用に取り組んだ半世紀間、彼らの働く姿から、大山会長自身が、人間の本当の幸せとは何かを教わってきた。それはまるで“無言の説法”のようだ、と会長は言う。

実際に筆者も、チョーク工場を見学させてもらった。そこには、製造ラインの自分の工程の作業を一心不乱に行っている知的障害者たちがいた。

一つひとつは極めて単純な作業だ。チョークの材料を混ぜ合わせる作業、混ぜ終えた材料を機械に入れる作業、機械から押し出されて流れてくる

45cm ぐらいの長さのチョークを掴んでまっすぐに取り板に並べる作業、書くチョークの長さに切断する作業、乾燥後の品質検査をする作業。これらを行っている彼ら彼女らの目は真剣そのものであり、実にいきいきとしている。

私はこの光景を見ながら、なぜか涙を抑えることができなかった。まさに、“無言の説法”だ。障害者が持つ力を最大限に引き出し、障害者を幸せにするプロセスを通じて、健常な社員が、働くことの意味、人間の本当に幸せは何か、ということを知る。

そのような企業には、「感動経営への道」が開かれるに違いない。百聞は一見にしかず。障害者雇用について、そして企業の在り方について本気で考える方には、ぜひ一度、理化学工業の工場見学をお薦めしたい。

【参考】日本理化学工業 障がい者雇用の取り組みについて

<http://www.rikagaku.c.jp/handicapped/index.php>

(北 俊一)