

東北 VALUE SIGHT 宮城



株式会社コスモリネンサプライ 代表取締役
青木 光雄 (あおき・みつお)

1951年 仙台市生まれ
1973年 東北学院大学卒業
2002年 (株)コスモリネンサプライ 常務に就任
2005年 同社、代表取締役に就任
2012年 (株)白光舎 代表取締役に就任

株式会社 コスモリネンサプライ
宮城県仙台市泉区福岡字森下4-19
<http://www.cols.co.jp>

株式会社 白光舎
仙台市宮城野区銀杏町19-23

障害者の法定雇用率は平成25年4月に2.0%に引き上げられたが、実雇用率は1.82%（平成26年6月時点）と法定雇用率には及んでいない。障害者の雇用者数そのものは増加しているものの、特に中小企業における障害者雇用への取り組みの遅れが指摘されている（厚生労働省ホームページ参照）。そのような中、(株)コスモリネンサプライでは知的障害者の雇用促進において平成26年度に仙台市より表彰を受けており、その取り組みを紹介する。

障害者雇用の促進 ～従業員と共に成長する 企業風土を目指して～

クリーニング業においては機械化が進んだ現在でも手作業を必要とする作業が多い。当社では、そのような手作業に従事する従業員として知的障害を有する人を雇用し、知的障害者の雇用促進に取り組んでいる。

当社では、従前より障害者の高い雇用率を維持していたが、知的障害者にとって安全で働きやすい職場環境とは何かを把握するため、社内アンケートを実施して危険箇所を明示したり、安全委員会を設けたりなどして、誰にとっても安全で働きやすい職場環境作りを目指している。安全委員会は月に1度開催され、従業員全員で知的障害者にとって安全な職場環境作りを推進している。

実習を活用して採用へ

知的障害者の採用にあたっては、一人ひとりの異なる特性や適性を把握して、その上で適材・適所の配置にしていくなため、特別支援学校の協力により、当社の工場にて事前に作業実習を行っている。



業務用のクリーニング機器が並ぶ工場内の様子

実習中には、お腹が痛い、頭が痛いと言い出す事がある。しかし、本当に痛いのか、実習が嫌で言い出すのかは、本人の顔色を見ると判断できるので、作業が可能と思われる者にはそのまま実習を継続させると、最後までやり遂げられる事が多い。また、途中で集中力・持続力がなくなる子がいる場合には実習を中止させ、学校に連絡して学校側に生徒の実習状況を把握してもらい、再度実習ができるように協力を依頼している。

実習では、働く経験を通して、社会参加する事の楽しさや、自立して働く事の楽しさを少しでも感じられるように指導すると共に、あいさつをはじめ、職場でのマナーについても指導している。

長期的な視点で育成

当社では、障害者ができない事をできるようにするよりは、本人の秀でている能力を生かし、それをより伸ばしていく事が、障害のある方を雇用する際のポイントと考えている。

知的障害を有していても、例えば昆虫好きな人であれば、昆虫図鑑に掲載されている昆虫の種類をすべて覚えていたり、新幹線に興味を持っている人であれば、東北新幹線の車両名と各駅の到着時間まですべて覚えているなど、その能力に驚かされる事が多々ある。

一方、今日指導した事を翌日には忘れてしまう事もあるが、反復して指導する事が大切であり、根気

強く指導する事によって重度の障害のある人も業務を習熟させることが可能となる。このように、持っている能力を仕事においていかに発揮させるか、どのポジションで発揮できるかを見分ける事が重要である。また、障害者に対しては、できる事はすごく褒めるとともに、できない事があれば一緒に頑張ろうと励ましながら、作業工程を変更するなど一人一人に合わせて、できる事を一つ一つ確実に増やし、自信を持たせる事も重要である。

声をかけ温かく見守り、お互いの信頼関係を築く事により、より良いパートナーとして活躍する事が可能となる。

スペシャリストとして活躍してもらうために

社内においては、障害の有無にかかわらず、誰もが尊重される雰囲気作りを重要視している。障害者の中には言葉によるコミュニケーションが得意でない人もいるが、共に働く仲間として過ごし、相手の気持ちを察しながら関係性を築いていく事で、障害者が一定業務を安定して続けられる職場環境が整えられる。

障害のある人は多くを語らないが、相手が信頼できる人物かどうかの本質はちゃんと見抜いている。障害者に信頼されるようになって、初めて一人前の職業人と言えるのだろうかと感じさせられる時もある。

障害者の中には、長期間働くと「この仕事は自分

の担当」という意識が出始め、さらに作業に打ち込み、スペシャリストとして活躍する人もいる。慣れるまでには時間がかかるが、スペシャリストとしての力を発揮してもらうためには、仕事の流れに沿ってしっかりとサポートする事や、健常者・障害者を問わず、楽しく作業できる社内風土が、さらに大切だと考えている。

今後の展望

障害者を長く雇用していきたいと考えているが、高齢となった障害者の雇用は体力的衰え等により、難しい面が多いのが現状である。

障害者は、健常者より体力的に衰えが早く、40歳前後から段々と目立つようになる。身体機能低下による労働災害の発生リスクを考えると、安全管理上、従前と異なる仕事に配置しながら、軽作業中心に就労させる事も必要になる。

健常者高齢化雇用対策に関しては、行政・企業それぞれにおいて比較的スムーズに推移している。したがって、健常者の作業工程の中に、障害者でも無理なく作業できる範囲を見だし、障害者が作業の一部を受け持つ事を可能にすれば、効率化が計られるとともに、障害者の作業範囲を広げられるものと考えている。

このような環境を作るためには、職場の理解、従業員による配慮も必要であるが、「障害者と共に成長していく会社でありたい」と願っている。