



「共感」と「合理性」による福祉の力

～三洋商事の事例～

編集部

三洋商事は、大阪府東大阪市に本部を置く産業廃棄物処理業者。設立は1957年3月で通信機器、交換機、コンピューター類のリサイクルなどを行う。上田博康社長の下、全社を挙げてさまざまな福祉的活動に取り組み、2012年4月からは、就労継続支援A型事業所のワークワーク（一般社団法人）と協働し、障がい者に就労の機会を提供している。同社の取り組みの根底にあるのは、障がい者に対する「共感」であり、事業とそうした福祉貢献を繋ぐ「合理性」だった。本稿では、同社東京支店の織田雅文氏とワークワーク理事の大宮紀子氏に話を伺い、同社における障がい者就労の取り組みを見る。

「チャレンジド」

障がい者の就労支援を行う三洋商事は、しかし社内的には「障がい者」という呼称を使わない。1990年代から日本でも用いられるようになった「チャレンジド」という障がい者を指すアメリカ英語に解釈を加え、それに当てている。その解釈とは、ハンディキャップを備えた人々を「神様から挑戦すべきことを与えられた人々」という意味での「チャレンジド（＝挑戦する人）」とするものだ。本稿でも以降はそれに倣い、障がい者の人々をチャレンジドと呼ぶことにする。

就労支援制度

同社で就労するチャレンジドは、ワークワークが設置する就労継続支援A型事業所に登録されている。ワークワークは同社から仕事を請け負い、各チャレンジドと現場作業を補助する職業指導員、生活支援員を派遣する。一方、ワークワークは三洋商事に対し仕事場と事務所、相談室などの家賃

を支払う。

ここで就労支援制度について若干触れておくが、就労継続支援A型作業所とは、障害者総合支援法（旧称：障害者自立支援法）に基づき定められている17の障害福祉サービスのうちのひとつ。同法は3種の就労支援を規定しており、順に就労移行支援、就労継続支援A型（雇用型）、就労継続支援B型（非雇用型）となる。いずれも生産活動、職業体験その他の活動の機会の提供や、それに伴う訓練などが提供されるというサービスの趣旨には変わりはないが、障害の程度に応じてそれぞれの支援に振り分けられる。

もっとも障害が軽度といえるのは、就労移行支援で、一般企業への就労を希望し、65歳未満で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれるチャレンジドに対し、上記のサービスが提供される。

次いで、ワークワークなどが該当する就労継続支援A型（雇用型）で、一般企業への就労が困難ではあるが、雇用契約に基づ

表 3種類の就労支援サービス

就労移行支援
<p>就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者につき、生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行います。</p> <p>【対象者】 就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者。具体的には次のような例が挙げられます。</p> <p>(1) 就労を希望する者であって、単独で就労することが困難であるため、就労に必要な知識及び技術の習得若しくは就労先の紹介その他の支援が必要な65歳未満の者</p> <p>(2) あん摩マッサージ指圧師免許、はり師免許又は灸師免許を取得することにより、就労を希望する者</p>
就労継続支援A型(雇用型)
<p>企業等に就労することが困難な者につき、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳未満の者下記の対象者に対し、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行います。</p> <p>【対象者】 企業等に就労することが困難な者であって、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳未満の者(利用開始時65歳未満の者)。具体的には次のような例が挙げられます。</p> <p>(1) 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>(2) 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>(3) 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者</p>
就労継続支援B型(非雇用型)
<p>通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち、通常の事業所に雇用されていた障害者であって、その年齢、心身の状態その他の事情により、引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行います。</p> <p>【対象者】 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者。具体的には次のような例が挙げられます。</p> <p>(1) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>(2) 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定での利用を含む)した結果、B型の利用が適当と判断された者</p> <p>(3) 上記に該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>(4) 上記に該当しない者であって、地域に一般就労の場やA型の事業所による雇用の場が乏しく雇用されること又は就労移行支援事業者が少なく利用することが困難と区市町村が判断した者(平成24年度までの経過措置)</p>

※厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/naiyou.html> より引用

き、継続的に就労することができる65歳未満のものについて、幾つかの条件に当てはまるチャレンジドがこの支援を受けられる。そして就労継続支援B型(非雇用型)は、通常の事業所に雇用されることが困難なチャレンジドに対して行われている支援サービスになる(3種の支援サービスの概要については表参照)。

ワークワークなどが該当する就労継続支援A型(雇用型)事業所は、サービス受給者証の交付を受けたチャレンジドがA型事業所に対して雇用契約を結ぶため、文字通り「福祉と労働のコラボレーション」(ワークワークパンフレットより)といえる雇用形態だ。チャレンジドにとっては、直接雇用には賃金的に及ばない場合もあるが、

保護者の死去などでチャレンジドが一人暮らしを行う際、福祉を利用する手続きを取っているため安心であり、またA型事業所と契約し就労機会を提供する企業にとっては、安定して質の高いチャレンジドを確保できるという点でメリットがある。

チャレンジドの状況

ワークワークから派遣されるチャレンジドは現在、三洋商事大阪本社が22歳から64歳までの34人（平均32歳）、東京支店が35歳から61歳までの6人（平均48歳）。3障害における割合は知的障害が約80%、精神障害約15%、身体障害が約5%となっている。

チャレンジドの障害の程度は現在、大阪の場合A判定（重度の知的障害：IQ35以下）が2人でB1・B2判定（中度および軽度の知的障害：IQ36～50 および同51～75）が残りを占める。

仕事の内容

仕事の内容は、OA機器類やフェンス等非鉄金属の手解体を任せられ、初めは簡単な作業から取り掛かり、業務の習熟に応じてステップアップしていく。就労間もないうちは会話に応答しないなど、コミュニケーションが成り立たないチャレンジドも中にはいるというが、その都度職業支援員などがサポートに回り、OJTで粘り強く仕事を教えていく。日常生活上の課題に対してはもちろん、ワークワークの生活指導員や大宮氏が直接援助に当たる。

東京支店の場合通常午前8時出勤・午後4時退勤で適宜休憩を挟みつつ働く。勤務日は週5日ないし4日で、最低賃金が保障されており、チャレンジドは月8万円からの収入を得られる。



写真1 ややもすると休憩時間に入っても気が付かないほど真剣に働くチャレンジド

「共感」の力

同社がチャレンジドへの就労機会の提供に積極的な理由は、表題にも掲げたがチャレンジドに対する徹底した「共感」と、通常の業務にも通底する「合理性」がある。

確かに、障害の程度が重いチャレンジドには日常的な生活習慣に不備があったり、会話が成り立たず、指示を出しても即座に応じないなど、労働力として機能的でない場合もあるという。しかし、「彼らには彼らの世界がある。健常者とチャレンジドは同じ部分もあれば違う部分もあり、その違いを受け入れて、双方の役割の違いとして生かしていく。それが我々の取り組みです」と、織田氏は語る。

具体的には、手解体の作業一つ取り上げても、健常者はチャレンジドにできない複雑な仕事を難なくこなしていくが、かたやチャレンジドは、時に健常者が及ばないほどの集中力で、一つの仕事を丁寧に、根気強く続けていくという。「仕事は確かに遅いが、あの根気強さには驚くばかりです。それに、あのひたむきな姿勢を目の当たりにすると、彼らがいとおしく感じます」と同氏は話す（写真1参照）。この「共感」は、三洋商事におけるチャレンジド雇用の原点であり、今も息づいている理念でもある。次項ではその点について述べる。

人の心が通う会社

同社のチャレンジド雇用の原点は、2001年、社長職に就任して間もない上田氏が、「社会に対して少しはお返しをしなくてはという軽い気持ち」で1人のチャレンジドを雇用したことに始まる。「チャレンジドの若者達は仕事こそ早くないが、『これをして』と言われたことに対して絶対に手を抜くことがない。上手くやって楽をしようという気もない。愚直なほどまっすぐに作業に向かう」という（引用はいずれも同社HPより、編集部が一部改変）。

そうしたチャレンジドの姿勢に感銘を受けた上田氏は、チャレンジドの雇用を積極的に推し進め、利益最優先の事業を見直していく。企業に大切なことは「人の心が通う会社を作ること」として、福利厚生を手厚くし、チャレンジドやシルバーの雇用など、福祉の取り組みを本格化させた。

チャレンジドの雇用を守る

折しもリーマンショック後の不景気でその取り組みも若干の足踏みをせざるを得なくなったが、「雇用を守る」という強い決意で大宮氏と協働。ワークワークを立ち上げ、チャレンジドを転籍させることで彼らとの雇用関係を維持し続けた。

大宮氏は元々障害者就労の専門家だった



写真2 部品が一目で分かるよう工夫されているかご

が、同社からの誘いを受け、ワークワーク立ち上げ時に同社の内実を目の当たりにし、「これほどしっかりとチャレンジドを雇用している会社があるのか」と驚いたという。例えば「SKH」（S = さんづけ、K = 敬語、H = 品格ある行動）がそれで、チャレンジドとって、決して区別せず、対等な関係をすでに意識づけていた。ワークワークにおいてもその取り組みを引き継ぎ、その他「あいさつ（明るく、元気に、笑顔で）」や「5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）」を実践しており、織田氏も「ワークワークが紹介するチャレンジドに悪い子はいない」と全幅の信頼を置く。

ワークワークは定員10人。チャレンジドの働く意思をまず第一に考慮し、嘘をつかず素直に人間関係を築けるチャレンジドを採用している。

「合理的配慮」の力

こうした同社の取り組みをワークワーク大宮氏は、単にチャレンジドに対する共感や社会貢献へ繋がるというだけではなく、業務改善に繋がる「合理性」があるのだと分析する。

チャレンジドが働きやすい現場は、当然隅々にまで注意が払われ、手入れが行き届いているため、健常者にとっても働きやすい。例えば、「整理」の実践一つとって

も、社内のホチキスを収納する場所は、トレーがホチキスの形に切り抜かれており、誰が見ても一目見てそこにホチキスがあるし、収納されるべきなのだと分かる。また、チャレンジドが入る作業場は、解体・分別される部品ごとのかごにそのものの写真が添付されており、一目見て作業できるよう工夫されている（写真2参照、なお大阪本社の場合は動物の絵が描かれており、一層チャレンジドに配



写真3 チャレンジドのグループ

慮されている)。それらは、健常者にとっては注意喚起のツールとなり、作業場が整理されるため、結果的には作業効率の向上にも繋がる。

今後の展開

共感と合理性により機能している同社のチャレンジド雇用は、織田氏によればまだ改善の余地がある。

チャレンジドと健常者社員とのコミュニケーションの活性化がそれで、作業風景をつぶさに見ていくと、健常者によるグループとチャレンジドによるグループが自然と形成されがちだという（写真3、写真4参照）。このようなすみ分けが解消され、健常者2～3人にチャレンジドが1人の割合で交わることで、双方がさらに尊重しあい協力的になり、適性が生かしあえる環境が整うのだという。

今後に向けて同氏は、「地域貢献の意味



写真4 健常者のグループ

でも、活動を広げていきたい。身近な話題としては千葉県にある当社の八千代リサイクルセンターでもチャレンジドの雇用を行う予定です。そのためには、作業環境を改善し、作業場に屋根を取り付けるなどの手続きが必要だが、今後もワークワークと協力し、チャレンジドと共に働いていく」と話す。