

# 編集委員が行く

## 障害者の職域をひろげる ～アビリンピックで初のデモンストレーション～

ATUホールディングス株式会社（福岡県）

株式会社まるみ 取締役社長 三嶋岐子



### 取材先データ

ATUホールディングス株式会社  
〒812-0011  
福岡県博多区博多駅前4-33-1 KMビル3階  
TEL 092-710-5681 FAX 092-710-5682



### 編集委員から

日本の障害者雇用は法定雇用率というルールをクリアすることを目標に、進んできた。一方で、雇用率の達成を求められていない小規模企業の経営者が、使命感を持って雇用を進めているケースもある。自社だけでなく警備の「業界」で、雇用を実現するにはどのようなことが必要なのかを研究し、実践する福岡県の企業を取材した。

Keyword：警備業、社員教育、情報共有、アビリンピック

写真：小山博孝・官野 貴

## 1 警備業界での障害者雇用に、会社として挑戦

## 2 ツールの活用とチームワークによる経営

## 3 アビリンピックでのデモンストレーションに挑戦

## 多様な社員

JR博多駅より徒歩10分。4階建てのこじんまりとしたビルの前で、訪問までの時間調整をしていると、視覚障害者が白杖をつきながら歩いてくるのが見えた。その人は訪問先であるビルに入っていた。

今回訪問した「ATUホールディングス株式会社」(以下、「ATU」)の、この日の9時15分からの朝礼は、高齢従業員、精神障害のある従業員、さきほど見かけた視覚障害のある従業員、子育て中の在宅勤務の従業員、社長の5人で行われた。ATUの従業員数は49人(うち身体障害4人、知的障害5人、精神障害7人、

計16人。障害者雇用率39・0%)。ATUは警備会社なので、ほとんどの社員が現場へ直行直帰であり、事務所内の人数は少ない。朝の挨拶、理念唱和、一言訓話の読み上げ、連絡事項の10分程度の短い朝礼を済ませ、業務が始まる。

「接コーナーにて、代表取締役の岩崎龍太郎さんにお話をうかがった。ついでその後ろでは、赤ちゃんの声が入っている。その日休んだ事務職員の代わりに、通常は在宅勤務の従業員が赤ちゃんを連れて出勤だったのである。ATUの多様な人々が活躍する風景を、いきなり目の当たりにした。

## 「障害者雇用できる会社」が目標

警備業に従事する者には警備業法による細かい規定があり、2002(平成14)年までは障害者は従事できなかった。それでも実際は、手帳の保有を隠して働いていた人も多くいたと思われる。法改正により欠格事由の見直しがされたものの、業界内では、「障害者に警備の仕事ができるはずはない」という見方

が根強く残っている。

岩崎さんは大学卒業後、警備会社に勤めていた。一生懸命に仕事に取り組んだその会社は、業績が上がり、規模も拡大し、社員の待遇が改善していたにもかかわらず、社内の雰囲気がよくならないことを不思議に思っていた。

そこで、よい会社・よい経営について学ぶべく、社会人大学院生となりMBA(経営学修士)を取得。2012年には「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者である、法政大学大学院教授(当時)の坂本光司氏を知り、翌2013年より法政大学大学院へ入学、坂本ゼミで「人を大切にする経営」について学び始めた。ある日、坂本教授と1対1で話をする機会があったときに、「職に就いている障害者と、就いていない障害者では、寿命に大きな差があること、自分が従事している警備業界でも、今後多くの障害者を雇用することができること」を坂本教授から示唆された。

なぜ警備業界では障害者が雇用されないのか、と漠然と感じているだけで、当事者意識がまったくなかった自分、業界の事情を熟知している自分が始めないから雇用が広がらないのだ、と痛感することになる。

そして、勤務していた警備会社を辞め、福岡へ移住。警備業の協同受注の窓口会



ATU代表取締役の岩崎龍太郎さん





警備指導教育責任者としても活躍する三苦雄一郎さん



ATUの朝礼

社であったATUへ入社し、障害者雇用を開始。2年半後に代表取締役役に就任した。

### 仕事も休みも連携プレー

障害のある社員第1号として採用された三苦雄一郎さん(35歳)は、勤続4年、精神障害者保健福祉手帳2級を取得している。

前職では、スーパーマーケットの品出しなどバックヤードの業務に従事していたが、1日の勤務時間を4時間以上にしたいと希望したがかなわず、転職を決意。福岡市障がい者就労支援センターの協力を得ながら、ハローワークで見つけたATUに応募し、採用された。

主に事務業務に従事しているが、社内研修制度を使い、警備員の資格を取得。いまは現場に出て警備業もこなす。国家資格である警備指導教育責任者となり、後輩の指導にもあたっている。

事務職員としては、これから警備をするようになる現場の測量などの実地検分、道路使用許可などの書類作成、警察への申請や、警備員の教育、さらには採用まで任されている。ジョブコーチの資格も取得した。

また、落ち着いた話しぶりで、話していると安心感を覚える。三苦さんは前職

と比べ、数倍のパフォーマンスを発揮していることがよくわかる。

警備員は朝、事務所へ出勤せず現場へ直行し、仕事が終わればそのまま帰宅する。その社員の動きを把握し、急な欠勤によって配置に穴が開かないようにすることが重要である。毎日、全員が家を出るときに出発報告、現場への到着報告を電話で行う。また、在宅勤務の管理担当者が、午前5時から業務にあたる。急な体調不良による欠勤が発生すると、替わりに入る人員を配置する。警備の現場は当然のことながら、管理部門も含めたチームプレーの仕事なのだと感じた。そのなかで働く三苦さんは、「自分のできないことや、ほかの人に頼れることは頼ってよいのだと思える」、また「有給休暇を取りやすい職場であると、話してくれた。仕事も休みも、連携プレーができている証拠である。」

### 業界の現状 手厚い研修カリキュラム

警備業従事者数は過去20年ずっと微増傾向で、2018年には55万4千人あまり(※1)。警備員を配置できなければ、仕事をできないなど、とても重要な仕事である。しかし昨今、処遇の改善が叫ばれている介護職などと同様に、一般的には賃金が低いといわれている。

福岡県の保安要員の有効求人倍率は5倍を超え、人手不足が顕著である。非正規雇用者の割合が9割と高い業界だが、ATUは全員正規雇用とし、社会保険にも加入している。手厚く処遇するためには、責任ある仕事をし、他社と比べて高い価格を設定する必要があるため、サービソ向上のための研修にはとても力を入れている。

まず、新任教育は警備業法の定めでは最低30時間だが、それよりも多くの時間をかける。基本的な対人訓練から始めなければならぬ人も、本人の意欲を引き出しながら1カ月間かけて教育する。その後も警備業従事者には年に2回の研修が義務づけられているが、法令義務の半年に1回の現任教育に加え、月8時間は座学の教育を行う。

職務を分解してわかりやすく教えるジョブコーチは現在4人。支援機関など、外部の人にお願する企業が多いなか、ATUでは社員がいない、4人のうち3人は障害のある人が担当している。「どこが大事なポイントか」などは障害のある人同士だと伝えやすいことがあるからである。

業務内容は、港湾施設・港湾制限区域で通行管理を行う保安警備などが50%、交通誘導が50%。対人対応などの複雑な状況判断が苦手な人が多いものの、障害

※1 「平成30年における警備業の概況」(警察庁)より



赤ちゃんを連れて出勤する従業員も



視覚障害のある中嶋大空さん

のある人にもわかりやすいようシンプルな作業に分解して、ほぼすべての警備業務に配置している。

以前は、業界内に障害のある人がいなかったため、当初はお客さまも戸惑い、「健常者にお願したい」という要望もあったが、実際に警備をしている姿を見てもらい、まったく遜色なく業務にあ

たれることを納得してもらってきた。障害のある人のなかには、一度記憶したことを忘れて、長期間同じ作業を続ける能力の高い人も少なくない。一般的には融通が利かなくとも、融通が利かないといふことは、周囲に振り回さず、コンスタントに仕事ができるということだ。警備員としては大きな価値となり、特性を活かせる環境さえあれば力を発揮できる。障害のある人の多くは、「怠けたり、ずるいことをしない」という岩崎さんの意見は、筆者も障害のある人の

雇用を経験してきたなかで、実際に感じている、障害特性の面からも納得できる。

### 視覚障害のある新入社員

中嶋大空さん（20歳）は、今年5月27日に入社したばかり。小学校3年生から18歳まで盲学校に在籍し、卒業後は北九州市にある国立県営の福岡障害者職業能力開発校流通ビジネス科1年コースで、ワード文書作成、エクセル、電話対応、テープ起こし、議事録作成などを学んできた。片道2時間以上をかけて通学した、努力の人だ。

就職先が決まらなかった中嶋さんを紹介された岩崎さんは、時間をかけて成長してもらおうと採用を決めた。福岡障害者職業能力開発校まで出向き、中嶋さんが使用する機器を選定して導入した。長い時間をかけて通学した経験があるため、通勤にはなんの問題もない。総務に配属され、取材当日は先輩から教えてもらいながら社内データを把握するため、さまざまなファイルの中身を確認していた。

「社内の雰囲気はとていいです。社会で求められる人材になりたいと思います」と語る中嶋さんは、20歳とは思えないほど、しっかりとした口ぶりで、取材者への対応も素晴らしい。岩崎さんのもとで、着実に成長していく人材であると感じた。



全国重度障害者雇用事業所協会の西村和芳さん（左）と話をしている岩崎さん（右）

この日は、ATUが所属する、全国重度障害者雇用事業所協会の西村和芳さんが中嶋さんの様子を見に来ていた。障害者雇用がうまく進んでいる会社の特徴として、横の関係、地域のつながりが円滑であることがあげられる。人、仕事、教育、制度などの情報を共有することで、課題を解決していく。就職が決まらなかった中嶋さんの場合も、地域ネットワークによってATUに出会い、採用につながった。視覚障害者の業務遂行に関しては、ATU内の経験も乏しいことから、今後は支援機関などと連携しながら、よりよい方法を探していくことになる。

中嶋さんの課題は、体力づくり。視覚障害者は運動量が少ない傾向があるので、





交通誘導をする山口泉太郎さん

## 警備の現場にて

仕事に慣れてきたら、スポーツジムなどに行くことも考えていると話していた。

事務所を出て岩崎さんの運転する車で

30分。いよいよ道路工場の交通誘導の見学に行く。二つの警備会社が合同で警備をしている現場だが、岩崎さんの解説を聞くのと外見を見ただけで、その違いが判る。ATUの社員は身に着けている反射ベストの色が



工事現場で誘導する山下正和さん

機応変な対応が求められるため、ベテランの山下さんが担当していた。このように道路工事といってもいくつもの警備があり、それを人の特性を見ながら配置していくことで、山口さんのように、まだ経験の少ない人でもしっかり警備ができることがよく理解できた。次に、福岡市東区香椎の博多港湾ターミナルへ行つ

濃い。靴も決められたものを履いている。たったそれだけのこと、と思うかもしれないが、すぐ横に、それができていない他社の警備員を見ると、基本的に忠実であることの大切さがよくわかる。

山口泉太郎さん(42歳)は勤続1年あまり。ハローワークの障害者求人に応募し採用された。週5日のフルタイム勤務だ。雨の日も、暑い日も、外に立つ交通誘導はたいへんな仕事だが、「1年経って慣れました」と笑顔で話してくれた。

山口さんとの会話から、岩崎さんが現場の一人ひとりの状況を把握していることがよくわかる。そして、山口さんが立つ現場への入り口を抜け奥へ進むと、スムーズに車を誘導する山下正和さん(60代)がいた。ここはまさに道路工場の場所であり、ダンパーを誘導したり、停めたりと臨

た。船に積まれているコンテナの入出庫と交通誘導を行っている。古川和博さん(64歳)は週に3回、夜間の透析が必要な身体障害1級である。職務に障害が影響することはないが、いざ職を探すと、職種がさがられていた。障害があっても雇用されるといふことでATUに就職。「社長のもとで、めいっばい働いています」と笑顔がこぼれた。この日、古川さんとペアを組んでいたのは中島正義さん(77歳)。ATUには70歳以上の社員が7人いるが、そのうちの一人だった。

## ツールの活用と心理学に基づくアプローチ

広範囲にちらばる社員との連絡には、情報共有ソフトの「Evernote」(※2)を使っている。スマートフォンとこのようなソフトがあれば、一人で現場も任せられる。ただし、管理はできていても仕事ぶりを見ることはできないから、巡回をして声をかけたり、事務所に立ち寄ってもらい、顔を見て話すコミュニケーションを大切にしている。「個人面談」というと身構えてしまうので、「雑談しに来て」と伝え、フラットな雰囲気心がけている。雑談のなかで近況をうかがうなどして、その人の変化をキャッチできれば、的確なアドバイスもできるようになる。

※2 Evernote：パソコンやスマートフォン向けのアプリケーションで、ノートを取るように情報を蓄積することができる



2019年度アビリンピック福岡大会で、デモンストレーション競技として「交通誘導」、「雑踏警備」が行われた  
(写真提供：ATUホールディングス株式会社)



博多港湾ターミナルでの誘導作業をする中島正義さん(左)と、古川和博さん(右)

状態記録を見せてもらった。数カ月にわたる勤務状況が記されている。これにより、この人の思考・行動パターンが理解できる。

入社して間もないころ、この社員は勤務が安定しなかったが、その理由を明確に知ること、対処方法を工夫した。これは応用行動分析という手法で、個人と環境の相互作用の視点から、人間の行動の予測と制御を行うものである。また、勤務が安定しないという困った行動への適切な対応方法を導き出すために、ABC分析(※3)という手法も用いている。ATUでは社長が率先して心理的アプローチを学んでいるが、これは対象を障害者にかぎったものではなく、管理職であればだれでも身につけたい知識ではないだろうか。

### 障害者雇用から始まる 企業力アップ

最近、中小企業経営者が顔を合わせれば、「人手不足」の話題になる。そのなかでも人材確保がむずかしいといわれる警備業であるが、ATUは順調に採用を続けている。岩崎さんは、「良質な経営を続けられ、有料の媒体に求人広告を出さなくても、ハローワークの紹介や評判を聞いて人材が集まります。以前の当社のホームページには『会社の目的は社員の幸福

を通じて社会に貢献する』とあり、その一文を目にして入社した社員もいます」と語っている。

設立後、転職を理由とした離職がほぼなく、親睦会出席率80%という数字からも、社員の満足度が高く、業務に前向きに取り組んでいることがうかがえる。

### アビリンピックへの第一歩

岩崎さんが進める障害者を含む就労弱者の雇用は、結果的にATUが優良企業となる一因であるが、この雇用モデルを自社に留めることなく、警備業界に広めたいと考えている。

取材直前の6月8日に福岡県立福岡高等技術専門学校で行われたアビリンピック(障害者技能競技大会)福岡大会で、全国で初の「交通誘導」と「雑踏警備」のデモンストレーションが行われた。岩崎さんが主催者に働きかけ、実現したものだ。実技内容は岩崎さんが作成し、事前に県立大宰府特別支援学校高等部の生徒にATU社員が実技指導を行い、当日は一緒に参加した。

デモンストレーションは正式競技ではないが、障害者がまだ少数の職種であり、雇用の可能性が多いことを示す絶好の機会となった。「警備業で障害者雇用ができることを証明し、同業者に理解してもら

うことを目指しています。警備業界全体で障害者雇用率をもっともっと上げるのが目標です」岩崎さんの目標は社員とともに、確実に前進している。

### まとめ

ATUでは、職務の分解で仕事を吟味した警備業務、教育に時間をかけた十分な研修により、質の高いサービスを提供すれば、福祉的支援がなくても障害者の行う仕事で社会で十分に機能することが実証されている。いわゆる「障害は個人の属性の問題」ではなく「社会」の側にあり、社会が変化すれば障害が軽減していくことの証である。福岡県での保安要員の有効求人倍率が全国平均の5倍ということは、仕事の多い東京都・大阪府などでの人手不足はもっと顕著であろう。障害のある人もしつかりと、業務を遂行できることを確認して採用すれば、そうした警備会社に仕事を依頼する会社も、工事を円滑に進められるという好循環になっていくと思われる。

警備業にかぎらず、障害者向けに求人をしていない業種は、障害があると本当にできない仕事なのか。それとも、工夫次第でできる仕事なのか。世の中のすべての職場で、もう一度検証する価値があると実感する取材となった。

※3 ABC分析：数ある指標のなかから重視するポイントを決め、データごとに優先度を決めて整理する方法。重点分析