

編集委員が行く

リーダー 仕事では全員が責任者

自らの夢を実現した会社に取り組む障害のある人の雇用

株式会社インコムジャパン（福岡県）

武庫川女子大学 文学部心理社会福祉学科 准教授 諏訪田克彦



取材先データ

株式会社インコムジャパン

〒800-0213

福岡県北九州市小倉南区中曾根東1-2-1

曾根スカイマンション1F

TEL 093-475-4547（代表） FAX 093-474-1370



編集委員から

障害者差別解消法の成立をきっかけにして、障害者雇用においても「合理的配慮」という新たな概念の具体化が、今後の社会福祉の大きなテーマになっていると感じる。障害のある人の立場やその視点に立ち、今回の取材を行った。

写真：官野 貴

Keyword：印刷業、障害理解、職務創出、職場定着



株式会社インコムジャパン



代表取締役社長の藤井豊美さん

POINT

- 1 足立学園での出会い
- 2 障害のある人とない人の「格差」
- 3 障害者の、本当の意味での「自立」に向けて

同じ釜の飯を食った友人との再会

私は3歳のときにポリオ（急性灰白髄炎）に感染して左足に運動機能障害が残り、現在も補装具を着けて何とか自分の足で歩くことができています。14歳（中学校2年生）のとき、両親にすすめられ、自由な左足の治療を目的に「肢体不自由児施設足立学園（現在は北九州市立総合療育センター）」（以下、「足立学園」）に1年間入院した。肢体不自由児施設とは、児童福祉法に基づく医療型障害児入所施設で、医師とコメディカルスタッフ（※1）、ソーシャルワーカー、支援員がチームを組み、リハビリテーション治療を展開する病院のことである。厚生労働省の「障害児入所施設の現状（平成31年3月26日時点）」によれば、全国に57カ所、2122人が施設を利用していている。

私は足立学園で、脳性麻痺、二分脊椎症、脊髄損傷などを原因とする運動機能障害のある仲間たちと出会い、一緒に生活していくなかで、世の中にはポリオ以外にもいろんな障害のある子どもたちがいることを初めて知った。

今回訪れた「株式会社インコムジャパン」の創業者、藤井豊美さんとは、当時の足立学園で出会い、治療や勉強、遊びを共有した「同じ釜の飯を食った友人」である。足立学園を退院した後は、それぞれの人

生の節目や同窓会などで再会し、ときどきメールや電話をしながら現在も交流が続いている。今回の取材も、久しぶりの連絡に「いいよ、いつ来る？」と、藤井さんの二つ返事で決まった。

他己紹介「藤井さん」

(1) 事故と足立学園の生活

藤井さんは小学校6年生のときに友人と遊んでいたボタ山（※2）で不慮の事故にあい、脊髄損傷による両下肢の運動完全麻痺、感覚麻痺、さらに排尿排便障害が残った。藤井さんは手記で、元気に走り回っていた自分が歩けなくなったことを受け入れられず、「なんで自分が」という怒りと、「自分の人生は終わった」とその複雑な心を綴っている。

足立学園では両下肢装具と両松葉杖で歩行訓練に励んでいた姿が、いまでも印象に残っているが、藤井さんの部屋を訪ねると褥瘡（床ずれ）の治療、排尿障害による腎不全の治療でベッドでの生活が長く続いていたこともあった。私は初めて脊髄損傷という病を知り、この障害について、藤井さんの生活を通して実感できたような気がする。

当時のことを藤井さんにたずねると、「そうね、あのときは健康面の不安や、思春期特有の抵抗や反発も重なり心が落ち着かない毎日だった。でも、足立学園の仲

間たちとの共同生活は、同じハンディを持つ者同士の仲間意識や助け合うことの大切さを学ぶことができて、いま思えば学園生活は自分にとって居心地がよかったよ」と、当時の心境を語ってくれた。

(2) 社会人第一歩

藤井さんは、足立学園を卒業して最初に障害者支援施設である大分県別府市の「社会福祉法人太陽の家」で就労した。その後、21歳で自動車運転免許を取得し、地元の北九州市に帰りタクシー会社に就職。仕事内容は、お客さんから電話を受け、無線でドライバーに連絡する配車係だった。配車業務以外にも、乗車日報、料金の確認、タコグラフ（※3）の交換などを一人で担当した。車いすで移動する藤井さんにとって会社内はバリアフルで、建物内は狭く、至る所に段差があつて会社内の移動に苦労が多かった。なかでもトイレは、会社内に男女兼用の和式トイレがなく、便座がないことから、自家用車のなかで行うことがほとんどで、失禁時の着替えも必要だった。

しかし、藤井さんは、仕事仲間たちとの交流を通して、障害に関係なく個人として対等につき合ってくれることを初めて実感できたそうだ。さらに、藤井さん自身が「障害者」というレッテルを貼り、いつまでも卑屈で哀れな存在としか思っていなかった自分を、「このままではいけない」と気づくきっかけにもなったという。

※1 コメディカルスタッフ：医師以外の医療従事者。看護師、薬剤師、理学療法士、作業療法士など

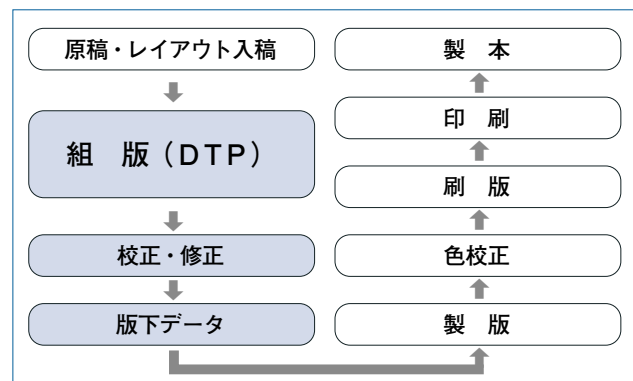
※2 ボタ山：石炭などの採掘にともない発生する捨石の集積場

※3 タコグラフ：運行時間や速度の変化などをグラフ化し、車両の稼働状況を把握するため自動車に搭載する運行記録用計器



社屋入り口の本棚には、電子コミックとなった底本が並べられている

資料1 基本の印刷工程



出典：筆者作成

しかし、職場では障害のある人とな
人の違いを感じたこともあり、それが藤
井さん自身の人生に深く影響している。
それは給料の「格差」で、ほかの従業員
よりも給料が低く、どんなに仕事をかん
ばっても追いつくことができない現実
に、藤井さんはあらためて障害のない人
との間に高い壁があることを感じ、それ
を疑問に持ち始めるきっかけにもなっ
た。

(3) 社会人第二步

そのころ、足立学園を卒園して印刷関
係の仕事にたずさわっている友人2人と
再会し、仕事の現状や悩みを何度も語り
合った。そのなかで自分たちは同じ思い
を持っていることがわかり、それぞれが
抱いていた悔しさは、後に「障害の有無
にかかわらず、同じ給料がもらえる会社
を自分たちの手でつくろう」という、新
たな目標に変わった。

1984（昭和59）年9月11日、3人
は資本金400万円の「有限会社足立写
植」を設立。社屋は民間アパートの一室を
借り、写植機材とカメラ、仮眠用のベッ
ドを用意して自分たちの夢「自分たちの
稼ぎは自分たちの力で稼ぐ」を実現する
仕事を始めた。

当時、文字組版や写真製版の世界で
は、手動写真植字から電算写植へと変化
を続けていた時期で、誕生したばかりの
足立写植にとって、利益を上げるように

なるまでの数年間は苦しい時期でもあつ
たそうだ。そんなときには、会社名にし
た「足立」の由来を思い出し、会社から
見える足立山（北九州市小倉北区にある
標高597・8mの山）を眺めては、3人
が一緒に生活した「足立学園」のことを
思い出し、「自分たちの足で自立するた
めにがんばろう」と、それぞれお互いを
励ましあうこともあつたそうだ。

足立写植は、資料1の「組版」という
工程を担当してきたが、工程作業の変化
（手動写植から電算写植そしてDTP組
版へ）とIT化が進むなか、お客さまに
広く理解してもらおうと、2007（平
成19）年、組織変更とともに社名を「株
式会社インコムジャパン」に変更した。

株式会社インコムジャパン

株式会社インコムジャパンは、JR小
倉駅で新幹線から日豊本線に乗り換え、
下曾根駅から歩いて10分、国道沿いにあ
るマンションの1階にある。本部（21人、
介護事業等スタッフ含む）と、東京オフィ
ス（3人）、熊本オフィス（18人）、北九州
市内にある事業所二つと合わせて、43人
の従業員が勤務している。会社組織は、
デジタルコンテンツ企画制作事業部と医
療介護福祉事業部に分かれている。

医療介護福祉事業部は、2002年に
介護保険の訪問介護事業、2012年に

小規模通所介護事業、2018年に居宅
介護支援事業、2019（令和元）年に
医療保険の訪問鍼灸事業を開設して、
地域の福祉活動にも貢献している。今回
は、デジタルコンテンツ企画制作事業部
の取材をお願いした。

(1) デジタルコンテンツ企画制作事業部

会社に着くと、玄関で藤井さんから笑
顔の出迎えを受けた。玄関で体温測定と
手指消毒を済ませると、社長室に案内さ
れた。建物内に入ってまず圧倒されたの
は、廊下の壁一面に陳列された、イン
コムジャパンが担当した漫画コミック本
だ。まるでインターネットカフェのコミッ
クコーナーや、まんが図書館のような雰
囲気を感じた。

このコーナーを設置した理由を藤井さん
にたずねると、現在、会社の主力業務に
なっている電子コミックのオーサリング
（電子書籍化）の依頼を受けた作品を、
データだけでなく本という形で残したい
という思いから、藤井さん自らが本棚を
作成して作品ごとに整理したとのこと。
このコーナーの本は編集プロダクション
や出版社から、オーサリング用として提
供された底本（※4）だそうだ。

日本の漫画やコミックは、電子出版・
電子書籍の普及により、紙媒体の漫画を
電子データに変換・加工する作業が急務
の課題となり、写真製版業界もこの需要
に対応している。インコムジャパンは現在

※4 底本：電子書籍の元となる紙の本のこと



デジタルコンテンツ企画制作部部長の
湯朝健二さん



デジタルコンテンツ企画制作部
DTP組版担当係長の葭原勝男さん

約70社からオーサリング受注がある。受注した作品の一つである漫画「カイジ」の作者の福本伸行氏本人も会社を訪れ、感謝を込めたサイン入り色紙が贈られていた。

(2) 車いすユーザーの葭原勝男さん

インコムジャパンには2人の障害のある人が勤務している。社長の藤井さんと、デジタルコンテンツ企画制作部DTP組版担当係長の葭原勝男さんだ。

職場内は、飛沫が飛散しないよう、コロナ禍で材料が品薄でも創意工夫し、作業内容ごとにダンボールで仕切り、数人の机を一つのグループにまとめていた。21人の従業員がパソコンに向かってそれぞれの仕事に取り組んでおり、そのなかで、葭原さんは車いすに座り黙々と仕事をしていった。

葭原さんは21歳のときに交通事故で脊髄を損傷した。学校を卒業して希望の仕事に就き、社会人として順調なスタートを切ったばかりの事故だった。事故までは障害とは無縁の生活だったが、何が起きても引きずらない、何事も前向きに考える自分の性格から、事故後の自分を受け入れるショックや落ち込む時期は短かったそうだ。脊髄損傷の入院治療とリハビリテーションを終えると、自動車関係の事務職として再スタートした。しかし、その職場では残業しても手当がつかず、突然の職場内異動も重なり、藤井さん

と同じ「高い壁」を痛感する。このままでは自分がダメになると転職を決意。まずは仕事に活かせる技術を身に付けようと、北九州市内にある福岡障害者職業能力開発校に入学して写植の技術を習得し、その後、足立写植に就職した。

葭原さんは足立写植の時代からすると30年以上印刷関係の仕事に従事してきた。「これまでの仕事を通して、出版業界のなかの変化に取り残されないよう、苦手なパソコンの理解と技術の習得に苦勞しながら現在がある。インコムジャパンは以前の職場で感じた差別や格差もなく、働いたことの評価と報酬を得られることが何よりもうれしい」と語る笑顔のなかに、葭原さんの自信と満足感のようなものを感じた。

(3) デジタルコンテンツ企画制作部部長の湯朝健二さん

これからのインコムジャパンについて藤井さんの話を聞こうとすると、会社全体の業務管理を担当しているデジタルコンテンツ企画制作部部長の湯朝健二さんが藤井さんと呼ばれて私たちの取材に応じてくれた。

湯朝さんに、これからの障害者雇用についてうかがった。

「当社は創業以来、多くの障害者を雇用してきました。現在も求人ハローワークに依頼しており、今後も雇用は継続していきますが、なぜか応募者がいない状況が

続いています。また、就職しても短期間で辞めていく人もいて、今後は求人活動と並行して、地域の福祉関係団体との連携も視野に入れ、職場定着の取組みが会社として必要になってきたと考えています」と話してくれた。

これからのインコムジャパンについて聞くと、「電子コミックは、テレビなどいろいろな会社の宣伝が行われるようになりました。その需要は、今後日本国内にとどまらず海外も含めて増加し、それに応える人材の確保が必要になってきています。電子コミックのオーサリングはテレワークも可能であることや、仕事内容もこれまで以上に多様化していくことが予測されますので、障害者の働く場として、障害の特性などにかかわらず多くの障害のある人が働く可能性を見つけられると思います」という。

さらに、自社作品の電子コミック作成を次の目標にしているなど、その夢を実現する意気込みを熱く語ってくれた。

取材を終えて再び藤井さんと

藤井さんから、障害のある人の就労について、二つのテーマが投げかけられた。一つは「格差」。もう一つは「甘え」である。

(1) 格差

藤井さんは、障害のある人とならない人の

資料3 平均賃金比較

	平均賃金 男性	平均賃金 女性
一般労働者	337,600円	247,500円
全障害者／平均	146,000円	146,000円
差額	191,600円	101,500円

出典：筆者作成

参考資料：「平成30年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)、
「平成30年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)

「格差」を実感するのは、いまでも賃金格差だと力説する。藤井さんは前職のタクシー会社で、葭原さんは自動車関連の会社で、それぞれこの格差を経験したことだが、現在の仕事につながるきっかけになっているが、この格差の現実に関心、いまの仕事を続けるか転職するか悩んでいる友人が少なくないそうである。

賃金格差の実態についてあらためて調べてみると、厚生労働省の「平成30年度障害者雇用実態調査」では、資料2の通りであった。この調査では、障害内容別に1カ月の平均賃金が報告されていて、四つの障害内容で平均賃金が異なり、最も平均賃金が高いのは身体障害者で21万5千円、最も低いのは知的障害者で11万7千円となっている。障害者間の差額は9万8千円におよび、障害の特性が賃金の格差に影響していることをあらためて確認できる。さらに、四つの障害別で示された平均賃金を平均すると、14万6千円となる。

また、この全障害の平均賃金14万6千円を一般労働者の平均賃金と比較すると(資料3)、差額は男性で約19万円、女性では約10万円であり、障害のある人の平均賃金は、一般労働者の平均賃金に対し男性で約4割、女性で約6割しか得られていない現状がうかがわれる(※障害者の平均賃金は男女別に分けていないので共用)。

賃金は一般雇用枠での採用と同じく、

資料2 障害内容別1カ月の平均賃金

	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害
平均賃金	215,000円	117,000円	125,000円	127,000円

※平均賃金／労働時間30時間以上、20時間以上30時間未満、20時間未満の平均
出典：「平成30年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)をもとに筆者作成

会社の賃金体系をもとに労働条件と業務に合わせた決定される。しかし、藤井さん、葭原さんが一般企業に就職して働いていたのはおよそ30年前、当時の2人の賃金格差がどの程度のものか定かではないが、2011年の障害者基本法改正、2016年の障害者差別解消法施行など、障害のある人の人権擁護の法的環境は整備されているにもかかわらず、足元の重要課題、賃金格差は現在も続いているといえるだろう。

賃金格差の考え方として、日本大学准教授の山村りつ氏は、社会政策学会誌「社会政策第7巻第1号」(2015年、ミネルヴァ書房)の「基幹的能力の概念を軸とした障害者の賃金についての考察」で次のように述べている。

「労働能力の理解については、障害の社会モデルによって障害者自身ではなくその環境によって能力が規定されるという考えが広まっても、実際の就業場面では、この『障害のない者と同等の働き』という基準が概ね採用されているといえる。この『障害のない者と同等の働き』という基準は、同時に同等の賃金が支払われることを意味する。逆に言えば、同等の働きができない者には同等の賃金が支払われないということであり、時にはそれが労働基準法にのっとった雇用契約が結ばれない根拠にもなる」

これは障害の有無にかかわらず多くの

人々が理解を示す考えであるが、資料3で算出した賃金の差額は、障害のある人が「同等の働きができていない」という結果として解釈してよいものか、今後の検証が必要と考える。

(2) 仕事に対する評価と甘え

インコムジャパンの湯朝さんの話にも出てきた、「採用しても短期間で辞めていく人が少なくない」という現状について、藤井さんからもコメントがあった。

「特に短期間で辞めていく人に対する支援の在り方に苦労している。先日、障害者の就労支援を行う職業訓練校のスタッフに、会社で働いている卒業生の相談やサポートをお願いできないものか相談したが、就職するまでが学校の役割で、就職後は会社の方で何とかしてほしいと縦割りの意見しか得られず物別れに終わってしまった」という。

また、北九州市内の特例子会社で障害者職業生活相談員として働いている藤井さんの知人からも、障害者雇用のむずかしさとして、①障害のある従業員に対する基本的な社会ルールの教育と、②障害のことを理解していない従業員に対する教育をどのようにすべきか、という相談があったそうだ。

①に関しては藤井さんの会社でも、社会人としての基本的なルール(遅刻や早退、欠勤、業務に関する報告・連絡・相談など)を遵守することを、従業員すべ



モニターには東京や熊本の本社のオフィスの様子が映し出されており、デスクはパーティションで区切られている

ての業務評価項目としている。

しかし、採用後早期に退職した従業員のなかには、会社内の基本的ルールを守れず、その理由を自らの障害のせいにする人が多かった。このことは藤井さん自身が障害のある立場から考えてみても理由として認められず、厳しい言い方をすれば「甘え」とも感じられ、湯朝さん、葭原さんと相談しながら対応したそうである。

②に関しては、障害のことを知らない人や、障害のある人をどう理解して、どのようにかわればいいのかわからない人が多いことは、昔から変わっていないように私は感じている。

また、2016年に神奈川県で起きた「やまゆり園事件」から、障害のない人の障害に対する価値観の変化、多様化も危惧され、障害に対する理解は社会全体で取り組まなければならない重要な課題であると、藤井さんと私の意見が一致した。

一方、障害のある従業員は、就労についてどう感じているのかを最後に触れたい。2016年3月に東京都障害者社会参加推進センターが発表した「障害者就業実態調査アンケート結果」のなかで、「問19 あなたは障害者が生きがいを持って働けるために、現在の職場に望むことは、次のどれだと考えますか。主なものを3つ以内で選んで下さい。(重複回答可)」の回答結果を紹介する。

多かったのが、「体の調子が悪い時に休

みを取りやすくする」49人(20.6%)、「能力が発揮できる仕事への配置」が35人(14.7%)、「コミュニケーションを容易にする手段や手話通訳ができる者等の支援者の配置」が33人(13.9%)の順であった。これらの回答はいずれも、障害者にとって切実な願いと思われる。

また、雇用者がこれらのニーズに対して、適切な判断(障害に対する配慮ではなく、人としての配慮など)ができる基準と体制づくりを整えることも、障害のある人の雇用には必要であることを申し添えたい。

終わりに

藤井さんと私は、足立学園で出会い、その後も交流を続けていくなかで、お互いの障害は異なるが、ともに「障害者の自立」について意見を交わしてきた。

社会人になってからは、特に自立に必要な経済的基盤を整えるためには「就労」は必要不可欠で、障害者就労支援への取組みを目的とした「NPO法人ワーク北九州」の設立と運営にもかかわった同志でもある。

今回の取材を通して、読者のみなさんに伝えたいことを、以下の五つにまとめた。

- 1 障害のある人の就労は、雇用率以外にもさまざまな課題がある
- ↓例えば職場定着率など
- 2 障害のある人の人権にかかわる施策や

法律の整備が進んでいるが、賃金に象徴されているように、障害のある人と一般労働者の格差は現在も継続している

↓障害者差別解消法の合理的配慮を基
本とした賃金格差の検証

- 3 「働く」ということの評価、評価する人の育成が必要である
- ↓障害に対する正しい認識・理解として、障害のある人が障害のない人と同等の働きをしたと判断できる基準づくり

4 障害の内容をふまえた仕事の創出を雇用者、従業員が一緒に考えていく

↓障害のある人が行うことができる業務の組合せ

- 5 障害のある人の雇用を切り口にした自立生活実現を目的とした地域連携
- ↓教育機関、企業、障害者福祉関係の事業所、行政の連携

障害者差別解消法の成立をきっかけにして、障害のある人の雇用において「合理的配慮」という新たな概念を、今後どのようにして具体化していくかが社会福祉の大きなテーマになっている。このコーナーでは障害のある人の雇用に取り組む企業ルポが中心だったが、今回の取材であらためて確認できた「障害のある人の格差と差別」、「自立を目的とした支援の在り方」について再考していくことが、今後求められていると考える。