

仕事を切り出し、 障害者雇用を拡大

—株式会社ウェルメット—

職場
ルポ



(文 清原れい子 (写真) 小山博孝



取材先データ

株式会社ウェルメット

〒597-0093 大阪府貝塚市二色中町6-3
TEL 072-437-5966 FAX 072-437-5967

Keyword：特例子会社、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、業務体制の工夫・改善、トライアル雇用

- ① 地域の特別支援学校と連携し、実習で生徒を受け入れ、定期的に採用
- ② 学校、就労支援機関、家族と連携して、本人を見守る
- ③ 担当のパートタイマーが、障害者のチームにサポートに入り、障害者の特性に合わせて指導する
- ④ 健常者の仕事から、障害者の特性を活かせる仕事を切り出す

WORKSHOP REPORT



取締役・ロジスティクス本部長の式井良典さん

■ 旺盛なチャレンジ精神で急成長

10代から20代前半の学生に人気のファッションブランド「WEGO」^{ウェイゴ}。東京・大阪を中心に全国160店を展開し、系列店を合わせると180店と急成長中だ。「WEGO」のロゴには、「スタッフとお客様、ともに進む」の思いがこめられている。今回は、その倉庫部門をになう特例子会社「株式会社ウエルメット」（大阪府貝塚市）を訪ねた。

初めに、取締役・ロジスティクス本部長の式井良典しきい よしのりさんのお話で、親会社「株式会社ウイゴー」を紹介する。式井さんは、ウイゴーの取締役も兼ねる。ウイゴーは、若者が最初に「買い物をしたい」と思うファッションの入り口がメインポジションだそう。

「1994（平成6）年に創業したころはヴィンテージものを扱い、2坪のお店からスタートしました。売上げが50億円になるまでは古着1本で成長してきましたが、いろいろなお客さまのニーズに対

応していこうと、2006年に新品を扱い始めました。いまや、全体の売上げ約360億円のうち、古着の割合は5%です。古着は僕たちのアイデンティティです。古着は僕たちにはありませんが、古着のデザインをもとに新品をつくっています。社運を賭けて東京・原宿本店をオープンしたのが2003年。それから一気に大きくなりました」

式井さんが入社した2001年当時は9店舗で、売上げも9億円ほどだったとか。「そのころすでに、販売会社のウイゴーと、仕入れ会社のウエルメットがありました。古着を輸入すると、特にヨーロッパの人たちは自分でサイズを変えたり、服を直したりするので、待ち針がついたままのものも混じっています。針が入った商品の責任は、仕入れ会社のウエルメットが取ることにしたので」

2005年には、貝塚倉庫ができた。「新品は中国や東南アジアから輸入して、ここで店ごとに分けて出荷しています。1年間で新品が2400万枚、その点数は日本有数でしょうね。中生にファッションの入り口で買ってもらえるように、平均単価は1400円から1500円です」

社風は、チャレンジ精神にあふれているらしい。

「だれよりも早くやれ。いいと思ったらさっさとやれ。あかんかったらすぐやめ

ろ、だれよりも早くやめる。いいものだけを残していこう。他社が1年かけていいものをつくらうとするなら、僕らは毎日1個ずつ新しいものをつくる。そうすれば、何か1つは残り、勝てる。1秒でも早くやり始め、1ミリでも前に出せという感じですね」

■ 失敗の経験を活かし、実習でマッチング

障害者雇用のきっかけは、人事も担当していた式井さんが、ハローワークなどから「雇用を」と指導されたことだった。

「従業員が千人を超えていたことに気づかなかったのです。2007〜2008年ごろ、『障害者雇用をしなければいけない』といわれて、そういう制度があると初めて知り、知識もないし、一緒に働いたこともない、何もわからないまま、募集をしました。面接では障害がないように見えるので、精神障害の方を採用したら、日によって気分や体調に波があり、われわれもそれに対応できず、仕事にならなかった。僕は失敗するのが苦手なので、『向いてへんわ』と、採用を1回止めました」

その後も、「雇用を」と厳しく求められた。

「いろいろ検討していくうちに、仕事を切り分ければ、仕事ができることに気づきました。そのころ、現在ジョブコーチ



障害者職業生活相談員で
ジョブコーチの弥園里美さん

である弥園さん（みその）も入社してきたので、本気で取り組もうかとウエルメットで雇用を始めました」

2010年、弥園里美さん（さとみ）が入社した。当時、ウエルメットの貝塚倉庫では40〜50人が働いていた。

「すでに知的障害のある2人が働いていました。その2人は健常者と同じように通常の業務をしていたので、特に何かしなければならぬ、ということはない、ということですね」と弥園さん。

弥園さんはそれまで障害のある人たちと働いた経験はなかった。

「式井さんがほかの仕事で忙しいので、私が障害者雇用の研修に参加したのですが、わからないことばかりで、自分の知らない世界が多すぎて、ショックを受けました。障害のある方が企業で働けることも知らなかったのです。もう少し勉強してみたいと会社に伝えて、その後は、就ポツ（障害者就業・生活支援センター）やハローワークなどで教えてもらい、現在に至っています」

式井さんは、何もわからずに失敗した経験を二度と繰り返したくなかった。

「それには、まずは実習です。地域の特別支援学校の生徒たちを年2回実習で受け入れて、彼らとこちら、お互いのマッチングを見るようにしました。地域貢献として、地域の生徒たちを雇いたいと考え、初めは1校、また1校、もうまた

1校と、近いところから実習生を受け入れ、採用していききました。そのような形で採用すると、学校もきちんと取り組み、してくれそうですし、僕らもきちんと取り組みます。学校との連携がうまくハマったと思います」

実習や採用の際には、親に同席してもらっている。

「障害者本人とスムーズに意思疎通が取れないこともあり、親も心配していますから、僕の人となりや現場を見てもらいました。『嫌だったら断ってもいいです。どうしても長く働いてもらえないか、就ポツさんや学校の先生とみんなで見守り、連携しましょう。就職後も、わが子がどんな姿で働いているか、電話をしても構いません』と話しています」

弥園さんに、採用時のポイントをあげてもらった。

「実習では、作業ができるかできないかに重点を置くよりも、質問や報告ができるか、協調性があるか、あいさつができるか、自分から話しかけられるかなどを見ています。得意不得意、適材適所は検討しますが、仕事は経験でカバーできると思います」

待遇は、健常者も 障害者も同じ

現在、ウエルメットの社員は52人。障

害者はそのうち19人で、知的障害者が多い。精神障害者は3人。そのほか聴覚障害者1人がリメイク作業、肢体不自由の人がパソコン業務とリフト操作などの現場に1人ずついる。

障害者の雇用は再スタート後、順調に進んできた。弥園さんは受け止めている。

「定着は非常にいいと思います。特別支援学校から入った人たちは、離職者ゼロです。先生方には『本人たちが喜びますので、たまには顔を見せてください』とお話ししています。また、『卒業までに必ず就ポツさんに連絡してください』とお願ひしています。本人を取り巻く支援をひとつでも増やして支えることを意識しています」

式井さんも、就労支援機関との連携が欠かせないと考えている。

「障害のある人たちが本音を話せる先をひとつでも多くしていきたいです。『親にも弥園さんにもいいにくいけれど、就ポツセンターの人にはいえる』みたいな、特に嫌なことを吐き出す場はひとつでも多いほうがいいと思います。こちらでは就ポツさんから話を聞いて、対応しています」

待遇は、障害のあるなしで区別はしていません。障害者の新卒は、採用後にトライアル雇用を3カ月行い、チャレンジド社員に。中途入社の場合はアルバイトからスタートし、チャレンジド社員になる。

WORKSHOP REPORT

ロジスティクス本部・
物流部の山稔明さん



「ちゃんと仕事をしたらそれに見合う対価を払う。要求したものに役務を返してくれたら、健常者も障害者も関係ないというのが当社の方針です。障害者を雇ったとき、実はパートさんが大勢辞めてしまいましたが、なぜかというところ、頼まれた作業を徹底的にやる障害者の姿を見て、『私たちは要らないのでは』と思ったようです。彼らは変化には弱いですが、ひとつのことをずっとやり続けるのは強いのですから。仕事が合わないのは仕方ないですが、賃金が合わなくて辞めていくのは悲しいです」

知的障害者が多く働く「ユーズド」、つまり古着の選別を行う現場は、テーブルの周りに貼られたテープの色で区分けし、4チームに分かれていて、それぞれにパートタイマーが1人ずつサポートに入っている。式井さんが続ける。

「サポートするパートさんには、『責任をもって面倒みてください。職業生活相談員などの資格も取って、彼らの特性をわかったうえで働いてください』という、親のような年齢の方が面倒を見てくれて、うまくいっているのではないかと思います」

「毎日、いろいろなことがありますよ」と弥園さんがいう。

「サポートするパートさんには、仕事を教えるときは、『同じことの繰り返しでも、1回1回新しい気持ちで教えてください』

とお話ししています。物量が増えて近くに倉庫をひとつ借りていますので、こちらの倉庫と2つの現場が離れています。パートさんに『私たちの目が届かないこともあるので、お願いしますね』ということが増えています」

「お店がどんどん増えるので、障害者雇用が追いつかない。『健常者の仕事から障害者が作業をしやすいようにどんどん切り出すように』と現場に頼んでいます」と式井さん。

仕事の切り出しを頼まれているロジスティクス本部・物流部の山稔明さん^{やましのあき}は、入社して17年目になる。山さんは、初めて仕事で障害者と接した。

「倉庫内全体を見ているので、障害のある人たちと仕事では直接かわっていかないのですが、弥園さんと相談しながら、仕事をつくっていくことを考えています。彼らは、ひとつの作業に対しての集中力が高く、助かっている部分が多くあると感じています。値つけや自社工房で商品をプリントする作業を切り出しましたが、ハマリそうなものを切り出しているもので、これまではみんなうまくいっていると思います。仕事を切り出すには現場との調整が必要ですが、プリントの自社工房のキャパシティを増やす動きなどもあります」

卒業生が就職してくる特別支援学校は6校に増えた。式井さんは、職場の体験



同僚たちと刺繍デザインの打合せをする松元真奈美さん（右）

を母校で話すようにすすめている。

「最近、先輩が学校へ行って、在校生に自分の経験を話すこともしています。『あんな姿になりたいな』というのは大事だと思います」

配慮のもと、事務、ユーズド……で働く

3階建ての大きな倉庫には、ウイゴアの段ボールが所狭しと積みあがっている。弥園さんの案内で現場をまわる。リメイク作業を担当する松元真奈美^{まつもとまなみ}さんは耳が不自由。刺繍デザインを起こす技術を教えてもらっていた。

「倉庫内でリフトを使う人には、『エプ

職場 ルポ



入荷商品の伝票を整理し、入力作業をする石塚雄大さん



Tシャツのプリント準備をする米田陸さん



各店への発送物を選び、用意する大島政志さん



各サイズの段ボール箱の準備をする橋本優希さん

ロンをつけている人は耳が聞こえないので、近くを通るときは気をつけてください」と伝えていきます。電源をオフにした後も少し動く特殊なマシンには、目でわかるようにパトライト(回転灯)をつけました。それらは、彼女が入ってから気づくことができずました。事務所の人たちには、『おはようございます』、『お疲れさまでした』は手話でありさつしましよと話しました。仕事の指示は、はっきり、ゆつくり話し、筆談ボードを使っています」

自社工房をもつウエルメット。そのメリットは、Tシャツにプリントして値つけし、すぐ出荷できること。多いときは1日

3枚にもなるそうだ。米田陸さん(19歳)は、働き始めて3カ月。実習に来て就職を決めた。「おしゃべりが大好きです」。白いシャツ、細身のジーンズにピアスというファッションで、Tシャツのプリントをしている。

事務所でパソコンに向かっていたのは、石塚雄大さん(28歳)。入社5年。主な仕事は、入荷したユーズドの商品をエクセルに入力すること。入社の際には、「家が近かったことと、私服で働きたかったこと」。赤と黒のTシャツにカーキ色のパンツが決まっている。脳性マヒの後遺症で四肢に障害があり、マイカーで通勤する。「パソコンは入社してから習いました。この職場はいいですね。弥園さんは、僕がしんどそうにしているときとか、ちよつとした変化にも気づいて、配慮をしてくれます。ほかの会社ではなかなかできないと思います。働き続けたいです」

う倉庫へ。そこには、什器・備品関係とユーズドの部署がある。什器・備品担当の大島政志さん(29歳)と橋本優希さん(21歳)は、取材翌日が入社してちょうど1年だった。

「アルバイトの人たちが優しく教えて、一緒に仕事をしてくれていますし、総括の八島さんがとてもいいサポートをしています。橋本君は、実習のときから漢字ドリルを始めて、店舗名が漢字で書けるようになりました」と弥園さん。

サポート役の八島榮美子さんは入社して2年半になる。

「2人には、作業やまわりの人に対してどういうふうに通じればいいか。気配り、目配り、心配りを自分なりに考えていい方法を見つけてほしいと話しています。備品のストックの置き方も2人が考えていますが、2人ともすごく伸びていると思います。期待しすぎるとプレッシャーになるので、1年間でするようになってい



古着の値つけ作業をする西出直樹さん



大島さん、橋本さんのサポート役、八島栄美子さん



検針作業中の総和也さん。入社して7年目になる(左)

たことと、これからどうしたいかを話し合っていたと思います」

大島さんは大学卒業後、包装資材の会社を3カ月、次の印刷会社は1年で退職。数々のアルバイトを経て、4年前から障害を明かして働き始め、1年前にウエルメットに入社した。

「一緒に働いている人たちが若いので、うまく溶け込めるか心配だったので、いい人たちがばかりで、働きやすい職場です。引出し、枠、ケースなどを出荷しています。11月と12月は忙しいです。働き続けていけると思います」

橋本さんも、「仕事は慣れました。楽しそうかな、給料がいいかなと思って、就職しました。給料はほとんど家に入れて

八島さんは、2人に期待を寄せる。

「私の代わりになってほしいですね。2人が補いあって、ほとんど文句なしに仕事ができているし、勉強もしています。甘やかしたくはないので、結構きついこともありますが、心が強くなっています。私にどんな意見できる関係性をつくりたいと思っています」

ユーズドの現場で働く西出直樹さん(22歳)は入社して4年。タグをパソコンで発行して、古着の値つけを行っている。「覚えるのがむずかしかったのは、畳み方とか、危ないものが入っていないかと確認する触針とか、服の種類を分けること、店舗ごとに出荷していくことです」

いまは何でもできて、後輩に教えている。「得意な仕事は、枚数を数えることかな。仕事は楽しい。働きやすいです」

「数えることは、ほかの人が得意でないから直ちゃんが得意になってくるのね。『わからなかったら、直ちゃんに聞こう』といわれています」と弥園さんが教えてくれた。

障害者が働きやすい会社でありたい

2015年に、ウエルメットはウイゴーの特例子会社となった。弥園さんに、そのいきさつを聞いた。

「雇用人数が10人に達したことで、地元

係の方にご相談したとき、『今後人数が増えていくのだったら、特例子会社にしたほうがいいかと思います。ウイゴーのグループ適用ができますよ』とご提案をいただき、そのようにしました」

弥園さんは、障害者とじかに接して経験を積んできた。

「常々『仕事は楽しくないと続かないよね』と話していますが、子ども、家族がどんどん増えていく感じですよ。ひとつの仕事が教えるときも、分割して説明し、必ずキャッチボールをして、しっかり理解できたか確認をする。仕事の流れを一度に全部いわないようにしています。現場に出て初めてわかったことが多いので、社風とは逆に時間をかけて、いろいろなことを経験させてもらったと思います」

式井さんが貝塚倉庫で仕事をしているのは、月平均で半分だそうです。

「先輩、後輩がひとつのグループで一生懸命働いている。地域貢献で障害者雇用を始めたのですが、現場はうまく回っていると思います。地域の学校と連携したことが一番よかったですね。これからも、いままでと変わらず、障害のある人たちが働きやすい、長く働いてもらえる企業でありたい。そうでないと、障害者雇用をする意味がないと思います」

急拡大する店舗数。特例子会社に法定雇用率達成の期待がかかっている。