



株式会社 かねでんエルハート

# 障害とうまくつき合いながら はつらつと働ける「安心感」の ある職場づくり



メールサービス部門で知的障害者に業務の指導や支援をする

## 企業プロフィール

株式会社 かねでんエルハート

■代表者：代表取締役社長 香川 次朗  
〒559-0023  
大阪府大阪市住之江区泉1-1-110-58  
TEL 06-6686-6874  
FAX 06-6684-2132  
<http://www.klh.co.jp>

### 業種および主な事業内容

花卉栽培・花卉販売・花壇保守、  
広告企画・デザイン・印刷・製  
本、ノベルティ商品の販売・箱詰  
め・包装、社内文書の発・受信サ  
ービス、メールサービス、厚生サ  
ービス、電話受付サービス、デー  
タ入力・編集加工など各種データ  
処理サービス、産業マッサージ・  
セルフケア講習会 ほか

### 従業員数

140名 (平成19年2月1日現在)  
うち障害者数 97名  
<内訳>  
内部障害者 4名  
視覚障害者 11名  
聴覚障害者 8名  
肢体不自由者 22名  
知的障害者 48名  
精神障害者 4名

## 事業所の概要と障害者雇用の経過

平成5年12月9日の障害者の日に、関西電力、大阪府、大阪市の共同出資による第3セクター方式で設立した特例子会社。特に雇用の遅れている重度身体障害者と知的障害者、精神障害者を多数雇用するために、多様な業務を行っている。

電気事業の職種枠を超えて多彩な職域を開拓し、あらゆる障害者の特性や可能性を最大限に生かすように運営されているの

が特徴。内部障害者は開業4年目に初めて入社した。

ともすれば閉鎖的になりがちな障害者同士が理解し合い、助け合い協力し合う交流の場でもある。また、見学会や講習会の依頼を積極的に受け入れ、障害者理解・障害者雇用を伝える発信基地としての役割も担っている。開業以降の見学者は4万5000人を超え、注目のほどがうかがえる。

## 改善の注目点 Main Point

見た目に「障害」がわからないため、思いやりや配慮が遅れがち

→内部障害者の病状・特性を理解し、医療機関と連携が図れる体制をつくる  
職務内容、勤務形態などが過重にならないようきめ細かな配慮をする

内部障害者の内訳：腎臓機能障害者2名、心臓機能障害者2名

## 内部障害者 雇用の背景

# 通院にかかる負担や体力的な問題を十分理解したうえで 能力に見合った仕事を

### ■健全者と遜色ない 内部障害者の作業能力や業務遂行能力

関西電力の特例子会社として、すでに多くの障害者が働いていた「かねでんエルハート」が内部障害者を採用したのは偶然の出会いからだった。車を運転して知的障害者を花壇保守の現場に送迎し、かつ園芸指導やサポートができる草花に詳しい人材を求め農芸高校に出向いた時、たまたま洞不全症候群で心臓にペースメーカーをつけた高校生に出会った。就職希望とのことだったので、採用試験の後採用を決定した。現在、園芸課に勤務する樋口さんである。その後、内部障害者の数は増え、現在エルハートには彼のほかに両肺移植者が1人、腎臓移植者が2人、計4人が働いている。



エルハートスピリッツ  
を語る中井代表取締役

内部障害者の場合、自身の健康管理については自らが十分に注意しており、周囲の支援を必要とすることはほとんどない。また作業能力、業務遂行能力（職業特性）についても健全者とほとんど遜色なく、事業主としても内部障害者の雇用に負担を感じることはあまりない。では、一般の企業でも十分勤まると思われる彼らが、なぜ特例子会社であるエルハートを選んだのだろうか。

### ■一般の企業でも十分勤まると思われる 内部障害者がエルハートに就職した理由

入社後、管理職が「なぜうちの会社を選んだのか？」と彼らに聞いてみたところ、次のような回答が

返ってきた。

「一般の会社は、障害者というだけで正社員として扱ってくれない」「障害者手帳を持っているというだけで嘱託や契約社員としてしか雇ってくれない」「能力があっても仕事を任せてくれず、定時になると帰るようにいわれる」「移植後1年半と日が浅いため、まだ体力的に無理ができない。この会社なら残業などの面で配慮してもらえと思った」「通院や定期入院で休まなければならないが、一般の会社は休暇がとりにくい風潮がある」「自分の持っている能力を生かしてバリバリやっていきたい。それがこの会社だったらできそうなので選んだ」などである。

彼らが「通院にかかる負担や体力的な問題を会社側に十分理解してもらった上で、低い評価をされることなく能力に見合った仕事を得たい」と願っていることがわかる。その願いは、逆にいえば「内部障害があるということが雇用主の不安となっており、能力があってもその能力を発揮する機会が得にくく、自分の持っているもので勝負しにくい社会である」と聞こえてくる。

### ■障害者が「ここで働くことがとにかく楽しい」 という会社に成長

障害の有無にかかわらず、人が就労する上で必要



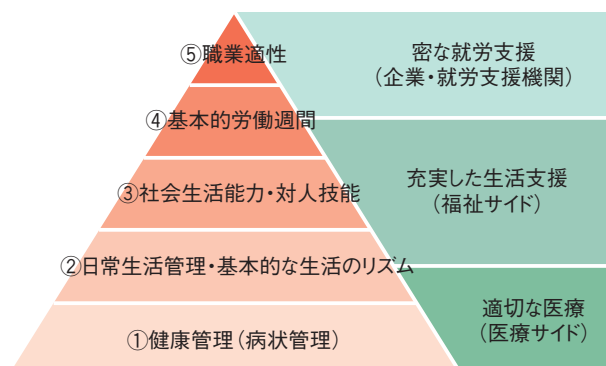
カーブした曲線が優しい建物外観



とされる事柄をその優先順位で並べた大阪障害者職業センター作成の「就労ピラミッド」によれば、企業人として就業生活を送る上で必要なことは「①健康管理（病状管理）」「②日常生活管理・基本的な生活のリズム」「③社会生活能力・対人技能」「④基本的労働習慣」「⑤職業適性」の5つで、そのいずれかが崩れると、それを基盤としていた上の部分も崩れ、就労が困難になるという。

内部障害者の場合は他の障害者と異なり、②～⑤のいずれも十分備わっていることが多いため、会社側の特別な支援を必要とすることはほとんどない。ただ、多くの内部障害者が、仕事をする上で最も重要と考えられる①の「健康管理（病状管理）」の部分に不安を抱えている。もっとも①に関して会社側が専門的な支援を行うことは困難である。エルハートでは内部障害者に対する日常的な配慮として、職務内容・勤務条件などが身体的に過重なものにならないよう気をつけている。ここで働く内部障害者の

### 就労ピラミッド



(大阪障害者職業センター)

4人全員が「この会社で働くことがとにかく楽しい」と言う。そんな彼らを身近で見てきた上司が、「みんな仕事が好きのようです。仕事をしすぎる傾向があり、こちらの方が心配になってしまう」と苦笑いするほど。「障害とうまくつき合いながらはつらつと働ける『安心感』のある職場づくり」が、着実に育っている。

## REPORT ● 私たちの業務 ●



### ●花卉栽培・花壇保守業務

花壇用草花の育成、花壇への植え付けと管理、販売などを行う園芸課。知的障害者が中心の部署で、園芸業務のほか知的障害者を統率し運転して作業現場へ出かけたり、指導やサポートの役割を担う。



### ●メールサービス業務

関西電力本社のビジネスアシストセンターで郵便物や社内文書の仕分け・集配を行うメールサービス部門。知的障害者中心の部署なので、わかりやすく単純化した作業手順を考えたり、指導や支援を行う。



### ●印刷営業業務

各種広報誌やチラシ、ポスター、パンフレットなどの企画・デザイン・印刷を行う印刷課に所属。肢体不自由者（車椅子利用者）や聴覚障害者が中心の部署なので、営業として日々顧客を訪問し直に接する。



### ●印刷データサービス業務

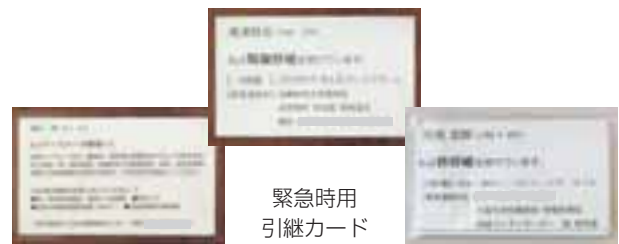
ビジネスアシストセンターの印刷データサービス部門。肢体不自由者、聴覚障害者が中心の部署で、名刺受付から発送までを行う。また、売上計上や請求書発行などの経理の一部、また、ほかの業務の支援なども行っている。

## ANGLE

改善のポイントと  
効果「緊急時用引継カード」を本人と所属長が携帯し  
万一の場合迅速に対応できるシステムを導入

万一勤務中などに倒れ、自身で意思伝達ができない状態になった時も、周囲の者が迅速かつ的確に医療機関と連携が図れるよう、救急時の注意事項（例：心臓ペースメーカー使用のためMRI検査は厳禁など）やかかりつけの病院・主治医の連絡先、投薬の種類などを書いた「緊急時用引継カード」を胸のネームプレート内に携帯。所属長も同じものを携帯している。他の社員もカードの存在については認

識しており、本人に意識がない時は周囲の者が迅速に対応できるシステムになっている。

緊急時用  
引継カード

## ANGLE

改善のポイントと  
効果月に1回、産業医による健康相談を実施  
職場における健康管理のための整備を行う

月に1回、会社が委託している産業医による健康診断を実施し、職場における健康管理のための整備を行っている。また、産業医が常駐している提携病院は本社から至近距離にあるので、社員に何かあった時はただちにそこにかかれるような体制を整えている。しかし、障害の種類によっては提携病院で対処できないこともあるので、そういう場合は「緊急時用引継カード」に記された病院や主治医に連絡をとり、対処するようにしている。



ベッドのある健康管理室

## ANGLE

改善のポイントと  
効果入社時は元より入社後も本人と定期的に面談し  
個々の障害特性に応じたきめ細かな配慮を実施

入社時の面接で、「障害」「症状」「社会生活上留意すべきこと」などを十分にヒアリングする時間をとっている。その上で、本人の希望と会社のニーズがうまくマッチングする適材適所の配置に心がけている。

入社後も代表取締役との面談を年に1回、所属長との面談を年に2回持つようにし、画一的ではなく、

それぞれの障害特性に応じたきめ細かな配慮ができるようにしている。勤務時間についても、障害の程度に応じて融通が利くようにしている。また、必要に応じて月に1回程度ケース会議を開き、それぞれの社員の勤務時間や仕事の内容などを、体調に応じて臨機応変に変えるなどの対処を行っている。



## 障害者職業生活相談員を養成し各職場に配置 内部障害者が気軽に相談できる環境を整備

障害者職業生活相談員(現在18名在籍)を養成し各職場に配置している。彼らは、内部障害者がどんなことでも気軽に相談できるキーパーソンとなっている。また、タイムレコーダーを玄関入り口の事務室に設置し、社員が毎朝出勤すると近くの間が声をかけ、その日の体調を聞くようにしている。



タイムレコーダーのある事務室入口



## 名札や執務室に「ハートプラスマーク」をつけ 外部に内部障害者の存在を知らせ理解を求める

内部障害者は見た目ではわからないので、他社の従業員や外部の人から誤解をうけたり、配慮してもらえなかったりする場合がある。そこで本人のネームプレートや執務室の入り口に「ハートプラスマーク」をつけ、内部障害者に対する理解と配慮を求めるようにしている。



執務室入口



ネームプレート

### 従業員の声

花卉栽培・花壇保守業務  
樋口 亮さん



#### ●チームワークで働いているので不安はありません

自分が農芸高校で学んできた専門分野が活かせるし、障害のことも配慮してくださるといので入社しました。私の場合は5年に1度、ペースメーカーの電池交換のために約1週間の入院が必要なのです。仕事は、知的障害者のメンバーを毎朝トラックに乗せて現場に伴い、作業の指導をしています。ペースメーカーを入れているのでマラソンのように長時間負荷がかかるようなことは無理ですが、作業はチームワークで行うのである程度体力を使うような仕事も大丈夫です。メンバーもよく協力してくれるし、障害が軽度の方は私の体のことに気を遣ってくれるので不安はありません。

メールサービス業務  
板垣 志郎さん



#### ●働く意欲のある移植仲間ぜひ紹介したい会社です

23歳の頃、原発性肺高血圧症という病気になり、31歳の時に日本初の両肺移植を受けました。私の場合、2カ月に1度の通院と、年に1度は1週間に及ぶ検査入院が必要です。また免疫抑制剤を飲んでいるので抵抗力が弱い。ですから通院や入院のために定期的に休みをとらなければならない私にとって、休みがとりやすい環境は本当にありがたいですね。主治医の先生は「緊急時用引継カード」を見て、「障害にそれほど理解のある会社はほかにはない!」と感心しています。今の会社は勉強になることも多いので、目標を持って生活できるようになりました。



支援担当者に聞く

## Close Up



業務課主任 上林 康典さん

## ●「休憩させてください」が言いやすい環境をつくる

内部障害者は、入社ときに共通した特徴がありました。それは、障害のことを隠すわけではないが、聞かれない限りは自ら話さないということです。自分の健康管理については自己責任であると考え、わざわざ周囲に支援を求めたりはしない、またその必要もないと思っていたようです。内部障害は外からは見えにくいので、一緒に働いている社員も、ともしれば障害のことに気づかない、知っていても忘れてしまうという傾向にありました。しかし実際は、内部障害者のほとんどが、自分の身にいつ何時、万が一のことが起こるかもしれないという不安を一人で抱えていたのです。

例えば内部障害者の多くは「明日、病院に行かなければならないので休ませてください」という言葉は言えても、仕事中に体の具合が悪くなった時「ちょっとしんどいので休憩させてください」という言葉が言えませんでした。つい頑張ってしまうのです。ある日そのことに気づき、「しんどい」「休憩させてください」が言いやすい環境をつくらなければならないということを痛感しました。「ハートプラスマーク」を使っているのもそうしたことがきっかけです。ハートプラスマークを掲げることで、外からはわかりにくい内部障害者の存在を、外部の人にご理解いただくのに役立っています。

## ●いざという時のために「緊急時用引継カード」を作成

医療サポートの面でも工夫が必要です。とはいえ、実際に企業内で医療的なサポートを行うことはなかなか難しい。しかし社内がいざという時になんとか支援できる体制だけはきちんと整備しておこうと思いました。そこでつくったのが「緊急時用引継カード」

」です。これは、特に内部障害者にとって必要かつ安心なシステムだと思います。社員旅行でグアムや台湾に出かけた時は、英語版や北京語版もつくりました。海外で万が一のことがあった時でも役に立つだろうと思ったからです。それぞれが胸に付けたカードが、現地で話題になったことは楽しい思い出です。

## ●障害の種類に応じた具体策を講ずる

それぞれに対する具体策としては、例えば空気の悪い環境がダメという両肺移植を受けた社員のために、彼の働くビジネスアсистセンター内のいたるところに空気清浄機を設置しました。心臓のペースメーカーを使用している社員のためには、強い電磁波が機器に誤作動を生じさせる原因になりかねないので、配属の際には職場の電磁波の状況を検査し、問題がないことを本人に確認してもらってから行ってもらうようにしています。また腎臓移植を受けた社員の場合、移植後約5年は体調面に不調をきたすことがあるので、体力的に負担の少ない部署に配属するなどの配慮をしています。

こうした取り組みの結果、無理しがちだった内部障害者が自らの体調を考えるようになり、休息や休暇の申し出もしやすくなったようです。彼らの勤務ぶりを見ていて、私個人としては内部障害者のほとんどがどんな会社でもやっていける人材だと確信するようになりました。こうした優れた人材を採用しないのは社会の損失以外のなにものでもありません。今後も彼らの話に耳を傾け、はつらつと働ける「安心感」のある職場づくりに努めてきたいと思っています。



まるく輪になって手話の練習