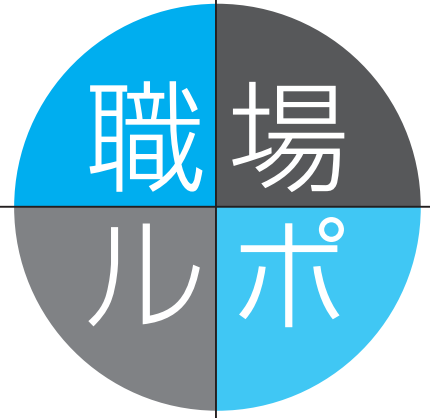


職場を工夫しながら 障害者を雇用

—株式会社両備システムズ—



EMPLOYEE REPORT



(文)清原れい子 (写真)小山博孝



株式会社両備システムズ

〒700-8504 岡山市豊成2-7-16

TEL 086 - 264 - 0111 (代) FAX 086 - 264 - 0994

行政・医療分野を中心に
情報サービスを提供

岡山駅から車で約二〇分、「両備システムズ」の大きな看板が目に入る。一棟から五棟まで、社屋が五つ。親会社は岡山県の大手バス会社の両備バスで、「株式会社両備システムズ」はグループ内の電子計算センターとして、一九六五年に設立された。常務取締役総務部長の阿部泰裕さんと給与課長の浅間幸夫さんに迎えられる、阿部さんにお話をうかがった。

「グループ内の仕事だけでは採算が合わないので、グループ外の仕事も受けていこうと、岡山市や近隣市の仕事からスタートしました」

四年後に協同組合から株式会社組織になり、社員も一〇〇名を超えた。八年後の七三年に現社名に改称し、八八年から分社化を進め、現在関連会社は七社を数



阿部泰裕常務取締役総務部長

える。

「株式会社になってから二けた台の成長をしてきました。ローカルな会社ですが、行政や病院のシステムに専門特化して、東京に負けない技術力で、国内全体を見渡して仕事をしています。いつもお客様のことを考え、お客様に合わせて、会社を変えていく。すべてはお客様のために、が会社の原点です。地方にありますが、顧客は全国に広がっています」

社員は五一八名で、男性が四〇〇名を超す。その中で障害のある人たち八名が働き、障害者雇用率は一・九三％。関連会社も、あとひとり雇用すれば法定雇用率をクリアするという一社を除き、六社が法定雇用率を上回っている。

外部委託をやめて
「清掃」の職場をつくる

今日では障害者雇用の優良企業も、かつてはハローワークから「呼び出し」を受けると、雇用率は低かった。情報処理の第一線で仕事をしてきた阿部さんが総務部に来たのは、八二年だった。

「現場にいたときは、正直言って、人事の業務や障害者の雇用については無関心だったと思います。私が総務に来たとき、雇用率を満たすまでに確か一、二名

不足していました」

両備グループの運輸関係会社には除外率が適用されるが、情報産業の両備システムズには除外率は適用されない。

「法律は守らなければいけないと思いますが、情報処理の仕事をしたという障害者が少なく、募集をしても応募者がいませんでした。このままではいけない、どうしようかと考えて、外部に委託していた清掃業務を自前で行うことにして、高齢で障害のある方たちを採用して、雇用率クリアまで〇・九名ぐらい足りないというところまでこぎつけました」

当時、社屋は二棟。一棟に一名ずつで、まず二名を雇用した。いったんは雇用率が改善したが、情報化の波に乗り、社員数が急増していった。阿部さんは一度人事を離れたが、九四年にまた担当になった。

「九二年ごろは一年に五〇〜六〇名も



浅間幸夫総務部給与課長

採用していましたが、いちばん多いときは四名ぐらい不足していました。雇用率が年々低下し、雇用対策チームをつくらなければならぬというときに、また担当になりました。年に二、三回、ハローワークから呼び出されて注意を受けましたので、こういう状態ではいけない、障害者を採用しなければと社内で働きかけました」

このとき、システムエンジニアの求人を出した。

「情報処理ができそうな人、やる気のある人を採用して、新人研修をしました。少し無理かなと思う人も採用しましたが、システムエンジニアとして続かず、配置転換しても退職という人もありました」

地元のハローワーク、養護学校をまわり、集団面接にも参加した。

「社屋は継ぎ足し継ぎ足しで、エレベーターがありません。三年前に改築して廊下はまっすぐになりましたが、車いすの人は採用がむずかしいんです。また、交通の便がよくないので、車の運転ができないと通勤できません。情報処理の仕事ができ、車の運転ができ、車いすではないという条件ですから、対象者も限られてしまうのです」

内部障害者を採用することも考えた

が、組合健保が赤字のため、人工透析は……と躊躇されたとか。

システムエンジニアという職は、だれもができるという職種ではない。

「チームで仕事をしていますので、それぞれのリーダーがそれぞれの能力を認知して、お互いができないことをカバーし合っています。障害者は、お客様の要望を聞いてシステムを組んでいくとか、対人折衝が苦手な人が多いですね。情報処理で採用してから配置転換をしました、どうしたら定着できるかに苦労しました」



社内清掃を担当する皆さん

阿部さんは、障害者職業生活相談員にもなっている。

「顔を合わせると、『おい、元気か』と声をかけるようにしていますが、障害者のほうががまんすることが足りないような気がします。社会に出るまでが多少過保護さみだからではないでしょうか。集団面接でも、行きなさいと言われたから来たというような、働く気がない人がいて、がっかりします。仕事に就けない人は障害者にも健常者にもいますから、その意味では同じだと思えますが、働くことのつらさは教えておいてほしいですね」

働くということは、喜びも楽しさも、苦しさもつらさもあることを、ぜひ教育の中で教えてほしい。

チームワークで 社内を清掃

総務部総務課に所属する清掃業務では、五名が働いている。視覚、聴覚、体幹機能に障害がある三名が六〇代、知的障害の二名は三〇代と、「親子」のような組み合わせだ。全員が嘱託社員で、各棟の玄関、廊下とトイレなどの清掃を行っている。

「勤務体制は朝七時からの人も八時か



大谷和哉さん(右)の指導で洗面所を清掃する
中川清二さん(左)



池田公美さん(左)の指導担当は平松秀明さん(右)

らの人もいます。決められた仕事の責任を果たせばいいことにしていますが、責任者がいますので、それぞれの担当は相談して決めていると思います。職場としての自由度が高いので、その点は楽だと思っていますよ」

阿部さんの目には、掃除状況で気にかかるところが時々あるそうだが、社員からの苦情はない。

「社員の平均年齢は三〇歳そこそこです。学生時代に自分で掃除はしなかった人が多いでしょうから、気にならないのですね。私が気づいたときは、『ここが汚れているから頼みます』と言います」

責任者は、入社して九年の大谷和哉さ

ん。八年の黒住勉さん、三年の平松秀明さんの三名が六〇代。二〇〇〇年と〇一年に池田公美さんと中川清二さんが加わった。

「トライ

アル雇用の制度を使って、職場が気に入ったら入ってもらおうと思いましたが、『やってみます』ということで、採用しました。書類などの説明が必要な場合は、大谷さんや平松さんからしてもらっています。仲間として、仲良くできる人が残っていますね」

大谷さんが中川さんに、平松さんが池田さんに作業を教えた。

「だれが見てもきれいになっていると思えるように、汚れているところをよく気をつけて掃除をすること。とくに隅のほうに肝心だと言っています」と大谷さんと平松さん。

池田さんから、利用している社員へお願い。

「汚す人もいるので、きれいに使ってほしいです」

中川さんは運転免許をもっている。続けていけそうですか？ との問いに、「朝早いけれど、慣れました。はい、大丈夫です」とはつきりした答えが返ってきた。

大谷さんは、前の会社を退職後、六〇歳から勤め始めた。

「家にも退屈ですから、元気なうちは働こうと思っています。チームワークというか、みんなで話し合っていて、仲良くしていかなければと思っています」

黒住さんも、定年になってから勤めた。聴覚障害者の会で老人部長としても活動中だ。

「仕事はまじめによく働き、遊ぶときはよく遊び、飲むときはよく飲む。働けることはありがたいです。働く喜びがいっぱい。働けるうちは働き続けたいですね」



「働けることは喜びです」と手話で語る清掃担当の黒住勉さん

運用管理、SE、
経理で働く

奈木野弘文^{なぎの}さんは、業務部運用管理課で物品受付をしている。入社して七年、下肢が不自由だ。

「ここは、つくる前のものが入り、加工した後のものが出ていく、会社の出入口です。万が一なくなったら、お金に変えられないものとか、いろいろなものが入ってきますが、伝票だけではわからないので、現物を確認してハンコを押します」



窓口業務を担当する奈木野弘文さんは両下肢障害。机の上のボタンを押すと、搬入口のドアの開閉ができるよう工夫されている



「私が『障害者』として取材を受けていいのかと思うのですが、いまは地方自治体の

障害があると気づかなかったという。

仕事は、午前中が忙しい。「会社の雰囲気はいいですよ。みんな親切で。若い人は、年上の者の言うことをよく聞いてくれますし、いい子ばかりです」
システムエンジニアの中野英昭さんは、行政システムカンパニー地域情報グループに所属している。身体障害者手帳は五級。左足が少し不自由だが、歩いたり、階段の上り下りには支障がない。
社会に出てから十九年。岡山、東京で働き、再びふるさとの岡山へUターンして、九〇年に入社した。採用のときに立ち会わなかったのも、上司は中野さんという。

職員が使うイントラネットの構築とユーザーサポートをしています。今日もシステムの導入がありますので、午後から出かけます」

役場の業務が終わってからの作業なので、夜までかかるそうです。

「居心地はいいですよ。自分のやりたいことは、無理なことではなければチャンスがもらえます。私は人と話をするのは嫌いではないので、いまの仕事は積み上げていって、お客様から信頼される、声がかかるようなSEになりたいですね」
長女がまもなく二歳。その話になると、顔がゆるむ。

「メロメロだとよく言われます」

練尾剛^{ねりお}さんはシステムエンジニアとして入社して、システム開発を二年担当した後、経理部経理課に異動して八年になる。

「学生時代、パソコンが趣味で、地元でいちばん近いシステム会社ということでした。伝票の作成から損益計算書までの全般的な仕事をしています。仕事量はちょうどいいですね」

自宅から車で七分。休日にはサイクリングをしたり、散歩をしたり、ドライブをしたり。補聴器の使用で、対面での会話には不自由しない。

「二人か二人の会話だといいますが、

友達同士の飲み会とか、大勢でにぎやかなところだと聞き取りにくいので、コミュニケーションは苦手です。会社での経験を生かして、僕と同じような聴覚障害の人たちの手だてになるようなことができないかと思っています」

雇用率に余裕をもって採用を続けたい

雇用率未達成で指導を受けてから雇用率達成まで、阿部さんは障害者雇用にかかわってきた。

「担当者が、障害者雇用に関心をもっているかどうかで変わると思います。経営者に理解がない、経営者を説得できないというのは、担当者が必要だと感じていないからではないでしょうか。分社しても、それぞれの部門で障害者を採用していましたから、まだちょっと足りない。一社以外は、雇用率を達成しています。障害者の雇用は、企業の社会的責任だという広報がなされていますから、関連会社でもそれなりの認識をもっていると思います」

担当者として、雇用率を維持することのたいへんさについてうかがった。

「うちの業種に合った障害者がいないのでたいへんですね。限られた職場で限

られた人を採用するので、なかなか応募者が現れてくれません。ですから、どうしても本業ではなく周辺作業に従事する人の募集になってしまいます。雇用率を達成するためだけに採用するなら楽だと思いますが、障害者も健常者と同じ社員として、その人の立場を考えて、定年まで働けるようにと考えるとむずかしいですね」

いま心配なのは、高齢の障害者が多いことだ。

「退職者が出ると雇用率が落ちますから、苦しいです。昔、雇用率未達成で苦労しましたが、足りなくなつてから採用を考えると苦痛ですから、障害者でうちで働きたいという適性のある人がいたら、余裕をもった状態で採用していこうと思います。そうできるのは、景気がよく、会社の経営が安定していることが大



システムエンジニアとして情報システムの開発を担当する中野英昭さん

きいですね」

玄関を入ったとき、竹久夢二をはじめ、数点の絵画に囲まれた。創業者は芸術への造詣が深く、夢二郷土美術館などを設立し、文化活動にも力を注いだ。

「会社は、社会のためにある、経営は公から預かっているものだから、利益を上げるのは大事だが、自分たちだけのものではない。地域社会に貢献しなさいという創業者の理念を受け継いで、地域社会で受け入れられないことはしてはいけないというのが、上司に対する私の説得でした」

取材の申し込みに「うちなどとてもとても……」と言われていたが、法定雇用率は維持すべきだという企業姿勢が伝わってきた。



経理部で活躍する練尾剛さん