

全国展開の店舗で採用 雇用率は2%超

—株式会社赤ちゃん本舗—

職場
ルポ

EMPLOYMENT REPORT



株式会社赤ちゃん本舗

〒541-0054 大阪市中央区南本町3-3-21

TEL 06 - 6258 - 7651 FAX 06 - 6258 - 7661

(文)清原れい子 (写真)小山博孝

繊維の本場 「船場」で創業

大阪「船場」と言えば、昔からの商売の中心地。高速道路の下に何百という商店があり、繊維を主にたくさんのお店が軒を連ねている。「にぎやかさ」がいかにも大阪らしい。

「株式会社赤ちゃん本舗」は一九三二年、小原正商店として船場の中心地で誕生し、昨年創業七十周年を迎えた。戦後、株式会社赤ちゃん本舗に組織変更し、近年は卸売業から小売業へと発展して、今日では全国で五六店舗を展開するベビー用品の専門店だ。

「赤ちゃんのものなら、何でも揃う」がキャッチフレーズだけに、売場には赤ちゃんの衣類をはじめ、毛布、せっけん、ベビーベッドなど数多くの商品と、取材にうかがったときは、時節柄お雛様も並び、赤ちゃん連れの親子が買物をしていた。

一階から五階まで、化粧品やブランドもののバッグなどを販売する「ビューティホンポ」が入った船場の本社ビルで、総務本部人事リーダーの芦井豊さんと人事部チーフの松延かおりさんにお話をうかがった。



総務本部人事部長
芦井豊

「私どもは、お客様にいかにも満足していただけるかを基本に考えています。安だけではなく、お客様連れのご家族で多く来店されますので、楽しくお買物をしていただけのように、お子様と一緒に入れるトイレや、ベビーカーで通りやすい幅の広い通路など、店づくりと接客を大切にしています」と松延さん。

会社案内に掲載された組織図がユニークだ。「ひとりひとりが主人公」ということで、「逆組織」になっている。

「当社社長の考えで、どんな場所、どんな者でも全員経営者の意識をもって積極的に行動していこうと、この「逆組織」が生まれました。社内に、より浸透させていこうと、パートの方もどんどん提案ができる、ニュー・グッド・アイディアの社内提案制度、NGIプロジェクトを昨年からはじめています」

会社案内には「絶好調の時代もあれば、ちよつとつらい時代もありました」

とあるが、小売業に転換したときがたいへんな時期だったそうだ。今年三月には神戸阪急店がオープンと、最近では順調に outlet 数が増えている。

「指導」を受けて 雇用率は2%へ

赤ちゃん本舗では、二〇〇一年に障害者の法定雇用率一・八%を超えた。今回の取材には大阪府障害者雇用促進協会の梅津司さんと大阪障害者職業センター雇用創出カウンセラーの井戸側榮さんが同行したが、名刺を交換すると開口一番、「厳しく指導されました」と芦井さん。実は十年ほど前、雇用率未達成でハローワークや大阪府労働部から「指導」を受けていたのだ。芦井さんは当時から人事部に所属している。

「会社は十六年ぐらい前から急成長してきましたが、指摘されたのは従業員数



総務本部人事部長
松延かおり

が三〇〇名を超えたところで、
 当時障害者雇用についての
 認識ができていませんでした。

ハローワークからの指導で、
 まず障害者の集団面接会に参加
 して、本社や大阪の店舗を中心
 に人事主導で雇用を進めていき
 ました。大阪本店では職場の理
 解と協力が進み、多いときは
 五、六名が働いていました」

当時の採用は身体障害者が中心だった
 が、本社や大阪の店舗だけでは、ほどな
 く限界がきた。雇用率は未達成のまま。
 また大阪府労働部に呼び出された。

「障害者の雇用を体験すれば心配する
 必要はないとわかるのですが、経験がな
 いことには誰でも抵抗がありますから、
 受け入れ側の理解を得るのはたいへんで
 した。障害者の採用は、店舗の増員の枠
 から外して、全国の店舗に強制的に割り
 当てましたが、それでも全国展開には時
 間がかかりました」

本社の人事部で、店舗別の常用雇用労
 働者数から法定雇用率を達成するのに必
 要な障害者数を割り出して、各地のハ
 ローワークに求人を出した。

「採用は本社で一括して行っています
 ので、人事部からハローワークに求人票



入社して10年になる本田恵美子さん。大阪本店で働いている

を出し、各店舗で面接して、採用しまし
 た」

「指導」を受けたことは、経営陣も承
 知していた。

「何事においてもそうだと思いますが、
 障害者雇用に関してもトップの理解があ
 りましたので進められたのだと思いま
 す。人事が強制的に進めていることに対
 して、指摘を受けることはありませんで
 した。」

社長以下、役員の理解と、人事から強
 力に働きかけないと、障害者雇用はな
 かなか進まないと思います」

今日、赤ちゃん本舗の雇用率は二%を
 超えた。

「企業の成長に合わせて若手の店長が
 増え、世代交代が進んできたという影響
 もあると思いますが、若い世代の店長は
 当たり前のこととして障害者の雇用を受

け入れています。施設面で採用がむずか
 しいところ、求人票を出しても求職者が
 いないところを除いて、だいたい一店舗
 に一名か二名働いています」

「びぎるいと」「びぎなごうい」 を把握して、現場で対応

松延さんは、大阪本店を経て、三年前
 から人事部で新卒者の採用に携わり、昨
 年七月から障害者雇用の業務を引き継い
 だ。

「入社してから三年間おりました大阪
 本店では障害のある人と一緒に働いてい
 ましたが、ごくふつうに仕事のやりとり
 をしていました。障害者雇用の担当に
 なって、どういうところに配慮したらいい
 か不安はありましたが、私が引き継い
 でからは店舗からの相談はありません。
 こちらで求人票を出して、採用の決定に
 ついては各店舗にまかせています。各店
 舗で理解がされていますので、とくに苦
 労はありませんね」

赤ちゃん本舗の正社員は一、二〇〇名。
 パートタイマーを含めたグループ従業員
 は約三、四〇〇名。子育て経験を生かせ
 る職場なので、正社員は六対四で女性が多
 く、全体でも圧倒的に女性の割合が多
 い。育児休業、介護休業、短時間勤務な

どの制度も整っている。

「制度の利用者も多く、女性には働きやすい会社ですね。女性もほとんど仕事を任せてもらえます」

その中で働く四六名の障害者は、男性の割合の割合が高い。上肢、下肢、体幹などの身体に障害がある人、心臓疾患などの内部障害者、難聴や弱視の人のほか、六名の知的障害者が働いている。職場は、メーカーからの商品を検品したり、店に出したりの商品管理部門が多い。

芦井さんは、障害者雇用に関して各店舗に特別な働きかけはしていないと言う。「他の従業員と同じように扱ってくだ



赤ちゃん本舗大阪本店内

さい。ただし、その人が何ができて何ができないか、障害の内容はきちんと把握してくださいということでは話していますが、細かいことは現場で対応しています。最近では知的障害者が増えています、知的障害者の場合はトライアル雇用や職場実習を通しての採用が多いので、各店舗で養護学校の先生と話をしたり、相談をしたりしています」

障害の有無に関係なく、現在中途採用はパートタイマーのみだ。

「障害者雇用を積極的に始めた十年ほど前は社員の中途採用もしていましたが、現在は行っていません。中途の方は一日七時間のパートとして採用していますが、社員とパートの大きな違いは転勤があるかないかです」

それぞれの職場の「居心地はいい」

まず、障害者雇用を本格的に始めた九二年から働いている人たちに話をうかがった。西村江利子さんは入社以来、財務経理の仕事をしている。伝票の仕分け、整理、入力が主な仕事で、月末月初めが忙しい。



本社財務部で伝票の整理、仕分け、入力作業をする西村江利子さん（手前）

「三人で仕事を分担していますが、その日の出勤メンバーによって、仕事を協力しあって進めています。はじめは経理の知識がありませんでしたので、一から教えてもらいました」

西村さんは、ここが三つ目の職場だそう。駅までは自転車、駅からは電車で通勤をしている。脳性まひの後遺症で足に障害があり、障害等級は六級だが、もう少し重そうに見える。

「日常の生活や仕事には支障がありませんが、見た目に障害があるのがわかりますので、ちょっとつらいですね。長時間歩くのはしんどいのですが、家にいるよりショッピングなど、出歩くほうが好きです。みなさんによくしていただいで、職場の居心地がいいのがいちばんだと思います」

打矢勇さんは、同じく九二年にアルバ



大阪本店ベビー家具・寝具売場を担当する打矢勇さん

イトから始めて、九三年に正社員になった。大阪本店で販売を担当している。最初は玩具売場で、現在はベビー家具・寝具売場に立つ。手が少し不自由だ。

「気をつけていることは、来店されたお子さんの様子です。お子さんが一人で走っていると危ないので、注意をしながらフロアをまわっています。商品の並べ方で売れ行きは変わってきますから、売場の演出には気を使います」

ローテーション勤務なので、平日が休み。休日は音楽を聴いたり、ドライブでリフレッシュする。

「いまの売場は自分に合っていて、働きやすいと思っています」

インタビューには控え目に答えていたが、売場のレジでは打って変わって「ありがとうございます、お客様」としつかりと応対。打矢さんのやさしい雰囲気

が、お店に似合っている。

東京でも一店、品川区西五反田の東京卸売センター内にあるTOC店を訪ねた。五階の広々としたワンフロアーに、赤ちゃんのおやつまで、ありとあらゆるものが並んでいる。隣接して「赤ちゃん休憩室」もある。

TOC店で働く障害者は一名。山田静雄さんが商品の荷受け・検品、配送業務に就いている。大手アパレルメーカーを定年退職後、二年前に第二の人生を踏み出した。

「下肢に障害がありますが、自分で障害を意識したことはないですね。パソコン学校に通って、そろそろまた働きたいというときに、家からも近く、私の希望していた仕事に就くことができました。若い人が多いですし、自己管理に任せられ



TOC店（東京）で商品の入荷、発送業務を担当する山田静雄さん

ているので、やる気があれば、非常に働きやすい会社ですね」

北海道から転勤して二年半になる店長の佐々木昭彦さんが、山田さんを採用した。

「検品業務をパソコンで行う予定ですので、ピットリの人材でした。台車を使って重いものを運びますが、ほかの人と同じように作業ができるので採用しました。以前の店でも身体障害者を雇用していましたので、全然違和感はありません」

職場実習も引き受けて

赤ちゃん本舗では、青森、仙台などの店舗で知的障害者が働いているが、大阪本店では昨秋、大阪障害者職業センターから依頼され、職業準備訓練の一環として職場体験実習を引き受けた。依頼した側の井戸側さんは、「体験実習を引き受ける」と採用しなければならぬかもしれないという思いから、躊躇される企業が多いのですが、勇氣ある決断をいただいたと思っています。店舗に出て接客できる実習はそう機会がありません



佐々木昭彦 TOC 店店長。前職場である北海道の店舗でも、積極的に障害者雇用に取り組んできた

から、ありがたいことです」と言う。

二名が職場体験実習をした。

「同行した職業センターの職員の話を聞きますと、本人たちは、朝礼から始まって一生懸命にがんばったということです。外見からは障害があるとはわからない人たちでしたので、お客様から質問されて、ドギマギしながら係の人までご案内したそうです」

受け入れた大阪本店の反応を、松延さんは、「よくやっていただいているという店舗の評価でした。健常者が新入社員として配属されてもたいへんですから、実習を受けられた方はもっとたいへんだったのではないかと思います。仕事は品出しですが、営業時間内に店舗に出ますので、お客様に質問されたりもしますから」

二名のうちの一名は他企業へ就職が決

まり、もう一名は大阪障害者職業能力開発校でさらに勉強することになった。

「今年二月にもまた実習を引き受けていただきますして、とても助かっています。地元ですので、品出し以外にも、清掃でも何でもしますとお願いしています。お客様と対応する卸、小売り、飲食店などの業種で雇用率二%はすばらしいことだと思います」と井戸側さん。

大阪障害者職業センターではいつの日か、職場体験実習を受けた訓練生の中から採用に結びつくことを期待している。雇用率達成まで苦労してきた若井さんの、雇用率を達成しての感想をうかがった。

「実際に雇用してみることがいちばんだと思います。雇用率を達成するまでは確かにたいへんでしたが、障害者を二%雇用していても、とくに負担は感じていません」

大阪府では、障害者の雇用率を高めるために二〇〇〇年と〇一年に大阪府障害者雇用促進協会に事業を委託、民間企業障害者雇用の経験者が「障害者雇用推進アドバイザー」として、雇用率未達成企業に働きかけをした。

取材後、赤ちゃん本舗を訪れたアドバイザーに偶然お会いした。

「全国展開の事業所では、一事業所だけがんばっても雇用率の達成はむずかしい。誰かがやってくれるだろうという他者への依存体質になりがちなので、各拠点で一・八%を達成するという主体性をもってもらうために、社内で割当制度をつくるのも一つの方法。本社が強制力



高校時代、ポート部で活躍中に脳こうそくを起し、右上下肢に障害が残った久保振一さん。昨年5月より、横浜の港北東急店で商品管理を担当している

をもつて進めることが秘訣」と以前、アドバイザーをしたことがあると話してくれた。

その企業が雇用率二%を超えたという取材内容を伝えると、「障害者雇用がむずかしい業種で、しかも全国展開をしている企業が、雇用率を達成したのはうれしい……」と我がごとのように喜んでくれた。