



事例紹介

4

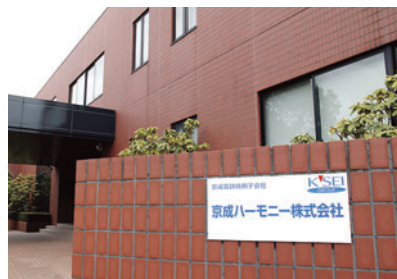
●サービス業／鉄道等施設およびその周辺の清掃及び植栽管理

京成ハーモニー株式会社

所在地：千葉県印旛郡酒々井町柏木字桐ノ木12-8

資本金：1000万円（京成電鉄株式会社100%出資）

障害者雇用状況：6名（うち重度1名）



京成電鉄の特例子会社 乗務員の宿泊施設清掃などで 元気に働く知的障害者たち



障害者雇用の受け皿として設立

京成ハーモニー株式会社は、平成17年3月に設立された新しい会社で、京成電鉄株式会社100%出資の子会社です。会社設立の目的は、鉄道業という安全性が重視される業種であるがゆえに障害者雇用に難しい面があるなか、除外率の引き下げと今後の廃止に向けて、障害者雇用の受け皿にしていくことにあります。

同社は設立当初から、知的障害者の雇用を目指し、そのための職域と職場の確保について、関係部署との検討・調整を経て、10月から6名の知的障害者をトライアル雇用により雇い入れ、その後、平成18年1月に全員を正規に雇用しました。そして2月に、同社は特例子会社の認定を受けました。



触れ合いの中で障害者への認識が高まる

同社で働く障害者の主な仕事の内容は、京成線宗吾参道（そうごさんどう）駅（千葉県印旛郡酒々井町）近くにある京成電鉄の研修所、車輛基地、乗務員の宿泊施設の清掃、植栽管理、およびグループ企業の名刺作成です。

スタッフ（障害者）の一日は朝の点呼から始まります。9時30分の点呼までに、制服に着替えスタンバイできるよう出社します。点呼後にラジオ体操で体をほぐし、その日ごとの作業指示をリーダー（指導員）から受けて、10時前には各施設への移動を始め、10時から作業が開始できるようにしています。その後、昼食と休憩をはさんで、4時に作業終了。会社に戻って作業日報を書き、16時45分に終了点呼。これが一日の仕事の流れです。

幸い、これまで職場への不適應などの問題はなく、元気に仕事をしています。また、「オアシス」（おはようございます、ありがとうございます、失礼しました、すみませんでした）のあいさつの励行などをとおして、スタッフと触れ合う社員の、障害者に対する認識も高まっています。



採用時には慎重な選考を行う

同社が順調なスタートを切ることができた秘訣はどこにあるのでしょうか。

「採用時は、比較的シビアに選考させていただきました」というのは、京成電鉄（株）総務人事部人事課長の篠崎敦さん。初めての試みということでの慎重な姿勢です。そのため千葉障害者就業支援キャリアセンターと連携し、採用する前にあいさつや返事などの基本的なコミュニケーションについての支援を行ったうえで入社しています。また、入社当初の約1カ月間は、同センターのジョブコーチにほぼ毎日来社してもらい、指導を受けました。リーダーも、この間にさまざまなノウハウを学ぶことができました。

「ここまで来られたのは、会社のトップの理解があったことと、その意思を受けて各部署の協力を得ることができ、仕事を確保できたことがキーポイントだったと思います」と、篠崎さんはこの一年を振り返ります。

人材に恵まれたこと、支援機関による援助およびトップの理解が障害者雇用の成功につながりました。



スタッフの成長する姿が喜びに

「最初は、手探りの中での不安や戸惑いがありました」というのは、京成ハーモニー（株）業務部長の宮本貴史さんです。宮本さんが同社への出向の辞令を受けたのは昨年7月。それまで、知的障害についての知識がほとんどなかったところから、約3カ月で会社を立ち上げたわけです。

昨年10月にトライアル雇用がスタートしてからも、例えば「指示を出すときは、わかりやすく明確に出さないとスタッフは戸惑ってしまう」というような点から一つひとつ、ノウハウを積み上げていきました。また、スタート直後は作業をできる限り平準化し、毎日固定した作業を行ってもらうこととし、スタッフが慣れてきたとこ



室内の掃除をした後、布団を丁寧にセツトする。

宗吾支所には、泊まり勤務者のための宿泊設備が併設されている。その風呂場の清掃をするスタッフ。丁寧できめ細かな仕事ぶりが目につく。



トイレの便器もきれいに磨きあげる。人が嫌がるような仕事にも真剣に取り組む姿に、仕事に対する責任が感じられる。

ろで初めて、ローテーションを取り入れるといった配慮をしました。

スタッフが真剣に仕事に取り組んでいるだけに、リーダーも指導に熱が入ります。現在リーダー3名に対してスタッフが6名であり、同社としては今後、もう少しスタッフの数を増やしたい考えです。

「いまだに『できないと決めつけていたのは私たちだった』と気づかされることがあります。しかし、そういうスタッフの成長する姿が、リーダーや私たちの喜びです。まだまだ試行錯誤しながら体制固めをしている段階ですが、地域との連携を図りながら、京成グループの社会的責任を果たしていきたいと思います」と、宮本さんは力強く抱負を語りました。

職場から



**目標を達成する喜びのなかで
それぞれが可能性を拡げ
成長していけるように**

京成ハーモニー株式会社 業務部長
宮本 貴史（みやもとたかし）さん

スタッフ一人ひとりの特性に合わせて、適切な目標設定をしてもらうことで、それぞれが達成感を感じられるようにしたいと思っています。そして目標を達成できたら、褒めてあげて、共に喜び合う。そのなかでそれぞれが可能性を拡げ成長していけるように、という思いです。リーダーたちも、最近はスタッフ個々の特性を的確に把握してきていて、時に厳しく時にやさしく接しながら、一人ひとりに合った目標を考えてくれています。



**非常に心温まる職場
一企業としての厳しさと
ハンディへの配慮が共に重要**

京成電鉄株式会社 総務人事部人事課長
篠崎 敦（しのぎきあつし）さん

この会社は、現代の殺伐とした世の中にあって非常に心温まる職場だと思っています。会社として儲けを出す必要はありませんが、一方で一企業として厳しさや緊張感を持って業務に取り組む必要があります。同時にスタッフはハンディを持つ人たちですから、障害の特性に合わせた配慮も必要でしょう。その兼ね合いをどうとって運営していくかが課題です。また、将来的にはグループ適用[※]となることを目標としています。そのための雇用と職域の拡大を検討しているところです。

※）グループ適用：特例子会社を持つ親会社は、一定の要件を満たしていると公共職業安定所長から認定を受けた場合、関係する他の子会社についても、特例子会社と同様、実雇用率の算定等において、親会社と一体とみなされます。