

雇用率2.5%へ

「障害者雇用モデル職場」から

—三菱マテリアル株式会社
SSC人材クリエイトグループ—

職場 ルポ

EMPLOYMENT REPORT



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



三菱マテリアル株式会社 SSC人材クリエイトグループ

〒330-8508 埼玉県さいたま市大宮区北袋町1-297

TEL 048-641-5196 FAX 048-641-5197

**経営者の強い意思があれば
障害者の雇用はできる**

さいたまスーパーアリーナなどができ、大きく発展した「さいたま新都心」駅のすぐ近くに、三菱マテリアルの広大な敷地がある。旧総合研究所の跡地で、一周すると二キロ近く。その一角の開発B棟二階で「三菱マテリアル株式会社シエアードサービスセンター（SSC）人材クリエイトグループ」が、二〇〇六年六月から知的障害者の雇用を始めた。推進役は、障害者雇用を担当するSSC長で、人材クリエイトグループ長を兼任する鈴木明さんだ。

「障害者雇用については、本社が指針を出して各事業所が具現化していったのですが、各事業所の対応がまちまちで、一昨年一〇月の雇用率は一・四三%でし



鈴木明シェアドサービスセンター長

た。CSR（企業の社会的責任）、コンプライアンス（法令遵守）を考えますと、あまりにも低すぎます。障害者雇用に努力しない会社はいずれ見捨てられると思います。人材クリエイトグループだけがんばっても限界があり、全社的に取り組まなければ、雇用率は達成できないだろうという思いがありました」

鈴木さんは、経営会議で障害者雇用の全社的な実態を説明した。

「経営トップの理解が得られ、全社でキャンペーンを張ろうと、各事業所にアクションプランをつくり、最低でも法定雇用率の一・八%を維持するようにと指示しました。私は全社的な障害者雇用を推進する本社人事企画室の担当者と全国の事業所を回り、責任者に障害者雇用の必要性を説き、障害者雇用の進め方などをお話しました。その結果、各事業所の理解が得られ、雇用率の向上に結びついたのだと思います」

約一年半前、一・四三%だった障害者雇用率は、昨年七月に法定雇用率をクリア、今年四月に二・一%と、短期間に劇的に進んだ。

「半年で法定雇用率をクリアしたのは、第一に経営陣の理解があったからです。経営がコミットメントして、強い意思を持って取り組めば、障害者の雇用はできると思います。仕事がない、危険だということところから話が始まりますが、危険を



敷地周辺の清掃のため道具を準備するスタッフ

クリアして、一カ所ではなく、現場のいくつかの共通の仕事を抜き出していけば、一日六時間の仕事はつくれるはずだ。そう認識できれば、一人、二人は必ず雇用できます」

全国の事業所は約二〇カ所。自動車や航空機関連の切削工具などを生産する筑波製作所では、検査工程の仕事を中心に知的障害者を雇用、雇用率は四%に近づいた。



養護学校からの実習生を受け入れ、『三菱マテリアル方式』の作業手順で指導にあたる

「総務課長が障害者関係のボランティアを経験していましたので、理解がありました。四％は通過点で、これからも雇用を増やしていきたいと言っています」
待遇は嘱託社員。最低賃金プラスでスタートし、毎年少しずつ昇給している。
「採用は、本社に伺いを出して、各事業所で行っています。今後は、給与、昇進、昇給制度をつくって一元管理したほうが、全体のバランスの中で雇用ができるのではないかと考えています。来年三月末には、全社の障害者雇用率二・五％をめざしています」

モデル職場では 適材適所としつづけを重視

SSC人材クリエイティブでは、障害者雇用のほか、再就職支援、キャリアデザイン研修会などを行っている。人材クリエイティブで働く知的障

害者は四人。仕事場は、社長の発案で「障害者雇用モデル職場」と位置づけられた。

「社長に、大宮が障害者雇用の基地であるという話をしましたら、ここをモデル職場にしようということになりました。経営サイドと来年三月までに障害者雇用の制度の整備など、体制をきちんと整えていく約束をしています。ここで知的障害者雇用の見本をつくり、各事業所に取り入れていくようにしたいと思っています」

四人のうち三人は旧総合研究所跡地を管理する大宮総合整備センターから受注した清掃の仕事に就き、一人は社員の名刺を作成している。

「この地を選んだのは、知的障害者の仕事がたくさんありそうだからです。広い土地には、雇用の種がたくさんあり、宝の山だと思いました。まず清掃の仕事を始め、次に名刺印刷を始めました。もう一つ、従業員の障害のあるお子さんを雇用したいと考えました」

周辺に授産施設、作業所があり、高等養護学校が新設されたので、知的障害者の雇用を増やしていくことは可能だろうと考えた。

「来年三月までに一五人から二〇人体制にする計画です。市民に開放している遊歩道の花壇の水やりや芝生の手入れなども行いたいですし、パン工場の開設も

検討しています。二年後にオーブンする研修センターの清掃とベッドメーカーもしたいと考えています」

就労指導員（チーフ）はすでに五人。二人は鈴木さんが社内からスカウト、一人は社内公募で、二人は嘱託社員だ。

「私たちより感受性が鋭いので、誠意接しないと心が離れてしまいます。指導する社員には、この仕事に骨をうずめるつもりでやってくださいと話しています」

鈴木さんは入社以来、人事畑を歩み、大卒の採用・教育を担当し、この十数年はリストラの仕事も担ってきた。人材育成の豊富な経験を生かし、「私たちの一〇の約束」「マネージャー・チーフの心得」などの指導指針や、きめ細かな「作業手順書」を作成した。

「作業手順書は『三菱マテリアル方式』と呼んでいます。一緒に立ち上げた障害者の親でもある元社員が考えました。モデル職場として大事にしていることは、適材適所です。しつづけをきちんとして、三菱マテリアルの社員として恥ずかしくないように教育していきたいですね。また本人の得意分野を開拓して、オンラインワンの仕事ができるようにと考えています。しつづけができて、自分の得意分野を自覚していれば、異動した職場でも適応性、定着性が増してくると思います」

WORKSHOP REPORT



5人の就労指導員の見守りの中で清掃作業が進む



長谷川直樹グループ長補佐

長谷川直樹さんは、SSC長となった鈴木さんの補佐役として、昨年八月に人材クリエイトグループ長補佐に就任、障害者の採用、実習などの管理部門を担っている。

「長年、総務人事の仕事をしてきましたが、障害者というと身体障害者をイメージしていました。知的障害者は素直な一面を持ち、それぞれに得意なことを持っていますから、潜在的な能力を引き出すことが大事だと思います」

「メリハリをつけるのが大切。ですから、私はあえて優しい存在になります。現場責任者の矢部が職場を締めつけてくれます」と鈴木さん。

「私はセンター長の弟という役割です。直接叱ることはないですね」と長谷川さん。

長谷川さんともう一人、管理部門担当の正垣友成さんが、現場の五人の就労指

導員と週一回、チーフ会議を開いて、意思の統一を図っている。

作業は手順書どおりに。 我が子を育てるように指導

現場責任者の矢部豊彦さんは、鈴木さんのスカウトで、本社の営業部門から二〇〇六年一〇月に異動してきた。

「自分の子どもを育てる感覚で障害者スタッフと接して、社会人としてのマナーを身につけるように指導しています。お客様に喜んでいただくことで、給料をいただいていること、三菱マテリアルの社員として恥じる行動をとってはいけないこと、立派に就労してほしいことなどを話しています」

勤務時間は午前九時半から午後四時半まで。午前中は、敷地内外の落ち葉の清掃、ごみ拾い、草取り、グラウンドの整備作業など。午後は開発B棟内の廊下、階段、トイレ、喫煙所などの清掃をする。雨の日は、ふだんできないところの掃除をしている。

「最初は一からすべて教えました。が、仕事は作業手順どおりのことを徹底しています。まちまちのやり方を教えると混乱しますから、指導員の指導方法を統一することが大切です。車の往来が激しい道路の清掃もしますから、緊張感を持って仕事をするように厳しく指導してい



矢部豊彦就労指導員

ます。責任感を養うために、お茶の係、体操の係、やかんを洗う係など、日々の当番も決めています」

四人は、養護学校、授産施設、就労支援センターから就職してきた。将来は大手町の本社や都内で働くことも想定して、東京地区からも採用している。

「怒るとパニックを起こす人、厳しく注意しなければならぬ人とか、一人ひとりの個性に合わせて対応しています。が、それぞれの適性を考えて、能力を発揮できる仕事を見つけたらと思っています。一人はここを巣立って、エネルギー事業部で事務補助の仕事に就いて、一般社員の中で働いています。モデル職場として経営トップにも認知されていますの



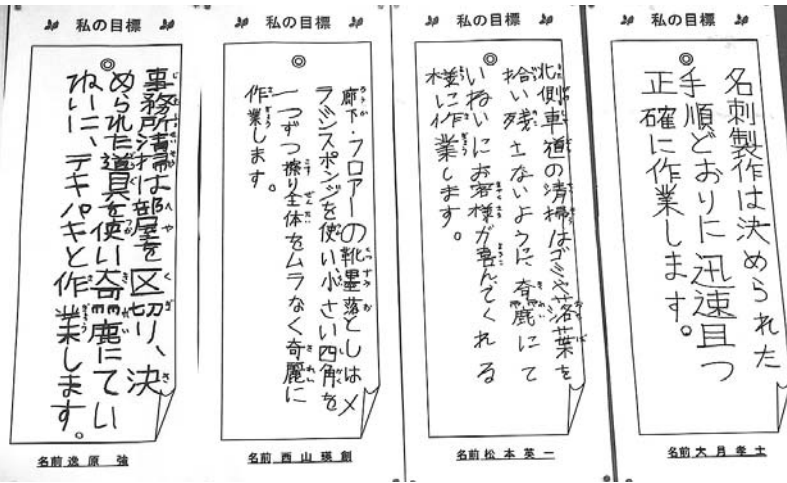
作業手順を学び終わると修了証書を発行する

で、前進あるのみです。同時に、大事なお子さんを預かっていますので、ケガのないよう、安全には十分気をつけています」

矢部さんは、職場定着には家族の支えが不可欠だと感じている。

「親御さんとも半年、一年ごとに話をします。メンタル面が仕事に大きく影響しますから、ご家庭のご理解と協力がないと知的障害者の就労は続かないと思います。生活が充実してないと仕事は安定しないので、社外のことにも気を配っています」

取材の日も実習生が二人、清掃作業の基礎を教わっていた。職場実習は、適切



各自の「私の目標」

れることなく引き受けている。

「働きやすい職場です！」

「仕事場には、「私の目標」「仕事の目標」が掲げられている。一つの作業ができるようになる」と、「修了証書」が渡される。

「清掃作業には慣れました。期待に応えられているか自信はないけれど、がんばっていききたいです」と松本英一さん。

休日は、大宮中央高等学校通信制で、勉強を続けている。「課題は、人の話が聞けなかったり、自分勝手な行動をとってしまったたりするので、これから直していきたいです」

逸原強さんは、千葉県柏市から通う。クリーニングの仕事から転職した。休日の楽しみは柏レイソルの応援で、アウェイの試合にも行く。目標は「作業服や保護具をすばやく着て、道具の準備を早くすることです」と掲げる。

「就職できたときはうれしかったです。仕事の目標は、部屋を区切り、決められた道具を使い、きれいにしていねいにてきぱきと作業をすることです。どこを区切っていいかわからないことがあるので、これから覚えていきたいです」

西山英樹さんの目標は、「チーフから指導や注意をされたことは、素直に受け止めてきちんと守ること」。「できていま



社員食堂で昼食をとる (写真右から) 逸原、松本、西山さんたち

す」との答えが返ってくる。東京都小金井市から中央線、武蔵野線、京浜東北線を乗り継いで通勤している。

「就職が決まったときは、がんばらなければと思いました。外作業は、ゴミや草を見逃さないようにしています。最近やっていない作業場所の掃除の仕方がなぶつていないかが心配です」

大月孝士さんは、名刺製作に仕事が変わった。仕事の目標は「決められた手順どおりに迅速、かつ正確に作業すること」

WORKSHOP REPORT



外窓清掃の準備をする逸原強さん。Jリーグ・柏レイソルが大好きでスタジアムに応援に行く



トイレ掃除をする松本英一さん

「慣れるまではたいへんでしたが、徐々に慣れました。名刺は再生紙を使っているのも、気をつけてよく見て、汚れがあるものを省いています。仕事は好きですので、続けていきたいです」

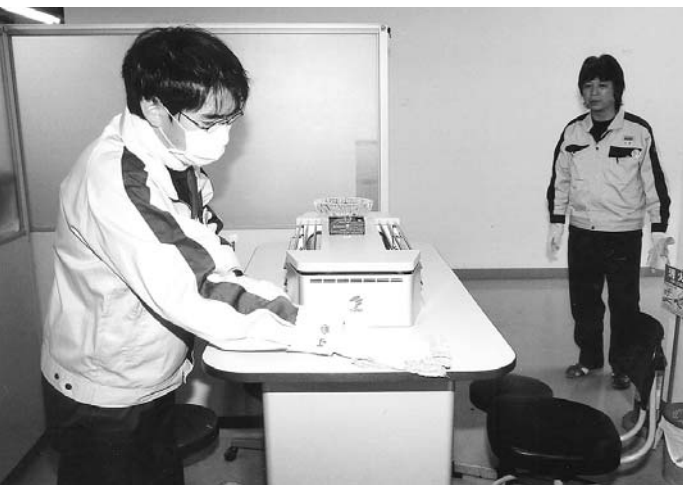
みんな明るい。厳しく指導しているという責任者の矢部さんについて、障害者スタッフからの一言。

「厳しいですが、やさしい面もあります。自分たちが立派な大人になってほしいという気持ちがある方です」

「いい人です。笑顔があり、たまにほめてくれます。厳しくはないです」

最後に「働きやすい職場ですか？」の問いに、全員が「ハイ」と即答。「働く」という自覚が着実に育ってきているようだ。

人材クリエイトグループでは障害者雇用モデル職場として、テーマごとの「活動状況」をきちんとまとめている。その表を見ると、作業性向上のために工夫しているか、障害者の健康や家族への対応



喫煙室を担当する西山瑛創さん



名刺を製作する大月孝士さん

ができているか、コストパフォーマンスはどうか、品質・顧客満足度は高いか、指導はしっかりとできているか、関係機関と連携できているかなどなど、現状と課題が一目瞭然。来年三月までの計画は着々と進行中だ。再び、鈴木さんのお話で。

「四人は、ハキハキして元気ですよ。ここでしっかり勉強をして、いいところを引き出して、適性を見ながら、ほかの部署へ巣立って行く卒業生を増やしていきたいですね。社内だけでなく、社外からも注目される、参考にさせていただけるような職場に、また教育の場にしていきたいと思います」

来年三月には、全社で二・五%の雇用率達成を期す。さらに、社員五〇〇人以上の製造業で、障害者雇用率トップをめざしたいとの思いを秘める。