

編集委員が 行く

私たちの仕事は職場を明るくすることです ——企業と関係機関が奏でる交響曲

埼玉県初の鉄道事業者による特例子会社、シンフォニア東武を訪ねて

本誌編集委員 埼玉県立大学教授 朝日雅也



株式会社シンフォニア東武

代表取締役社長 角田建一（東武鉄道株式会社 専務取締役）
社員 19名（うち知的障害者11名）

〒345-0804 埼玉県南埼玉郡宮代町川端4-13-41
TEL 048-752-0500 FAX 048-752-0513



事務所は、鉄道乗務員養成所・能力開発センターの一角にある。玄関前でラジオ体操をする(株)シンフォニア東武の皆さん

埼玉県では、昨年五月に開所した障害者雇用サポートセンターが、障害者雇用企業のための支援を効果的に展開している。障害者雇用企業での雇用管理の豊富なスタッフによる特例子会社設立支援もそのひとつ。加えて、同センターの支援を核に、同業種の企業が障害者雇用を軸に、まさに企業の壁を超えて相互にサポートする風景も珍しくなっている。企業が支援機関との相互の支え合いにより、障害者雇用のうねりを高めていく。これからの地域の障害者就労支援の方向性がそこにはある。

そんな確実なうねりを感じる中、同センターの支援を受けて初めて認定された特例子会社である、株式会社「シンフォニア東武」（埼玉県宮代町）を訪ねた。

初夏を実感させる五月の朝、東武伊勢崎線「北春日部」駅に降り立った。同駅には、隣接して、同社の春日部車掌区、春日部電車乗務区、鉄道乗務員養成所・能力開発センターがある。駅の改札から徒歩約七分。シンフォニア東武がある能力開発センター入り口にたどり着くと、全社員によるラジオ体操が始まっていた。手足の運動を止めることなく、早速「おはようございます」の元気な声がかたまる。

知的障害者雇用で 沿線社会に貢献

障害者雇用率を業種別に見ると、昨年度、鉄道業は一・七％と法定雇用率には達していないものの、全業種平均の一・五五％より上回っている。しかしながら、もともと四〇％の除外率が設定されていたことや、入社後に身体障害を持つようになった社員が少なくなかったことも影響しており、知的障害、精神障害の雇用になると決して先駆的な取り組みが図られてきた業界とはいえない。

ところが、東武鉄道（本社・東京都墨

田区）は、シンフォニア東武が特例子会社に認定されたことにより、そもそも単体でも二・〇八％あった障害者雇用率を二・四六％に上昇させた。単に法定雇用率を達成することは、同社にとっては障害者雇用の動機ではないようだ。法定雇用率を超える同社が、知的障害者雇用に焦点をあてることで、企業の社会的責任のさらなる推進と、東武線沿線地域への社会貢献を追求しているのである。シンフォニア東武は、運輸業の平均障害者雇用率を大きく上回る障害者雇用の主動力でもある。

主な業務は、東武鉄道施設の清掃業務等。従業員一九人のうち障害者が一人を占めている。東武鉄道の一〇〇％出資子会社として二〇〇七年一月に設立され、同年一月には特例子会社に認定された。

埼玉県内に鉄道事業者が設立した初めての特例子会社である。さらに、事業の開始や障害者の採用、教育訓練、定着支援について、前述の障害者雇用サポートセンターのほかにも、埼玉労働局、埼玉県立職業能力開発センター、同社が位置する埼玉県東部地区にある障害者就労支援センター、沿線につながる東京都足立区の障害者就労支援センター「あしすと」等、多くの支援機関が関わった。

社名の「シンフォニア」とはイタリア語で交響曲の意。まさに、特例子会社設

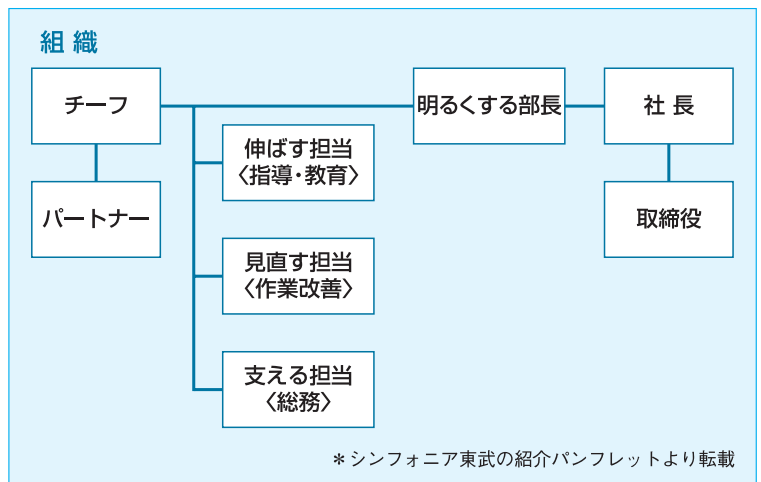
立に、企業と地域の多くの関係機関が一つになって、響きあい、協働した、シンフォニー（交響曲）そのものだ。この交響曲が、沿線地域の障害者雇用の輪をさらに広げる原動力になるものと期待される。

伸びる・楽しむ・輝く が企業理念

まず、同社の概要を説明してくれた現場の責任者、吉原市郎さんからいただいた名刺の肩書きに驚く。「明るくする部長」。実態的には、総務部長。同社の設



“明るくする部長”の吉原市郎さん



立当初から、現場責任者として采配をふるってきた方だ。

でも、なぜ「明るくする部長」？ 親会社に入社後、駅業務、車掌、同社グループの動物園と多彩な畑を歩んできた吉原氏。特に、長年の社員教育業務の経験から、社員の成長なくして企業の成長なしと、何事にも前向き。そんな吉原さんが、まさに「名は体を表す」とばかりに肩書きを改めた。いざ試みようと思うと、知的障害者を雇用する会社だからそのようなネーミングにするのか、といった反応

もあったという。しかし、決してそんなことはなく、「伸びる・楽しむ・輝く」という企業理念の当然の帰結だという。それが結果的に、社員がわかりやすい肩書きになったわけだ。

事実、組織図を見ると、事務部門の社員もそれぞれ、伸ばす担当（指導・教育）、見直す担当（作業改善）、支える担当（総務）とそれぞれユニークだ。また、通常は左から右へ、あるいは上から下へとトップから社員へと職位が示されるが、チーフとパートナーが出発点。組織図ひとつにも同社の「成長を楽しむことにより、輝きを放つ」という理念の具体化がこの組織体系であり、伸びやかな雰囲気源にもなっている。

チーム体制で作業に従事

能力開発センターでは、まず事務室に全員並んでの「清掃させていただきます」の挨拶から作業がスタートする。それだけで、朝の職場の清々しさが増したような気がした。まさに清掃作業に留まらない、職場を明るくする仕事の始まりだ。モットーにもあるように、清掃は職場を明るくすることの一部。しかも、あいさつ、笑顔が欠かせない。

三名の社員は、それぞれが慣れた手つきでモップがけやぞうきんがけに取り組み。チーフの石井さんは、細かく気配り

私たちの仕事のやり方

私たちは、「あいさつ」「笑顔」「そうじ」で職場を明るくします。

- 1 大きく、元気な「あいさつ」で、職場を明るくします。
- 2 日本一の「笑顔」で、職場を明るくします。
- 3 一生懸命の「そうじ」で、職場を明るくします。



をしながら、作業を見守る。トライアル雇用中の森田さんは、地元の障害者就労支援センターのサポートを受けながら、正規雇用をめざす。車いす用トイレの清掃を一人でこなすパートナー社員は、先輩社員として「頼られる存在になりたい」と夢を語ってくれた。

同社では、原則的にチーフと呼ばれる職員を中心に、パートナーという名称の障害のある社員が二名のチームを組んで

作業に臨む。このチームは日替わりで、①車掌区、②電車乗務区、③鉄道乗務員養成所、④体育館・武道館・運動場管理入室、⑤能力開発センターの施設清掃に従事する。テキパキとした仕事ぶり、ハキハキとした報告がこちよくセンター内を駆け巡る。チーフとパートナーという関係を超えた、まさにひとつの仕事集団としてのチームがそこにはあった。



石井チーフを中心に、車いす用トイレの清掃

きめ細かなチェックリストで 伸びを的確に評価

吉原さんの案内で、鉄道乗務員養成所に移動する。運転シミュレーターも備えた真新しい建物で、この清掃業務は、昨年秋から受託している。研修中とみえて、全体がピンと張り詰めた空気の中、チーフの本間さんを中心に、島村さん、清



鉄道乗務員養成所の
窓ふき作業をする本間班



乗務員の仮泊室のベッドメイキング



二つ分の人生を 与えられたみたい

オレンジ色の東武カラーのユニフォームが行き交う乗務区を訪ねる。二階には運転士の「仮泊室」が並び、宿泊施設であることを認識させられる。シンフォニア

水さんが手際良く窓ふきに取り組んでいる。同社では、毎月、チェックリストに基づき、社員の評価を個別に出している。業務ごとの評価と全体の総括表があり、一目で「伸び」を的確にみる事ができる。チーフと呼ばれる指導員の職員の評価もそれに伴って上がっていくようだ。そして、月一回、評価表に基づき面接を行い、結果をフィードバックするという徹底ぶりだ。社員を伸ばすのが企業の役目、その理念が底流にある。

ア東武は、仮泊室のベッドメイキングを請け負っている。この日は、チーフの中野さんと川口さん、吉井さんのチームがこの作業に取り組んでいた。

ベッドメイキングには、使用頻度によって二つの作業パターンがある。シーツを二人一組になって交換する場合と、ベッド使用後の若干のふとんや枕のズレを修正する場合である。いずれのパターンをとるかは、あらかじめ仮泊室のドアノブにかかっている識別札で確認する。

ふとんカバー交換は、クリーニング後の折り目を真ん中に持つてこないとバランスがとりにくい。当初は、二人一組で一ベッド一五分の時間を要してしまっていたが、現在では三〜四分程度で可能になった。作業手順も「覚えやすさ」を大事に工夫に工夫を重ねたという。「声かけ」が重要なポイントであり、川口さん、吉井さんとも元気に声をかけながら作業を進めている。

川口さんは、長い間、地域の作業所を利用して来た。ここに来て、社員として作業に取り組み、社会に役立っているという喜びを実感しているという。自己有用感の醸成もまた、シンフォニア東武の大切な仕事のひとつだ。

チーフの中野さんは、同社に入社する前は、障害のある人の支援とは全く無関係の立場。ベッドメイキングや清掃ももちろん、仕事としては初めての体験。知



編集委員の素顔

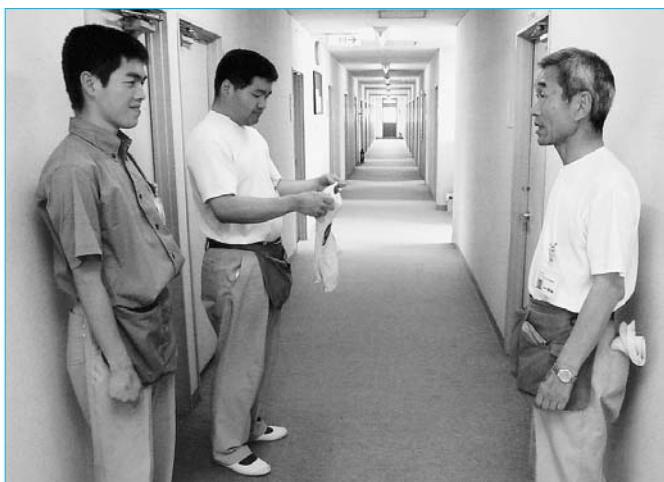
朝日雅也

埼玉県立大学保健医療福祉学部教授。障害者職業カウンセラーとして現場での実践経験も持つ。現在の最大の関心事は、福祉施設と一般企業等での就労をいかに結び付けていくか。単に就労移行支援にとどまらず、障害のある人の尊厳ある働き方を追究していきたい。



風呂場もきれいにする

的障害のある人と共に働くことは、なかなか思い通りにいかないことも多く、ストレスも少なくなかったという。でも、逆に教えてもらうことも多く、それまでの人生とは全く違った体験の連続で、「まるで、二つ分の人生を与えられたみたいですよ」と爽やかに語ってくれた。シンフォニア東武設立当初には、知的障害のある人が、このような形で職場に入り込むことについては、必ずしも歓迎する声ばかりではなかったという。しかしながら、職場を明るくするプロの集団が元気のいい挨拶とともに、仕事をする姿に触れ、確実に理解の輪が広がって



チーフの指示で次の作業に移る

る。身近な職場で理解が広がることは、鉄道業務に関わる社員の皆さんが、駅や電車内で障害のある乗客に対応する際にもプラスになることが多いはずだ。シンフォニア東武の仕事は、沿線も明るくすることに一役買っている。

取材を終えて

私たちの仕事は職場を明るくすることです……障害者雇用のプラスの側面を濃



吉原さんから話を聞く朝日編集委員（写真右）

縮したような理念がまだ設立されて間もない会社に行き渡っている。事実、ごく自然な、プロの笑顔と気持ちのこもった挨拶が、企業と関係機関との交響曲にさらに磨きをかけている。障害のある社員の方に取材のお礼を述べると、すかさず、「お疲れさまです」とねぎらいの言葉が返ってきた。現在は、研修施設、乗務区、車掌区での仕事を中心だが、やがて、鉄道事業の多様な場面で、その明るい挨拶と笑顔が花開く気がする。携帯電話の使用や席の譲り合い等、「車内マナーの向上にご協力ください」と繰り返し放送しなければならぬほど希薄になってしまった現代の人間関係。シンフォニア東武の取り組みは、そんな課題を沿線から少しずつ解決していく推進力になるに違いない。