

# 障害者を活かし、 物を活かす

—日本ウエストーン株式会社—

職場  
ルポ

EMPLOYMENT REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



日本ウエストーン株式会社

〒501-6122 岐阜県岐阜市柳津町高桑1-48  
TEL 058-279-0291 FAX 058-279-1402

ウエスのレンタル、  
クリーニングで、会社経営

新幹線岐阜羽島駅から車で一五分ほど。田園地帯に「日本ウエストン株式会社」がある。事務所の建物はこじんまりとしているが、奥に工場が広がる。社名のとおり、機械などを拭くウエスのレンタルとクリーニングの会社で、二〇〇〇年にISO14001を認証取得している。環境理念に「よりよい地球環境の創出」とうたっているが、屋上の廃水処理施設がすごい。

創業者で会長の白井清三さんと社長の白井麻紗社（まさと）さんの息はびつたり。お二人は、会長の「おめがね」にかかって、麻紗社さんが会長の長女と結婚して婿養子となったという間柄だ。

一九六八年、清三会長は脱サラして工場清掃用雑巾のレンタル事業を始め、七〇年に日本ウエストンを設立した。いまでこそ「使い捨て」は企業イメージをダウンさせるが、最初は、訪問した企業から相手にされなかった。

「近くの大手企業の工場に行きますと、機械を拭くために下着が置きっぱなしにしてあります。『これからどんどん成長される企業が下着で機械を拭いているのですか？ 従業員が工具を大事にすることを、ウエスを捨てないということ教



白井清三会長

育してください」と話をしました。その後、世の中が使い捨てからリサイクルへという動きになって、事業を拡大してきました。主に自動車、印刷などの油やインクを拭いたウエスを洗濯して、また使っていたいただいています」

相手先企業に応じて、綿、ガーゼ、ネルなど、種類のウエスがある。IC関係のウエスや古着のウエスも、作業用のゴム手袋もある。印刷用のインクで真っ黒になったもの、切りがかったものなど、汚れはさまざま。工場に使用済みのウエスが戻ってくると、汚れを選別してから洗濯機で洗い、乾燥。一枚一枚選別した後、顧客ごとのロットに区分けして出荷する。ウエスの山を見ると、全部捨てていたら膨大なゴミになることがわかる。それにしても経営が成り立つのだろうか……。



白井麻紗社社長

「事業として成り立つので、四〇年続いてきたのです。たかがウエスなのですが、企業ごとに要求されるウエスが違います。ウエスは中国で作れば安くできますが、一〇回洗うとポロポロになります。私どもは糸からよって強くして、吸収もよくしていますから、高くても四〇回も洗うことができます。ボーイング社の航空機を磨くウエス、日本のH2ロケットのウエスもリースしています」

総合商社でアパレルを担当していた社長は、八九年に入社した。

「一番高度なものはボーイング社の織布で、鏡面仕上げといって、鏡のように磨く特殊なクロスです。機械化できるところは機械化してきましたが、仕事が増えると仕分けなどの労働の担い手が必要



各企業で使用され、油、インク等で汚れたウエス。まるでゴミのようだが、洗濯され再びウエスに

です。身体、知的、精神の障害者を雇用してきましたが、障害者を雇用したくても、人が足りないのです。私に会社をバトンタッチするとき、会長は創業者が細かに口をはさむとやりにくからう、何か世の中にお返ししようと思って、第二の人生を考えたのだと思います」

## ■障害者雇用の経験から ■精神障害者の就労支援へ

日本ウエストンでの障害者雇用は、三〇年ほど前にさかのぼる。最初の出会いは、清三会長が会社を設立後、間もないころだった。

「精神障害者の家族から働かせてほし

いと頼まれて、最初は断ったのですが、行くところがないと何度も頼まれて、やむを得ず引き受けたのが始まりでした。一週間もしないうちに、『あの子が働けるなら、うちの子も』と別の家族がきました。それまで障害者に理解がある人間ではなかったのですが、あつという間に精神障害者が四〜五人になりました。当時は、精神障害者の福祉工場を開設することになるとは思ってもみませんでした」

知的障害者、身体障害者を含めて、従業員五〇名中三〇名の障害者が働いていたときもあった。中部圏には大手製造業がたくさんあり、働く能力の高い障害者は大手企業に就職していく。

「障害者を雇いたいとハローワークに行っても、人がいないんです。近隣には大企業の特例子会社は何社かありますから、養護学校新卒で働く能力の高い人たちはうちには就職してこないのです」

たくさんの障害者を引き受けているうちに疑問がわいてきた。

「会社は利益を生むところで、福祉ではありません。職業判定の重度の方は雇用してから職業訓練をせざるを得なくて、苦労して育ててきましたが、その経験から職業訓練をしてから就職させてほしいと思いました。精神障害の人たちの福祉工場、授産施設はほとんどありません。精神障害者の就労へ向けての施設の

少なさをなんとかしたい。職場に適應する力を身につける機会を提供したいと、社長交代を機に職業訓練と就職後のフォローをする施設をつくろうと決意しました」

〇二年、社会福祉法人「清穂会」を立ち上げ、〇三年には福祉工場「せいすい石谷工場」と地域活動支援センター「ザールせいすい」を、〇六年には就労訓練施設・通所授産施設「ひきえ」を開所した。岐阜県の北と南の二カ所の施設には一一〇名が通う。

「ほとんどが精神障害の人たちです。福祉工場は、企業などで働く技術や能力を持ちながら、精神障害のために人間関係を築けない人たちが働きますので、相談窓口となる地域活動支援センターも開設しました。就労に向けた職業訓練、一般企業への就労のサポート、就職後のケアと、企業で働けなくなった人の再教育もします。そうすれば、企業は安心して雇用ができます」

社会福祉法人設立に当たっては、自身の退職金をつぎ込んだ。

「私はサラリーマンから独立して、会社を経営してきました。社員と私の努力もありましたが、世の中が認めてくれたから、ここまで事業が展開してきたのだと思います。会社を後継者にバトンタッチしようと思ったとき、私が出たものは世の中に返しておかないと子孫の繁栄は



## WORKSHOP REPORT



材質や汚れを選別、金属片などを取り除き、洗濯機へ



むずかしいと思ひ、社会へのお返しの人  
生を歩もうと考えました」

### 企業と福祉施設が連携して

今日、日本ウエストンの従業員は三七  
名。うち障害者は身体障害三名、知的障  
害六名、精神障害二名で、事務部門と製  
品出荷管理業務に一名ずつ、洗浄製造部  
門に九名が働いている。身体障害者と、  
清穂会で職業訓練を受けてから就職した  
精神障害者の給料体系は健常者と同じ。  
働く能力により、最低賃金除外申請をし  
ている人もいる。麻紗社社長の話。

「障害者はキャストと呼んでいます。  
工場では手数が必要ですから、キャスト  
がないと仕事が回リません。ドイツニ  
ーランドを目標にして、各エリアをウエ

スや軍手を保管する場所はジュエリーエ  
リア、汚れたウエスや軍手を洗うところ  
はウォーターダンスエリアなどと呼んで  
います」

その日は、清穂会から八人が院外作業  
にきていた。会社が「小規模」になつた  
のには、わけがある。

「日本ウエストンでどんな仕事をと  
つてきて、受けきれない部分は福祉工場  
や通所授産施設に回しているからです。  
ですから日本ウエストン、清穂会とあわ  
せて一〇〇名雇用しているのと同じだと  
思います。職業訓練をして働ける人は私  
たちが受け入れるという体制が整い、院  
外作業にくる人たちや就職してくる人が  
います。また清穂会から精神保健福祉士、  
社会福祉士の支援を受けることができま  
すし、障害者は会社負担で清穂会のリク  
リエーションに参加しています」

就労支援側の「せいすい石谷工場」と  
「ひきえ事業所」の勤務時間は八時から  
一七時まで。近くのアパートで暮らす人、  
精神病院の通勤寮から通う人もいるが、  
ほとんどの人たちは自宅から通勤し、遠  
い人は二時間かかる。三カ月に一回、主  
治医に職務報告書を出す。清三理事長の  
話。

「主治医がいない人は受け入れません  
から、急変があれば、連携がとれます。  
主治医が働いていいという人なら、長時  
間働くのは無理だというのは甘えだと思



洗濯されるゴム手袋

洗濯、乾燥された綿布ウエス



います。週二日でも働きたいという人も  
受け入れていますが、福祉工場では九  
〇%の人たちが八時間働いています」  
経営感覚を生かした施設運営で、平均  
賃金は七万円になる。

「見学者に『本場に福祉か?』と言わ  
れますが、一日に八時間、月二〇日間働  
いて、七、八万円にならないのはおかし



一枚ずつ折りたたんで出荷へ



色ウエスは、ハカリで量る

いでしょ。職員は、前月の収支バランスを見て、どう運営すればいいかを考えています。一〇年も経てば、新しい機械も必要です。工賃+引当金の積み立てで、運営はいいですが、蓄えを増やして新しい事業に足を伸ばしていきたいですね」

法人設立時からのメンバーは四分の一で、六〇数名が就職している。どんだん就職させると、その数だけ新たに障害者を入れなければならないというジレンマがある。

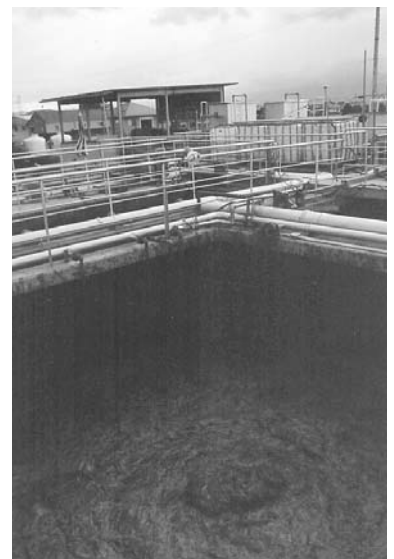
「せいすい石谷工場は、一般企業への通過点だと考えていますが、ある程度安定してくると、まだ無理だと言っても本人はできると思っています。精神病人がいます。精神病

とは早く縁を切りたいと思う人が多いのですが、病気を隠して就職しても、うまくいかないようです。その辺が、精神障害者の職場復帰のむずかしさだと思います」

## 環境保全で 循環型社会をめざす

仕事の受注先は、従業員一〇〇〇人以上の大企業ばかり。中には、日本ウエスに仕事を outsourching することで、環境に配慮するとともに障害者雇用にも貢献していると記した「環境報告書」を出す企業もある。

「直接雇用はむずかしいので、仕事を出すから日本ウエスで障害者を雇用してほしいという大手企業もあります。思いやり発注をしていただいていますね」



洗濯後の水は真っ黒でドロドロ。この排水を処理して、再び洗濯水にリサイクル

朝八時から社長以下全員で、素手でトイレ掃除を行っている。会社内の掃除は徹底して続けた。

「障害者が多い企業が、どのようにしてISO14001を取得できたのかとよく質問されますが、特別なことはしていません。障害者にそれぞれの清掃範囲を決めて掲示するなど役割をはっきりさせて、全員参加の活動を行ってきた賜物だと思います」

本社建物は三〇年間そのままだが、工場の廃水処理には力を入れている。

「『資源リサイクルによる社会貢献』を創業以来の経営理念にしてみました。こんな小さな企業で、これだけの設備を持っているところはないと思います。何か問題が起これば、発注元にも責任が及びます。大手企業には『本当に大丈夫なのか』という懸念があると思いますが、私どもの設備を見ると安心していただけます」



## WORKSHOP REPORT



社会福祉法人清穂会の福祉工場（法人パンフレットより）

ウエスなどを洗濯した後の水は灰色でドロドロに見える。「微生物でガスと水に分解して、ほとんど全量をリサイクルして、再び洗濯水として利用しています。環境への配慮がきちんとされていて、なおかつ障害者を雇用しているというので、大手企業の方々から日本ウエストンの営業マンになつていただいています。中部圏の工場はゴミゼロを達成しているのに関東圏の工場はなぜできないのかと、本社から指摘を受けたという企業もあり、関東にも仕事が増えています。排出権取引ではないですが、仕事を出す側に法定雇用率取引があればいいと思いますね」

### 一十一が三になれば

会社の経営者として、社会福祉法人の理事長として、「経営の師匠も一緒。根底にある思想は同じ」というおふたりは「あうん」の呼吸。

「簡単にまとめてお話ししましたが、三〇年間には、語りつくせない苦労がありました」と理事長。障害者自立支援法の退院促進の流れの中で、精神病院内から十数年間通勤していた精神障害者六名



日本ウエстонで院外作業をする清穂会の利用者たち

が、「働いているのに、なぜ退院させなかったのか」と病院側が指導を受け、会社として「寮を準備する」と申し出たにもかかわらず、精神病院に逆戻りさせられてしまうという納得しがたいドラマもあった。

まず、社会福祉法人としてのこれから。「将来は日本ウエストンの工場は清穂会に任せよと話しています。障害者側からみると、企業に一人で出て行くよりも、仲間と一緒にだと安心感が違います、将来が確約できて、きちんと給料がもらえれば、安心できる方がいいはずですよ。さすが清穂会の卒業生ですねと言われる人

たちを世の中に送りたいと思います」日本ウエстонでは、来訪者には、訪問者の名入りのオシボリ、うちわ、コースターなどを準備する。アイテムは約三〇〇。その作業は、清穂会が担う。

企業としてのこれから。「まずまず少子高齢化で、クリーニング関係は働き手がなくなると思いますが、うちは外国人ではなく、障害者に戦力を求めたいと思います。そのためには清穂会がないと労働力が回りません。清穂会は日本ウエстонがないと仕事回りません。必要な者同士、一十一で三にならないかという発想です。日本ウエстонは管理、営業、企画開発の会社となり、働く場を提供する。工場の運営と障害者雇用は清穂会が行う。会社は利益が出て、社会福祉法人は運営ができ、キャストは賃金を稼げる。共存共栄、三方よしの経営ができればと思います」

今回、精神障害者の福祉工場との「連携」を知らずに現地へ出かけた。たまたまお二人は親子だが、企業で働く知的障害者を社会福祉法人が支援して、雇用が継続しているという事例はいくつか取材をしてきた。企業と施設の連携は、精神障害者の就労の場合も、大きな役割を果たすことを改めて感じた。同時に企業経営のノウハウで、福祉の世界の「経営」を、企業に近づけていけることも知った。