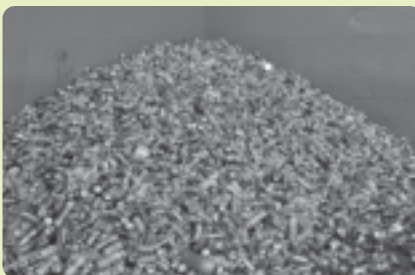


編集委員が 行く

やはり人が資源 資源ごみのリサイクルで障害者が力を発揮

株式会社リソーシズ(香川県)を訪ねて

本誌編集委員 埼玉県立大学 教授 朝日雅也



《編集委員から》

沖川社長は、これまで事業経営にあたっていくつかの分岐点で決断を迫られた。その際、もし駄目だったとしても、それがわかっただけでもいいではないかという思いが、新天地を切り拓く後押しをしたと語る。同社の障害者の雇用も、その理念が確実に牽引力になっている。障害者が事業所のかけがえのない存在として、向き合う沖川社長ご自身こそ、最大の資源、リソースなのだろう。



中小企業が障害者法定雇用率達成にあたって苦労する中、本年7月1日から常用労働者数201人以上の企業も障害者雇用納付金の対象になるなど、さらに達成指導が強化される。

かつては障害者雇用の推進力であった中小企業。現在の障害者雇用率低迷には、産業構造の変化、とりわけ生産部門の縮小がその背景のひとつにある。中小企業が障害者雇用に取り組むにはどうすればいいのか。大企業での受け入れが進まない時代、積極的に障害者の持つ力に着目して、その力を活用してきた事業所も少なくなかったはずである。

障害者雇用の魅力を原点から再び確認したい。また、今日の地球規模で克服すべきテーマは環境問題。その分野で障害者雇用との接点を改めて見出せないか……。そんな思いに駆られながら、寒さもだいぶ緩んだ春なれば、香川県高松市を訪れた。

JR瀬戸大橋線坂出駅で迎えてくれたのは、株式会社リソーシズ代表取締役の沖川修さんと営業企画部の多田光昇さん。同社は平成8年に前身の事業所を組織替えして設立。四国コカ・コーラグループの事業所であり、高松市の資源ごみ回収を受託するリサイクル企業である。

資源ごみの分別リサイクル

まず、主力工場のひとつである国分寺工場に案内していただく。同工場には、市内の資源ごみを積んだトラックが次々と入構する。いずれも青色に統一され、磨き上げられた車両が印象的で、企業の姿勢をそれだけでアピールする。同社の安全管理者兼障がい者職業生活相談員の田頭淳司さんと工場長の真部修司さんが到着を待っていてくださった。

高松市内の資源ごみは、分別でなく混載されてくる。従来は分別回収を行っていたが、種別に回収するとトラックをその回収種類に応じて走行させるので、燃料消費量やCO₂の排出がかえって多くなる。また、市民の負担も軽くなるので、資源ごみのリサイクルにも弾みがつく。同社が提案した資源ごみ回収の方法である。工場内での分別作業は人手によるも



沖川修社長



真部修司工場長



田頭淳司障がい者職業生活相談員

のが多い。まずはそれが、障害者雇用の可能性とつながっている。

現在、従業員数は69名。障害者は知的障害のある人12名、身体障害のある人3名で、障害者雇用率はダブルカウントすると25%になる。

6年間 想い続けたのだから採用

それでも、同社の障害者雇用の歴史は古くない。障害者雇用の第1号は、平成16年に採用された木村達也さん（視覚障害・肢体不自由）。香川大学教育学部附属特別支援学校の中学部・高等部に6年間通った木村さんは毎日、母親とリソシズ国分寺工場の前の道を通りながら通学した。「学校を卒業したら、この会社に入れるといいね」と母と語り合っていたそうだ。

同事業所を訪問した学校の進路指導教

員は、沖川さんにそのことを伝えながら職場実習を依頼した。そのとき沖川さんから出た言葉は、「じゃあ、採用しましょう」だった。さすがに学校の先生も「せめて、本人を見てから、あるいは職場実習をしてから……」と驚いた。

沖川社長は「でも、6年間うちの会社を想い続けてくれたのでしょうか。じゃあ、それだけで十分ではないですか」

何ができるか、できないかではなく、なぜ我が社を選んでくれたのか……、そこを見るところに、沖川さんの並々ならぬ決断力を感じさせるエピソードである。木村さんは結果的に職場実習を行い、障害者としての就職第1号になった。

教育現場との固いきずな

こうした同社の障害者雇用に欠かせない存在が木村さんの母校、香川大学教育学部附属特別支援学校進路指導主事の多田守先生だ。今回の取材に合わせて、国分寺工場で私たちの到着を待っていて下さった。厳しさと優しさを持つ存在として、事業所と学校との橋渡しをする。

障害者雇用を巡って、教育と企業との連携の必要性については、改めて強調するまでもないが、第1号の雇用から一貫して、同校の卒業生の採用へと発展させてきた立役者でもある。どんな時でもすぐに事業所へ駆けつけるフットワークの



株式会社リソーシズ

〒761-8061 香川県高松市
室町1907番地36 Rビル
TEL 087-866-5535
FAX 087-866-5580



整理整頓と清潔な国分寺工場

良さ。こうした地道な関係作りが固いきずなへとつながる。

「機械化をせずにあえて人の手による仕事を確保して、障害者雇用の機会を増やしてくれているのはありがたい」と多田先生。同社に勤務する障害のある従業員も、訪れる多田先生の顔を見て安心する様子がよくわかる。学校とのこうしたつながりが定着の決め手になっているといっても過言ではない。

国分寺工場には卒業式を終えたばかりのニューフェースが、既に多くの先輩たちに交じって汗を流している。同校をこの春卒業した谷定さんと乃村さん。初給料は貯金や運転免許の資金に、そして家族にも渡したいとそれぞれ期待が膨らむ。

沖川社長は、採用にあたって彼らの様子を学校に直接見に行き、雇用につながる「波長」を

感じたという。しかもプールでの水泳の見学、そして練習の指導。その波長を彼らの泳ぎから実感するそうだ。学校での雇用を見据えた教育と現場での対応が文字通りマッチしているのである。

学校との関係も、むしろ障害者雇用の世界を十分に知らなかったために、常に白紙からのスタートが功を奏しているという。現在では、「彼らがいらないと職場が回らない。自信を持って彼らを自慢したい」と沖川社長は断言する。「木村君が来なかつたら、その後の取り組みは全然違っていたかもしれない」とも。まさにリソーシズの障害者雇用において、母校の後輩にバトンをつなぐ第一走者なのだ。

スポーツがキーワード

ここまでの経過からも明らかのように、事業所と学校をつなぐキーワードにスポーツがある。陸上選手であった沖川さんの影響もあり同社では、マラソンと水泳が盛んである。

沖川さんは、「完走する5キロより、途中でやめる20キロの方が価値がある」と考えている。

6年目になる森本紀仁さんの母親は、紀仁さんが地元の丸亀ハーフマラソンに参加するという話を聞き、「うちの息子は学校でも2キロしか走ったことがない

ので、20キロなんて無理です」と反応した時の答えだ。結果、森本さんは見事に20キロを完走した。しかも現在ではトップランナーの1人。やってもいないのに先回りして、可能性を摘み取ってしまったてはいないか。スポーツのみならず、障害者雇用における企業の取り組みにも同じことが言えそうだ。結果を急いではいけない……その理念とも符合している。

スポーツを重視する背景には、就職をしながら体調管理の面で通勤ができなくなった障害者がいた苦い経験がある。採用しても途中で辞められるのはつらい。やはり自力で通勤してもらおう体力を持つことは必要だ。そのために実習期間などを通じて、ハーフマラソンを走れることを条件にしている。もちろん前述のとおり、いま走れるかではなく、走る気概を持てるかということである。

実業団並みのスポーツ活動

同社の障害者従業員はスペシャルオリピックスにも参加しているほか、丸亀ハーフマラソンも常連だ。大会にはそろいのジャージで参加。しかも、その調達には事業所が福利厚生の一環として負担している。

リサイクルという業種の性格上、社員旅行のような事業所をあげての企画は難しいが、例えば平成19年に秋田県で開催



障害者雇用第1号となった木村達也さん（24）。入社して今年で7年目になる



新入社員の谷定祥平さん

された全国障害者スポーツ大会秋田わか
すぎ大会には、選手でなくても木村達也
さんがコーチとして参加するなど、工夫
をしながらスポーツ大会への参加を社内
全体で盛り立てている。実際に、業務終
了後には、着替えてマラソンの練習に励
む障害者も少なくない。まさに実業団な
みの取り組みともいえる。

特別支援学校の生徒の中には、実習中
からリソーズに行く、と決めている人
も少なくない。なぜなら高校生の場合に
は、ハーフマラソンでも3キロまでと制
限があるが、「来年はリソーズに入っ
て、ハーフマラソンを完走する」という
思いに駆られるからと語るのは、私たち
の取材に合流してくれた香川大学教育
学部付属特別支援学校の武田光弘副校
長。仕事をするのと将来の希望が一直
線上に並ぶのだそうだ。ご自身もまた、
フルマラソンの選手。どうやらスポーツ
が取り持つ縁は、事業所と学校の信頼関
係と同様、相当に固いようだ。
もちろんスポーツだけではない。例え
ば、尾島クリーン作戦などの環境プロジ

エクトにも参加する。すべて事業所の負
担だが、仕事だけでなくいろいろな場へ
出かけていく。それによって会社が一
つになる意義が大きいと沖川社長は断言
する。障がい者職業生活相談員の田頭淳
司さんも余暇生活の充実を職場定着の要
と強調。「業務終了後に練習をして、一
汗流せる福利厚生施設ができれば」と将
来への思いも膨らむ。

障害者への配慮が 他の従業員にも役に立つ

障害者の受け入れを任された工場長の
真部さんは当初、戸惑いがあったという。
しかも最初のミッションは、障害者が1
日できる仕事を探すこと。上の分別ライ
ンからの回収資源ごみを出した後のビニ
ル袋を受け止めるドラム缶の工夫や、そ



同じく新入社員の乃村洋之さん

の下にコクを置いて移動しやすくしたこ
とも、初めは第1号の木村さんに何とか
仕事をという思いからの工夫であった。
しかしながらその方法が誰にとっても作
業負担を軽くし、効率を上げることにつ
ながった。

また、回収したビニル袋は、従来は焼
却処分をしていたが、その経費だけでも
年間1200万円を要していた。それを
集めて再資源化するという木村さんのた
めに作った仕事で、その経費を半減する
ことにもつながったという。

そのため真部さんも、「障害のある従
業員に助けてもらっている」と言い切る。
真部さん自身は同社で初めて障害者を採
用して雇用管理するまで、障害者との関
わりはなかったそうである。例えば、こ
だわりから、自分の作業場に人を入れな
いためにカラーコーンで壁をつくるよう
な従業員は、なかなかひとつの仕事に集
中することができなかった。でも、彼が
30分同じ作業場にいることができるよう
になったとき、真部さんはうれしそ
うに沖川社長に報告した。わずか「30分」の
ことにもかかわらずである。まさに加
点法。工場長には、もともとそのような資
質が備わっていたのだろうが、このあた
りにも同社の障害者雇用への取り組みが
進んだ秘訣がありそうだ。そして沖川社
長は、そこに気づいた工場長自身を高く
評価したことは言うまでもない。



多田先生と久しぶりの再会。元気に報告する卒業生たち



多田守教諭（香川大学教育学部附属特別支援学校 進路指導主事）

社員のアイデアを大切にできる気風

午後からは、ペットボトル粉碎を行う綾川工場に取材の場を移す。ここでは、リサイクル用にペットボトルを粉碎し、約1トンの袋詰めを行うまでの作業が行われている。必要に応じて、障害のある従業員もこの作業に従事することもある。「ドスン、ドスン」と小気味よく餅つきのような

リズムが聞こえてくる。いかに効率的に袋詰めをするか……行き着いたのがこの仕組みであった。こうした、生産システムの工夫も、すべて社員のアイデア。沖川社長は、こうした環境を生み出す社風のひとつにいい意味での「いい加減さ」があるという。その背景にはもともとの仕事は土木で、緻密さはあまり問われないと謙遜するが、冗談はさておき「社長は駅伝の監督みたいな者。適材適所に選手を配置して、後はご苦労様、よろしくという気持ちだけが大切」という経営理念がすみずみにいきわたっている。

リソーシズの障害者雇用の経過と発展

昭和57年 4月	前身の有限会社コウセイリサイクルセンター設立
平成 8年 3月	株式会社リソーシズへ社名・組織変更
14年 12月	ISO14001の認証取得
16年 3月	障がい者採用（1名）
17年 1月	綾川工場の土地取得
3月	障がい者採用（3名）
6月	綾川ペットボトル粉碎工場竣工
18年 3月	障がい者採用（2名）
6月	千疋工場の土地取得
12月	資本金4000万円に増資
19年 3月	障がい者採用（2名）
10月	千疋工場改修工事完了
20年 3月	障がい者採用（2名）
6月	千疋アルミフレーク焼成工場竣工
21年 3月	障がい者採用（2名）
22年 3月	障がい者採用（2名）

資料出所：総務省「公務部門における障害者雇用推進に関する地方別説明会〔四国ブロック〕」（平成21年11月6日（金））におけるリソーシズ沖川社長説明資料を基に改変



仕事もマラソンも頑張る森本紀仁さん



ここで、同社の障害者雇用の経緯を振り返ってみよう。「正直8年前までは、障害者の存在すら知らなかった」と沖川さんは述懐する。表に示すように、リソーシズの発展において障害者雇用がメルクマールになっているのである。

初めての受け入れでは、そもそも社会貢献としての取り組みと考えていたので、最初は事業所の持ち出しが10のうち10でも良いのではないかと。それが1年でさすがに10のうち5にまでなるといって、良い意味での予想を裏切る伸びを示してくれた。「であるなら障害者雇用の受け入れ枠が1のところになるので、もう1人採

障害者雇用の経過と事業所の発展

西森卓真さん。2009アジアパラゲームなどの日本代表選手としても活躍している





沖川社長にインタビューする朝日雅也本誌編集委員（写真左）



武田光弘副校長（香川大学教育学部附属特別支援学校）

用しようではないか」ということになった。これほどの早い伸張があるとは思っていなかったということである。

「何事にも真剣に取り組む姿勢に感動し、勇気を与えられた」沖川社長はこう振り返る。雇用できる仕事を探す、障害者ができる仕事を探すことが事業所の生きる道を探すことになる。これもまた、発展の原動力である。

少数精鋭ではなく 多数精鋭で

もうひとつのリソーシズの人事戦略が、高齢者が活躍できる職場作りである。

現在でも73歳の方を筆頭に60歳台、70歳台の従業員が元気に仕事に取り組んでいる。その理由は、定年制がないからである。事業所の創成期、人手不足の折りに労働力を提供してくれた人々だからこそ、自力で通勤できる限りは定年はない、という考え方である。そうはいうものが高齢であれば、生産性などは若い時と同じというわけにはいかない。こんなとき、障害のある従業員との組み合わせによって、作業的にも精神的にも力が発揮できるそうだ。

また、障害のある従業員のための工夫がそのまま職場全体の作業効率を上げ、また環境にも貢献している点も見逃せない。

生産性の高い人を選んでいく少数精鋭という考え方もあるが、リソーシズの場合には多数精鋭だという。相互に補充しあって、その代わり誰かが抜けてもすぐに対応できる全体としての底力。一人ひとりが精鋭でなくても、大勢で「精鋭」を実現する。そのためには、余裕も大事にしたい。リソーシズの人の生かし方であり、まさに人が資源なのである。

沖川さんは、木村さんが家族との会話の中で、一昨年から金融不況で、企業でのリストラが進んでいることを気にしていたことを知る。祖母は、「がんばって仕事をしているのだから心配することはないよ」と励ましたそうである。家族の中で、仕事や将来のことが話題になる。その話を聞いて、一層社員を辞めさせるようなことがないようにしたいとの思いを強くする。

障害者雇用の可能性を 広げる千疋工場

最後に訪問した千疋工場は、高松空港にもほど近い、広大な敷地にある同社の最新工場である。アルミフレークの焼成を行う予定で、現在その準備が進められている。

広大な敷地を活用して、例えば農業活動への取り組みなど、職種の広がりにも期待したいという。リソーシズの夢を作

る部分ともいえる。

同時に、若い障害のある従業員が、経年変化に伴って一人暮らし、結婚、子育て、親の高齢化など、ライフステージにおけるさまざまな問題に直面していくことになる。障害者の雇用、特に若い知的障害のある人たちが雇用する事業所に共通する悩みでもある。「せっかく縁があってリソーシズに来てくれたのだから、障害のある従業員の将来についてもサポートをしていきたい」と語る。

具体的には、将来を見据えて、障害のある本人や家族とも相談しながら、住まいの場を確保できないかと思いは膨らむ。その思いを大切にしながら、1事業所のみならず、地域の社会資源がサポートしあっていくことが、中小企業の障害者雇用を支えていく鍵であることも改めて実感させられた。

資源ごみ、信頼関係で結ばれる地域の学校、事業所を支える障害者、障害者を支える従業員等、まさに多様なリソース（資源）によって支えられ、新たな社会資源をめざす同社の取り組みに、中小企業の障害者雇用の可能性を改めて見出した気がする。

「10年後にまた訪ねてみてください」。取材を終え、そろそろ夕日が差し始めた千疋工場で見送ってくれた沖川社長の笑顔が一層輝いて見えた。