

「どう雇用すればいいかわからなかった」 支援機関の協力で、2年で6人採用

—株式会社ハンプティードンプティ—

職場
ルポ



●特集● 障害者雇用入門

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社ハンプティードンプティ

〒371-0056 群馬県前橋市青柳町198
TEL 027-233-8233 FAX 027-233-8235 <http://www.humpty-dumpty.jp>

特例子会社リコレクト

〒370-3531 群馬県高崎市足門町1721-4
TEL 027-384-8275 FAX 027-384-8276 <http://www.nikki-grp.co.jp>

【協力】 群馬障害者職業センター

〒379-2154 群馬県前橋市天川大島町130-1
TEL 027-290-2540 FAX 027-290-2541 <http://www.jeed.or.jp>

Keyword : 知的障害、精神障害、製造業、職務創出、ジョブコーチ

POINT

- ① 就労支援機関と協力
- ② 人事が現場をサポート
- ③ 小売りから製造へ職域拡大



ハンプティアーダンプティアーの貫井哲夫社長

ハローワークの働きかけ

「株式会社ハンプティアーダンプティアー」は、社長の貫井哲夫さんが雑貨の小売業から起こし、2011（平成23）年にグループ会社を合併して現社名に変更。昨年、創立30周年を迎えた。30〜40代の母親層をターゲットとしてキッチン用品、インテリア用品、美容・服飾雑貨、ベビー・アパレルなど数万点による幅広い品ぞろえでライフスタイルショップを展開している。直営店は群馬、栃木、埼玉、茨城、東京などに23店。そのほかフランチャイズ店が全国に8店ある。

経営理念は、「人を育て、喜びを分かち合える経営」。人事部リーダーの柏倉さおりさんは、「社長は社員が働きやすい環境を作ること常を考え、働き続けようというところが会社を大きくすることに繋がると話しています。社員が大事にされていると感じます」と話す。従業員数406人。その9割が女性で、20〜30代が中心となっている。

障害者雇用のきっかけは、ハローワークからの働きかけだった。そのときの担当者、人事部サブリーダーの左近作景子さんだった。

「株式会社ハンプティアーダンプティアー」は、社長の貫井哲夫さんが雑貨の小売業から起こし、2011（平成23）年にグループ会社を合併して現社名に変更。昨年、創立30周年を迎えた。30〜40代の母親層をターゲットとしてキッチン用品、インテリア用品、美容・服飾雑貨、ベビー・アパレルなど数万点による幅広い品ぞろえでライフスタイルショップを展開している。直営店は群馬、栃木、埼玉、茨城、東京などに23店。そのほかフランチャイズ店が全国に8店ある。

「初めてのことで何もわからなかった。打合せをして、障害者募集を出しました。同時に私も障害者についての情報を集めました」

雇用にあたっては、特定求職者雇用開発助成金が出ることも教えられた。実際に応募者の面接をすると、さまざまな疑問がわいてきた。



人事部リーダーの柏倉さおりさん



人事部サブリーダーの左近作景子さん

「障害者に接したことがなく知識もなかった。聴覚や視覚の障害がある方が雇用を進めやすいと思っていたのですが、聴覚の方は手話通訳の方に入っていた。また足の不自由な方は2階の急な階段や、手すりがないトイレは難しいとか、細部まで気を使わなければいけないなど、いろいろわかり、弊社で何ができるか少しずつ見えてきました」

最初は知的障害の人には、どんな仕事ができるのかもわからなかった。

「知的障害の人は、障害者就業・生活支援センターの方の同席のもとに面接をしました。働きたいという純粋な思いを聞き、心が動かされました。採用は、障害があるかどうかではなく、その人と働きたいと思うかどうかだと感じました」

後に特例子会社となった「株式会社リコレクト」の営業統括の田代実さんは当時、ハンプティアーダンプティアーから出向で、生活・服飾雑貨を扱う「コラーージュ」



石井さんの仕事ぶりを見守るリコレクトの後藤祥一郎さんと、障害者就業・生活支援センター「ワークセンターまえばし」の山田仁就業支援ワーカー(左)

の店長をしていた。
「弊社のグループ会社にはメーカーから問屋、小売までありますが、製造はなかったもので、社長から『製造に挑戦しろ』といわれました。カラージュの2階にクッキー工場を立ち上げてすぐに左近作から話があり、障害者雇用も障害者についてわからないなかでスタートしました」

支援機関のアドバイスで

トライアル雇用を経て、2010年10月、初めて採用した知的障害者の女性が入社した。「最初はお客さんみたいな感じで、どうしていいかわかりませんでした。何ができるか、いろいろなことをやってみてもらいました」と田代さん。現場で指導する後藤祥一郎さんも障害者と初めて接した。

「初日は、バスにちゃんと乗れた?とか、面談をしてコミュニケーションを図り、お菓子を詰める袋にシールを貼る作業から始めました」

入社した狩野郁美さんは、「明るく、受け答えもしっかりしている。この子となら一緒に働きたい」と採用された。前職の衣料品販売店に在職中に、他の支援センターからの引継ぎで障害者就業・生活支援センター(以下、支援センター)「ワークセンターまえばし」に登録。店舗が



リコレクトの田代実営業統括

閉鎖になってしまったため、求職活動を始めたときにハンブリーダーダンブリーダーの求人があり、本人が希望して応募をした。前職から定着支援をしていた就業支援ワーカーの山田仁さんが面接に付き添った。

「どんなことができるか、会社の方にイメージを持っていただくのが一番大事だと思いますので、前の職場での様子などを具体的に伝えました。店舗でお客様に接していたので、笑顔が本人のアピールポイントです。知的障害の人たちには、抽象的ではなく具体的に指示してほしいと話しました」

支援センターは、企業と本人・家族との間の調整役を果たす。狩野さんの場合は、まず通勤がきちんとできるように支援した。

「バスのアクセスが不便ですので、時刻表と一緒に調べて、最初のご家族に乗り換えをお手伝いしてもらったり、バスの運行に限りがあるので、勤務時間の調整

もさせていただきました」

1カ月後の11月には西富重耶さんが入社した。西富さんは、別の支援センターが支援している。さらに作業の指導をしてほしいとの会社の依頼を受けて、群馬障害者職業センター(以下、職業センター)ジョブコーチの飯塚恵子さんが支援にかかった。

「最初は週3日のペースで、もう1人のジョブコーチと交代で訪れました。シール貼りなど、簡単な作業から様子を見せていただき、慣れるまで繰り返し指導をお願いしました。同じ知的障害でも一人ひとり違いがあるので、特性を踏まえて配慮をするようにお願いしました」

田代さんは障害者を雇用して初めて、就労支援ワーカーやジョブコーチの存在を知った。

「前の職場での情報や、こういう形で教えればいいのか、仕事が遅い人もできない人もいるから焦らなくていいなどのアドバイスをいただいて勉強になりました。仕事は遅くてもコミュニケーションがとれ、作業場を明るくできる人、作業はできてもコミュニケーションは苦手な人とか、同じ知的障害でもひとくくりできないのだと感じました」

後藤さんは、作業のつまずきのたびに相談した。

「アドバイスをいただいで自分たちで補助具を作り、作業ができるように工夫



社内表彰も



群馬障害者職業センターの久保幸子障害者職業カウンセラー（左）と、飯塚恵子ジョブコーチ

もしました。作業環境的な部分がある程度固まってくるまでは作業の内容について相談しました。最近ではみんなが作業できる環境になってきて、内面的な部分での相談が多くなりました」

人事部の左近作さんは、会社側としてサポートに努めた。

「? (はてな) の状態から始まりましてので、採用後も1週間に1回電話をしたり、ときどき現場にきたり、定期的な話を聞いたりしました。人事部は実際に障害者と接する部署ではありませんが、ハローワークや支援センターからアドバイスをいただきながら、担当者たちをサポートすることが大切だと思います。私も障害者に対する情報や、他社のことを調べながら勉強しました。採用したら関係ない、ではいけないと思います」

職場実習も受入れ

2011年10月には精神障害のある石井裕樹さんが入社した。左近作さんから人事部の担当を引き継いだ柏倉さんも、障害者と接するのは初めてだった。

「精神障害の方は怖いのかなというイメージがあったのですが、面接をしたら普通の男の子で、きちんと仕事をしていきたいという思いがありました。本当に大丈夫かという葛藤はありましたが、やってみようと取り組みました」

後藤さんは、第一印象では障害があるのかわからなかったという。

「面接の前の見学に、本人が山田さんと一緒にきました。やさしそうな男の子で、私と変わらない、本当に障害を持っているの?という感じでした。メンタル的に弱いといわれましたが、どこで何でスイッチが入るのか、気をつけるポイントがわからなかったのが、最初ははれものに触る感じで、ストレスや不安なことはないかと気にかけていました」

石井さんは、就職後に精神障害を発症。デイケアに通い、就職したいと職場実習を行っていた。支援を担当する山田さんは、会社側の不安を取り除くことを心がけた。

「相談を受け、本人が通院しているクリニックの精神保健福祉士と一緒に訪問して、治療の経過、病気という側面を配慮していただきたいことなどを伝えました。1人で判断する機会が多かったり、プレッシャーが過度にかかる不安が大きくなって調子を崩す傾向があること、それ以外のことは逆にあまり気を遣わないでくださいとお伝えしました」

田代さんも、最初は気を遣った。「そのうちに、精神障害はだれにも起こりえることではないか。一生のうちにストレスで症状が出るか出ないかの違いではないかと思うようになって、気持ちがいぶ違ってきました」

急に表情が固まってしまうときは辛いとわかるようになり、本人からも「休んでいいですか」といわれるようになった。飯塚さんも精神面の支援を行った。

「お昼の時間を利用して本人と話し、疲れ具合などの体調確認をして、会社の担当者の方と情報交換をしています。みなさん気を遣ってくださいですね」

その後、特別支援学校からの依頼で職場実習を受け入れ、実習生のなかから定着できそうな2人を2012年4月に採用した。田代さんは、職場実習は本人の見極めに有効だと考えている。

「障害者の合同面接会にも参加したのですが、その場で採用を判断するのは難しかったです。その点、職場実習は何日も一緒に働きますので、どんな人かがわかります。その後、定期的な受け入れるようになりました」

障害者雇用が成長のヒントに

作業場には、クッキーの甘い香りが漂う。冷たいイメージが嫌で、カラフルにしたというスペースは、レタリングが得意な田代さんの文字に彩られて、暖かな雰囲気だ。みんながかぶっている薄茶のハンチングには、パテシイエのように頑張っしてほしいとの願いを込めた。売上げは年々伸びている。

石井裕樹さんが卵を混ぜ、生地を作る。

職場 ルポ



山口さやかさん（左）と西富亜耶さんは包装作業



石井裕樹さんはクッキー作り



生地作りをする小林唯さん

「働いていて楽しいです。発注を受けて、期限内に作り終えて出荷したときにやりがいを感じます」
小林唯さんは「クッキーはおいしい。好きです」

袋を機械で閉じていた狩野郁美さんにその日の調子を聞くと、「いいです。仕事はシール貼りが好きです」と笑顔。

透明の袋にシールを貼っていた山口さやかさんは職場実習にきて、就職したいと思ったという。「ミスしたらダメなので、注意しています。得意は袋詰めです」西富亜耶さんは細かい作業をきちんとこなしている。永田浩市さんはラベル発行機で商品ラベルを作成しながら、「仕事は全部好きです。目標をみんな立てて、できたときの達成感がいいです」

6人は職場になじみ、しっかりと働いている。ただ、本人のマイナ情報を知らずに雇用して、退職した人が1人いる。「いいところも悪いところもきちんと教えてほしいですね」と後藤さん。最近ようやく「慣れてきた」という感覚を持てるようになったそうだ。



リコレクトで働くみなさん

「最初の3人がかなり個性的でしたので、無我夢中でやってきたというのが率直な気持ちです。でも障害のある人たちの雇用をやめようとは思いませんでした。知的障害の人たちとかかわることで、自分も田代も新たなことへの挑戦というか、いままで知りえなかった世

界が見えてくることを体験しました。会社としても、もっと大きくしたいという意向がありますから、もっとよくするにはどうしたらいいかと考えてきました」
職業センターの障害者職業カウンセラー、久保幸子さんは、会社の担当者たちの姿勢が半年過ぎたころから変わり始め

たと感じた。

「当初はジョブコーチを頼ってくださいっていましたが、自分たちで頑張ってみる、うまくいかなかったら助けてくださいとなりました。採用後2年以上たっている彼女たちが、『少しずつだけれど、成長している』と聞いてうれしかったです。いろいろなることがあったと思います。一つひとつ対応して成長につなげていただいたと思います」

山田さんは、「この会社は、障害者の人たちが変えていくのだ」という田代さんの一言が印象に残っている。田代さんはその思いを、「逆に勉強になっているのです。人を育てるといふ目的のなかで答えが出なかったことが、障害者を雇用することで答えが出て健常者のスタッフに適用できるような、障害者が成長のヒントをくれているのです」

恐れずに、まず一歩を

「支援してくれる方がいなかったら、雇用は続けられなかった。障害者への理解を深めるためには絶対必要」と、会社側から信頼されている就労支援機関。これから障害者を雇用しようとする企業へのメッセージを聞いた。

久保さんは、「どう接していいかわからないという不安を取り除くお手伝いができますので、支援機関を利用して



袋詰め作業をする狩野郁美さん



包装紙にラベルを貼る



商品ラベルをつくる永田浩市さん



だき、ぜひ一步を踏み出していただければと思います。見学会の開催とか、障害

者の特性の情報提供は言葉や文字で行っていますが、特性はそれぞれ違いますので、実際に出会いながら起こったことを解決していく。そのお手伝いをさせていただきます。山田さんは、「障害者雇用をしなければいけないとわかってはいるけれど、やってもらえない仕事があるけれど、仕事はあるけれど危険だからとか、踏み出せない会社が多いように感じます。一步を踏み出せるように、不安のハードルを下げる活動にもっと積極的に取り組む、障害者のことを知る機会を作っていくかなければと感じています」

初めて障害者雇用に取り組んで、まもなく2年半。担当者の方たちに率直な感想を述べてもらった。

田代さんは、「最初は面倒くさいし、つらかったのですが、毎日見ていると変化がわかって、楽しくなってきました。仕事ではなく、

人として障害者と向かい合ったときに、初めてうまく回り出したと思います。最初は逆に気を遣って、こんなことをいってはいけないのではないかと、ここまでは無理なのではないかという思いがあったのですが、人として向き合っていけば大丈夫ではないかと思えます。一人ひとりの不安な点をできるだけ取り除き、個人の長所を最大限生かせる場所を作ってほしいと考えています」

後藤さんは、「不得意なエリアが多かったり、だめなものは本当にダメだったり、個性が強いだけで、基本はみんな同じ人間だと思えます。個々の思い、気持ちを見るようにすると、苦労はしますが愛着が出てきて、楽しくなってきました。『障害者』という言葉で構えてしまわないことが大事だと思います」

左近作さんは、「まず、やってみるころが大切だったのだと思います。ハローワークにきっかけをいただく前は難しそう、どうしようということばかりにとらわれていたのですが、一步を踏み出すと、やれること、やるべきことが少しずつ見えてきました。わからなかったので進められなかったのかなと思います」

柏倉さんは、「社長も、やるなら徹底的にと常に話していましたので、これからも採用を続けたいと思います。みんなが思うほどではなく、障害者の方はちゃんと働いていると感じています。昨年、

リコレクトが特例子会社の認定を受け、社長が前向きに取り組んでいるとのメッセージを社員に出しました。これからも障害者が働いていることを社内にしつかり伝えていきたいと思っています」

最後に同社、貫井哲夫社長の障害者雇用への思いを紹介する。

「障害者だからといって、特別」ということではなく、他の従業員と同様に働きたいが持てるようにしていきたいと考えています。彼らは、世界に一つしかないものを作っていることに誇りを持っています。私も『障害者だからこのくらいの商品です』という売り方をするつもりはありません。お客様は、障害者も健常者も関係なく、価値ある商品を提供してほしいと思っっているはず。きちんと一つひとつの仕事に丁寧に取り組む、それが、やりがいや達成感につながる。特例子会社として、やるからには障害者の方と向き合い、いままでにない会社にしたと思います」

今回の取材から、会社側の対応次第で「個性豊かな人たち」でも、雇用が続くことを教えられた。

ハローワークに相談して、まず一步を踏み出してほしい。雇用してわからないことがあれば、就労支援機関の支援があります！