

# 編集委員が 行く

## 「成長し続ける」 強い意志とチャレンジ精神

本誌編集委員 横河電機株式会社 箕輪優子



### 取材先データ

#### 株式会社エスコアハーツ

〒675-1114 兵庫県加古郡稲美町国安1123  
TEL 079-492-6688 FAX 079-492-6609  
<http://www.s-hearts.jp/>

- 代表：代表取締役社長 渡里清幸(株式会社ノーリツから出向)
- 設立：2006年1月(株式会社ノーリツの特例子会社として)
- 資本金：3000万円(ノーリツ100%)
- 社員数：160人(うち障害者47人) ※2013年4月1日現在
- 事業内容：部品製造・印刷・発送、資源再生、システム機器販売・カスタマイズ、ネットワーク通信工事、計測機器校正、清掃、事務関連委託業務

#### 社会福祉法人加古川はぐるま福祉会

〒675-0002 兵庫県加古川市山手1-11-10  
TEL 079-438-8728 FAX 079-438-0368  
<http://www.haguruma.ecnet.jp/>

- 代表：高井敏子理事長
- 設立：1979(昭和54)年12月
- 事業内容：就業支援部＝加古川はぐるまの家(就労移行支援事業、就労継続支援事業B型、第1号職場適応援助者事業)、就労支援センター、加古川障害者就業・生活支援センター、障害者就職拡大推進事業。生活支援部＝生活支援センター(施設入所支援事業、生活介護事業ほか)

(写真) 小山博孝

### 編集委員から

障害の有無にかかわらず、人はいろいろな面で成長し続けます。今回は、「入社以来、社員が成長をし続けている」という株式会社エスコアハーツを訪ね、「どのような環境だと人は成長し続けることができるのか」を、経営者と社員、そして第三者の就労支援事業者のみなさまにお話をうかがいました。



**Keyword**：知的障害、聴覚障害、特例子会社、就労移行支援事業所、就労継続支援事業B型、製造業、サービス業、キャリアアップ、障害理解、職務創出、ジョブマッチング、人事評価制度

## POINT

- ① 障害者の自立を支援
- ② ステップアップの機会をつくる
- ③ 「職場懇談会」を開催し意見交換



ノーリツ環境推進室の  
松尾潤一郎さん

エスコアハーツの社員は現在160人、そのうち障害者は47人で、知的障害のある社員は44人（重度17人）、聴覚に障害のある社員は3人（重度2人）である。

「障害がある人は中高年になると能力

### 「障害者の自立」の実現へ

株式会社エスコアハーツ（株式会社ノーリツの特例子会社）を訪問したのは、株式会社ノーリツ・環境推進室の松尾潤一郎さんから、「社員が成長し続けている」と聞いたからだ。

エスコアハーツは、松尾さんがノーリツの社内ベンチャー制度に応募して設立した会社だ。その経験や思いは、私が横河ファウンドリー株式会社（横河電機株式会社の特例子会社）を設立してから約7年間、知的障害や発達障害のある社員と過ごすなかで感じていたことと、重なることが多かった。

「知的障害のある方の中には、自分で何かを成し遂げたという経験が少ない方が多いです。自分が担っている仕事の重要性や、必要とされているということを実感すると、やる気が出てきます。社員だけでなく実習生にも『働くことの意味』をきちんと説明しています」と続け

「落ちるとい話を耳にしますが、当社ではそのような事実はありません。もし、成果が出にくい状況になったとしたら、加齢によるものではなく、仕事への適性や人間関係など、ほかに要因があるのではないでしょうか。成果を出してもらうために、ローテーションで環境をいったんリセットすることが有効な場合もあります」と語るのは、取締役事業統括本部長の板敷正人さん。松尾さんとともに社内ベンチャー制度に応募、エスコアハーツ会社設立時から、事業拡大、社員育成などさまざまな取組みを実践し、「障害者の自立」を実現しようとしている。



エスコアハーツ、板敷正人取締役

### 採用決定権もあるリーダー

「これまでに生産ラインの仕事、品質検査、出荷前のチェックを経験しました」と経験した職務内容について教えてくれたのは、今年で入社8年目の豊福勇作さん（26歳）。仕事上の目標を聞くと、「チームとして『不良品ゼロ』を続けることです。そのためには、チームのメンバー一人ひとりが主役となり、自分の仕事に責任を持ち、品質とスピードを意識してもらうことが大切です」と、しっかりと口調で答えてくれた。

生産ラインはリーダーを含め、知的障害のある社員だけで構成されている。豊福さんは会社設立時から勤務し、現在はリーダーとしてチーム全体を引っ張っている。「外回り」と呼ばれる生産ラインの見回りをしながら、必要に応じてメンバーにアドバイスをしたり、異常を知らせるブザーが鳴ればその対応をしたりもする。

エスコアハーツではリーダーになると、採用や異動に関与してチームのメンバーの評価もする。また、採用の最終選考での決定権もあるため、入社後の新人育成にも責任をもって取り組んでいることが、その仕事ぶりからも伝わってくる。豊福さんは、「入社後、いろいろな仕



生産ラインのリーダーとして後輩たちを指導する豊福勇作さん（26歳）

事を経験してきたので、メンバーからの相談を受けることができるし、わからないことを教えてあげることができません。チームの一番上に立ち、任されていることを実感して、責任感が強くなりました」とも話してくれました。まず自分で仕事ができるようになり、次に人に教えられるようになり、そしてチームの責任者としての役割を担うことで成長を続けているという。

## 地域の次世代育成にも貢献

子どもたちの「キャリア形成」を、学校だけでなく企業などと連携して取り組んでいる地域も増えているが、エスコアハーツも地域の「次世代育成」に貢献するため、特別支援学校に通う中学生や高校生の実習を積極的に受け入れている。

「中学生のころからいろいろな仕事を体験することで、働くことへの意識を高められます。より多くの経験を積むなかで、自ら『やりたい』と思える仕事に出合えるはずですよ」と、ビジネスサービス部長の五藤雅雄さんはいう。



職場全体に目配りしながら仕事を進める石橋賢博さん（39歳）

実習期間中に成長したこと、これから学生生活で習得していったほしいことなど、実習の成果を生かしてもらうためにオリジナルの評価シートを作成し、本人や学校に対するフィードバックにも時間をかけている。

ノリッグループ会社の大成工業で16年勤務し、今年度エスコアハーツに移籍して通算17年目の石橋賢博さんは現在39歳。職務内容の説明をしながらも、部品組立ての手は止まらない。

「これまでいろいろな仕事を経験してきましたが、まだまだ覚えたいことが多いです。これからも積極的に、いろいろな仕事をやっていきたい。職場全体に目配りすることも仕事の1つです。毎朝5時に起床し、規則正しい生活をしています。よく食べてよく寝ることも、働くうえで大切なことです」と照れながらも穏やかな口調で話してくれた。取材当

日は特別支援学校の高校生3人が実習中だったが、石橋さんは自分の担当職務をこなしながら、実習生の様子もチェックし、気になる生徒には優しい笑顔で声をかけていた。

## 大切なのは「前向きな姿勢」

五藤さんに、社員が成長し続けるためのポイントを聞いた。

「だれにでも得意・不得意がありますので、最も適する『得意』とする力を伸ばしていきます。適性を見極め、担当した仕事は最後まで責任をもって取り組んでもらい、徐々にステップアップしていくチャンスをつくっています。そのためにも会社としては、多分野の職域開発が必要で、できることが増えたり、リーダーとしての役割や権限を与えたりすることで、みんな大きく成長をしています」

そして、「仕事量が多く、かつ品質への意識も高いです。また、チームとして一体感があります。社内ベンチャー制度で設立した会社だから、会社全体が前向きです。前向きな姿勢は、障害の有無にかかわらず、人が成長するうえで重要なことです」と付け加えた。

入社8年目の本岡陽介さんは、「給湯器のリサイクルをしています。同じチームのメンバー全員が分別を間違えずに、1日にできる量を増やすことが目標で



エスコアハーツ ビジネスサービス部、五藤雅雄部長（左）に取材する箕輪本誌編集委員

す。例えば鉄とアルミは似ていますが、磁石につくかどうかで判断します。班長として、みんなの様子を見たり、わからないと相談をしてくるメンバーがいたら教えたりしています」と、ゆったりとした口調で職務内容と目標を語ってくれた。落ち着いた態度でじっくりと考えながら話をしてくれる本岡さんも、入社時は会話をすることがとても苦手だったそうだ。

横河ファウンドリーにも、入社時には自己肯定感が低く、人と話をするのが苦手だった社員がいる。仕事をしていくなかで、「できること」が増え、少しずつ自己肯定感が育っていった。いまでは職場見学のお客様にしっかりとした口調で説明をし、お客様からの質問にも積極的に回答している。その社員のことが、ふと頭に浮かんだ。

次に仕事の説明をしてくれたのは、同



リサイクル担当の班長として活躍する本岡陽介さん（28歳）

じく入社8年目の吉本信也さん。

「生産ラインでの部品組立てと、リターナブル（再利用可能な）梱包の洗浄の仕事を経験しました。休み時間やプライベートで仲が悪いと仕事に支障が出ます。仕事をするうえで大切なことは、コミュニケーションのとり方です。指示に対する返事は気持ちよく、失敗した人への注意の仕方がきつくないように気をつける必要もあります。学校では仲が悪くても卒業するまでの3年間の付き合いですが、職場では長い付き合いになります。まず朝は、『おはよう』と挨拶をし合うことが大切ですよ」と、コミュニケーションのとり方の大切さについて、自ら実践していることを教えてくれた。

さらに「職場ではキビキビとした態度でしっかりと働くことが大切です。しっかりと働いていることをきちんと評価してもらっています」と付け加えた。

## 職場懇談会の大きな役割

待遇面では、最初の3年間は契約社員で、初任給が11万8千円、評価により昇給する。その後、正社員となつてからも、評価によって給料が上がっていく。ボーナスは年間4・87カ月支給される。人事考課は、年3回（春の昇給、夏・冬のボ



「コミュニケーションが大切」と語り、積極的に仕事を進める吉本信也さん（26歳）

ーナス）実施されている。社員一人ひとりに「3つの約束」をしてもらい、クリアできたかを評価する。その制度が、社員のやりがいとなり、モチベーションが高い状態で維持できている要因の1つであることが、吉本さんの話からも伝わってきた。

職場環境の改善活動も盛んだ。3カ月に1回、障害のある社員だけで「職場懇談会」を開催している。「経営者の一方的な考えを押しつけるのではなく、社員が『同意』をし『納得』することを大切にしています」と板敷正人取締役。横河電機でも「職場労使懇談会」を労使で定期的に開催している。この「職場懇談会」の日程調整、場所の確保、会議招集、議事録の作成も、豊福さんたちリーダーが行う。

「職場懇談会」で出た社員の意見で改善されたことは数知れない。守衛の配置、



清掃班からスタート。いまは給湯器の中和剤として使用する石灰石供給担当として働く山科智揮さん（25歳）

## 仕事を任されている実感

採用ルートは特別支援学校だけではない。入社7年目の山科智揮<sup>やましなともき</sup>さんは、社会福祉法人加古川はぐるま福祉会の就労支援センターの紹介で採用された。

「最初は、清掃グループの仕事をしていました。次にリサイクルの仕事をして、いまは給湯器の部品に使

作業中のゴーグル装着、夏場の熱中症対策として職場の冷蔵庫に水を常備することになったのも、社員からの改善提案によるものだ。板敷さんは、「入社する前までは、自ら考えたり自分の意見を発言したりするチャンスがなかった人もいますが、障害のある社員も、障害のない社員と同じように、それぞれ自分の考えを持っていきます。問いかければ必ず意見がええつてきます」と力強く話す。

一定の基準を満たすことで支給される「コミュニケーション支援金（一人2千円）」を使って開催される懇親会も、社員同士の親睦を深め、信頼関係を構築し『一体感』をつくるために一役かっている制度のようだ。

う石を、ふるい器にかけるために袋から出してコンベアに載せています」と、緊張しているのか少し慌てた様子で、ジェスチャーを交えながら一生懸命に仕事の内容を説明してくれた。

板敷さんから、「慌てなくて大丈夫だから落ち着いてください」と声をかけられると、笑顔で「はい、落ち着きます」と、流れ落ちる額の汗をタオルでぬぐいながら、「生産ラインに入って流れ作業をするよりも、一人でやる仕事の方がやりやすいです」と続けた。

今回のテーマである「人が成長し続ける（キャリアアップ）」のポイントを探るために、入社前に山科さんが通っていた加古川市立就労支援センターを訪問し、施設長の高井敏子さんと副施設長の岡崎美穂さんにも話をうかがった。

「高校卒業後4〜9月までの6カ月間、当事業所で作業訓練をしていましたが、当初は自分に自信がなく、自分の意志を周囲に伝えることがうまくできませんで



加古川はぐるま福祉会、高井敏子理事長（加古川市立就労支援センター施設長）



加古川市立就労支援センター、岡崎美穂副施設長

した」と当時の山科さんを振り返る。「エスコアハーツでは実習中・入社後ともに、少しずつレベルアップしていく機会がありますし、仕事を任せてもらえただけでなく、任されているということを実感できたから自信がついて、自分から話をすることもできるようになっていったのだと思います。いまではOBが集まるバーベキューやカラオケの会にも積極的に参加して、とても明るくなりました」と、山科さんの成長ぶりを話していただいた。

就労を支援している高井さん、岡崎さんの話からも、「任されている実感」や「少しずつレベルアップしていく機会がある」ということも、「成長し続ける」ためのポイントだということがわかる。

山科さんの母親が勤務する会社にも、はぐるま福祉会での職業訓練を経て入社した方がいるそうである。そのなかに、幼いころは多動だったため将来会社で働



社会福祉法人加古川はぐるま福祉会

くことをイメージできなかった方もいるが、会社で働きながら成長していく様子を見て「自分の子どもも、会社に育ててもらい成長している」ということに、山科さんの母親はあらためて気づいたそう。岡崎さんは「山科さんの成長には、ご家族の意識も大きく影響している」と加えた。

### さまざまな自立支援活動

エスコアハーツは、社会貢献の一環として、社会福祉法人加古川はぐるま福祉会をはじめ複数の福祉事業所に給湯器のリサイクル作業（分解・分別）を委託している。作業に携わるにあたって専用工具を使ったり、作業着を着用したりすることでも、利用者の就労意欲やモチベーションが高まるといふ。

このようなノーリツグループとしての功績が認められ、株式会社ノーリツが、兵庫県主催の「2013年度ひょうごユニバーサル社会づくり推進会議会長賞」（下記参照）を受賞した。

エスコアハーツが掲げる「障害者の自立」を支援する活動は、ほかにもある。同じフロアに「就労移行支援」と「就労継続支援B型」を事業とするNPO法人P&C人財センターがある。理事長は、初代エスコアハーツ代表取締役社長の清田和男さんで、板敷さんも同法人の理事

### 「ひょうごユニバーサル社会づくり推進会議会長賞」

兵庫県の取組みの1つで、性別や年齢、障害の有無にかかわらず、だれもが暮らしやすい社会づくりを目指す個人や団体、企業に贈られる。



井戸知事から表彰状を受取る(株)ノーリツ 國井社長(写真右)

### (株)ノーリツ 受賞理由

ノーリツグループの「人に笑顔プロジェクト」でエスコアハーツが実践している「給湯器のリサイクル事業」を、福祉事務所との連携により、障害者の自立支援や地域社会・地球環境への貢献が先導的な取組みとして評価された。

### (株)エスコアハーツ 渡里社長のコメント

『「人に笑顔プロジェクト」で障害者の自立支援と地球環境への貢献を進めることは、ノーリツグループの一員としての使命だと思っている。このような賞をいただいたことを励みに、パートナーとなる福祉事業所とともに今後もさらなる地域貢献に努めていきたい』

### 社員が成長し続けるために

を兼務している。就労訓練のための仕事として、緩衝材生産や給湯機器のリサイクルなどの業務を委託している。企業内で訓練を行うため、利用者は「職場」の雰囲気を感じながら、就労に必要とされるマナー、対人関係、規則遵守、持久力、正確性などを習得していくことができる。利用者は、エスコアハーツを含め、地域の企業にも就職している。

エスコアハーツの社員のみなさんからは、「成長し続けたい」という強い意志とチャレンジ精神を感じた。その背景にある「社員が成長し続ける」ために、経

営者がどのような考えを持ち、どのような仕組みやチャンスをつくっていくのか、また経営者の考えが全社に浸透し、同じ方向に向かって進むことの大切さなど、共感することばかりだった。会社設立時から揺るぎのない「うまくいかないときに、障害を理由（言い訳）にしない」、常に新たな可能性を引き出す」という信念は、私が横河ファウンドリーの設立時に抱いていたものとまったく同じだ。さらに、あらためて多くの「気づき」もいただいた。

社内だけでなく、地域の方々の「成長し続ける」の一翼も担っているエスコアハーツの、今後の展開がとても楽しみである。