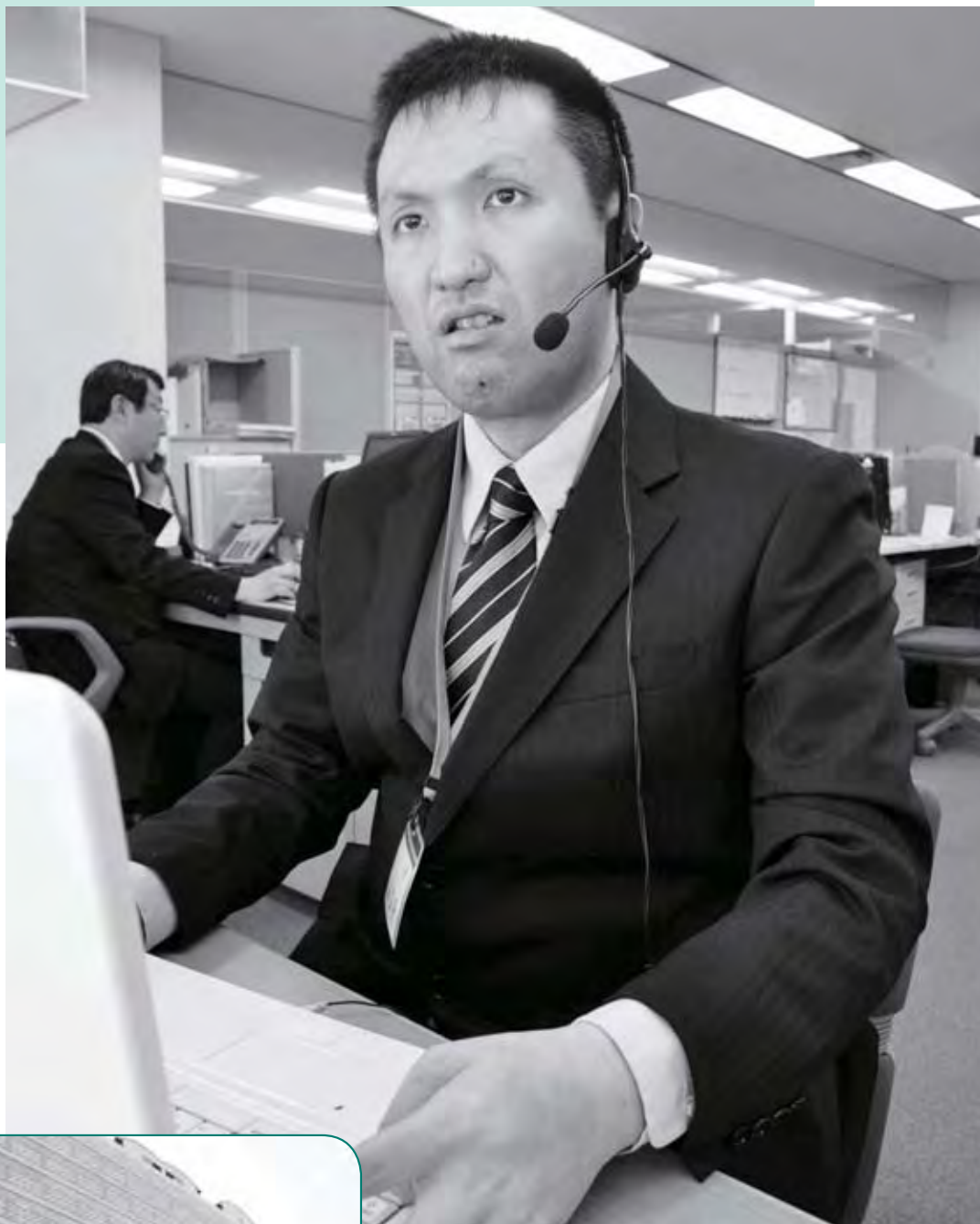


# 重度身体障害があっても、 働くことができる

職場  
ルポ

—ジョブサポートパワー株式会社—



●特集● 身体障害者と就労

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



取材先データ

## ジョブサポートパワー株式会社

〒190-0012 東京都立川市曙町2-34-7 ファーレイーストビル8階

TEL 042-522-0395 FAX 042-522-0429

<http://www.manpowergroup.jp/company/guide/jobsupportpower.html>

■設立：2001(平成13)年1月4日

■資本金：1000万円(マンパワーグループ株式会社 100%出資)特例子会社

■代表者：河野文雄

Keyword：身体障害、視覚障害、特例子会社、人材サービス業、在宅勤務、業務体制の工夫・改善、障害者職業能力開発施設

## POINT

- ① 重度身体障害者を在宅雇用
- ② 転職や他企業の雇用を支援
- ③ 障害ゆえにできないことを理解する



小川慶幸事業本部本部長

### 在宅勤務が半数。 身体障害者が9割

東京の立川駅から程近いビルの8階、人材サービス大手の「マンパワーグループ株式会社」の特例子会社「ジョブサポートパワー株式会社」を訪ねた。同社は2001（平成13）年1月、港区溜池にあった親会社の本社内で事業を開始し、直後に立川に事業所を作った。その後、親会社とともに本社は横浜などとみらいに移転したが、業務のほとんどは立川で行っている。

社員は117人。約半数の60人が在宅社員で、通勤困難な頸椎損傷、車いすなどの重度障害者が52人、視覚障害者が8人いる。オフィスで勤務するのは立川事業所23人、本社5人、大阪8人、千葉1人、そのほか20人は親会社へ出向し、各部門で仕事をしている。

事業本部本部長の小川慶幸さんは、2008年に親会社から出向してきた。

「親会社は人材派遣を中心とした人材サービス業をしていますから、とても多くの雇用をしているわけです。障害者雇用を考えると派遣スタッフは、障害者雇用率では、マンパワーグループが雇用しているとかウントされるので、けっこう厳しい面があり、まずは、障害者をたくさん雇うために特例子会社を始めた聞いています。親会社の周辺事務処理をす

る会社と位置付けて、事務処理ができることを前提に採用していますが、身体障害の方が約9割です。障害を特定しているわけではないので、統合失調症、うつ病の方もいます」

立川事業所では、親会社のデータ整備、営業的な支援業務など、パソコンを使った入力作業が多く、DM発送や名刺の印刷なども行う。23人のうち、精神障害者が5人（うち発達障害が2人）、知的障害者が1人、車いすの人が2人、聴覚障



ジョブサポートパワーの立川事業所

害者が3人のほか、視覚障害、内部障害の人もいる。

「精神障害の方と身体障害の方が机を並べて同じ仕事をしているのは、ごくふつうの光景です。この特徴は、在宅社員に仕事を出すための仕分け作業、つまり入力データのPDF化や仕事がいやすいような支援業務も行っていることです」

### 能力を評価。 視覚障害者を雇用

ジョブサポートパワーでは、2004年から在宅雇用を始めた。「採用基準は、重度の身体障害で通勤ができない人」と小川さんが説明してくれる。

「在宅雇用に関しては、ハローワークからの紹介は少ないです。ホームページを見ての問合せ、社員のネットワーク、あるいは地域の支援団体にサポートしている方を紹介してもらったり、国立職業リハビリテーションセンター、東京障害者職業能力開発校、神奈川県障害者職業能力開発校、特別支援学校などからの紹介で採用しています」

在宅勤務の人たちの業務は、企業のホームページから必要な情報を調べ、決められたフォーマットに情報を転記することが中心だ。



勤務時間は9時から16時まで。ネット電話サービスの「スカイプ」を立ち上げ、決められたグループチャット（リアルタイムメール・会話）に業務開始のメッセージを送り、終わるときも終了のメッセージを送る。朝礼も、グループごとにスカイプで行っている。

事業本部部長で、業務開拓・在宅業務を担当する三枝直亮（みえだなおあき）さんは、「最初はどのような仕事をしてもらえばいいか手探りの状態だった」という。

「私が引き継いだころに『もつと仕事をさせてほしい』という声が出て、親会社の営業から名刺を集約、PDF化して、在宅の人たちが入力したこともあり。いまは親会社の営業に必要な情報収集業務をしてくれています」

今回は、在宅勤務者の中から2人の視覚障害者が来社してくれた。1人は木内健司（36歳）さん。三枝さんは、国立職業リハビリテーションセンターで木内さんと出会った。

「車いすなどの重度身体障害者を採用するための会社説明会をさせていただくつもりでしたが、『視覚障害の人のデモを見てほしい』と勧められました。木内さんは、私が聞き取れないくらいのスピードの音声ソフトを聞きながら、縦横無尽にエクセルを扱っていて、『デモ用にスピードを落としています』というのです。ぜひうちに来てほしいと思いました」

木内さんは東京都練馬区在住。大手電機メーカーでコンピュータ関係の仕事をしてきた25歳のとき、全身の神経が麻痺する髄膜炎で失明した。職業訓練を受けて、視覚障害者の在宅社員第1号として、2012年9月に入社した。

「第1号でしたので、最初の3カ月ぐらいはどう扱っていたのか、会社は苦労されたのではと想像しています。最近では、『できるよね』と容赦なく仕事がきます」  
木内さんは、音声読み上げソフトを使って仕事をするチームの小隊長として、後から入社したメンバーに業務を教えて



きた。「いまは、私の助けは必要ないほど、みなさん一人立ちしています」

現在受け持っている主な仕事は、ハローワークのインターネットサービスの求人情報から必要な情報をエクセルに加工して、マンパワーグループの全国の営業所に地元企業の情報を提供すること。視覚障害者以外の人たちも含めて、約10人のチームをまとめている。

「全員の人は就職口がなく、また事務職で就職しても仕事をなかなか与えてもらえないという話をよく聞いているので、たくさん仕事がある私はないがたいと思います。障害に関係なくチャンスを与えますので、そのチャンスを生かすのは自分次第です。いまの仕事に全力で取り組み、人に教えることもやっていきたいです」

三枝さんの木内さんに対する評価は高い。「私たちは通常、木内さんが視覚障害



練馬区の自宅で仕事をする木内健司さん  
＜上の写真は木内さん提供＞

者だということを忘れていきます。写真や図形的なものがわからないことはありませんが、データのものは音声読み上げソフトを入れれば問題ありません。仕事を任せていますね」

**通勤が難しくても、在宅なら働ける**

「入社当初は正直、大丈夫かと思いましたが、いまは私が教えることはない」と木内さんから信頼されるのが、角谷信行さん（46歳）だ。調理師学校を卒業後、調理師に。20年ほど前から網膜色素変性症で視野が少しずつ狭くなっていったが、4年前に急性緑内障で右目を失明、左目は弱視になり、調理師の仕事が厳しくなった。神奈川障害者職業能力開発校で1年間パソコンを学び、2013年5月に入社した。神奈川県相模原市に住んでいる。

「初めのころは戸惑いましたけれど、木内さんの指導のもとで成長させていただきました。できる業務は限られますが、視覚障害者以外の方ともお互いに支えあえる環境を感じられるのがいいと思います。以前の仕事と内容は全然違いますが、チームワークや仕事に対する姿勢はどんな業務でも同じだと思っています」

角谷さんは、在宅社員のムードメーカーだそう。

「在宅勤務は直接顔を合わせることがないので、仕事面だけではなく、最近

は気分転換になるようなお話もしています。私自身、まだ覚えなければいけないこともたくさんありますが、自信をなくしている人には、『いまできることを一生懸命やれば大丈夫だよ』という感じでサポートしています」

長野県諏訪市在住の藤森健志さん（27歳）には、スカイプで話を聞いた。先天性の視覚障害があるが、大学を卒業。地元で仕事ができないかと職探しをして、2013年4月に新卒で入社した。「英語を使った仕事や事務職をしたかったのですが、全盲の人の就職はむずか



しいと思っていました。ハローワークでジョブサポートパワーの在宅勤務の求人募集を知り、応募しました。最初は戸惑いしましたが、いまは毎日落ち着いて仕事をしています」

上司の業務コーディネーター、吉川一哉さんは、「仕事の経験がないのが心配でしたが、6歳からパソコンを触っていると聞き、働けるのではないかと聞いてくれて、最近は英語の求人情報の翻訳もしています。これからさらに仕事の幅を広げてほしいです。期待しています」といふ。

在宅勤務の人たちはほとんど来社しないが、大阪の女性社員が東京に遊びに来たときは「飲み会」を開いたり、角谷さんが同期入社の人に会いに大阪に行ったときは現地で新年会を開いたり、機会があれば集まっている。

三枝さんは、いつか一堂に会すること



調理師だった角谷信行さん。包丁をマウスに変え、失明後も仕事にがんばっている

ができればと考えている。

「社内の仕事だけでは限界がありますから、外部からの業務を受注しています。さらに受注を増やし、在宅勤務の60人の力で少しでも売り上げを伸ばしていくことが目標です。官公庁のアンケートの入力集計などにはこれからもチャレンジしていきたいです。そして、いつかどこかのホテルを借りて、大阪、長野や関東一円で働いている在宅勤務者全員が集まったらと思っています」

## 「障害者」ではなく、人間として扱ってほしい

マンパワーグループからの出向社員は7人。小川さんは、「仕事も体調管理も、自分のことは自分で」と望む。

「社員7人で117人の社員と仕事を



長野県諏訪市の自宅で仕事中的藤森健志さん(27歳)  
＜写真は藤森さん提供＞



在宅で仕事をする藤森さんたちと、スカイプで連絡、打合せをする業務コーディネーターの吉川一哉さん

しているの、障害者同士が支援、協力する形を作らないと業務が回りません。会社に寄りかかったり、何かを求めたりという風土は、いまはありません」

ただし、配慮はする。障害による通院については、通院した時間を勤務時間としてみなす。聴覚障害者とは、仕事の確認を筆談とパソコンで行う。待遇は、正社員と契約社員。雇用主に主眼を置き、給与の差がほとんどなかったが、昨年からは給与制度を見直し、能力と貢献度に合わせて評価する形に変えた。「課長職も部長職もいます。ジョブサポートパワーの中でキャリアを積んでいける仕組みはできています」

管理職の1人が、事業本部部長の蘆谷多実子さん。マンパワーグループでも女性のリーダーは多くないそうだが、女性管理職のロールモデル(目標)にしたいと小川さんが評価する蘆谷さんは、生まれつ

き心臓に障害がある。マンパワーグループで契約社員として働いていたとき、当時の上司から、「ジョブサポートパワーに正社員として入社して、挑戦したらどうか」とアドバイスを受け、「新しいことにチャレンジするのが好き。やってみよう」と2005年7月に入社した。

最初は親会社に出向し、人材育成のインストラクターをしていたが、ジョブサポートパワーの社員教育を行うため、2011年7月から立川事業所に勤務している。企業の障害者受入れ研修の講師、障害者委託訓練事業のトレーナー、自社の社員教育と活躍の日々で、とてもパワフルに見えた。

「健常者の方たちにトレーニングをしていたときは厳しいことをいい、課題ができないと夜10時まで残したこともありましたが、こちらに移ってからは無理をさせないことと、障害によって理解度も違いますので、理解できなければさらに噛み砕いて教えたり、何度も繰り返して教えています。体調など、健常者の倍くらい気遣いをしていますね」

特例子会社でリーダー役を担い、自身も障害がある蘆谷さんは、「障害者なんだからといわれ続けると、すごく差別を感じる」と話す。

「企業で仕事をしている時間帯は、人

間として扱っていただきたいです。また、障害者としてではなく、人間として採用してほしいです。障害によって考慮すべきことはあると思いますが、私も面接の際は、『考慮することは何ですか』とうかがいます。遠慮してすべてをいわない方がいますが、『あなたの安全のため、受入側の企業の責任もあるので、ぜひ教えてください』と聞き出します。そういうことも全部わかったうえで採用してほしい。まず人間として扱っていただき、障害に配慮するところは企業側が勉強して受け入れていただければと思います」

### ■ ステップアップの 転職を支援

親会社のマンパワーグループは就職、転職、キャリア支援、人材コンサルティングなどの人材サービスを本業とする。ジョブサポートパワーの大きな特徴は、社員の転職を積極的に支援していることだ。再び、小川さんに話を聞く。

「うちの社員として実務経験を積み、ステップアップしてほかの企業に転職していく支援をしています。まだ障害者雇用をしていない企業もたくさんありますので、社会に障害者の働く場を広く作っていくことも1つの仕事だと思っています」

在宅雇用の実績を生かし、企業のサポートも行っている。

「若いときにけがをしたため働いた経験がないなど、社会の風にあたっていない重度身体障害の方が多いので、社会は厳しいのだということを見せながら、あなたたちができることは必ずあると伝えていきます。働く経験を積んだら、その人に合った会社へ送り出していきたい。働く意欲があっても働く機会がない人たちをできるだけ多く在宅で雇い入れて、育った人たちはまた違う形で社会に役に立つような流れを作りたいと思っています。障害者雇用で困られている企業には在宅雇用の活用を提案していますが、そのサポートも1つの役割だと思っています」

マンパワーグループの障害者雇用率は、ちょうど2パーセントになった。

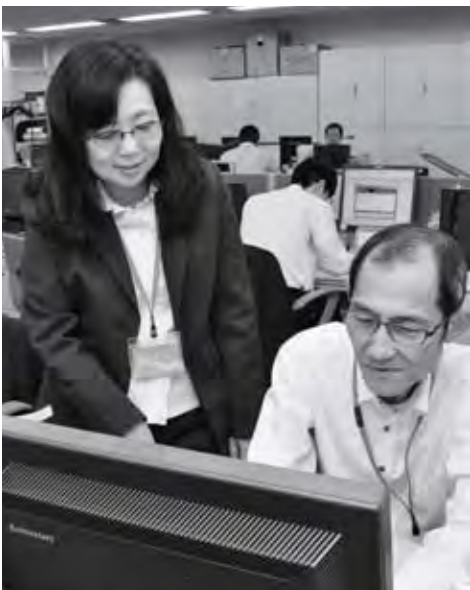
「個性といいますが、人間は障害があってもなくても、おもしろい人も変わった人もいれると思います。そういうふうにかえれば、障害者という特別扱い、特別な見方は必要ないと思います。ただ障害があるゆえにできないことを理解するのは必要です。社会に役立つ仕事にさらに取り組んで、障害者でも成績を上げていきたいです。官公庁の仕事も積極的に入札していますが、今年以内閣府が主催している障害者週間「心の輪を広げる障害者理解促進事業」の業

務を受託することになりました」

将来は、障害者たちが管理職として活躍する会社にと願う。

「その支援をするのが、出向しているわれわれの役割というのが基本的な考えです。それぞれの障害が違うことを理解したうえで、甘えは許さない。できるかできないかわからなければ、やってみなさいといえます。障害に関係なく、自分が前向きに変わっていけば周囲も変わって、新たな人生が開けていくと思います。障害者権利条約が批准され、障害者にとっては障害者が決めていくというのがこれからの流れです。そういう会社でありたいと思います」

重度の身体障害の人たちの、仕事に対する前向きな姿勢が印象に残った取材だった。



女性管理職として活躍する 蘆谷多実子事業本部部長