

「働く障害者を愛する会社」 を理念に

職場
ルポ

—株式会社エルアイ武田—



資格検定試験に向けた訓練指導の様子



株式会社エルアイ武田本社

取材先データ

株式会社エルアイ武田

〒541-0045 大阪市中央区道修町2-3-6 武田薬品工業株式会社道修町ビル内
TEL 06-6204-2116 FAX 06-6204-2165

keyword: 聴覚障害、知的障害、特例子会社、障害理解、キャリアアップ

●特集● 障害者雇用におけるキャリアアップの取組み

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝

WORKSHOP REPORT



グループの後輩の仕事を見守るチームリーダーの田辺俊行さん（左）

POINT

- ① 障害者を現場のリーダーに
- ② 資格取得で意識改革
- ③ アビリンピック出場を目標に

歴史ある会社を支える

武田薬品工業株式会社は江戸時代の1781(天明元)年、日本の薬取引の中心地、大阪・道修町で和漢薬の仲買商店として創業し、明治時代には製薬事業を開始、大正時代には新薬開発や医薬品研究を行う研究部を設立した。戦後は海外進出、国際化、グローバル化を進め、今日、約3万人のグループ社員のうち海外での雇用が2万人を占める。

来年、創業20周年を迎える武田薬品工業株式会社の特例子会社「株式会社エルアイ武田」では、本社に清掃グループと印刷・複写・製本などを行うドキュメントグループ、封入発送などを行う包材グループ、大

阪工場内に清掃と洗濯を行う十三グループ、吹田研修所内にベッドメイキングや清掃を行う吹田グループ、湘南研究所内に洗濯・清掃を行う湘南グループ、御堂筋ビルにコピーセンターがあり、93人(うち障害者73人)が働いている。

武田薬品工業株式会社の旧本社社屋、レトロな煉瓦造りの道修町ビルにあるエルアイ武田本社を訪ねた。清掃グループは、聴覚障害の人たち19人と精神障害の人たち2人で、道修町ビルのほか、近隣の武田薬品工業株式会社のビルなどの清掃を担当する。勤務時間は7時30分から。朝のミーティングでその日の業務を確認し、社員が出勤し始める8時30分までに完了させる。

定年退職で世代交代が進み、一番のベテランは取材の日休みだった勤続11年、チームリーダーの奥享三さんだ。入社9年目、同じくチームリーダーの田辺俊行さんが気を付けていることは、「例えば、カードをかざして入口のロックを開けると、聴覚障害の人はエラーになっても音が聞こえないので、正しい方法をしっかりと説明しています。また、掃除機を壁に当てない、パソコンなどの電源を抜いてしまわないようにと注意しています」

サブリーダーの露峯洋子さんは入社5年目を迎える。「耳が聞こえないので、歩いているお客さまに対して邪魔にならないように、ぶつからないように気を遣っています。狭いところでは頭をぶつけないように



同じく、相談、指導にあたる田辺さん（右）



同僚たちの相談にのり、指導にあたる露峯さん（左）

と注意しています」

ドキュメントグループは13人。内、障害のある副主任が3人おり、名刺、小冊子、広報誌、パンフレットなどの作成を手がける。ほとんどのメンバーが設立時からの社員で勤続15年以上。19年目の副主任の野田啓介さんは印刷関係全般を担当している。「障害があるから」と許されることはありません。受付から納品までの調整はまだま



組版担当の宮本浩次副主任

だ難しいところがありますが、仕事に対しての厳しさをもちつつ、お客さまにいいものを提供したいと思っています」

組版の副主任、宮本浩次こうじさんも同じく19年目。勤務表などの入力業務を経験後、パンフレット、封筒などのデザインを担当している。「デザインはあまり得意ではありませんが、日頃から電車の中の広告などを見るようにしています。副主任になつてからは、仕事の分担を決めて指示をすることなど、難しさを感じています」

橋本雅司まさしさんも入社19年目になる。名刺を1枚ずつカットしたり、印刷したものを製本したり。「新しい機械が入るときは使い方を覚えます。忙しいと大変ですが、仕事は楽しいです」

包材グループは6人。武田薬品工業株式会社の薬局向け案内、社内報など多量の



ドキュメントグループの副主任の野田啓介けいけいさん。印刷全般を担当している（手前）



製本作業や名刺づくりをする橋本雅司まさしさん

封入発送作業、郵便物の仕分けなどを行う。このグループも勤続19年が3人、10数年が2人、リーダーが10年目とベテランぞろい。勤続19年の前田有紀あきさんは、「仕事の内容をかくノート」に1日の作業時間を分単位で記録している。「仕事の種類はたくさんあります。いろいろな仕事をしています」

十三グループでは肢体不自由の人が洗濯業務のサブリーダーを務めている。

資格取得も積極的に

株式会社エルアイ武田は1995（平成7）年、親会社から転籍した50〜60代の聴覚障害の人たち10数人の清掃グループを中心に、包材グループ、ドキュメントグループ、計34人でスタートした。昔の建物のため段

差が多く、車いすの人を採用することは難しかった。

創業以来、障害者雇用の核となってきたのが、事業推進室業務部長の大森千恵ちえさんだ。大森さんは、武田薬品工業株式会社の営業部門の事務職として勤務していて、立ち上げにかかわった。

「手話の勉強をしていて、手話サークルのお花見に清掃の方々を誘ったときの話を社内報に載せました。その記事を見た人事部長から、やってみないかと誘われました。当時は、障害者のお世話をすればいいという感覚だったのですが、はまってしまいましたね」

設立時の事務スタッフは、主任だった大森さんと部長だけ。昼間は包材、清掃の業務を応援し、事務の仕事は残業してこなしたとか。

清掃グループは当初、家庭の掃除の延長線のような日常清掃を行っていたが、10



大森千恵事業推進室業務部長

WORKSHOP REPORT



奥享三さんたちの、ビルクリーニング技能士の合格証書が誇らしげに飾られている



今回の資格検定試験に挑む与那覇絹江さん(右)の訓練指導にあたる田辺俊行さんと露峯洋子さん

年目に、日常の清掃では落とせないとこ
の表面清掃やワックスがけなどを行う、定
期清掃に取り組みことにした。

「仕事を増やすうえで、『日常清掃はしま
すが、定期清掃はほかの業者で』という契
約はしてもらえません。そこで、まず定期
清掃の契約をとってから専門業者さんに業
務を委託し、そのなかで、座学から実技の
ポリッシャーの回し方まで、掃除メンバ
ーの教育もお願いしました。専門業者が4人
1組で作業する中に聴覚障害のメンバーが
1人入り、次に2人と、半年かかってエル
アイのメンバーだけで行えるようになりま
した。聴覚障害の人がどこまでできるか不
安はあったのですが、定期清掃を受注して
いくなかでビルクリーニング技能士の検定
試験に挑戦しました。1年目の2011年

に5人受けて2人が合格、2人は実技は通
って筆記が不合格、1人は緊張して実技で
止まってしまったのですが、いま4人の障
害者が資格を取り、後輩にノウハウを伝え
ています」

本社では奥さん、田辺さん、露峯さん。
十三グループでは上島さんが、ビルクリ
ーニング技能士の資格を持っている。露峯さ
んは、「不安でしたが、先に資格を取った
先輩に大丈夫といってもらい、一生懸命練
習しました。ペーパー試験が難しかったの
ですが、取ることができてほっとしていま
す」。田辺さんは、「試験はドキドキしまし
た。合格してよかったです。資格を取っ
た後は後輩に教えています。全員が資格を
取って、『健常者に負けない』とアピール
したいと思います」。2人は、今年度受験
する入社4年目のサブリーダー、与那覇絹
江さんの指導をしている。

業務に必要な資格を取得するとともに、
新たな職場も広がってきた。

「会社設立後、雇用率が1・6%から1・
8%になったとき、親会社とプロジェクト
を組み、仕事の切り出しを検討して、まず
は、親会社の研修所・寮がある吹田地区に
吹田グループを立ち上げ一部の清掃を、大
阪工場では十三グループを立ち上げ、洗濯、
続いて清掃を始めました。吹田グループで
は2010年、研修所リニューアルを機
に294室ある客室のベッドメイク、お
よび研修施設の清掃を受注しました。また

翌年には、神奈川県藤沢に移転した湘南
研究所で湘南グループを立ち上げ、研究所
内の洗濯・清掃を行っています」

十三グループに17人、吹田グループに20
人、湘南グループに12人が働き、採用は職
場ごとに行っている。

「1年中、障害者の職場実習を行ってい
ます。そこで様子を見て、面接で採用しま
す。定年退職日は社員の63歳の誕生日で、
仕事も期の半ばに増えたりしますので、4
月の定期採用がなかなか難しかったので
が、最近はできるようになりました」と、
大森さんは語る。

聴覚障害の「ボス」を抜擢

会社として苦勞したことは、清掃グル
ーの聴覚障害者同士と健聴者のリーダーと
の人間関係だったそうだ。

「健聴者のリーダーから怒られているこ
とはわかってても、何を怒られているかわ
からない。気の強い人はフーンと横を向き
ます。2年目に健聴者のリーダーが退職す
るとき、思い切って聴覚障害の「陰のボス
的存在」の女性をリーダーに抜擢しました。
本人も仲間にも戸惑いがあったと思います
が、最初は大変でした。リーダーの女性は
自分のことはできても、人の調整ができな
い。リーダーの仕事は、その人の能力に合
わせて仕事を与え、その人の能力を伸ばす
ように工夫していくのだと繰り返し説明し

ました」

そんなときは健聴者と聴覚障害者で「ろうあ懇談会」を何回も開催。その際、手話ができる大森さんはあえて手話通訳をしなかった。

「会社の人間が手話でやってしまうと、一方的に会社から押し付けられたと思うので、手話通訳者に中立の立場でコンサルタント的な役割を果たしてほしいとお願いして、会社のいいたいことを伝え、本人たちの言い分を聞いてもらいました。ある時期から、トラブルが起こったらリーダーが仲裁に入ったうえで管理者に報告、また当事



本社包材グループ

者たちを事務所に連れてきて話し合いをするようになってきました。こうした対応ができるようになって、ろうあ懇談会を開かずにすむようになりました」

定期清掃のための勉強会、講習会も、メンバーの意識を変えてきた。

「それまで怒られるばかりで、自分たちのスキルを上げていくことなど考えたこともなかったのに、勉強の機会を与えてもらった。ビルクリーニング技能士の試験に挑戦させてもらい、資格を取った。こうして、やりがいを感じてくれることが、清掃グループが続いている要因だと思います。定期清掃の仕事を通して、仕事への向き合い方が変わってくる人も多いですね」

設立時の人たちが定年退職後も、聴覚障害者を雇用してきたが、昨年はろう学校の新卒者が1人、今年は3人入社して、世代交代が進んでいる。

「能力が低いのではなくて、聞こえないので文章力が弱かったりして、事務系の仕事が難しいこともあります。かつて聴覚障害者の職場といわれた製造工場の組立の仕事は海外に移転してしまいました。『清掃はだれもしたがらない仕事と思っているかもしれませんが、人に喜ばれる仕事で、資格もある』と説明します。職場では手話で話ができると聞いて、聴覚障害者の方からハローワークに問合せがあるんです。最近ではトルコ、香港、台湾、中国の聴覚障害の人も働いています」と、大森さん。

アビリンピックで 力を蓄える

清掃担当のなかでは、聴覚障害の人たちはビルクリーニング技能士の資格に挑戦し、知的障害の人たちはアビリンピックのビルクリーニング競技出場を目標としている。大森さんには、知的障害の人たちへの夢がある。

「知的障害の人の中から定期清掃で実務の力をつけて、ビルクリーニング技能士の資格に挑戦してもらえればと思っています。筆記は難しい言葉が多くて大変ですが、1人でも2人でも資格を取ってもらうことが私の夢です。実務だけでも合格できれば」包材グループは仕事に波があり、忙しいときは週4日20時、21時までの残業もこなしたこともある。

「働くうえでの基本的なことは身につけていますから、社会人として成長してくればと思っています。スキルアップは難しいところがありますが、アビリンピック大阪大会で実施されるようになった、製品パッキング競技に参加してモチベーションをあげる。また、実習生に仕事を教えることが彼らの勉強になっています。ジョブコーチ研修で実習に来られた方々も、『チームワークがとてよくて、思いやり、気づきやすさ。仕事を一緒にしていて、だれかが困っていたら、必ず声をかけてくれる』と驚いています。最初に雇用した知的障害

WORKSHOP REPORT



本社清掃グループのみなさん

者4人が定着していなかったら、知的障害の人たちが今日の35人にまで増えたかはわかりません。エルアイ武田の知的障害者雇用の原点を大事にしたいと思っています」

どのグループも朝礼と終礼のミーティングを行い、仕事中にわからなかったことを意見交換している。

「特に、聴覚障害者が多い清掃グループでは必要なことです。徹底的に話し合うなかで相手を知り、仕事を知り、自分の仕事ができるようになります」

月1回、各グループの代表が集まって、安全衛生委員会を開く。またグループ間研修を行い、忙しいときには応援に入る体制をとっている。昨年度から、当機構障害者職業総合センターの「SSTを活用した人材育成プログラム（ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー）の普及に関する研究」の協力事業所として、社内におけるSST（ソーシャルスキルトレーニング）にて、障害を持ったメンバーのコミュニケーション能力を上げると共にリーダーの育成を図り、そこで学んだロールプレイなどのスキルを職場で実践できるように取り組む。「特にリーダーのコミュニケーション能力は不可欠。やる気を出させるのも出させないのもリーダー次第」と大森さん。

同じく各グループの代表が集まって話し合う職場定着委員会では、日帰りや1泊の社員旅行などの企画を考える。今年には応援を兼ねてアビリンピック全国大会の見学

に、創業20周年の来年はドイツニーランド1泊旅行を計画している。週1回、本社にて手話サークルを開き、十三グループ、吹田グループでの発表にむけて昼休みに練習をしている。

「設立後まもなくプライベートな勉強会として始まり、最初は聴覚障害のメンバーが知的障害の人たちに手話を教えていました。知的障害の人たちからサークルを続けてほしいといわれて、『何でもやってもらうのではなく、わからないことは前もって教えるので、自分たちでやりなさい』とアドバイスしたら、知的障害のメンバーが交代で講師になって続けています。聴覚障害を持つ仲間たちとのコミュニケーションの大切さがわかっているのだと思います」

話したいという気持ち

障害者雇用率は2・09%。現在、関係会社のグループ化を進めているため、吹田グループと湘南グループ、十三グループ、本社清掃グループでの増員計画があり、20年目の来年には売上5億円と社員100人を目指す。

職場定着はよく、8人が勤続20年を迎える。大森さんは、「清掃グループでの経験が障害者雇用のノウハウの源になっている」と考えている。

「聴覚障害の方は、情報をきちんと伝えたら一生懸命仕事をしてくれますし、知的

障害の方も、わかるように説明すれば一生懸命に働いています。信頼が増せば、仕事を前向きにとらえてくれますね」

「大森さんはどんな上司？」と橋本さんに尋ねると、大森さんから「厳しいですよ。すごく怒りますから」との答えが。その言葉を聞く橋本さんの笑顔から、2人の信頼関係が伝わってくる。職場のあちこちで、遠慮のない笑顔のやりとりが行き交っている。

「みんながこの世界を知ればいい。こんなにいい仕事はないと思います。私は幸せ」と話す大森さんに、障害者雇用に取り組んできた感想を聞いた。

「健常者、障害者も基本的には同じです。特に知的に障害がある方は正直ですから、私たちのいい面と悪い面が凝縮して現れている気がして、私たちの鏡だと思っています。働くうえで大切なことは、コミュニケーションです。手話ができなくても、相手ときちんと話をしたいという気持ちを持つていれば、一生懸命読み取ってくれます。まずその気持ちが必要です。慣れてくると、ちよつとしたズレが大きくなってトラブルになったりしますので、コミュニケーションは健常・障害を問わず、永遠のテーマだと思います」

エルアイ武田のLは「労働」を意味するLabor、Iは「愛」。プロとしての仕事を目指しながら、「働く障害者を愛する心を忘れない会社でありたい」と願う思いが伝わってきた。