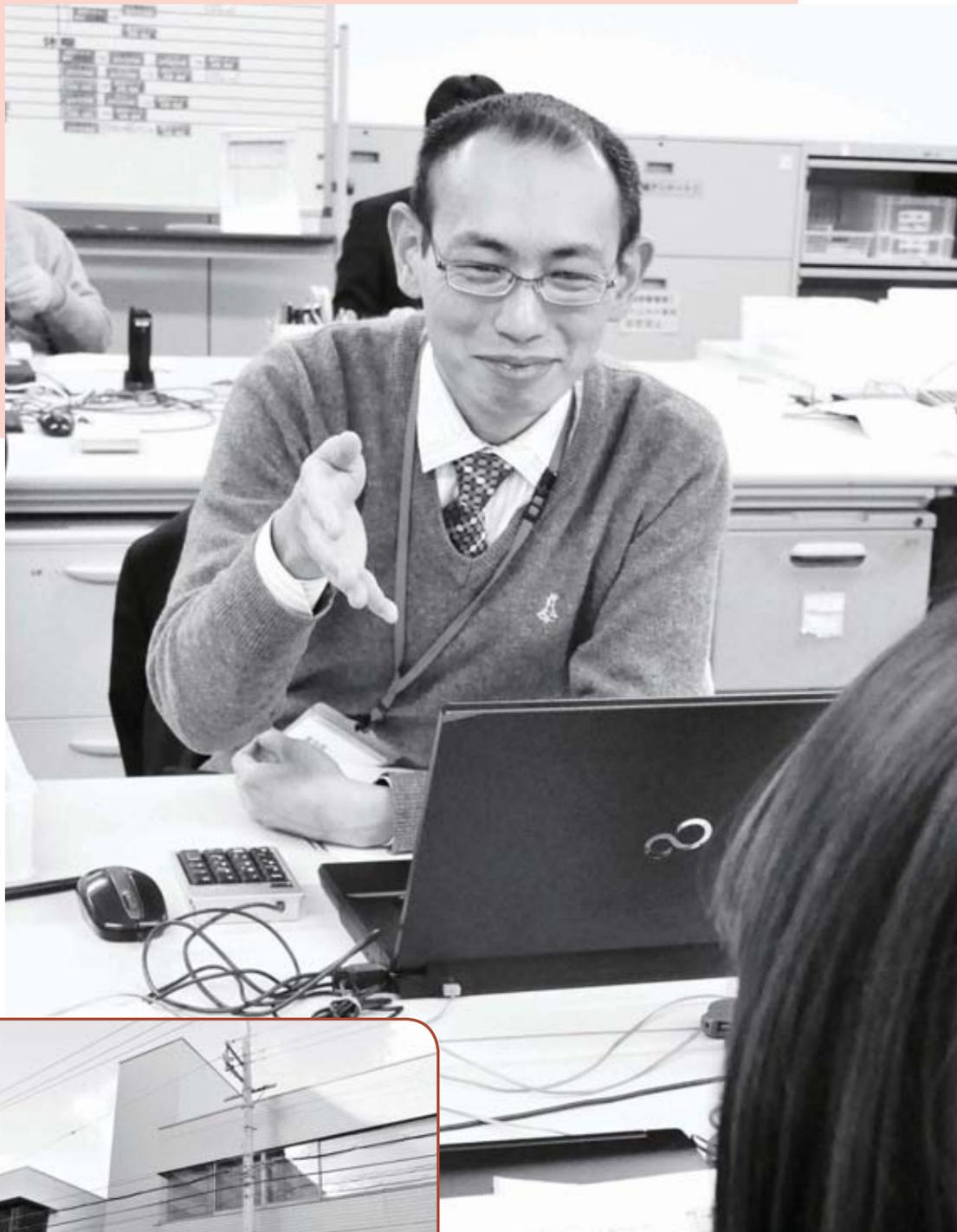


いきいきと やりがいのある会社に

— 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション —

職場
ルポ



取材先データ

株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

〒555-0013 大阪府大阪市西淀川区千舟2-5-8
TEL 06-6477-8701 FAX 06-6477-8110

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝

● 特集 ● 精神障害者雇用入門

keyword: 肢体不自由、内部障がい、聴覚障がい、視覚障がい、知的障がい、精神障がい、特例子会社、金融・保険業、職場環境の整備、障がい理解、キャリアアップ、ネットワーク

WORKSHOP REPORT



(株) ニッセイ・ニュークリエーション
柳原誠代表取締役社長

POINT

- ① 同じ障がいの先輩社員がマンツーマンでアドバイスを。アドバイスする社員への研修・連絡会も開催する
- ② 自分の障がい特性を伝え、多様な障がいをもつ人が理解しあって働いている
- ③ 人材育成システムを取り入れ、障がいのある社員の2割が役職者

充実の設備面、障がい者中心の組織運営

「株式会社ニッセイ・ニュークリエーション」は保険業界で初めて、「日本生命」の特例子会社として1993（平成5）年に設立された。

CSR活動センターの社員たちが、「障がいのある人たちの就労に対する理解と認識をより深めて、たくさん障がいのある人たちがいきいきと活躍できる世のなかになるように」との思いを込めて企画・撮影・編集を手がけたDVDは、みごとに仕上がり。その映像から、会社の概要を紹介する。

創業時の社員数33人、うち障がい者は25人。今日では、社員数213人、うち障がい者は182人（肢体不自由65人、聴覚障がい54人、精神障がい37人、知的障がい18人、内部障がい7人、視覚障がい1人）と、会社は大きく成長した。

2010年の増築の際、バ

リアフリー設計を徹底したという設備面は、車椅子6台が一度に乗れる大型エレベーター、オストメイト※対応の多目的トイレ&車椅子使用者対応のトイレ20室、屋根つきのワイド駐車スペース54台分、視覚障がいのある人も歩きやすいように色彩配分された幅広い廊下、聴覚障がい者に手話が見やすいようにと大型スクリーンを備えた200人が入れる大会議室兼食堂など。その充実ぶりは、採用活動で訪れる応募者からも高く評価されているそうだ。



社内はバリアフリー設計が徹底している

会社には、業務部、印刷部、総務部と、戦略企画室、IT管理室がある。業務部は、日本生命の保険契約に関する事務サービス業務の代行を行う、「住所拠点照会」、「住所役所照会」、「住所整備」、「書類整備・発送」、「公的照会」、「業務総務」の各グループ、印刷部は「工場」、「管理・ブリップレス」、「印刷業務」の3グループがある。個人情報保護に取組むため、多くの社員が個人情報保護士の資格を取得している。

業務改善活動も積極的に取組み、手指に障がいがある社員が使いやすいように工夫した特製定規、片手で所定の位置に穴があけられるパンチ台など、障がいを克服するツールの開発、業務の効率化、正確性

の向上に向けての活動を行っている。

力を入れているのは、さらなる職場定着に向けた社員サポート体制の強化だ。精神障がい、発達障がいをおくめたさまざまな障がいを理解するために、ジョブコーチや障害者職業生活相談員の資格取得と、就労支援機関などとの社外ネットワークづくりを進めている。

ニッセイ・ニュークリエーションでは、年間千人を超える会社見学の人たちを受け入れ、案内プログラムの作成や職場の案内役も社員が分担している。また、日本生命での人権研修をはじめ、近隣小中学校での車椅子体験学習、手話教室の講師、展示会への参加など、社外活動にも意欲的だ。会社は国際親善女子車椅子バスケットボール大会のスポンサーになり、車いすダンス、車いすマラソンなど、趣味や特技を

※ オストメイト：病気や事故などにより消化管や尿管が損なわれ、腹部に排泄のための開口部を持つ人

* 本誌では通常「障害」と表記しますが、この記事では株式会社ニッセイ・ニュークリエーション様の要望により「障がい」としています



山口彰久業務部長



大会議室兼食堂

社内での委員会活動も盛んだ



山口彰久業務部長

生かしてチャレンジする社員も多い。

DVDではこうしめくくられている。「個々の能力を生かすというソフト面での充実」に力を入れ、リーダーシップのとれる人材を育成し、障がいのある者を中心とした組織運営を目指しています。「お互いの障がいを理解し、支え合うネットワークを整備し、社員がより安心して働きやすい職場づくりを目指しています」

肢体不自由、聴覚障がい、精神障がいの人たちが一緒に働く職場は、ラジオ体操で1日の業務が始まる。

障がいのある社員の2割が役職へ

業務部業務部長の山口彰久あきひこさんは、「日本生命」から2015年4月に出向してきた。

「最初に来たとき、障がいが一生懸命

に仕事に取り組み、あいさつもしつかりして、「こういう企業がニッセイグループにあるのか」と思いました。お互いに障がいを理解し支えあうことを原点にした企業だと思っています」

総務部総務グループ担当課長の森脇孝尚たかしさんも昨年

4月から出向した。

「最初に職場に来たときに、あいさつのすがすがしさに心洗われる気がしましたし、社員も楽しくいきいき働いていると感じました。実際に職場に入って、人の話を相手の立場に合わせて真剣に聞くことは、理解しあっていくうえで大事だと改めて思いました。それが文化となって、いい風土だと思います」

課長2人、課長代理4人、主任9人、副主任20人。障がいのある社員の約2割が役職を務める。課長代理以上の管理職はジョブコーチの資格を取り、主任・副主任クラスの障害者職業生活相談員が出向者も含めて39人いる。

1期生25人のうち、現在も残る8人のなかの1人が業務部担当課長の相井弘幸あいのさんで、車椅子を使用している。

「評価はむずかしいところもありますが、年3回面談を実施し、人事考課で評価して、副主任、主任へとチャレンジする制度があります。仕事を極めるか、管理職を目指さかを選択して、どんどんチャレンジしてほしい。まだリーダーが少ないので、主任などをもう少し増やしていきたいと思っています。人材育成システムもきちんできています。お互い、障がいがある者同士ですから、上司に相談はしやすいと思います」

全社員が、安全向上委員会、手話委員会、図書委員会など、各委員会に所属する。各委員会のリーダーも障がいのある社

員が担っている。「安全で快適な職場環境の維持」「社員のさまざまな能力向上」「風通しのよい職場風土」を目指した委員会の活動は、毎週水曜日の16時半から17時半まで。運営は自主的に行われている。

お互いの変装を理解する風土がある

ニッセイ・ニュークリエーションでは、2008年度から精神障がい者の採用を始めた。現在、37人が在籍し、退職したのは1人だけだ。

早くに設立された特例子会社では、肢体不自由・聴覚障がいから知的障がいへ、最後に精神障がいの人たちの雇用へと進むケースが多い。ニッセイ・ニュークリエーションでは、身体障がい、聴覚障がいに知的障がいの人たちが加わり、ここ数年で、発達障がいも含めた精神障がいの人たちが3分の1を占めるようになった。

相井課長は「精神障がいの人たちを迎え入れる土壌は、すでにあったのではないか」という。

「聴覚障がいと肢体不自由では、手話ができないとか、お互いの文化を理解できないとか、障がい間の隔たりがあり、手話委員会をつくっても、最初はうまくいきませんでした。そこで、『手指に障がいのある人は読み取りはできるが、手話表現はできないので筆談で伝える』、『電話や情報をきちんと聴覚の人に伝える』など、努力しま



谷口光次担当課長

した。一方で、重い肢体不自由の人が一生懸命に仕事に取り組んでいる姿を見て、『会社の仲間なのだ』と聴覚の人たちも認めるようになり、気持ちを通じるようになってきました。そのうえで、新しい障がいの方が入ってきたので、受け入れる下地があったのだと思います」

お互いを理解するために模索した体験が起きた。「みんな障がいがありますので、障がい相手を伝えて理解してもらおうという文化があります。障がいを持って働くことは大変だとお互いわかるので、優しくなりたい。職場の風土そのものが障がいを受け入れてくれると思います。むしろかしいところは、ジョブコーチや障害者職業生活相談員が対応しています」

業務部担当課長の谷口光次さんも、肢体不自由の1人。管理職の人たちは受け入れ前に、精神障がいについての勉強を重ねた。

「お互いを受け入れようというところが大きいと思います。『精神障がいの人が入ってきたらその障がい特性を理解しましょう』というところで、大きな問題はなく、定着しています。一人ひとりに向き合っていることを築いていくことが大切だと思います」

精神障がい者・発達障がい者本人を中心に、肢体不自由・聴覚・知的障がいなどの同僚と、障がいの課長・課長代理（ジョブコーチ）と主任・副主任（障害者職業生活相談員）、産業医（日生病院の精神科

医）が囲み、社外では障害者就業・生活支援センター、就労支援機関、家族、主治医が協力するネットワークを整えた。相井課長は、「精神科の先生が産業医だと相談しやすい」と話す。勤務時間は、ほかの社員と同じ7時間半。それでも定着率は高い。

「それは、安心して働けるからだと思います。肢体不自由や聴覚の人たちは、障がいをオープンにして働いています。自分の障がいをしゃべることによって障がいを理解してもらえ、安心できるのだと思います」

お互いの障がいを理解し支えあう社内外のネットワークを構築し、他者とのつながりを大切にしたい、きめ細かな取組みで、平成27年度障害者雇用職場改善好事例の厚生労働大臣賞を受賞した。受賞理由に、先輩社員によるマンツーマンのアドバイスとアドバイスする社員への研修会・連絡会の開催、就労支援機関、医療機関や家族との連携強化、一人ひとりの特性、注意すべきことなど、職場で生じた課題とその対応を個々にまとめた『ヒューマンケア集』を作成したことが記されている。

山口業務部長も、このような取組みが大切だとの思いを持つ。

「障がい者が入社したときに、『こういうことに配慮してほしい、こういうことが苦手だ』とすべて明らかにしてもらっています。入社後3カ月間は同じ障がいの先輩社員がアドバイザーになり、週1回はアド



バイザー連絡会を開いて、アドバイザーをサポートする体制もしています。ヒューマンケア集は、一定の役職以上に配りました。理解をしてケアをする。しっかりと対応しているの、定着しているのだと思います」

障がいを理解してもらおうと、働きやすい

日本生命での人権研修の講師を務めた2人に話を聞いた。濱田弘志さんは2012年4月に入社し、業務部書類整備・発送グループで年金書類の整理業務を担当している。以前、メーカーの研究職をしていたとき、仕事のミスが重なり、「広汎性発達障害」と診断されたが、会社に理解してもらえなかった。

「どれだけ注意してもミスをくり返してしまう。感情のコントロールがうまくいかない。話をしているうちに声が大きくなっ

発達障がいの濱田弘志さんは「自分の障がいを理解してもらい、安心して働ける」と話す



倉山 恵利香 さん（聴覚障害者）の上司、濱田 信弘 さん（聴覚障害者）から仕事を進めるための指示を受ける

職場 ルポ

たり、トラブルがあるとパニックになったりしました」

退職後、大阪市職業リハビリテーションセンターの発達障がい者のためのサテライト・オフィスに通い、職場見学でニッセイ・ニュークリエーションを訪れた。「いろいろな障がいの方がお互いを理解しながら一生懸命仕事をしている姿に感動しました」

そして入社。「自分の障がいを理解してもらい、相手の障がいも理解することによって、安心して働けていると思います。自分の障がいを理解してもらっただけで、働きやすさが違うと感じています。今後は、役職を目指していきたいと思っています」

濱田さんはパニックになると表情に出るので、周囲の人たちにはわかりやすいらしい。自身で、心が和むもの、大切にできるもの、好きなことなど、普通の感情に戻すために思い浮かべるアイテムを持参。イライラしたときは席を外し、落ち着いてから話すように心がけている。「会社のソフトボールチームで、いろいろな人とつながりを持っているのも、安心につながっているのかと思います」

上司で主任の倉山恵利香さん

は、聴覚障がいがある。

「彼は声が大きいといわれるのですが、私たちには聞こえないですから、あまり気になりません。逆に大きくてわかりやすいということもありますね。イライラしているときは表情でわかりますので、頭を冷やしてもう一回話してもらおうとか、たまにやることを忘れてパニックになっているときは、『何か忘れていませんか』と声をかければ、大丈夫です」

今年度、現在の部署に異動した課長代理の中島信弘さんは、2人の関係を安心して見守っている。

「倉山さんは会社生活も長いですし、人を見る目があります。そして、濱田さんにはほかの社員も気を配っていますし、本人の訓練の成果もあって、ある程度は自分でコントロールしているように見えるので、安心して仕事を任せています。これまでにいろいろな苦労があったのだらうと思います



入社して3年目となる田中幸江さん（アスペルガー症候群）。「職場のみなさんがやさしく、働きやすい」と話す

ですが、メンバーが障がいを理解して、お互い信頼しあって人間関係ができています」

私たちのやり取りを、濱田さんが倉山さんに手話で伝えていた。毎月の手話教室で覚えたそうだ。「濱田さんは記憶力がよくて、覚えるのがすごく早い」と倉山さん。倉山さんと中島さんが濱田さんに同じエールを送る。

「発達障がいでもまだ上に立つ人がいないので、先駆者になってほしい。面倒見もいなので、感情のコントロールという課題はありますが、課題を乗り越えて目標に向かって頑張ってほしいと思います」

安心できるから、 自信を持って働ける

田中幸江さんは特別支援学校を卒業後、就職して3年目。業務部的照会グループで仕事をしている。小学校5年生のときアスペルガー症候群だとわかり、高校は特別支援学校に進学した。実習に来たとき、障がいに対して理解があり、いい環境の会社だと感じたという。

「採用が決まったときは、ものすごくうれしかったです。1時間ちよつとかけて通勤していますが、京阪電車のラッシュアワーは毎日おしくらまんじゅうです。一番しんどい

WORKSHOP REPORT



田中さんの上司は、
車椅子の高橋由美課長代理（左）

は通勤。会社に来れば、全然しんどくないです」

始業は9時。8時20分以降に出勤のルールだそうだが、満員電車が嫌で、8時前には会社に着き、パソコンに電源を入れたり、仕事の準備をしている。

「保険契約の加入調査の仕事をしていいますが、たくさん頭を使います。みんなやさしいので、『ちょっとしんどいな』と思ったときは自由に休憩に行かせてもらえます。すごく働きやすいです。いまの仕事を完璧にマスターできるように頑張ります」

上司の課長代理の高橋由美さんは車椅子を使う。

「話していてもわかる通り、すごくしっかりしています。公的機関からの問い合わせで、加入があつた場合は保険の内容をお答えするので、判断がわりとむずかしい業務ですが、基本的なところを押さえれば、自分で考えて行動できるタイプです。いまは特別に配慮をしていることはないですね」

「レシバシ指導してほしいです」と田中さん。「こういつてくるので、ついつい何でも頼んでしまうんです」と高橋さん。

田中さんは、母校、社内、親会社の日本生命で、自身の体験を話してきた。

「相手の言葉を違う意味にとつて、会話がかみ合わないことがあります。気にする性格で、失敗したと思うと落ち込むので、安心できる環境で働いているのが大きいです」
「彼女は、職場の雰囲気によれば能力

を発揮できるタイプだと思います。もともとある力を発揮できていると本人も思っているのでは」と相井課長。

「生徒会長の経験もあつて、まわりを見て行動できるので、将来はリーダー的な役割をこなしてほしいですね。手話がとても上手で、グループの連絡事項などの手話通訳をしてくれますが、そちらでも能力を発揮してほしいと思います」と高橋さん。

手話は、入社してから本格的に学んだ。「ここに就職することを目標にしていたので、指文字※は学校で教えてもらいました」と、しっかりとしている。

国内アピリンピックで金賞、国際アピリンピックで銅賞と大活躍した秋田拓也さんも働いており、公的照会グループの入力業務をメインに活躍している。

入ってよかったと思える会社に入社

1期生の相井課長は、勤続23年になる。

「ずっと一緒に働いてきたので、違和感はないのですが、33人から200人が増え、規模的には全然違います。障がい者が多く勤務する会社ですが、主役は社員です。自分たちがいきいきと働けるように『自ら考える』ということを常に意識してきました」
谷口課長は勤続18年になる。

「大きくなって素晴らしい会社だと周り



からは言われるのですが、社員一人ひとりが『入ってよかった』と思える会社にしていきたいと思っています」

最後に今後の抱負を山口業務部長に聞いた。

「いろいろな障がいのある人がいるようになり、会社としては新たな課題も抱えています。先人たちが築いてきた、いい企業文化を大事に引き継いで、全員がいきいきとやりがいがある会社にしていきたいと思っています」

DVDは、自らの思いで結ぶ。「お互いの障がいを理解し、支えあう。障がいのある者がいきいきと働くことのできる職場をつくるために挑戦を続けます」

職場では、肢体不自由、聴覚、精神などの障がいのある人たちがごく自然に一緒に仕事をしてきた。お互いの障がいを理解して働く、そのやさしさと、自分たちの会社だという誇りを感じた。

第7回国際アピリンピック静岡大会（2007年）のデータベース（基礎）部門で銅賞と活躍した秋田拓也さん