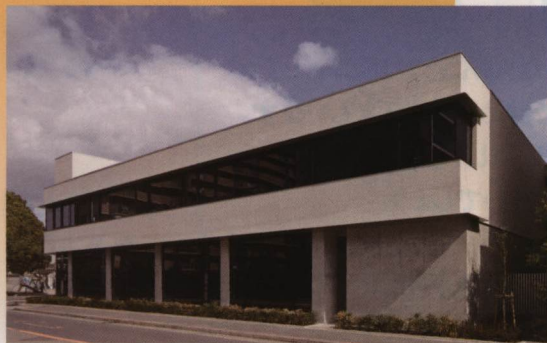


障がい者雇用に学ぶ 未来の働き方とは？

さまざまな人がともに生きる「共生社会」のために障がい者雇用対策が進められています。企業にとっても、さまざまなメリットがあります。今回は、障がい者雇用を積極的に行う、保険業界で初めての特例子会社(株)ニッセイ・ニュークリエーションと、一人の青年との出会いが障がい者雇用につながった(有)奥進システムを訪ね、その思いと方法について伺いました。

※平成25年4月より、障がい者の「法定雇用率」が引き上げられます。詳しくは厚生労働省のHPをご覧ください



CSR活動室
谷口 光次さん

株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

平成5年創立した日本生命100%出資の特例子会社。印刷物の製作、保険関係の事務代行が主な業務。建物や制度面への配慮だけでなく、社員による主体的な職場運営が実現している。社会福祉面で、地域との交流もさかん。平成25年で20周年を迎える。



(株)ニッセイ・ニュークリエーション(NNC)

お互いを理解し、 支え合って成長する企業風土

NNCは、平成5年11月に社員25名からスタートし、一般事務、印刷・製本の業務を行っています。現在は、肢体不自由、聴覚障がいを中心に知的障がい、精神障がいを含め131名の障がいのある人が働き、その人数は出向者を含めた全社員の8割以上を占めています。

創業時のメンバーのひとりで、車いすを使っている相井さんは「障がい者ばかりの職場なので、コミュニケーションがとれなければ仕事はできません。そのおかげで“伝えよう”“聞き取ろう”という助け合いの文化が創られた」と話します。同社の会社案内には「車いす使用の人は聞こえない人の耳になる。聞こえない人は車いす使用の人の手足になる。足りない部分を補いながら働けるところがNNCの良いところ」という社員の言葉が記されています。

頸椎損傷で車いすを使用する、相井さんと同じく創業時メンバーの片岡さんは「自分



▲NNCでは、手話が社内公用語。全社員が習得に励んでいる。
◀障がいは人によって千差万別。コミュニケーションを密接にとり、お互いの障がいを理解し合うことが大切。



▲「重いものを持つとすると聴覚障がいの同僚が必ず持ってくれ助かっています」と加藤さん。

と異なる障がいの知識がなく困惑しました」と設立当初を振り返ります。しかし業務を行うためには手話は必須。社員で自主的に手話推進委員会を立ち上げ、時間外に社員を集めて手話を学んだそうです。

現在、手話推進委員会は、週1回の講習、年1回の独自の手話技能試験を行い、社員の手話能力の向上に努めています。さらに、社内通訳士「手話コミュニケーター」の養成を実施。手話は社内の公用語になっています。

社員の自主性を活かした組織運営

「手話推進委員会」、「健康促進委員会」など9つの委員会、「CSR活動室」、「社内報編集室」など4つの室から構成される委員会制度は、同社の象徴的な取り組みです。すべての社員がいずれかの委員会のメンバーとして自主的に活動を実施。今では会社運営にはなくてはならない存在となっています。昨年、本社から出向した佐藤さんは「社員同士の強い連帯感、仲間意識、下からの湧き上がってくる熱気を強く感じる」と言っています。

事務室に入ると「いらっしゃいませ」、帰る



■障がいがある社員のさまざまな要望や意見が取り入れられた社屋

際には「ありがとうございました」と大きな声があがります。社員一人ひとりが明るいきいきと仕事をしている様子は、同社へ一歩入るとすぐにわかります。

設備面でも、社員が快適に働けるよう整えられています。平成22年の増築の際は、社員から多くの意見、要望を取り入れ設計されました。車いすが余裕ですれ違える広い通路、手指が不自由でも簡単に開閉できるドア、オストメイト対応の車いすトイレ、災害時に車いすがスムーズに避難できる階段スロープなど、細部にまで配慮がされた環境は、まさにユニバーサルデザインです。

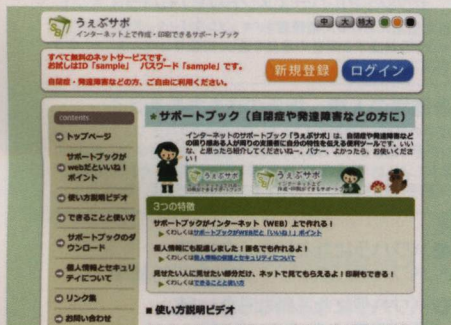
このように、社員がお互いの障がいを理解し、つながってきた20年は、ソフト・ハード両面で実を結び、蓄積されたノウハウは、次の世代へ脈々と引き継がれています。「こんな組織をつくりたい」と見学に訪れる人は、ニッセイグループ内を含め、年間1,000名を超えるそうです。

CSR活動室リーダーの谷口さんは「障がいの有無に関係なく、働きやすい職場を主体的に創っていける企業が世の中に広がってほしいと思います」と締めくくりました。

(有)奥進システム

ある青年との出会いから始まった

(有)奥進システムは、現在、社員7名のうち、5名が障がいのある社員です。内訳は頸椎損傷の重度障がい者が2名、精神障がい者が2名、透析を要する人が1名です。



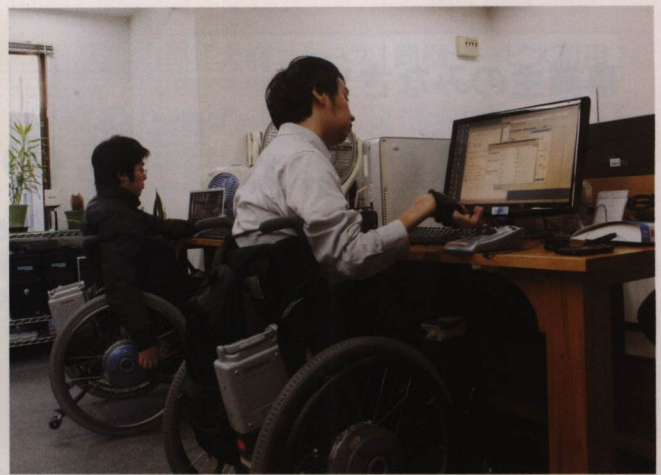
▲障がいの特性や支援のしかたをまとめたサポートブックをネット上で無料作成できる「うえぶサポ」を一般に公開。このほか、申し込み、ケース記録、指導記録など、活用できる形にする福祉事業所向けの「うえるサポ」精神障がいなどの方の就労定着を支援する「SPIS」があり、それぞれカスタマイズも行っている。



▲頸椎損傷重度障がいのある2人がマウスの代わりに使用しているトラックボール。



▲天板は車いすのまま入る高さ。会議や昼食時に利用している。



■必要なものが必要なところにあり、全員がそれを把握している。

同社は、中小企業を対象に業務管理のソフトをオーダーメイドでつくる会社。その得意分野と障がいがあっても快適に働ける職場づくりのノウハウが融合して、障がいのある社員と共に働く環境をサポートするさまざまなwebシステム開発を進めています。

障がい者雇用のきっかけは、代表の奥脇さんが障がいのある青年と出会ったことから。広報担当の今岡さんは、「『社会と関わってみたいから働きたい』という青年の純粋な気持ち、即戦力となる技術力を知り、採用を決めた」と話しています。

日々の体調やこころの調子まで わかりあっていることの心地よさ

奥進システムでは現在、社内各自「障がいプレゼンテーション」の機会を持ったり、ネット上のサポートブック「うえぶサポ」で、障がいの特性やどんな時にどんなサポートが必要なかの情報を共有しています。とりわけ、外から判断しづらい精神障がいの場合は、症状が出る身体の部位、幻聴や感覚過敏を引き起こす原因など、人によって全く違うため、こうした情報は非常に重要です。

日々の体調や心の状態についても、日報に各自が記し、全員で共有しています。

「何パーセント力を出せたか、スムーズに仕事できたか、困った時、人に相談できたかなど細かく記録しています。もちろん、日報だけの判断ではなく『調子がいい』にチェックが入っていても、様子がおかしいと感じたら、すぐ社員が声をかけます」と今岡さん。問題

があれば、場合によっては専門支援機関や社員の家族と改善策を検討するそうです。

さらに、出・退社、食事時など、業務以外のサポートも、その場で考えるのではなく、誰が誰の、何を、どんなタイミングで行うか、細かい部分まで全員で相談して決めているため、気兼ねをすることもなく、スムーズにサポートできます。

同社では、遠隔地から事務所のサーバを利用し、在宅でも事業所内にいるように作業できる環境がつけられています。

「私は、一人親家庭なので週1日は在宅ですし、週3回透析が必要な社員は1日おきに早く帰ります。障がいの有無ではなく、個人の個性や、生き方を尊重しながら、どう業務を効率的に進めるかが企業の課題だと考えています」と今岡さん。

モチベーションの維持に サポートはいらない

障がいのある人と一緒に働くことは、職場にどんな影響をもたらすのでしょうか。

「優秀な技術者も、重度障がいがあるとただで、現実的には就職が困難です。このためか、障がい者の『仕事』へのモチベーションは高く、健常者の比ではありません。さまざまなマネジメントは行っても『モチベーション』に関しては必要ないです。自分のできる仕事を精一杯やって、雇用者にも、取引先にも喜んでいただく。働いてもらった給料で、結婚し子育てする。働くこと、生きることの根本的な意味を改めて気づかせてくれる存在です」と今岡さんは話してくれました。

有限会社 奥進システム

平成12年創立。インターネット技術を活用し社会に貢献できる企業を目指す。設備のバリアフリーのほか、在宅勤務制度、育児・介護休暇制度を導入し、残業ゼロを推進。働きやすさを追求し、その成果をソフト化し社会に還元している。



ポジティブ部 広報
今岡 由美子さん