

企業の紹介 大東コーポレートサービスに学ぶ、知的障害者の職場改善

従来の概念を超えた雇用をめざす理想を掲げる

会社設立から3ヵ月という異例の早さで特例子会社の認定を受けた「大東コーポレートサービス」には、障害者雇用に対する大きな構想があった。山崎社長はこう振り返る。「設立当初から、障害者の社員が増員していても、一定の仕事量が確保できるような組織づくりをめざしていました」。それを実現するには、個人と組織のスキルを上げ、従事できる職域の幅を広げていかなければならない。つまり、知的障害者は1つか2つの単純な作業しかできない、という「今までの概念を打ち破る」決意表明を、まず第一に宣言していたのだ。

とは言うものの、社長をはじめ大東建託グループ全体を見渡しても、知的障害者のことを知る者は皆無だった。「採用面接や試験のやり方もまったく分からない。だから最初はすべて東京障害者職業センターに窓口になっていたいただきました。ジョブコーチの派遣も含め、各支援機関や助成金などの支援内容をよく知り、トライアル雇用という制度も利用し、同センターをフル活用したことが非常にプラスになりました」と社長は回想する。雇用拡大の大



▶「シュレッダー処理への評価が、その後の活躍への導火線となりました」と語る、参謀役の村田課長。



▲当番制で社員が進行役を務める全体朝礼。大きな声を出し、自分の考えを述べることで、何事にも前向きな職場づくりをしています。

切な要となる生活相談員を、早い時期から採用・増員していったことも効果を上げた。そしてもう一つ大事なポイントとなったのが、「本社員への周知（意識づけ）」である。山崎社長は、知的障害者への理解を広げようと、本社での説明会や東京障害者職業センターによる講演会の実施、社内報への記事掲載などに加えて、本社朝礼に知的障害者の社員を参加させた。そこで大声での挨拶を実施したことが、社員の存在を知らせ、好感を得ることもつながったという。

業務の見直しを組織全体の利益につなげる

同社の業務は当初、「廃棄文書の回収・仕分け・シュレッダー処理」がほとんどだった。「まずシュレッダー処理で日本一の会社を目指そう！」という山崎社長の呼びかけのもと、本社フロア内へ積極的に出向いて回収し、業務開始から1年経った頃には各職場の協力体制も定着。さらに社員の作業スキルの向上によって、廃棄文書の処理量は、多い時期には1ヵ月に20tにも達するようになった。

「まず一つ、目に見える形で役に立つことが、次の仕事につながる」と考えた山崎社長の狙いが、ここから見事に的中していく。各職場に配置した廃

棄文書管理者に信頼感が生まれ、ここを窓口として様々な業務を紹介してもらえるようになったのだ。社長の右腕として活躍する村田課長もこう振り返る。「各職場に“味方”が一人ずつ欲しかったんです。信頼を得た後は、飛躍的に業務が拡大していきました」。実際の業務受託においては、すぐできる仕事・少し訓練を実施すればできる仕事・習得に時間がかかるがいずれ業務可能な仕事、とレベルを3段階に区分（下表参照）し、業務案を具体的に提案していったことも功を奏した。

山崎社長、村田課長を中心とした各職場へのセールス活動にも拍車がかかる。「皆さんの職場でやっていることを当社に委託すれば、これだけ効率アップや経費節減につながりますよ」という啓発を地道に続け、また、本社内で実施した第3回説明会（平成18年3月）では、管理職を集めて業務の洗い出しを呼びかけた。この時に、「各部門の業務を見直して委託するこ

仕事のレベルを3段階に区分した業務案の提案例

すぐできる仕事	シュレッダー処理、仕分け、ゴム印、封入など
少し訓練をすればできる仕事	経理課のメール受付、備品や制服の受付・取次、請求書（複数枚）の封入など
習得するのに時間がかかるがいずれ業務可能な仕事	領収書、給与明細の発送など

とは、グループ全体への利益貢献につながる取り組みなのだ」という意識が共有されたという。

現状に満足せず、常に高いレベルの課題に取り組む

村田課長は「今では逆に『こんな仕事はできませんか？』と、各職場から高度な業務の相談を持ちかけられるようになりました」という。たとえ高度な技術を要することであっても、まず



▲自ら現場に入り指導する山崎社長（右）。

はやってみる。その結果、可能であれば受託し、内容・費用等を勘案して難しいと判断すれば、ここから外注に出す。そんな新たな流れが生まれてきているという。それらの業務は、従来ならば各部門で棚上げにされ、ともすれば後回しにされていたものである。そういった懸案事項を動かす「窓口」としても機能しはじめたのだ。

とりわけ、名刺作成などは障害者の社員自らの発案から、受注が飛躍的に伸びている。「受注した翌日には必ずお届けしたい」という目標を自ら申し出て、驚異的な納品量を達成。内製化による経費節減も大きな評価を得て、今では全国8エリアの支店と多数の関係会社に受注拡大している。「『本当に明日手に入るんですか！』という驚きの声が届きともなり、自信と誇りにつながっているんです」と、山崎社長と村田課長は目を細める。



現在では、知的障害者が複数の業務や高度な業務に従事できるようになった。経費削減や利益の面でグループ会社に大きな貢献を果たしたことで、本社をはじめとするグループ全体の認識が変わり、そこからさらに高度な委託に応え続けてきた結果、「知的障害者は何でもできる」という確信を得たという。

今後はメンタルヘルスの充実や、SSTといった対人関係の訓練にも取り組み、いま働いている社員が安心して、一生ここで働けるような職場環境を築いていくことが目標となっている。現状に満足せず、常に改善し、高いレベルの課題に取り組む。この姿勢が続く限り、同社は発展し続けることだろう。

知的障害者への理解と雇用の輪を広げたい

山崎 亨 代表取締役社長



会社を立ち上げた当時は、本当に何もかもが手探りででした。採用時の集団面接ではおとなしかった社員たちが、毎日朝礼で大きな声を出し続けたことで、元気の職場を作ってくれたと思います。日頃から全員に1年間の「長期目標」と2週間の「短期目標」を掲げてもらっていますが、朝礼の3分間スピーチで、社員自らが進んで自分の目標を話すようになったのは嬉しかったですね。やはり上から押しつけてばかりではダメで、「自分で、自らの力でやろう」とする意欲を引き出すことが大事だと痛感しています。

社員自身のスキルアップや生活指導員のバックアップなどによって、今では大東建託グループから大きな評価をいただくようになりました。障害者だからといって特別扱いはされず、あくまでも「対等な一部門として認めただけの業務」ができる会社をめざしていましたので、本当に良かったと思っています。しかし満足はしていません。私たちはまだまだ発展途上ですから、今もSSTの勉強

会、障害者雇用に取り組む企業が一堂に集まるセミナーやワークショップなどに積極的に参加して、日々学び続けています。向上心をもって新しいことを吸収し、より良い仕事の取り組み方を常に模索していきたいと思っています。

知的障害者は何でもできる。当社ではそう確信しています。その理解を広げるため、私は全国各地で講演活動をしています。もちろん、当グループ全体での知的障害者雇用の増員にも取り組んでいます。やはり1グループという「器」だけでは自ずと限界があります。もっと視野を広げて、社会全体に知的障害者の雇用の輪が広がってくれば、本当に幸せです。そんな夢を、これからも追いかけていきたいですね。