

# 三洋商事株式会社

## ～施設との連携で雇用率20%を目指す～

### 1. 事業所の概要

三洋商事株式会社（以下「三洋商事」という。）は、近鉄荒本駅から15分ほど歩いた所にある。事業所の前に来ると1台の電気自動車が停められているのを目にする。まるで、「地球にありがとうを伝える企業」というこの事業所のコンセプトを象徴しているかのようである。三洋商事は、産業廃棄物の処理、特にパソコンや携帯電話といった通信機器を中心にリサイクルを行う会社である。最新の設備と丁寧な手作業で「ゼロ・エミッション型リサイクル処理システム」を実践している。例えば、携帯電話一つをとっても、部品を再利用できるように、12種類以上に解体し仕分けするというのだから、実に細かな作業である。

今回、内部監査・コンプライアンス担当の桐畑取締役とCSR推進グループの長谷川さんに障害者雇用についてお話を伺う事ができた。

### 2. 障害者雇用の状況

三洋商事の従業員数264名の中で41名のチャレンジドの方（この事業所では障害・障害者という言葉を使わず、チャレンジドという言葉を用いている。本稿でも、事業所の意向を尊重し、以下「チャレンジド」という言葉を使用する。）が在籍している。

チャレンジドの採用は2003年から始められ、2007年にはチャレンジドの雇用20%（2012年までに60名の雇用）という目標が掲げられ、2007年度には16名、2008年度には27名と着実にチャレンジドの雇用者数を伸ばし、2009年現在41名に至っている。障害者雇用にこれだけ熱心に取り組んでいる背景には、もちろんそれまで働いていた数名のチャレンジドの作業態度が実に真面目であった事もあるが、もう一つ、社長の過去の経験が影響している。

桐畑取締役のお話によると、チャレンジド雇用を始めるずっと以前、三洋商事の社長は地域の社会福祉法人から何か施設でできる仕事はないかという問い合わせをうけた事があったそうだ。しかし、扱っている物が産業廃棄物であるという特性上、事業所外に物品を出しにくく、施設に受注する作業がなかった。本当は困っている人のために何か役に立つ事ができたなら、その思いを引きずりつつ、その時の状況では断るしかなく、社長は歯がゆい思いをしたという。それから、事業が展開していくにつれ、その事が忘れられなかった社長が、地域貢献の一環として、就職困難層であるチャレンジドの中でも特に就職先がなかなか見つかりにくい知的なチャレンジドを中心に雇用をしていく事を決意した。これが2003年の事である。

三洋商事では、このようなチャレンジドの雇用以外にも「地球にありがとうを伝える企業」として、近所の保育園や幼稚園に環境教育関連の絵本を配布したり、地域の方を招いたお祭りを企画するなど、地域への貢献に力を入れている。

チャレンジドの種別は知的が33名、身体的が5名（うち1名は聴覚的なチャレンジド）、精神が3名である。従事している作業は産業廃棄物の解体や分別以外に、トラックの洗車や従業員に支給

される弁当箱の洗浄など得意、不得意の適性に合わせて配置されている。

また、身体的なチャレンジドのうち2名は在宅就労の形態をとっており、週に1度程度従業員が自宅を訪問しながら、Webでの入力作業など専門的な作業を進めている。

在宅就労を進めるにあたり、手続きなど複雑な面もあったのではないかと尋ねたところ、桐畑取締役より「地域の障害者就業・生活支援センターが中心にアドバイスをしていただいたので、スムーズに行えました。」との答えが返ってきた。そう、この事業所がここまでチャレンジドの雇用を進められる背景には、地域の障害者就業・生活支援センターやチャレンジドの方の出身施設などとの円滑な連携が見受けられる。

### 3. チャレンジドの雇用の進め方

この事業所では、施設を利用されているチャレンジドを実習やトライアル雇用などで引き受ける中で、適性を見出し、就職（トライアル雇用の場合は本雇用）の段階で適材適所に配置するという基本的な枠組みが確立している。最終的に雇用の可否を検討したり、適性を見出し適材適所に配置するために、事業所では現場の人たちからの意見を聞くだけではなく、実習の状況などをチェックリストにより客観的に評価したりもしている。チェックリストには、作業自体の評価以外にきちんとあいさつができるか、遅刻や欠勤はしないかなどの項目も含まれているようだ。

とはいえ、60名ものチャレンジドを一つの中小企業で雇用し続ける事は容易なことではない。雇用管理が大変なのではないか、という疑問がわいてくる。

実はその事を一番理解しているのは、事業所自身であった。桐畑取締役は、こう話してくれた。

「ただ、人数ばかりドンドン増やせばいいというものではないんです。人数を増やすだけなら、明日にだってできるかもしれません。ただ、今の会社の景気がどうなっていくかも分かりませんし、そういう時でも雇用しているチャレンジドをしっかりと雇用し続けるための体制作りが欠かせないのです。現在のところ、雇用後も生活面で施設の方や家族との意見交換会（必要に応じ家族等への職場見学会も実施）を定期的に持ったり、職場のリーダーが集まり各部署のチャレンジドの状況について話あったり、実際問題として作業効率を引き上げていくにはどのようにしたらよいかを考えたり、様々な面でチャレンジドの雇用が長く安定して続く方法を確立するために検討しています。」

その言葉にとっても安心しつつ、この事業所が本気でチャレンジドの雇用と向き合っているのだと、深く感銘をした。

### 4. まとめ

この事業所のチャレンジドの雇用のポイントは、地域の障害者就業・生活支援センターや出身施設、家族などとの連携がきちんとなされていることにあるだろう。チャレンジドの雇用について事業所だけで抱え込んでしまうとなかなか上手くいかないものである。「引き受けた以上は自分たちで」という責任感や使命感といった善意がかえって仇となり、チャレンジドの雇用を円滑にいかなくする場合もある。自分たちでできる事を見極め、難しい部分はその種の専門家と相談したり必要な制度を利用したりしていく事が重要であろう。事業所が自分たちのできる事、できない事を認識するという事は、もしかしたらチャレンジドの雇用に関する事だけではなく、冷静に事業所の置

かれている状況や能力を把握するという、その事業所の底力につながるのかも知れない。

また、やみくもに数だけ増やしても仕方がないという所に立ち返った所にもこの事業所のチャレンジ雇用のポイントがある。これは、雇用しているチャレンジドについて日頃からよく向き合っているからこそその気づきとも言えるだろう。

さらに、地域の福祉施設との連携だけでなく、実習の制度やトライアル雇用のような制度も大いに活用することも必要であろう。もちろん、過度で余計な実習の活用はチャレンジドの人権擁護の立場から不適切であるが、必要な実習制度等は大いに活用していけばよい。

様々な社会資源や制度を活用し、事業所ができるだけ無理なくチャレンジドの雇用を継続していく事が、事業所にもチャレンジドにもよい影響をもたらし、両者の幸せにつながるのではないだろうか。



作業風景

(取材・執筆 関西学院大学人間福祉学部非常勤講師 平 英司)