

ダンボールをつくっている会社の経営者です。同時にNPO大阪障害者雇用支援ネットワークや、全重協（社団法人全国重度障害者雇用事業所協会）の取り組みにも参画しています。先ほどの内海さんのお話の中にもありましたが、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率1.8%に対して、大きな規模の企業は「特例子会社」をつくり障害者雇用が着実に進んできています。その一方で、中小企業における障害者の実雇用率は減ってきているのが実状です。法定雇用率という法律があるわけですから、どのように取り組むか苦慮されている、いわば「HOWの世界」とも言うべき課題を抱えていらっしゃると思います。ところで、私の経営する会社の全従業員は16名です。うち、障害者が5名います。法定雇用率1.8%の対象となる56人以上の取り組みを仮に「HOWの世界」と表現するならば、56人に満たない我々は「WHYの世界」、法定雇用率もないのになぜ取り組むの？の世界だと思います。今日はWHYのきっかけとなった尊敬する先輩の話、日本理化学工業（本社：川崎市）の大山さんに伺ったお話をします。

日本理化学工業は、黒板で使うチョークを主に製造してきた会社です。そこでは40名以上の知的障害者が働いています。大山さんは、そこの社長さんです。或る雑誌の取材で訪問した時の事です。私大山さんに、“障害のある人たちに、どんな能力を期待していますか？”と質問すると、答えは3つでした。1つは作業能力、2つは作業効率、3つめは作業意欲でした。続けて大山さんは、こうおっしゃいました。「1つめの作業能力と、2つめの作業効率は、企業努力や工夫で何とかなるものなんですよ。3つめの意欲づくりは人材育成するうえで困難な課題だけれども、『君が居なければ会社が困る』ということを知ってもらえることが大切なんですよ。」と

自らの企業の方で人材を育成するという、重要だけれども手間ひまが掛かる困難な課題を経営者の役割として引き受けておられる。そして、判らせるのではなく、「判ってもらえること」と表現できる経営者なんです。その後で製造現場、ラインを拝見させてもらったのですが、いい会社というのは現場の空気わかるものです。私も今日の午前中は機械の故障で油まみれになって修理していたのですが、現場の人間としてよくわかる本当にいい空気が流れているのです。見学中の事ですが、製品の点検作業のラインの障害者の手前で製品が滞りだしました。瞬間、私は「天使の手」という言葉が閃いたのですが、本当に天使のように、滞ったラインの製品をさりげなく隣の同僚が自分の前に持っていったのです。何の違和感も不自然さも感じさせない出来事でした。

大山さんは、こうもおっしゃいました。“幸せになる”ってどういうことか。まず、人から愛されること、次に人の役に立つこと、そして人から評価され褒められることだと思う。ところで、人から愛されること以外は、すべて働くことと一緒だと。だから、働きたいと願っている人に働く機会を用意するのは経営者の仕事だと思うと。

今日、お集まりの企業のみなさん、私自身が障害者雇用と向き合う大きなきっかけをつくっていただいた大山さんのお話をさせていただきました。大山さん御自身がなぜ取り組みはじめたのか。ずっと以前の話だそうですが、ある養護学校の先生から、卒業する生徒に職場体験をさせてくださいと頼まれたことがあるそうです。その時、先生が“この子は一生、職場で働くという機会をめぐってこないと思います。卒業するという機会に一度だけその経験をさせてやりたいのです。”大山さんは、企業で働くという経験を一生できない環境にある人たちがいるという現実を知って呆然とされたそうです。

今、障害がある人が働くことに、全国的なネットワークが進展してきています。同時に、地域の中での支援の輪も広がってきて、社会全体への広がりが感じられるようになってきました。この取り組みには、経営者もサラリーマンも定年退職者も、およそ企業で働いた経験のある人なら、誰でも何らかの形で関わるができることではないかと思っています。