

第3回 エル・チャレンジセミナー

於：2006年2月8日（水）ヴィアーレ大阪

～社会の福祉化を実現する新しい取り組み～

■ 基調講演「特例子会社の新しい取り組み」

小頭芳明（クボタワークス株式会社代表取締役）

最近、新聞記事の中で増えてきたのが、「CSR（Corporate Social Responsibility）＝企業の社会的責任」という言葉です。日本経団連、2004年だったと思いますが、その方針の中で、「社会からの信頼と共感が得られなければ企業は存続できない」ということが言われています。また、大きな流れとして、ISO（国際標準化機構 International Organization for Standardization）では、人権や環境も含めながら、企業の社会的責任を規格化しようという動きも出てきています。社会的責任がクローズアップされる時代。社会的責任を果たさずに悪いことをする企業、偽装をする、あるいはインチキで利益を上げる、そんな企業が淘汰される時代になってきました。

「コンプライアンス経営」という言葉をご存知でしょうか。コンプライアンスは、倫理とか遵法と訳されます。本当の意味合いとして感じて欲しいのは、社会の要求に応えることがコンプライアンス。英語の辞書を引くと、「要求に応えること」と書いてありますが、まさに、社会の要求に応える経営が求められていると思います。

いま、世界のファンドが注目しているのは、企業の持続性です。持続的な発展ができるかどうか。そういうファンドが企業に質問状を送っています。親会社の株式会社クボタに届いた質問状を見ますと、「あなたの会社到人権担当部署はありますか？」、「人権担当役員はいますか？」、「世界人権宣言に賛同していますか？」、「奴隷制反対を表明していますか？」、こんな質問が届くのです。その回答を分析して、投資する企業を決めていく。人権に配慮しない、企業の社会的責任に配慮しない企業には投資しない。社会的責任を果たすことが企業の持続的発展を保障すると考えているのではないのでしょうか。

3年前、株主総会でも、こんな質問がありました。「社長、クボタは障害者の雇用についてどのように考え、どのように取り組んでいるのですか？」。驚きました。当時、私は人権啓

発部長というポジションにいて、株主総会の想定問答集を作っていました。そうした対応について準備はしていましたが、まさか、本当にそんな質問が出るとは思っていませんでした。幡掛大輔社長は、「特例子会社クボワークスを作ろうとしています。本体でも雇用を進めます」と答えてくれました。立ち往生せずに済んだことは、人権担当者としてとても嬉しかった。ここで感じて欲しいのは、一般株主さんが、その企業の障害者雇用の取り組みについて訊く時代になった、ということです。

これまで、企業は、公害を出さない、反社会的な行為をしない、といった消極的な CSR を進めてきました。これからは、より積極的な CSR、企業が社会的責任として果たしていく大きな役割があるのではないかと。こうした世の中の変化を認識して対応しておかないと、企業は持続的な発展ができなくなるのではないかと思います。

世の中に、ノーマライゼーション (=Normalization) とソーシャルインクルージョン (=Social-Inclusion) というふたつの言葉が流行りだして、もう何年も経ちました。ノーマライゼーションは、「普通に、一緒になってやっ払いこう」という考え方です。ソーシャルインクルージョンは、「いろいろな人を社会で包み込んで、一緒にやっ払いこう」という考え方。しかし、こうした考え方は、まだまだ社会に浸透していません。

障害と一緒に暮らす、障害を持って暮らすようになる可能性は、これからなんです。皆さんにとっても。もし、「私には障害者の問題はない」と思っている人がいたら、それは違いますよ、ということです。今は障害がなくても、加齢とともに障害を持つことになるかも知れない。

さて、障害のある人の環境変化について。これまでの障害者福祉は、施設中心の考え方が一般的でした。「施設を作りますから、そこで暮らしてください。生活費は障害年金をあげます」という考え方です。でも、今は違います。まず、税収が足りない。年金が足りない。箱モノを作ろうにもお金がない。老齡年金さえ破綻に差し掛かっています。そんな状況で、これ以上、箱モノ行政や年金行政は続けられません。そんなことから、「障害のある人も働いてもらおう」という一つの流れが出てきました。

人権の視点でこれを考えると、とても良いことだと思います。障害があるからといって箱（施設）に閉じ込めて、お金（年金）を与えてしまうのは、本当の意味で、障害のある人の人権尊重にはなりません。できるだけ、その人の持っている個性で、できるだけ仕事をしながら、お給料を貰ってもらう。そして、納税者に、社会保険の保険料を払う人になってもらう。そういった方向に、今、変わりつつあります。

他にも、一律行政、一律補助の措置費制度から、個別事情に対応する支援費制度に変わったり、ハートビル法、バリアフリー対策などの制度化、義務化がなされています。社会の考え方が変わり、法律行政が変わりつつある。こんな流れではないかと思います。

例えば、2000年に成立した交通バリアフリー法。障害があっても、移動に対する障害がなければ、車いすは障害ではない。ここに50センチの段差があるとします。車いすの人にとっては大きな障害です。でも、スロープがあれば、それは障害ではなくなります。私の会社にも車いすの社員が1人いますが、事務所を車いすで移動できるように広くしてあります。ロッカー、書類を入れる書棚、これは1メートル20センチくらい、ちょうど目の高さくらいに抑えてあります。そうすることで、車いすという障害を持った女性は、まったく障害を感じずに経理事務をすることができるのです。

このように、ちょっとした配慮で障害を障害にしない、障害を取り除くことができる。そういう社会を目指した大きな法律行政の流れが生まれています。

障害者雇用を取り巻く法律・行政の変化

障害のある人の環境変化に伴って、雇用の問題が焦点化されました。障害者雇用に関わる法律行政も大きく変化しています。

まず、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正。2002年の改正では、ジョブコーチの派遣、特例子会社の認定基準緩和が盛り込まれました。今日、170を超える特例子会社がありますが、私の会社は、133番目の特例子会社です。3年前、2003年の4月から操業を始めた若造会社ですが、それを後押ししてくれたのが、この法律改正でした。法律が変われば企業の取り組みも変わってくるという一つの事例かも知れません。

そして、企業を動かした大きな改正が、2004年に行われた除外率の変更です。これまで、障害者を雇用しにくい企業、例えば、海運業や鉄道業などの業種では、雇用率計算をする際に除外率が設けられていました。クボタも鋳物業（鉄を溶かして製品を作る）で、40%の除外率でしたから、社員が1000人いても40%除外されて600人の計算で済みました。この除外率が一律10%削減されることになりました。クボタでは、20人くらい新規雇用しないといけない状況が生まれました。

私は、もっと削減するべきだと思っています。2006年でもう10%くらい減らしても良かつ

た。今後も段階的に減らすことは決まっていますから、それぞれの企業では、除外率の削減を前提として、雇用の拡大や特例子会社を作る動きが生まれています。日本経団連では、「特例子会社を 100 社くらい増やそう」と取り組みを強めています。

もう一つ、企業を動かした大きな事柄に、特別指導でも改善の見られなかった企業に対する「企業名の公表」がありました。11 年ぶりに 1 社、社名が公表されました。企業というものは、悪いことで社名が出るのをとても嫌います。議論はありますが、こうした行政の施策も障害者雇用を進める上で大切だと思っています。

今年の 4 月に、もう一度、障害者雇用促進法の改正があります。今度は、精神障害者に対する雇用対策の強化ということで、先の雇用率の算定に精神障害の人を加えることができるようになります。ただ、雇用率は 1.8 のままです。なぜ、上げないのか疑問です。雇用調整納付金も、一人の雇用が足りないと月あたり 5 万円。年間で 60 万円。ご存知の通りです。これも、もっと上げればいいと思います。それで、障害者を雇用しようと頑張っている人に還元すればいい。皆さんはどう思われるでしょうか。

在宅の障害者に対する支援も充実します。在宅就業の障害者に仕事を発注した企業に対し、年間発注額 105 万円につき 6 万 3000 円の特例調整金を支給する在宅就業支援策が始まります。障害者雇用に取り組む人にとっては、フォローの風がずっと吹き続けている、ということでもあります。

大阪府で取り入れている制度

行政のあり方も大きく変わりました。今日お越しの皆さんの中でも、この変化に乗って仕事を受注された方もおられると思います。

まず、大阪府で取り入れられた総合評価一般競争入札制度。これまで値段と技術力だけで発注を決めていた入札制度が変わりました。業者の決定にあたり、福祉点を 30 点、環境の配慮点を 6 点、これまで 100 点だったものが 64 点にまで減りました。これは、「福祉に力を入れている企業に発注していこう」という大阪府の意思であり、こうした動きを全庁的に広めてもらえたら、障害者雇用に取り組む企業として大変嬉しく思います。

指定管理者制度についても同じことが言えると思います。こちらは、福祉点が 10 点分配点されています。私の会社も大阪府の山田池公園の指定管理に挑戦しました。大代興業株式会社と組ませていただきましたが、残念ながら 3 番目で落選しました。直近では、大阪市

の環境学習センターにエントリーしました。結果は、これも落選でした。でも、諦めていません。官から民への大きな流れの中で、これからも指定管理者は増えてくる。福祉点の配点も恐らく増えていくでしょう。ですから、今年は無理でも、3年後あるいは4年後、受注ができるだけの力を私達の特例子会社も付けておきたいと思っています。

大阪府ハートフル企業顕彰制度。これは、障害者雇用に取り組む事業所を府が表彰し、府民に広く紹介する顕彰制度です。例えば、「大賞を取った企業には、優先発注が1億円ついてきますよ」、こういうことができれば、より福祉が進むのではないのでしょうか。大阪府も財政状況が厳しく、なかなか自前で福祉行政をやりにくい。ならば、福祉に取り組んでいる企業に注文を出すことで福祉を進めていくことも一つの方法だと思うのです。そうした動きが今後も拡大することを期待して、準備を進めておこうと思っています。

消費者としてできること

障害者雇用に取り組んでいる企業を後押しするのは、法律や行政だけではありません。皆さん一人ひとりも社会の一員として、そうした企業を応援することができます。これは是非覚えておいていただきたい事柄です。

皆さんは、消費者です。消費者は、購買行動によって企業を変えることができます。悪いことをする企業のモノ（サービス）は買わない。社会に一定以上の配慮をする企業のモノ（サービス）を買う。病院でも、学校でも一緒です。そうすることで、社会に対して影響力を行使することができます。ですから、買物をする場合には、価格以外の選択要素を持って欲しい。「他より安いから、ここで買う」ではなく、この企業は良いことをしている、例えば、環境問題への配慮としてレジ袋に取り組んでる、そういう企業のモノを買ってください。

このことに気が付いて、みんなで取り組んでいけば、大きな力になっていくと思うのです。過去、報道でよく目にしたと思いますが、アメリカの不買運動、ボイコットですね。日本製品を買うな！ということで、日本製品を叩き壊したり、燃やしたりしている場面を覚えておられる方も多いと思います。そうしたマイナス思考の購買行動ではなく、これからの私達は、プラス思考で購買行動を行い、社会や企業を変えていけばいいのではないかと思います。

人権の視点から

私は、クボタワークスに配属される前、クボタ本社の人権啓発部で仕事をしておりました。障害のある人の雇用の大切さについて社内で啓発する仕事です。それが、特例子会社を作ることになって、「お前、担当しろ」ということで当たってしまったわけです。大変なこともありましたが、今では、この仕事に就けて良かったと思っています。

人権の視点から、障害のある人が働くことの意味を考えてみたいと思います。「職場」とは何でしょうか。単に仕事をする場所ではありません。それは、社会の窓口であるし、自己実現を図る場所でもあります。自己実現を図るということは、人権の世界で一番大事なことです。そして、働く喜び。働いて得たお金で消費する喜び。こういったことが自己実現につながっていきます。障害があっても一緒に働く。一緒に消費していく。これこそ、ノーマライゼーションの理念を具体化した姿ではないでしょうか。

21世紀は、人権の世紀といわれています。キーワードは、多様性と共生。これをスローガンで終わらせてはいけません。私達の行動で実現していかなければならない。私達の行動で、人権尊重社会、障害のある人もともに参加する、ともに生きる共生社会を作っていかなければならないと思っています。

特例子会社の設立と展開

私の会社、クボタワークスの設立と展開についてお話したいと思います。

この会社を作ったとき、クボタ本体の雇用率は、1.8を出たり入ったり、ギリギリの状態でした。将来的に除外率は下がる、社会の企業に対する視線が厳しくなる、そんな流れを先読みして、重度障害の人の雇用を進めていく判断がなされました。

当時のクボタは、障害のある人を雇用しているといいながら、軽度の身体障害しか雇用していませんでした。車いすの人は少数いましたが、重度の人、知的障害の人、そういう人達は雇用していませんでした。なぜ、雇用できなかったのか。2つの問題がありました。まず、知的障害の人がする仕事の種類が難しい。それから、賃金体系が難しい。この2つをどのように解決するかが課題でした。

特例子会社を作ることになったきっかけ。それは、当時の人事担当役員が障害者団体の会合に出席したことでした。まさに、このような会合に出て、様々な実践を聞き、会社に帰

ったときには、特例子会社を作る決意をされていました。勿論、その後で、取締役会や社長の決裁がありましたが、決裁権限のある人が判断すれば、一発で出来る。これが、特例子会社の良いところだと思います。

改めて、設立の目的について整理します。まず、障害者雇用を達成することで、社会的責任を果たすということ。次に、人に優しい会社、存在感のある会社としてのイメージアップを図るということ。そして、障害のある人が私達の周り、企業の周りで一緒に働くことによって、社員の人権意識を高めていくこと。ノーマライゼーションやソーシャルインクルージョンの意味を実感してもらい、クボタ全体が人権を尊重した良い会社になる。そういう決意で、このクボタワークスが誕生しました。2002年の7月のことであります。

設立による効果

これはもう狙い通りの効果が出ています。意外に思われるかもしれませんが、まず、お金の面で効果がありました。特に、設備面。私の会社は、清掃と印刷とメールの仕分け、この3つを事業として行っています。印刷部門には、莫大な機械設備費用がかかりました。6千万円くらいの機械を買い、雇用も11人したわけですが、重度ないし知的障害の社員を10人以上雇用すると助成金がいただけます。設備に対する3分の2の助成です。これにより、4千万円以上の助成を受けることができました。早く利益を上げて一人前の企業に成長したいと考えていた私達にとって、これは大きなメリットでした。

障害者の雇用支援策として、様々な助成金が用意されています。事業主さんの中には、制度の複雑さや手続きの煩雑さから、二の足を踏んでいる事業主の方も多と思います。でも、心配は要りません。多くの関係機関が支援してくれます。各種制度について優しく教えてもらえます。悩むより、やってみることです。そうすれば、支援の輪が待っています。

雇用について。これも順調に進んでいます。現在、重度の人、知的障害の人など19人を雇用しています。実際の採用者はもっといて、4人ほどが途中で辞めていきました。とても残念なことです。詳しくは、後でお話したいと思います。

採用・雇用

私の会社がどのような採用をしたか。平成 14 年の年末から平成 15 年の 2 月に一般公募しました。正社員の採用条件は、自宅から自力で通勤できること。採用は 11 人。300 人を超える応募がありました。働きたい人が 300 人もいるのに、たった 11 人しか採用することができない。とても残念でした。もっと会社を大きくして、たくさん採用したい。そんなことを考えました。

最初の採用は、職安一括でした。現在は、大阪府、大阪市、各市町村が取り組んでいる地域就労支援事業、C-STEP（大阪人材雇用開発人権センター）の事業、あるいは障害のある人のインターンシップ制度。このような事業・制度を使って、訓練していただきながら、採用もしていく。こんな形でやっています。

ちなみに、この 4 月から、大阪市の委託を受けて、精神障害者の社会適応訓練事業も行います。現在は 3 名の方が会社に来て、1 日 2 時間、週 2 日程度、事務的な作業をしています。こういう人達についても、できれば訓練後に採用したいと思っています。ちょうど今、雇用率に算入することができるフォローの風が吹いており、採用を検討しているところです。

採用と雇用にあたって、一番重視したのは、「人権を重視した採用選考」でした。人権を重視した採用選考とは、応募者の能力と適性だけで採用していく、ということです。知的障害者の雇用支援をしている団体では、家庭とのネットワークを重視しているところが多いと思います。私も、その必要性は理解していますが、とにかく採用のときに家のことは関係ない、本人次第ということで採用するようにしています。これは、私の理念であります。

労働条件

これは、職種に応じた一定賃金（同一職種・同一賃金）です。55 歳の方が途中で入ってきましたが、その人も一緒です。12 万円からスタート。定期昇給はありません。そのかわり 1 年間頑張ったら、少し上げようと思っています。励みになりますし、目標にもなるということで、定昇の時期に合わせて少し賃金を改定するようにしています。

勤務時間について。清掃部門は、クボタのビル清掃ですから、7 時半から開始します。8 時半からは、本社の業務が始まるので、とにかく 1 時間でできるだけ掃除機をかける。後は、公共の施設や階段、トイレを掃除する。このような勤務形態で、7 時半から 4 時まで。印刷・メール部門は、8 時半から 5 時まで。これが定時でやっています。

福利厚生。昨年は、バス旅行をしました。クボタはラグビーに力を入れていますので、近鉄の花園ラグビー場に行きました。なんばパークスで昼食を食べて、一緒にラグビーの試合を応援しました。後は、リロクラブという会員制の福利厚生クラブに会社負担で入ります。ただ、利用は殆どありません。

雇用管理面での取り組み

これは、1年間だけですが、社員全員に毎日日記を付けてもらいました。作業の反省や要望事項などを書いてもらいました。字の書けない社員もいて、その人には苦勞をかけたかもしれませんが、社内での意思疎通の強化を図るための取り組みでした。

朝礼と終礼の実施。清掃部門は、朝 7 時半ちょっと前に朝礼をして、ラジオ体操をしてから現場に行きます。これは体調の確認や意欲・態度面の変化を把握する上で重要な時間となっています。業務終了時には、事務所で終礼も行っています。

給料袋へ会社からのメッセージ。これは、3年間続けています。最初の2年は、私が毎月書いていました。ボーナスと給料袋にメッセージを書くわけです。「ライバルは他人ではない。昨日の自分がライバルです。昨日の自分より、少しでも上手になること。それがあなたの仕事です」とか。朝礼終礼でも言い、メッセージにも書き続けました。今はゴーストライターの社員が私に代わって書いてくれています。

指導員の配置。知的障害のある社員に指導員を付けました。いま、清掃部門の社員（知的障害）は8人いて、3人の指導員と指導員見習いを1人付けてやっています。この指導員見習いを何とか指導員にしたい、というのが当面の目標です。枚方事業所でも指導員1人を配置して、知的障害の社員4名で働いてくれています。

設立による問題点・課題

一番危惧していたことは、クボタ本体の障害者雇用がどうなるかでした。「障害のある人の雇用はクボタワークスに任せればいい。本体は、競争時代に生き残るため、一騎当千の人を集める」、そんなふうに雇用意識が低下したら問題だと思っていました。幸い、クボタ本社の雇用率は、今でも1.89を維持しています。やはり、私の会社の社員達が一生懸命清掃作業をしている姿を見ることによって、クボタ社員一人ひとりの中で、障害のある人に

対する理解が進んだのではないか。それが、雇用率を維持する背景になったのではないかと考えています。

問題点・課題としてあげなければならないのは、やはり、「経営」です。純経済ベースでの経営が可能かどうか。ここが今後の問題になると思います。障害のある人が働くということは、自立のために働くわけです。自立のために働く会社が、親会社の助成でしか成り立たないとすれば、寂しいことです。何とか仕事を確保して、何とか利益を生んで、会社としても自立をすることを目指したい。

現在、クボタの雇用率は 1.89。ワークスを入れると 2.2 台の雇用率を達成しています。すると納付金の代わりに奨励金がいただけます。年間で 860 万円くらいあるそうです。でも、そのお金はクボタに入ってしまう。親会社・子会社といえども企業間ですから、勝手にお金をくれると贈与になってしまう。そんな理屈があるので、助成金あるいは請負作業という形で取ってくるんです。それを入れると、大体、トントンでいける。そういうところまでは持ってくる事ができました。

これから特例子会社を作ろうと思っておられる方へのアドバイスをしましょう。コクヨ株式会社（コクヨ K ハート株式会社を設立）さんや南海電気鉄道株式会社（株式会社南海ハートフルサービスを設立）さんにもアドバイスしたのですが、親会社や関連会社との仕事の調整について、最初に決めておくことが大切です。「特例子会社ができれば、仕事を出して応援する」。作る前には、そう言って貰えます。でも、これまでの業者との関係もありますから、約束を守ってもらえないことも多い。それで、見込み通りの受注が確保できず、経営が難しくなるのです。特例子会社を作る際には、事前にしっかりとお墨付きを貰い、受注の仕組みを作っておくことが肝要だと思います。

クボタワークスの事業内容

清掃部門について。知的障害の人にビルのメンテナンス、清掃をしてもらっています。様々な作業要素が入っている清掃作業は本当に難しい。だから、毎日感心しています。指導員の方も一生懸命指導してくれています。指導員の熱意がなければ、この仕事はできなかったらと思います。

印刷部門について。クボタワークスでは、厳密な意味での印刷ではなく、トナーを使ったコピーをしています。大阪府、大阪市、C-STEP、人権団体等を中心に注文をいただき、納品させてもらっています。ポスター類、封筒類、もうとにかく印刷と名前がついたら何でも

もやっています。名刺もやっていて、点字も入れています。もし、点字を入れた名刺を作
ってみたいという方がおられましたら、是非お引き合わせをいただければと思います。

メール部門について。これは、郵便物の仕分けです。知的障害の社員が頑張っています。
郵便のお金、料金の計算もできる、切手の棚卸しもできる、そういう社員です。一口に知
的障害といっても様々な能力があります。1日中同じ作業を頑張ってできる人もいます。こ
の社員は、たまたまお金の計算ができる。漢字も読める。障害があっても、できることは
いろいろあります。そのことに気が付けば、もっと採用していけるのではないのでしょうか。

新規事業について。ニッチ作業を取り込んで一人の雇用へ、ということで新規事業を開拓
しています。例えば、クボタの職場においても、いろいろな仕事があるわけです。ちょっ
とした資料を印刷する。ホチキスで留める。些細な仕事です。それを給料の高い人が残業
してやっている。そんなことをせずに、うちに回してください。値段の安い些細な仕事で
も、掻き集めれば一人の雇用に繋がるのです。

事業の安定と健全経営

今後の課題としては、とにかく事業を安定させること。会社が潰れてしまえば、いま働い
ている人達は職を失うわけですから、これは最低限の責任としてやっていかねばなりませ
ん。

従業員の定着も大きなテーマです。一つ、事例を報告したいと思います。それは、55歳の
知的障害の男性社員のお話です。一生懸命働いてくれていました。聞くと、障害年金を貰
ってない。生活保護は受けていたけれど、障害年金は貰っていないということで、手続き
をしてあげました。そうしたら、認定日から支給日までの約6か月分が本人の口座に入り
ました。30万円くらいだったと思います。申請する際に、成年後見制度（注3）を利用す
ることも考えましたが、最終的に、そこまでは必要ないだろうと判断しました。この判断
が誤りでした。彼は、30万円のお金を持ってギャンブルに走ってしまいました。1週間経
っても、2週間経っても会社に来ない。そのうちギャンブル場の近くで彼を捕まえて、「明
日から会社に来い！」と説得しました。でも、ダメでした。彼は会社にも現れず、結局、退
職してしまいました。もし、あの時、お金をこちらで管理しておけば、彼は辞めずに済ん
だはずです。今でも気になっている苦い経験です。

とにかく、定着に頑張っていきたい。成長してくれたら、それなりの人事処遇をするつも
りです。できれば、社員の中から清掃課の主任を作りたいと思っています。

経営上ペイさせるためのヒント

事業の安定と雇用の拡大を果たすために、仕事の確保が欠かせないことを繰り返しお話ししてきました。では、どうやって確保するか。そのヒントになるかどうか、クボタワークスでの取り組みを紹介します。

まず、「3分の1のお願い」。障害者を雇用していますから仕事をください、ということで新規にお願いに行きます。でも、全部の注文をください、とは言わないようにしています。それまでのお付き合いもあると思いますから、「3分の1の仕事をさせてください」ということでお願いしています。勿論、心の中では、たくさん注文が欲しい、と思いながらのお話です。

次に、「Win Win な関係」。世の中は、勝ち組と負け組の明確な差ができつつあります。でも、どちらも嬉しい関係というものがあると思うのです。私の会社で言うなら、障害のある人をたくさん雇用できれば嬉しい。仕事が貰えれば嬉しい。発注側にとっては、今までより少しでも安ければ嬉しい。私の会社は、安く買った設備のお陰でコストを抑えることができます。3分の1でいい、注文をください。発注いただいたあなたも嬉しいでしょ。このような関係、お互いにとってメリットのある「Win Win な関係」を作っていきましょう、ということです。

そうした形で仕事の確保に取り組んだ結果、経営状況は少しずつ改善されてきました。初年度は、1千万円を超える大幅な赤字でした。2年目は、トントン。3年目は、700万円の黒字見込みです。仕事さえ確保できれば何とかなる。工夫もできる。だから、仕事を増やしていきたい。こういった状況です。

障害のある人を実際に雇用して

障害者雇用というものは、やってみないとよく分からないものです。始める前は、仕事ができるだろうか、お金の計算を間違わないだろうか、できなかつたらどうしようか、マイナスのことばかり考えてしまいます。でも、やってみたら、何とかなるものです。周囲の支援もある。助成金もある。いろいろな応援も来る。とにかく、やってみることが大切だと思います。

嬉しいこともたくさんあります。私の会社の社員に、知的障害者のサッカーチーム（大阪府選抜）のメンバーが1人います。毎年、メダルを貰ってくる。メダルを貰ってきたら写

真を撮って、褒めてやる。凄く嬉しそうにしています。印刷の社員、これは耳の不自由な社員ですが、この社員は、オーストラリアで行われたデフリンピック（注4）に、スタッフとして参加しました。そんな子もいます。意外なところで、意外な子が、様々な能力を發揮している。それに気が付くだけでも面白い。楽しい。そんなこともあります。

心配なこと、大変なこと、叱られたこと、困ることもたくさんあります。でも、やっているうちに喜びに変わってくるんですね。いつの間にか、楽しみに変わってくる。障害者の雇用促進をしている組織の方から、「あなたは、甘過ぎる」と怒られたこともあります。そうは言っても、頑張っている姿を見たら、つい甘くなってしまうんです。勿論、心を鬼にして怒ることもありますよ。1人の人間として、社員には成長して欲しいと思っていますから。

まとめ

一般的に、大きな会社の場合、特例子会社を作るという判断は、とても難しいことかもしれません。でも、役員が意思決定すれば、すぐに実現するというのを、私の経験からお話しました。では、役員に対して、どのように説得すればいいのでしょうか。私の考えを述べて、この講演を終わりたいと思います。

社会が求めている、社会的に有益で、やってみたら結構楽しいことも多い。これが、障害者の雇用です。難しいことも、大変なことも、それなりにあります。でも、助成や補助金やサポート体制もたくさんある。法律も変わっています。行政も変わっています。何より、社会が大きく変わっています。東横インの例もあるように、障害のある人に対する企業の取り組みに厳しい視線が注がれています。そういう社会の変化をしっかりと把握して、社会の要請に応じていきましょう。障害者を雇用しましょう。特例子会社を作りましょう。一緒に頑張りましょう。