

最優秀賞

# 今までの概念を打ち破った 職域開拓を実現する



広報と営業を実施し、工夫と改善を重ねて確かな信頼を得る



**改善の経験** 大東建託株式会社において特例子会社設立が決定し、平成 17 年 5 月に当社が設立されました。当初、まず本社全部門に対して当社へ依頼可能な業務の洗い出しを実施。一定の仕事量を確保して業務を開始し、独自の創意工夫で着実にスキルアップを重ね、業務を拡大していきました。その最大のポイントは、障害者だからという特別扱いに甘んじるのではなく、「大東建託本社の一部門として、純粋に戦力として認められる」ことを常に目標としてきたことです。仕事の段取りや工夫を障害者職業生活相談員（以下、生活相談員）が考え、障害者がスムーズに働ける環境を整えるとともに、仕事の問題発見・改善を重ねた結果、「ミスのない仕事」を実現。それが、より高度で質の高い職域の開拓につながり、知的障害者は単純作業の繰り返ししかできないという先入観を打ち破ることができました。

**企業プロフィール**  
大東コーポレートサービス株式会社  
代表者：代表取締役社長 山崎 亨  
〒108-0075 東京都港区港南 2-16-1  
☎ 03-5461-8411 FAX.03-5461-8412  
URL <http://www.daito-copo.com/>

**業種及び主な事業内容**

大東建託(株)及び関係会社からの事務作業等の受託業務、機密文書の処理(粉碎処理)、社内メール郵便・宅配小荷物等の受渡し、名刺作成、その他事務作業

障害者雇用状況	
従業員数	36 名うち障害者 26 名 (平成 19 年 7 月 1 日現在)
(内訳)	・知的障害者 13 名(うち重度 2 名) ・視覚障害者 ..... 1 名 ・聴覚障害者 ..... 3 名 ・肢体不自由者 6 名(うち重度 2 名) ・精神障害者 ..... 3 名

## 雇用の背景

障害への理解から業務受託まで  
最初に大きな壁がありました。



サービス 1 課  
生活相談員 主任  
大竹口 益世さん(左)  
工藤 規親さん(右)

### 組織全体の問題解決をめざし、仕事の仕組みを構築・改善

私たちは大東建託グループ全体を通して、知的障害者雇用の経験がまったくありませんでした。ですから最初に直面した問題は、とにかく知的障害について、誰も知識がないことでした。どの部署も何の仕事も、一体どの程度頼んでいいのか分かりません。この問題を解決し、業務を受注するため、当初から社長が先頭に立ち「広報・営業活動」を実施し続けました。定期的に本社各部門あての説明会を実施したり、各職場を回って「当社に頼める仕事は何か」をヒアリングしました。私たち自身も手探りでしたが、受注した仕事一つひとつ着実に伝えていくことで、信頼の輪を広げていきました。「当社の問題解決が、実はグループ全体の問題解決につながる」ことをみんなで発見し、全体の協力体制が生まれたことで、私たちが業務受託していく足がかりができたのです。こうやって「知的障害者はこんな仕事もできますよ」とお知らせして受注した業務を、確実に効率よく進めるような「仕組みづくり」をして、日々職場改善を進めることが、私たち生活相談員の大きな役割です。

### 小さな問題を見逃さないこと、個別への対応を大切に

私たちは様々な業務を通じて、「作業手順や個人の能力の改善へとつなげる手助けをすれば、知的障害者は何でもできる」と実感しています。誰でも作業できる、ミスのないやり方を考えて、まずはしてもらいます。もちろんそれでも問題が発生します。しかしそんな時は、「障害者だからできない」とあきらめるのではなく、「一体どこでつまづいているのか」を、どんな小さな問題でも見逃さず、改善を積み重ねています。現場に入り、一緒に仕事をして、じかに接すること。そこから問題が見えてきます。そしてそれが個人的なスキルの課題であった場合は、粘り強い配慮が必要となります。知的障害者は、一人ひとり程度や傾向が異なるからです。各人が抱える課題に対して個別にどう対処すべきかが問われます。

### No.1 でなく自己ベストを目指す。そこから新たな職域開拓へ

たとえば、何事にも強いこだわりをもつ自閉傾向のある社員に対しては、個人目標を立ててもらい、「達成したことにはマル

をつけていきましょう」という約束をしました。すると、「何が何でもすべてにマルをつける」という強い意欲を持ち、非常に早く目標を達成できたのです。このように、障害者の特性を踏まえ、どうしたら意欲をもてるのかを発見し、自ら努力していきつなげることが、個人の問題解決につながります。仕事のスピードも習熟度も一人ひとり異なりますが、全体の中の何番という形で競争させるのではなく、本人がどれだけ成長できたかを見て、現在の能力よりも少しずつ上の仕事をやってもらい、あえて負荷をかけることで、いつの間にか個人や全体のスキルが上がっていた——そんな職場づくりで、「知的障害者は 1 つか 2 つの仕事しかできない。複数の仕事は無理」という先入観を打ち破る職域開拓を進めていきたいと思います。



## ●課題解決へのフローチャート



★印については次ページより詳しく記載