

内部障害者 雇用の背景

すべての人がありのままの姿で自立し、自由に社会活動に参加することが理想

■完全参加と平等。ノーマライゼーションという理念をかたちにする

内部障害者を中心に雇用を進めている企業は全国的にも珍しい。その理念の基になったのが、「ノーマライゼーション」という考え方だ。デンマークのバンク＝ミケルセン氏が知的障害者福祉への取り組みの過程で提唱したもので、「いかなる差別や偏見も排除し、すべての人が、ありのままの姿で自立し、普通の生活を営み、社会活動に自由に参加できるようにする」というもの。

この考え方に深く共鳴していた座間社長が、腎臓結石の治療で訪れた相模原クリニックの永岡先生と出会ったことが、ビジネスサポートという会社を世に送り出した。

人工透析の専門医である永岡先生の口から、腎臓機能障害者の厳しい状況が次々と明らかにされた。「透析者はなかなか働く機会を得られないこと、周囲に隠して無理をして働き体調を悪化させてしまうこと、週3日の透析を受けるという制約さえ乗り越えれば、能力的には何ら問題がないこと、規則正しく勤務することがむしろ健康維持に役立つこと」など…。

心を動かされた座間社長は、環境さえ整えば、腎臓機能障害のある人でも、自分の能力を生かして安心して働けるのではないかと考えるようになる。個々の障害の事情に合った環境をつくり、その中で特別扱いを受けるのではなく、同じ労働者として働くことができれば——それこそが「ノーマライゼーション」ではないかと。

■障害のある人に働きやすい職場を提供することは当然の責務

企業が障害のある人たちの社会参加を支援すること、特に、「人」を扱う人材派遣というビジネスを展開するスタッフサービスグループにとって、人権

を尊重し、障害者が働きやすい環境を整えた職場の提供に努めることは、当然の責務ではないか——。

折から、グループ全体として事業拡大が続いており、常用労働者数が急速に増加しているという現実があった。企業の社会的責任を果たすために、障害者雇用率を達成する必要にも迫られていた。

提案者である座間社長に会社設立の任務が課せられた。親会社のスタッフサービスに勤務していた勇退間近の70歳の時のことだ。全国でも例を見ない内部障害者、特に人工透析が必要な腎臓機能障害のある人を雇用の柱にした特例子会社、株式会社スタッフサービス・ビジネスサポートはこうして産声を上げた。2000年3月のことだ。

しかし、採用は困難を極めた。障害者雇用の実績のない会社には、なかなか人が集まらなかった。そ



業務ふりわけ作業



内部障害者が安心して働ける健康管理ルーム

のため、永岡先生のアドバイスで、腎臓機能障害者の集まりである全国腎友会や各都道府県の腎臓病患者会の協力をあおいで、ようやく動き出した。永岡先生をはじめ医療機関の指導を受けながら、社内公募で集まったマネージャー候補者やスタッフが、就職希望者を交えて、人工透析の時間を確保する就業体制や業務、健康管理をはじめ職場の環境づくりなどが話し合われた。その土台は、7年を経た現在も生き続けている。



提携している相模原クリニック

■仕事に関しては人並み以上が求められる障害があるからという妥協は許さない

仕事に関しては、障害があるからという妥協を一

切許さない厳しさがある。納期の厳守、作業の正確さやスキルアップへの努力は、健常者と何ら変わるところがない。

「『ノーマライゼーション』とは、特別扱いすることではなく、一人ひとりの能力や適性に合わせた環境をみんなで作ることですから」（座間社長）

そのためにも、常に環境に優しく、高品質で安定的なサービスを提供することが求められる。従業員の意識の高揚を図る目的もあって、2003年には国際規準であるISO14001（環境）とISO9001（品質）を取得、また、プライバシーマーク制度に基づき個人情報保護方針を定めている。

ノーマライゼーションをベースに、2年前からは「自律と創造」をテーマに掲げ、さらなる業務の拡大、飛躍へ向けて、新たな歩を踏み出した。常に同じところに留まらず、成長し続ける会社といえる。

「自律と創造」で新たな飛躍を

座間 章 代表取締役社長

当社の基本理念である「ノーマライゼーション」は、何も難しく考えることはない、要は“垣根がない”ということです。誰でも働ける人は働く場が必要で、障害者だからと特別視する必要はないし、健常者と共に、お互いに生きていくというごく普通のことなのです。

この考え方は私自身が幼少の頃、夜盲症というハンデがあり、人並み以上に努力しないと生きていけないという体験をしていることが、根底にあるかもしれせん。

2年前からは、「自律と創造」というテーマに取り組んでいます。ノーマライゼーションを実現するためには、共に生きていく、平等でなくてはならない。そうするためには、自分のことは自分でしっかりやらないといけない。つまり自律です。そして、この会社は自分たちで考えて自分たちでつくっていくという創造の姿勢を求めています。



ノーマライゼーションを熱く語る 座間社長

当初は内部障害者だけでスタートしましたが、さまざまな障害のある人たちに門戸を広げています。そうでなければ真のノーマライゼーションではないからです。一人ひとりの社員が自律していけば、どんどん仲間を増やすことができるでしょう。

グループの中の一事業会社という位置づけで、どんどん新規に仕事を取ってくる。それはグループの拡大に貢献することになります。ITの進展に対応できる能力も身につけていかないといけない。業務を固定化することなく、絶えず成長していきたいと思っています。