

障害者雇用を推進している徳島県のマルワ環境株式会社、丸山社長に雇用への取り組み等についてお伺いしました。当社でも、今年6月に訪問させて頂いており、障害者雇用を実施予定の当社としましては、色々な点を参考にさせて頂きたいと思います。

(今回(No.4)のT-heartに記載しました丸山社長のインタビュー記事全文です。)

1 . 社長が障害者雇用を始めるきっかけはどのようなことからですか？

まず、障害者を雇用していた取引先の紹介がありました。当社にとっても初めてのことであり迷っていると、地域で障害者の生活や就労に対する支援を行っている『わかたけ通勤寮』が来訪し、障害者雇用に向けたアドバイス等のお世話をいただきました。その結果、正式雇用に到るまで多様な制度を活用することができました。1年を経過した後、1名を雇用することになりました。当初は苦労もしましたが、**障害者職業センターやハローワーク、そして生活・就労支援センター『わーくわく』の熱心な支援をいただいて現在に至っております。**

2 . 障害者の方々が楽しく・笑顔で仕事に取り組んでいます但秘訣はありますか？

社員同士が**対話、コミュニケーションを図る**ことを重要視し、積極的に心がけています。社内では、作業中も休憩時間も、常に大きな話し声が絶えません。社員旅行は、社員自ら計画し、『休息、遊びを考える楽しさ』を味わってもらいます。最近では、社員からの申し出により、積立金を開始しています。また、障害者には『働くこと』を解ってもらえるように取り組んでいます。給料とかレクリエーションの話でも良いので、働けばご褒美(対価)が手に入るし、遊びにも余裕ができることを分かち合います。すなわち、『**働く楽しさ**』を**理解させる**ようにしています。障害者に限らず、仕事とは別に恋も悩みもありますので、その都度悩み相談相手となっています。

一方で、**会社を離れた後の生活や通勤時への健康と安全管理を徹底**しています。家庭や生活の問題が事故やトラブルに影響しないように注意を払っていますが、**やはりどのような場合も、話し合う(会話)ことが重要**であるといえます。

3 . 現実の社会福祉、特に障害者雇用についてどう思われますか？

障害者も、人生を楽しみながら心豊かに生活できる社会造りをして欲しいです。障害者も、働く環境によっては伸び伸びと活躍し、かつ成長することができます。表に出さない

悪習や閉鎖的考えは、本人及び社会にとって、互いに良くない循環となっています。『働くこと＝労力』に関して、**本人の長所や力を引き出す事が重要**で、持ち場を工夫したり、担当者を変えてみる程度のことで、**企業で十分な戦力になる**ということを知って欲しい。

本人を含む関係者みなさんが、**チャレンジを怠っている**と思います。障害者を持つ親（家庭）、学校教育、福祉団体及び組織にも、旧質のネガティブな考えを見直すことが必要です。障害者とは、特別にではなくて普通に存在し、そして互いに働き、共存していることが私たちの社会であると思います。現状は、家庭や施設、授産所等に引きこもらせて、とても残念に思います。関係者は、**これまでを反省し、積極的に社会に押し出すようにしていくべきです**。

4 . 弊社も障害者雇用を進めていく予定ですがそれに対してどう思われますか？

障害者雇用を始めますと、会社及び社員が学ぶことが複数あります。社員気質の変化が、善し悪し別に新しい刺激となります。やはり、**温かい目は必要かもしれません**。始まりは確かにマイナスです。いきなりの即戦力は稀で、多くの方が時間を掛けて付き合うこととなります。企業にとってそんな無駄は御免だと思いますが、そこをカバーする面々が存在します。始まりから、人的な補助が受けられます。地域をカバーする人たちが存在します。また、助成制度は多種多様であって、うまく活用することをお勧めします。必ず成長が見込まれる人材なら会社経営にプラスとなって、貢献寄与します。マイナスからプラスへの転化は、上司の手腕や指導力にもよりますが、障害者は、進退繰り返しながら成長していきます。ポイントは、**長所を引き出すこと**です。**障害者も一般**と同じで、嫌いなセクションには、就きたくないのです。好きなセクションに早く入り込ませると、輝き始め、思わぬ実力が発揮されます。

（当社員の場合は、『この会社が好きです、今の持ち場が好きなのでここに居たい』『この作業は覚えるのが有るから苦手、あっちの作業ならやれます』『A君やB君と一緒にの部屋で仕事したいです』などなどの意見を聞き入れています）

さて、マイナスが長く続いたり、迷惑因子と出会ったとき、どうにも駄目な社員と無理してまでお付き合い（雇用）し続けることは危険です。速やかに雇用を、または正式採用を止めるべきです。この場合、他の障害ある人材にチャンスを与える意義もありますので、企業経営は、ボランティアばかりでは活動不可能ですので、『働くこと』とは何なのか、を障害者にも判らせるべきです。

さて、障害者が雇えない、育てられない企業の経営者は、経営者として大成できないと言われ、私もそう思います。多数雇用しながら長く地域で活躍し、好況を継続している企

業は多数あります。

障害者の特性のうち、長所の一つとして粘り強い、根気がある、とよく言われます。例えば、強い自閉症の方には、意外と芯のしっかりとした方が多く居ます。立ち仕事や、ラインでの作業が苦手でも、座り仕事で素晴らしい能力を発揮する方がいます。こうした方のマイナス点は、話が苦手、ノルマが苦手、大声での支持や命令が苦手となります。困ったものです、いいえ、違います。そう、ここが長所なのです。

お気づきでしょうか？余計なことは言わない、愚痴や不平不満は言わない、反社会的集合体は作らない、静かに黙々と作業をこなしていく、すごい長所です。指導は、いつも簡単というわけにはいかないけれど、時間をかけて解らせていきます。**本人の自信と互いの信頼感が生まれたら、会社に大きく貢献してくれるでしょう。**ここに企業メリットを見つけ出してください。

多様な制度と助成金は、始めから付いてきます。心配事は、相談先が配備されています。その先に有るもの、人の生き様、本来の姿を見てみませんか？

5 . 御社において新たなる取り組みはありますか？

障害者が多数働く、全国のモデル工場を目指しています。障害者雇用を更に発展させることで、地域のみならず全国仲間を知るようになり、新しく広い分野での新たな知識や情報が手に入ります。全国の多種事業者の取り組みからは、当社にプラスとなることが多く、今後の経営にも役立っています。それらを活かし、事業の拡大化を目指しています。具体的には、リサイクル工場の新たな建設及び新規事業の展開、もちろん、障害者を含む社員の雇用拡大をしていきたいと計画しています。

6 . パーソナルなことですが休日の過ごし方や家族のことを教えてください

ほとんど、休日はありません。空いた時間を有効に使うため、**ボランティア活動**や**環境カウンセラー活動**をしています。

家族は、息子が2人。親に似合わぬ出来の良い子に恵まれて幸せに思います。

7 . 社長の基本的なポリシー（変わらない考え方）を端的に言うと何ですか？

「男の価値は、そいつが死ぬときに判る」です。

一度しかない人生です。お棺に入る時までに築く男の財産は『多くの友人との出会いと知識』であると考えます。評価は、お別れに来てくれた人々が語ってくれます。

好きな言葉は『ノーブレス オブリュージュ』です。



プロフィール紹介

丸山泰弘(まるやま やすひろ)

- ・環境カウンセラー
- 専門分野(ゴミ問題・リサイクル・環境学習・町づくり)
- ・重度障害者雇用推進リーダー
- ・障害者職業生活相談員

略 歴

- 昭和 28 年 徳島県徳島市生まれ、北島町在住
- 昭和 51 年 専修大学法学部卒業
- 昭和 52 年 (株)庄田事務所入社
- 昭和 54 年 有限会社丸和企画代表取締役就任
- 平成 9 年 (協)徳島県解体工事業協会設立 (初代会長就任、現顧問)
- 平成 10 年 (社)徳島県産業廃棄物処理協会青年部 (初代会長就任)
- 平成 11 年 マルテック株式会社設立(CEO)
- 平成 13 年 NPO法人グリーン環境技術工業会会員
- 平成 13 年 国際NGO FOE JAPAN会員
- 平成 14 年 NPO法人 環境技術協会設立
- 平成 15 年 環境省 環境カウンセラー登録
- 平成 15 年 とくしま環境カウンセラー協議会所属
- 平成 16 年 NPO法人徳島保全生物学研究会会員
- 平成 17 年 徳島県環境アドバイザー就任
- 平成 18 年 徳島県障害者就労支援ネットワーク(委員長)
- 平成 19 年 NPO法人 徳島環境カウンセラー協議会設立(初代理事長)

主な活動

- 市民講座 / 環境学習 / 地域環境活動支援
- こどもエコクラブ活動支援 / こどもエコキャンプ
- 環境イベント企画 / 環境ビジネス支援
- ISO・EA21 認証制度支援
- 障害者雇用推進活動 / 障害者就労支援ネットワーク活動(委員長)

活動団体

NPO法人 徳島環境カウンセラー協議会

NPO法人 グリーン環境技術工業会

NPO法人 徳島保全生物学会

国際環境 NGO FOEJAPAN

廃棄物学会 JSWME

徳島県障害者就労支援ネットワーク