

2017年9月8日(金)

未来への扉



高等特別支援学校 支援部 第99号

トピック：日本理化学工業

9月となり、朝夕が急に涼しく感じられるようになりました。衣服の調節が難しい時期ですね。2学期に入り、1日登校してすぐ土日が来た今年の日程は慌ただしかったのですが、リハビリ期間のようでもあり、ちょっとほっとできましたね。

夏休み中に24時間テレビをご覧になった方も多いと思いますが、日本理化学工業のお話を少し詳しく紹介させていただきます。

私が会長を務める日本理化学工業はチョークの製造メーカーで、全80名の社員のうち、7割を超える60名が知的障害者。しかも、そのうち半数近くが「重度」に該当します。

そう聞くと皆さん驚かれるのですが、知的障害者が主力でも、チョークの品質や生産性は業界トップクラス。数字が苦手な知的障害者でも正確に分量・サイズを測れる道具や、作業時間を短縮できるような段取りを工夫した結果、川崎の工場ではJIS規格をクリアした高品質のチョークを1日に10万本製造しています。

知的障害者の雇用を始めたのは、今から50年以上前のこと。当時会社の近くにあった養護学校の先生から「生徒の就職をお願いしたい」と頼まれたのがきっかけでした。今でこそ私は障害者雇用に積極的ですが、当時は世間の多くの人たちと同様、知的障害者に対して偏見を持っていたから、就職はお断りしました。

でも、その先生はあきらめなかった。3度目に来られた時、「もう就職させてくれとは言いませんから、働く体験だけ

でもさせてくれないか」と前置きしたうえで、こうおっしゃったのです。「もし就職しなければ、この子たちは卒業後、施設に入ることになります。そうなれば、一生“働く”ということを知らずに人生を終えることになるのです」と。

ここでようやく私にも、「確かにそれはかわいそうだな」という気持ちが芽生えました。そして、2週間の就業体験を受け入れたのです。とはいえ、私の心にあったのは知的障害者への理解ではなく、あくまで同情にすぎません。だから2週間後には「ご苦労様、さようなら」と言ってこの件は終わりにしようと考えていました。

ところが就業体験に来た2人の女性は、とても熱心に働いてくれました。製品が入った箱にシールを貼るという簡単な作業でしたが、本当に真剣に取り組んでくれたのです。それを見たほかの従業員が、「こんなに一生懸命やってくれるんですから、雇ってあげたらどうですか。私たちも面倒を見ますから」と私に言ったのです。それで「2人くらいなら何とかかな」と、翌年その女性たちを採用しました。それがわが社の障害者雇用のスタートです。

究極の幸せは「当たり前」の中にある

ただこの時点でも、私が知的障害者を雇ったのは決して前向きな理由からではなく、単なるなりゆきのようなものでした。その認識が大きく変わったのは、それから3年ほど経った時のこと。知人の法要に出席した際にその寺の住職と話をする機会があり、私はふと思いついてこんな質問を試してみました。



「うちの工場では知的障害者が一生懸命に仕事に取り組んでいます。施設に入って面倒を見てもらえば、今よりずっと楽に暮らせるのに、なぜ彼女たちは毎日工場へ働きに来るのでしょうか」

すると住職はこう答えました。

「人間の究極の幸せは4つあります。1つ目は、人に愛されること。2つ目は、人に褒められること。3つ目は、人の役に立つこと。4つ目は、人に必要とされること。だから障害者の方たちは、施設で大事に保護されるより、企業で働きたいと考えるのです」

その瞬間、私は自分の考えが根本的に間違っていたことに気づきました。人は仕事をして褒められ、人の役に立ち、必要とされるから幸せを感じることができる。仲間が必要とされれば、周囲と愛し愛される関係も築くことができる。だから、彼女たちはあんなに必死になって働こうとするのだと。

私は日ごろから従業員たちに、「今日もよく頑張ったね、ありがとう」と声を掛けていましたが、私にとっては、単なるあいさつにすぎませんでした。でも、知的障害者の人たちは、心からうれしそうな顔をするのです。健常者がごく当たり前だと思っていたことの中に、人間の究極の幸せが存在する。そのことに私自身が気づかされました。

それ以降、私は知的障害者の雇用を本格化させました。経営者として「人に幸せを提供できるのは、福祉施設ではなく企業なのだ」という信念を持つようになったからです。今の日本理化学工業があるのは、知的障害者の従業員たちが導いてくれたおかげ。私や健常者の社員たちの方が、「働く幸せ」とは何かを知的障害者から教えてもらったのです。

(裏面に続く)

働く喜びを知ること、知的障害者たちが変わっていく姿もたくさん目の当たりにしてきました。わが社では、「周囲に迷惑を掛けたら、就業時間中でも家に帰します」と約束しているのですが、ある男性はちょっと気に入らないことがあると暴れ出すため、就職から2年間で30回以上も家に帰されました。

親御さんには「本人の口から『もうしません』という言葉が出たら、翌日からまた会社に来ていいですよ」と伝えてあるので、しばらくすると彼も再び会社に来るのですが、結局はまた暴れてしまう。

それでも、最初は週に1度だったのが、やがて2週間に1度になり、1カ月に1度になって、間隔はどんどん伸びていく。私は彼が確実に成長していると感じました。そして今では、彼はまったく問題行動を起こさなくなり、それどころか後輩社員の面倒を見てあげるまでになったのです。

『Woman type』より

過去にテレビ番組「カンブリア宮殿」でも日本理化学工業の特集が組まれたことがありました。日本中の企業の人事部がどのような障害者雇用をしたらよいか質問をしたいと集まっての番組進行でした。その中で会長は、下の4つを“求めるポイント”として答えていました。

- 1 人に迷惑をかけない
- 2 一生懸命仕事をする
- 3 意思表示をする
- 4 自分のことは自分でできる

そしてそれが守れなかったことで、上の男性は家に帰されたのでしょ。分かりやすい約束ですよ。

本校のチョークはこの日本理化学工業の製品です。今度ご来校の際にはぜひお手にとってご覧になってみてください。