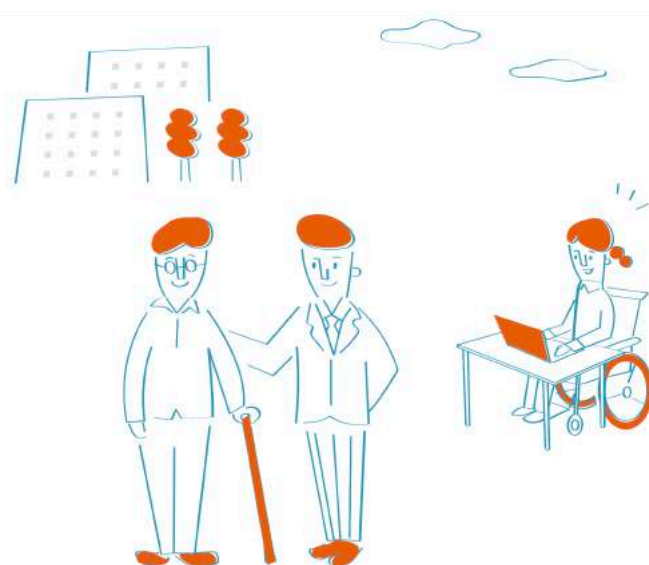


多様な人材を雇用する 現場の視察研修

レポート

2020.2.18 株式会社障がい者つくし更生会



目次

講演 「貨幣価値×社会的価値=生き残りやすい会社」.....	2
現場見学 「入ってくるときに手間をかける」.....	4
ふりかえり 「本人を知ろうとすること、会社を知ってもらうこと」.....	6
まとめ 「社員の成長=会社の成長」.....	8



はじめに

2020年2月18日、「多様な人材を雇用する現場の視察研修」の第2回目の研修を実施しました。研修先は大野城市にある廃棄物処理会社「株式会社障がい者つくし更生会」(以下、障がい者つくし更生会)です。ここは、障がい者雇用率 87%の会社。全国にも類を見ない数字です。



建物入口



講演 「貨幣価値×社会的価値=生き残りやすい会社」

まず、担当である専務的那波さんから、障がい者つくし更生会とはどんな会社かといったことや、これまでの取り組みなどについてお話しいただきました。

会社の設立は約 40 年前のこと。先代の方が、「障がい者雇用」と「廃棄物処理ビジネス」という、いわゆる「誰もやりたがらない」二つの事柄を合わせて両方でトップレベルになり、社会から必要とされる会社になろう、と設立したのが始まりでした。

そこには、こんな思いがあったと言います。「利益の追求が第一ではなく、まずは障がいのある人の自立のため。障がいのある人がこの会社に入ることによって、その後の人生をよりプラスにしてほしい」。つまり、障がいのある人が「この会社に入ってよかった」と思いながら働くことで、仕事のパフォーマンスが上がり、会社の業績も上昇、結果として会社が社会から信用を得て必要とされる存在になります。そのようにして、障がいのある人の社会参加につながるという良い循環になっているのだそうです。

そのためにも、働いているスタッフが「自分は成長できた」と思える材料を会社は提供できているか、常に考えていると那波さんは言います。



会議室で那波さんのお話を聞く参加者

人が捨てたものを処理する仕事、というと敬遠する人が多いのも事実です。そのような中で、「やらせる、やらされる」というマネジメントからいかにして「進んでやる」の姿

勢にもっていくか。その秘訣は、仕事の価値観をプラスにする経験を積んでもらうこと。今の仕事は何につながり何に役に立つかについて納得してもらった上で、働いてもらうことが重要であると、那波さんは言います。

たとえば、障がい者つくし更生会では年間何件もの見学、研修を受け入れています。これには大事な意義がありました。

見学の対応はスタッフ皆が行います。スタッフは自身の業務を説明することで直接、第三者からの反応を得られます。また、その説明を聞いているスタッフも第三者から肯定される場を得られます。つまりこれらは教育の一環であり、スタッフのモチベーション向上につながる大事な場でもあるのです。



現場見学 「入ってくるときに手間をかける」

障がい者つくし更生会の作業現場では、通常であれば機械で行う危険物の分別作業を、まず人の手で分別します。その後、機械に入れて細かく粉碎していきます。最初に人の手で不純物を取り除くことは一見非効率に見えますが、こうすることで機械を巻き込む大きな事故や故障もなく、機械の持ちがよくなり、結果としてコスト削減につながるのだそうです。

このような丁寧な手間のかけ方は、人材雇用でも同じだと那波さんは言います。「入ってくるときに手間をかけること。どんな考え方なのか、そのためにどのように接したら良いか、その人それぞれに合うように試行錯誤を行う。一見すると手間だが、そうすることで入社後のミスマッチが減り、コストダウンになる」。



手作業で不純物を選別する担当スタッフ

那波さんの講演の後、実際の作業現場の見学も行いました。お話の通り、それぞれの担当スタッフの方から直接説明がありました。また、実際に「人の手で」不燃物等の分別を行っている現場も見学しました。

特に驚いたのが、「瓶」の分別のうち、「中身の入っている瓶」への対応です。これらは、そのままでは通常のリサイクルルートに載せられないため、一つ一つの中身を出して水洗いし、ハンマーで粉砕するという対応を行った後、リサイクルルートに載せます。周りの環境への配慮や、1日でも最終処分場を長持ちさせるという思いから行っている業務だそうです。多い日で2、3箱(約100kg)になるそうですが、一つ一つ丁寧にスタッフが処理をしています。

加えて、障がい者つくし更生会では、機械の丁寧なメンテナンスが重視されています。スプレー缶など危険物も扱いますが、平成7年4月に不燃性廃棄物処理施設が建設されて約25年になる現在に至るまで、プラント(破碎系処理施設)内で爆発事故を起こしたことはないと言います。



見学では、現場を担当するスタッフ自らが業務内容を説明する



ふりかえり 「本人を知ろうとすること、会社を知ってもらうこと」

見学後は再び那波さんを交えて、ふりかえりのワークを行いました。参加者からは、驚きや感動の声や、多くの質問が挙がりました。

「見学では障がいに全く気づけなかった」

「一つ一つの作業においても価値や意味をもって行っており、

プロ意識が形成されている」

「採用について詳しく知りたい」

那波さんからの回答です。

「採用プロセスで重視していることは人間関係を作ること。自己理解を深めてもらうこと。採用面接では丁寧な面接を繰り返すことで、最初は質問に対して答えられなかった面接者が、だんだんと自分の言葉で話せるようになっていく。そうして自分の意思を表に出せるよう、ハードルを超えてもらうとともに、対話を繰り返すことで会社の価値観を共有している。そうすることで、会社に対する安心感、信用を作っている。」

このように、面接のときから細かなコミュニケーションの場が生まれていることがわかりました。



ふりかえりのワーク。感じたことや気づいたことをグループ内で共有する



まとめ 「社員の成長=会社の成長」

最後に、「会社の成長は社員の成長なしにはありえない。そのために、どのようなアプローチが最善なのか、チームで取り組んでいる」と那波さんは言います。一人一人に合ったやり方、うまくやっていく方法を分析し、見つけ出すことが、結果として「合理的配慮」という状態になっているのです。

那波さんをはじめとした経営陣の努力だけでなく、そこに応えるスタッフの信頼感・相互理解が、「皆で会社をよくしよう」という良い循環を生んでいることが窺えます。そこに至るには大変な手間、密なコミュニケーション、試行錯誤があったと考えられますが、企業として「手間を惜しまない」ことは、ダバーシティ経営に積極的に取り組む上で、一つの大切な視点と言えるでしょう。一見非効率にも見えますが、その積み重ねこそが、トップレベルの質、唯一無二の会社へのヒントであり、どの企業にも通じる非常に優れた経営戦略でもあると考えられます。

2020/03/26 ふくしごと作成