

JA愛知厚生連の特例子会社アイコーの取組み

主事研究員 古江晋也

1 障がい者雇用に取り組んだ経緯

愛知県厚生農業協同組合連合会の子会社、株式会社アイコー（写真1、安城市）は1967年、同厚生連が運営する病院の寝具を担う部門として設立された。現在は同事業に加え、同厚生連傘下の8つの病院と関連施設で使用する白衣やユニフォームなどのクリーニング業も行っている。

アイコーが特例子会社（障がい者雇用の促進を図る会社）化を目指した理由は2000年代後半に同厚生連職員が増加し、障がい者雇用率が低下したことにある。7年の準備期間を経て2014年に特例子会社の認定を受けた同社は、リネンの提供と障がい者雇用という使命のもと、新たなスタートを切った。15年6月現在、同厚生連の障がい者雇用率は2.25%、アイコーを除いた雇用率は2.08%と法定雇用率を達成している。



写真1 愛知県安城市にあるアイコー

2 リネンサプライ業務と「目で見る管理」

それまで障がい者を雇用したことがないアイコーでは、特例子会社を目指すことに少なからぬ戸惑いがあったという。そこでまず行ったことは関係機関との連携であった。具体的には現場をハローワーク職員、特別支援学校教諭に視察してもらい、アドバイスを受けるとともに、アイコー役職員も障がい者雇用を推進している同業他社を視察した。また、職員の意識醸成を図るため、障害者就業センターから講師を派遣してもらい、研修を行った。

以上のような体制整備を経て、07年に初めて重度の知的障がいのある職員を採用した。現在、アイコーには40人の役職員が在籍しているが、うち8人は障がいのある職員（うち重度知的障がい者は5人）であり、コミュニケーションをとることが苦手な職員もいる。

同社の手掛けるリネンサプライ業は「搬入・仕分→洗濯・脱水→乾燥→仕上→格納・搬出」という工程があり、全職員は複数の工程を受け持つことが求められている。理由は、病気や家庭の事情などで欠員が出た場合でも、ラインを止めることなく、スムーズに運営するためである。また、障がいのある職員は2か月に一度ローテーションが行われ、多くの業務に対応できるようにしている。アイコーの現場管理者は障害者職業生活指導員の資格を取得し、障がいのある職員に一つひとつ業務を指導してきた。業務課課長の深田淳司氏は「分からないことがあると何度でも聞いて



写真2 目で見る管理

ください」と根気よく説明を繰り返し、職員を励ました。更に同氏は、計算が苦手な職員には文章で、漢字の苦手な職員にはひらがなで、国語が苦手な職員には写真で、というように職員それぞれにあった業務指示書を作成し、現場に掲示するようにした。このような「目で見える管理」(写真2)は、職員が多くの業務に取り組むことができるようになる大きなステップとなった。もちろん、すべての業務をこなすまでにはまだまだ時間がかかるという。しかし、支援学校の教諭がある日現場を視察した際、「ほんとうに多くの業務をこなしていますね」と感激してくれたという。この言葉が管理者、職員の大きな励みとなった。

現在、障がいのある職員は、寝具やユニフォームなどの仕分(写真3)、洗濯・脱水、洗濯された寝具やタオルの包装などを分担して担当している。ただし、アイロンやプレス等の業務については危険が伴うため、業務に従事させていない。社長の高木和行氏は「正確に、一生懸命仕事をこなす。その姿勢は素晴らしい」と語ってくれたが、このことは職員のモチベーションがいかに高いかを示している。



写真3 仕分け業務

3 アイコーと地域社会

アイコーでは社員旅行や毎月一回の食事会を兼ねた社員会議、忘年会を開催し、職員同士の交流を図っている。また、日頃から障がいのある職員に気を配っている健常者の職員も多い。いろいろな業務を習得していくことは、職員本人の努力はもちろんのこと、職場の先輩のサポートも重要な役割を果たしていることは特筆される。

加えて、同社では特別支援学校からの校外実習や視察も積極的に受け入れている。このことは、業務に真摯に打ち込む職員の姿に接することで、学生が社会で働くという心構えを学ぶという、かけがえのない機会を提供している。

昨今、法定雇用率の引上げや企業の社会的責任への関心が高まるなか、障がい者雇用に注目が集まっているが、その一方で知的障がい者や精神障がい者の雇用の場はまだまだ少ないのが現状である。こうしたなか、地域社会における特例子会社の意義は極めて高く、多様な人材活用を進めるダイバーシティマネジメントの実践としても注目される。

(ふるえ しんや)