事例

06

職域開拓

リベラル株式会社

製造業

教え合いで技術を磨き、日本一きれいな中古OA機器を創る職人集団

業務用複合機などの中古OA機器の販売を中心に事業を展開するリベラル株式会社は、重度を含む知的障害のある社員が中心となって機器の清掃・修理などを行い、特例子会社には珍しく売上の大部分を外部販売で占めています。

同社の人材育成および生産性向上のノウハウについて、クラフトマンシップ事業部 管理課課長 佐久間賢さんにお話を伺いました。

知識も経験もゼロの状態から「のんき、根気、元気」で指導

会社設立前の2007年、親会社の人事部に在籍していた佐久間さんは、障害者雇用率が満たされていないということで、役員と共にハローワークから指導を受けました。それを機に障害者雇用に本腰を入れ始めましたが、知識も経験も全くない佐久間さんは、ハローワークのアドバイザーに指導を仰ぐ毎日でした。

その翌年、親会社より転籍した佐久間さんと上司、障害のある社員5人の7人で同社はスタートします。当時、指導や教育が思うようにいかず焦っていた佐久間さんを変えたのは、江戸川区就労支援センターの方から教わった「障害者雇用には『のんき、根気、元気』が必要」という言葉でした。

じっくり、丁寧に、根気よく指導することで、社員たちの仕事ぶりも徐々に変化していき、現在ではお客様から「中古品とは思えないほどにきれい」「新品と変わらない」といった声が寄せられるほどになりました。

高い外販比率を維持し障害者雇用を推進

同社では、障害者雇用アドバイザーからの「事業を成功させるためのポイントは外販比率を上げること」という助言を常に心に留めてきました。

そして2019年、初年度の9倍以上の売上高を記録します。「この売上の伸びは、障害のある社員の成長ぶりと頑張りに比例するものだと言っても過言ではありません」と、佐久間さんは当時を振り返ります。

同社ではライン作業ではなくセル作業を基本としており、一人ひとりを多能工に育てることで、欠員のカバーから新入社員の教育まで任せられるよう育てています。現在4つあるチームはリーダーを含め、全員が障害者で、基本的には彼らだけで日々の業務を遂行しています。

結果、初年度からの平均外販比率は約85%となりました。2021年度はコロナ禍の影響で外販比率は下がりましたが、まだ外販による売上高が多くを占めています。このような高い外販比率を維持することが、単体での黒字にもつながっています。黒字でなければ、障害者雇用をさらに推進していくことも難しくなるので、外販率を意識することは大切なことであると、同社では考えています。

正社員雇用と明確な目標設定で仕事に対する意識を高める

同社では雇用形態を正社員に一本化しています。「正社員で雇用されたのだから、責任をもって仕事に取り組もう」という意識を持つことで結束力が強まり、それが業績アップをもたらし、ひいては社員の定着にもつながっています。

また、同社では「障害があるから仕方ない」という理由による「できない」といった類の言葉を安易に受け入れることはしていません。なぜなら、障害があっても根気よく育てることで優れた能力を発揮する人たちを多数見てきたからです。毎月の生産目標台数を設定して、目指すものを明確にし、それに向かって社員全員が本気で仕事をしているのです。

電話機一台を解体し、細部まで磨き上げる

外部機関との連携を大切に

同社では「障害者の仕事ぶりを世の中へ拡める」という企業理念に基づき、見学や実習を積極的に受け入れています。社会からの理解を得るには障害者の仕事に対する真剣な眼差しや仕事ぶりを実際に見てもらうのが一番。

そして、地域に開かれ、地域に頼られる存在になることが、障害のある社員の仕事ぶりを世の中へ拡めることにつながると考えています。

また、地域の就労支援センター、特別支援学校や福祉作業所と連携しているので、いざという時に助けていただいています。

複合機の内部を徹底的に清掃する

取組のポイント

POINT 1 作業工程を分かりやすくすることで新しい職域を開拓

同社では、中古OA機器の清掃・修理という単純作業ではない業務を、障害のある社員に任せています。解体の順番や磨く場所の順番を決めるなど、作業工程を細分化し分かりやすくしました。

例えば複合機なら、どこから解体するか、外したネジやパーツはどこに保管するか、磨きは上面・正面・側面の順に、といった具合です。この基本の手順をしっかり覚えてもらい、その質を徹底的に高めることで、重度を含む知的障害者の新しい職域を開拓することができたのです。

清掃の手順が分からない社員用／清掃一工程ごとに確認する手順書

POINT 2 独自のマニュアルと技術継承制を活用した人材育成

同社には作業の工程（順番）を徹底的に覚えこむための独自マニュアルが存在します。障害特性のタイプ別につくられたものが複数種用意され、さらに使う人の特性に応じたさまざまな工夫も付け加えられているため、社員は楽しみながら、確実に仕事を覚えこむことができます。

それに加えて、知的障害のある先輩社員が同じ障害の後輩社員を教えるという体制をとっており、つきっきりで指導にあたります。道具の選び方や使い方から、清掃するものの素材と汚れの種類によって、布、ブラシ、またはスポンジのどれを選ぶか、溶剤を使うのはどういう場合なのかなどを、実際に手を動かして教えこんでいます。

目標未達の社員用／大好きな電車路線図になぞらえ一日の作業目標を示す

チームの中で、作業毎にリーダーに確認をしてもらう

リベラル株式会社（ラディックス株式会社 特例子会社）

所在地	東京都江戸川区西葛西 3-8-18
設立	2008 年
従業員数	35 名（うち障害者 26 名）※ 2021 年 3 月現在
事業内容	OA・通信機器販売事業、中古 OA 機器リファイニング事業、インターネット通信事業、印刷事業
障害のある社員の業務内容	中古ＯＡ機器（ビジネスホン・複合機等）の清掃、複合機メンテナンス、複合機修理、PC データ消去、名刺・チラシ印刷　等

クラフトマンシップ事業部
管理課長 佐久間 賢 さん