

障害者雇用は、本当に些細なきっかけから始まりました

有限会社まるみ名刺プリントセンター

代表取締役：三嶋みちこ
所在地：東京都新宿区
業務内容：名刺制作
従業員数：4人

代表取締役
三嶋みちこ氏



■「販売」から「制作」に転身

東京都新宿区の有限会社まるみ名刺プリントセンターを訪ねた。南側には高層ビルが立ち並んでいる。

正社員4名のうち障害者は2名（統合失調症、広汎性発達障害）、パート2名。他に就労移行支援事業の訓練者を常時受け入れている。勤務時間は、9時から18時、10時から19時の2シフト制。

——起業された経緯を教えてください。

三嶋 当社は1996年に、父が起業しました。私は2代目です。父は、もともと松下電器の代理店をしていて、パナファクスなどの販売をしていたのです。

パナファクス以外には、画像作成機を取り扱っていました。いわゆるDTPの走りみたいな機械ですね。「この機械とプリンターがあれば、自分で名刺が作成できます」というセールスで特例子会社、銀行、生命保険会社などに飛び込み販売をしていました。

Windowsが普及し始めたら、その機械がなくても、皆、パソコンで作れるようになり、売れなくなつたので、製造中止になってしまいました。でも、名刺制作の仕事は結構手間がかかるので、それまで取引のあった企業から「お宅で作ってくれないか」という声が増えてきて、それだったら販売から制作

に変更しようか、ということが起業するきっかけでした。

■雇いたいと思った人がたまたま障害をもっていただけ

——障害者を雇用されたきっかけは何だったのですか？

三嶋 私は東京中小企業家同友会に所属をしていて、そこで知り合った方が就労移行支援事業に携わっている木村志義さんでした。木村さんから、私の会社でも訓練生を受け入れてもらえないかと頼まれたのがきっかけだったんです。受け入れは、今も続いています。今日も一人来ていますよ。

当時、当社は人手が足りませんでした。ちょうどリーマン・ショックの直後で、資金繰りにも大変な時期だったのです。アルバイトを雇うのもお金がもったいなくなつた。でも、忙しい。「手伝ってくれる人がいれば助かる。受け



入れよう」というのが本音でした。

研修受け入れ側としては、当社の規模では障害者雇用の義務[※]はないので、どんな新しい人が来て、そしてまた卒業していく。訓練の場だけ提供していればよかったのですけれど、訓練生の一人が、とても当社の雰囲気合っているし、優秀だったので、アルバイトとして続けてもらったのです。そして今年の1月から、正社員で働いてもらうことになりました。

彼女は、名刺をカットするスピードがとても速かつたんです。名刺制作の仕事は何時間も何時間も立ちっぱなしの作業なのですが、てきぱきと、いいスピードで作業をしていました。

最初から障害者を雇用する意図があつたわけではないんです。うちで働いてくれればいいなと思った人が、たまたま障害をもっていた、という感覚ですね。

■受け入れのきっかけは些細なこと

三嶋社長は東京中小企業家同友会の会員。同友会は昭和32年創立。中小企業家が集まった自主運営の会。各都道府県に設置されており、現在の会員数は全体で41,000社（2011年11月現在）。

——東京中小企業家同友会で、どのような活動をなさっているのですか。

三嶋 この会は基本的には中小零細企

※ 民間企業の場合、従業員50人以上の規模で、2.0%以上の障害者の雇用義務がある。

業の経営者が入る会です。皆で同じ立場で一起業家として勉強して切磋琢磨していくことを目的にした団体です。

この会ではいくつものグループ委員会が立ち上がっていて、私は「障害者（問題）委員会」に所属しています。他には「経営労働委員会」「社員（教育委員会）」のカリキュラムなどにも参加しています。

たまたま障害者委員会から参加を勧められて、のぞきに行つたのが、障害者雇用を始めるきっかけだったのです。

――訓練生の受け入れを始めて、印象に残っていることありますか？

三嶋 毎日、いろいろな人が訓練に来て、うちの社員もいて、じゃあ、どうやって働きやすくなるんだろ？というのを、気にするようになりましたね。

こんなことがありました。ずっと汗を拭いていて仕事にならない男性の訓練生がいたんです。薬の副作用で発汗が多かったのでしょうか。じゃあ、その人が来るときはエアコンの温度を下げましょう、皆は寒いけどちよつと我慢して、数時間のことだから、と。そうしたら働きやすくなったようでした。工夫次第でなんとかなる、ということを学びましたね。

3年前、訓練生を受け入れたいということを、初めて社員に相談したとき、以前から勤務していた社員本人から「実は私も同じ障害をもっています」とカミングアウトされたというエピソードがあります。それまでは「なんで



眠そうなの？」って注意することもあったんですけど、実は朝の服薬で昼前には眠くなってしまうことがわかり、さぼっているわけでもなく、たるんでいるわけでもないというのが理解できたことによって、社員みんなの相互理解が深まりましたね。

当事者2名の方に話をうかがいました。Aさんは、服薬による昼間の眠気、疲労、長い周期のメンタル不調などがあるとのこと。Bさんは、広汎性発達障害による職場適応不全から、二次障害としてうつになり、睡眠障害に発展したとのこと。

Aさん この会社に通じる前は地元でアルバイトをしていました。その会社の仕事量が減ってきたので、7年前にハローワークを通してこの会社を見つめました。

勤務時間は9時から18時です。服薬を続けていますが毎日働ける状態です。

入社した時期が忙しい時期だったのので、求人内容は、「週2日、10時から17時勤務」だったんですけど、4日は働けると申し出て、1日働いて、翌日は半日出勤のサイクルで働き始めました。

Bさん 就労移行支援事業の訓練が縁でこの会社と出会いがあり、今年の1月に正社員として雇ってもらいました。

私の勤務時間は10時から17時です。体調のすぐれないときもありますが、そういうときは元氣なふりをしていまして、社長から特に注意をされることはありません。元氣なふりをするのはつらいと言えはつらいですけどね（笑）。

いい会社に巡り逢えたと、感謝しています。

三嶋 体調管理は2人ともうまくできていると思いますが、やはりつらそうだなと思う日もあるのですね。だから「今日はもう帰っていいよ」って言える体制を作りたいと思っています。そのためには皆に余力がないとできない。今はそれを目指しています。

■中小企業経営者の方々へ

三嶋 訓練生に来てもらうようになつて、本当に会社はよくなったと思っています。

機会があれば他の経営者の方にも訓練生の受け入れを薦めるのですけれど、

皆さん「取っ付きにくい」とか、「面倒くさい」という印象を受けますね。なかなか進んでいかないのが現状なのかと思ってしまういます。

ある業界の経営者が、「高度な技術が必要とする業務なので、障害者を受け入れることは困難だ」っておっしゃっていました。でも健康者だつてミスは必ず犯しますしね。なんか違うなあと思います。そのミスを最終的なところまでもっていかないシステムを作ることが大事なのではないでしょうか。

どんな会社でも仕事を細分化してみれば、これはまかせられるということが必ずあるはずですよ。障害者が働ける仕事はありませんという会社はないと思っています。

どうしても中小は大手に比べて納期などに追われることが多く、考える余裕がないのかもしれない。最初はブラアルファの労働力として、受け入れるのがベストではないかと私は今感じています。きっとプラスになると思っていますよ。当社がそうでしたから。



名刺の他に「オリジナルランプ」も制作している