



インタビュー

働くことが人を幸せにする

日本理化学工業株式会社 会長 大山泰弘



おおやま・やすひろ

1932年、東京生まれ。日本理化学工業は、37年に父・要蔵が設立したチョコレート製造会社。中央大学法学部卒業後、病身の父の後を継ぐべく同社に入社。74年、社長に就任。08年から取締役会長に就任。60年にはじめて知的障害者を雇用して以来、一貫して障害者雇用を推しすすめてきた。75年、川崎市に日本初の知的障害者多数雇用モデル工場を建設。現在、74人の社員のうち55人が知的障害者（障害者雇用割合約7割）。製造ラインは、ほぼ100%知的障害者のみで稼働できるよう、工程にさまざまな工夫を凝らしている。こうした経営が評価され、04年に春の叙勲で瑞宝単光章を受章。05年、企業フィランソロピー大賞特別賞、社会共生賞を受賞。09年には渋沢栄一賞を受賞。著書に「働く幸せ～仕事でいちばん大切なこと」（WAVE出版）がある。



インタビューア
河合政美

東京ほくと医療生協
常務理事



日本理化学工業（川崎工場）

知的障害者との 出会い

河合 チョーク製造会社である日本理化学工業は、粉の飛散しにくいチョークという画期的な商品を開発し、チョークの国内シェア30%を占めるトップ企業となっています。その原動力となっ

大山 1959年に、知的障害者が通う養護学校の先生が、卒業する生徒さんの就職依頼に来られました。その時、私はお断りしたんです。それから先生が度々来られて、その都度お断りしていたら、「就職とは申しません。せめて働く経験だ

けでもさせてやってくださいませんか。この子たちは卒業して就職できないと、施設に入ることになりませう。うなれば一生働くことを知らずに人生を終えてしまうのです」といわれました。その言葉に心を動かされ、就業体験を受け入れたのが、そもそのスタートでした。

河合 大山さんの著書を読ませていただくと、就業体験に来た知的障害者の方は、昼休みのベルが鳴っても手を止めないくらいに熱心に仕事にとりくんでいたそうですね。そうした姿を見て、2週間の実習の最終日に従業員のみなさんから「私たちが面倒をみますから雇ってあげてください」との申し出があったそうですね。

大山 社員のみんなも、夢中になって仕事にとりくむ2人の女の子の姿を、自分の子どもに重ね合わせていたのかもしれない。15歳

で養護学校を卒業する子どもたちが、親元を離れて施設で一生くらすのはかわいそう…。最初は、同情の気持ちから2人の知的障害者を雇用しました。

河合 60年に最初に勤められた方は、現在も働いていらっしゃるのか。

大山 はい、15歳で就職して、彼女は現在66歳です。働くということは、寿命を延ばすようです。養護学校の先生に聞いたところ、青年から壮年期にかけての知的障害者は一般の人より死亡率が高いそうです。当時、知的障害者の寿命は長くて

も45、46歳くらいだといわれていました。働くことでこれだけ寿命が延びるとい

うのは、働くことが人間にとっていかに必要であるかを意味していると思います。

人間の究極の幸せは 必要とされること

河合 2人の知的障害者を採用し、その後、知的障害者雇用を本格化していく過程で、いろいろな方から示唆を受け、励まされてきたと著書にありました。どのような方の、どんな言葉が心に響いたのでしょうか。

大山 ある法事の席で、禪





寺の住職にこう尋ねてみました。「彼女たちは毎日遅刻をせずに工場に来て、一生懸命に働きます。施設にいれば大切にされ、不自由なく過ごせて幸せなはずなのに、どうして施設より工場に来たがるのでしょうか。」

日頃、私が障害者の方といっしょに働く中で不思議に思っていたことをお話ししたので。すると住職は、「人間の幸せは、物やお金ではありません。施設で大切にされることが幸せであるとは限りません。人間の究極の幸せは、愛されること、

褒められること、人の役に立つこと、人から必要とされることです。企業で働いていると『雨の中、よく来たね』『今日も仕事をがんばったね』という言葉をかけてもらえる。それが彼女たちに

とって「幸せなんです」といわれました。

河合 彼女たちが工場で働きたいと願うのは、人の役に立っている、必要とされていることを実感できるから。これが人間としての究極の幸せなんです。

大山 それ以来私は、彼女たちの「働く幸せ」を守ってあげなければと考えるようになりました。小さな会社ですが、知的障害者の人たちが1人でも多く雇用してがんばろうと決めました。それが障害者雇用をすすめる大きなきっかけです。

理解力に合わせた作業工程へ見直しを

河合 現在、従業員は何人いらっしゃるのですか。その中で障害者の方の人数は？

大山 川崎工場（神奈川県）と美唄工場（北海道） 合わ

せて74人の従業員がおり、うち55人が知的障害者です。知的障害者の人たちは主に製造ラインで働き、1人のマネージャーが彼らの面倒を見ながらチョコレート製造をおこなっています。

河合 知的障害者の人たちだけで製造ラインが稼働するように、さまざまな工夫がされていると伺いました。具体的にどのような工夫がされているのでしょうか。

大山 初めに採用した2人の女の子は、とにかく一生懸命働くので、知的障害者の人たちは私たちと同じなのかと思っていたら、必ずしもそうではありませんでした。簡単な仕事でも、すぐに立ったり座ったりして落ち着かず、仕事がかどりません。これでは会社として成り立たない。なんとか対策を練らなければと思

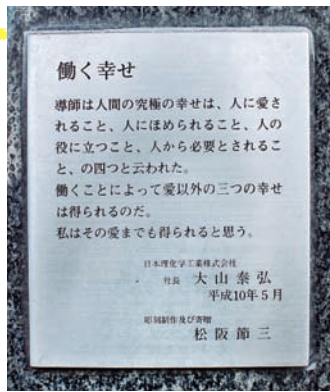
断するのはどんな時だろうかと、彼らが1人で物事を判断するのはどんな時だろうかと、彼らが1人で物事を判

と考えてみました。

知的障害者の人たちは、1人で交通事故にあうこともなく出勤してきます。会社に来るまでに非常に交通量の多い大通りがあるので、信号が識別できないと事故にあいます。しかし、ちゃんと無事に毎日通勤している。ということ、赤、青などの色の区別はできるといことです。チョコレート製造の作業もこうした色で識別できるように工夫して、彼らができるような作業工程を考えればいいと思いつきました。

河合 なるほど。

大山 例えば、材料の計量作業では、袋の表示を見て材料の種類を確認し、さらにその必要量を天秤で計らなければいけません。そういった作業は、文字や数字を理解できない知的障害者の人たちにはできません。そこで予め、Aという材料を青色の容器に入れておきます。そこから取り出



工場にある「働く幸せの像」

したものは、容器と同じ青色の重りを秤に乗せれば計量できるようにしました。色の区別ができれば、文字や数字が理解できなくても色合わせにより作業ができるように工程を見直したのです。結果として配合がちゃんとできていけば、その過程はどのよくなものでもいいわけです。

河合 その人の理解力に合わせて、仕事の工程そのものを見直すという発想は素晴らしいですね。障害者に働く幸せを与えたいという思いと、ビジネスとして経営をうまく成り立たせなければという思いがあったからこそ、そういう発想にたどり着いたのでしょうね。

大山 同じ発想で、他の作業工程も彼らの理解力に合わせて見直すようにしました。例えば、材料を練る作業は、時計の針を見て時間を計らなければいけません。でも、時計を砂時計にする

ことで、「機械のスイッチを入れたら、砂時計をひっくり返して、上の砂が全部下に落ちたらスイッチを止めるんだよ」と伝えれば、ちゃんと作業ができます。仕事がきちんとできて褒められると、もっとがんばろうと意欲もわき、みんなが一生懸命やってくれるので、生産性が次第に上がっていきました。

河合 大山さんは著書に「理念だけで会社を経営することができるわけではないと思います。理念を『形』にする必要があります」と書かれています。仕事の作業工程の見直しは、まさに理念を「形」にすることですね。実践している方の言葉なので、非常に重みがあります。

企業は、働く幸せを提供できる場所

河合 働く人に合わせて仕事をし、生産方法を考えることは、その人の才能

を引き出すことにもつながります。才能を引き出す重要性について、大山さんはどのようにお考えですか。

大山 ある時、「チョークはどのようにできるのか」というレポートを書くために、小学校5年生の子どもが工場見学に来ました。2週間ほどして、その子からお礼の手紙が届きました。そこには、こんなことが書かれていました。「字を読めない、計算ができない人たちが、チョークづくりの仕事をあんなに上手にできるなんてビックリしました。神様は、どんな人でも世の中の役に立つ才能を与えてくださっているんですね。僕ももっと勉強して、世の中の役に立つ人になります。ありがとうございます」と。

河合 素晴らしいメッセージですね。

大山 世の中の役に立ち、

人から褒められることが人間の幸せ。そうした幸せを求めて、人は一生懸命仕事に励みます。毎日一生懸命仕事に励めば、技術も上達して、それはやがて才能となります。知的障害者にも、その人の能力や才能を発揮できるような環境を整えなければなりません。働く幸せを提供できる場所は企業です。私は、その企業の役割の重大さを小学校5年生の子どもに気づかせてもらいました。

河合 その人の理解力にあったやり方を考えれば、障害者もいっしょに仕事ができるわけですね。

大山 いろいろと教わりながら仕事ができると、障害者もうれしい。教える方は苦労もあるけれど、障害者が仕事ができるようになった時には達成感が生まれます。教える側も教わる側も、両方がうれしきで結びつきます。

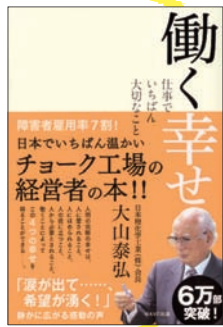
大山泰弘さんの サイン入り著書を プレゼント!

3名様

『働く幸せ
～仕事でいちばん大切なこと』

WAVE 出版

※本誌綴じ込みハガキにてご応募ください。



河合 相手の役に立てたと

か、喜んでもらえたといった実感がその人の幸せになる。企業はそうした幸せを感じられる場所であり、それは人と人の間でしか生まれないものなんです。だからこそ、人を気づかい、相手のことを理解しようとする気持ちが必要なんです。

4月には医療福祉生協に新入職員が大勢入ってきました。若い新入職員たちに大山さんからメッセージをいただけますでしょうか。

大山 先ほどお話ししました禅寺の住職の言葉は、人間を幸せにする道を私に説いてくれたものだと思います。人間は誰しも、愛されることや、幸せな生活を求めています。ただ、幸せは待ってて得られるものではありません。自分から人の役に立つ、必要とされる存在になる努力をしないと幸せは得られない。幸せは与えられるものではないということを、若い人

たちに伝えたいです。

新入職員を迎える上司の方々にもお伝えしたいことがあります。障害者に何か仕事を与えて、なかなか上手くできなかったとします。そうした時には、よりやさしく、その人の目線に合わせるようにしています。それでもできない時には、彼らに能力がないからできないのではなく、どのような方法を講じればできるようになるかを考えます。仕事ができないのは、私たちの工夫が足りないからです。上司の方々には、このような視点を持ってほしいと思います。

みんなが

必要とされる

共生社会

河合 最後に、大山さんの今後の夢をお聞かせいただけますか。

大山 私に働くことの意味、人間の幸せについて気づかせ

てくれたのは知的障害者の人たちです。私の夢は、彼らに働ける職場をつくり、幸せになる社会をつくることです。

以前、ベルギーに海外視察へ行きました。ベルギーでは、企業が知的障害者の人たちに働く場を提供すると、国が企業に代わって最低賃金を支払い、障害者が地域社会で自立できるようにする制度があります。そういう制度が日本にもあつたらいいと思います。

日本では、福祉施設で1人の障害者が生活すると、年間500万円かかるといわれています。ひとりの方が20～60歳まで40年間福祉施設で過ごす2億円必要です。福祉施設に支払われる500万円を、最低賃金として例えば150万円を障害者に払えば、350万円削減ができます。障害者は、毎月もらえる12～13万円のうちグループホームに月6～7万円払うことで生活のケアをしてもらい、



働きながら地域で自立した生活ができます。企業にとつては賃金の負担がなくなるので、会社で役に立つてもらえれば経営体質が強化できます。こういう制度を日本にもつければ、みんなが働いて、幸せな共生社会ができるはず。なんとかそういう社会をつくるために努力したいと思っています。

河合 誰もが、その人らしく生きていける共生社会。その実現のために私たち医療福祉生協も、地域活動を積極的にとりこんでいきたいと思っています。今日は、ありがとうございました。