

特集 JR東海特例子会社・ジェイアール東海ウェル 社員を支える社員の仕事

JR東海の障がい者雇用の特例子会社「ジェイアール東海ウェル」(名古屋市港区)。昨年11月に開始したヘルスケア事業のマッサージが好評だ。JR東海の社員を対象に、あん摩マッサージ指圧師の国家資格を持つヘルスキーパーが施術し、健康管理を支援する福利厚生の一環としてスタートした。同社ではこのほか、印刷、封入・封かん、文書集配、被服管理、オフィスサポートなどの事業を通じて、いわば「社員を支える社員」がさまざまな場面で活躍する。「共働共生」を経営理念に掲げる同社の大橋正智社長に話を聞いた。(栗原 康弘記者)

ジェイアール東海ウェルは2006年10月に設立。08年4月にJR東海とグループ会社の印刷、発送物封入・封かん業務で営業を開始し、障害者雇用促進法に基づく特例子会社の認定を受けた。「自立を志す障がいのある人」と「障がい(個性)を思いやる人」が共に働き、共に学び、豊かな事業運営を目指し、開かれた地域社会の発展に貢献する「共働共生」を経営理念として、障がい者が自立できる雇用環境を提供している。

社員数は81人(今月1日現在)。事業の拡大とともに、障がいのある社員は開業時の15人から48人に増えた。

マッサージ好評「ウェル・ケア」

名古屋駅に近い新幹線鉄道事業本部名古屋運輸所の一画にある「ウェル・ケア」。JR東海から受託したマッサージサービスをここで行う。運転を終えた乗務員をはじめ、駅社員、技術系社員のほか、非現業社員まで幅広く利用されている。

施術は平日11～18時に受け付け、1回45分。福利厚生のため一般的な料金に比べ割安に設定しており、サービス開始から約2カ月となる現在も高い稼働率で推移している。

マッサージを行うのは、ヘルスケア事業の立ち上げとともに入社した視覚障がいのある浅野目誠さん。15年以上にわたり、マッサージの仕事に携わってきた。

「JR東海には就業環境の異なる方々がさまざま働いていて、生活リズムも人それぞれだと実感しました。体の疲れも人によって部位が分散しているため、会話を手掛かりとして対処のポイントを見つけ出すように施術しています」と、この2カ月間を振り返る浅野目さん。「疲れを取るだけでなく、心のリラックスも重視して、社員の皆さんの生活を応援できればと思っています。整形外科に通うレベルになる前に、歯を磨くような感覚で気軽に来てほ

しいです」と利用を呼び掛ける。

受付には、画面読み上げソフトを組み込んだパソコンや拡大読書器を配備。予約状況の確認などで視覚を補うためにITを活用している。

650種類の制服類管理

17年からは、JR東海の被服（制服類）管理業務を開始した。取り扱う被服は職種やサイズ、性別、季節に応じた約650種類。各箇所から回収し、リサイクル分別、在庫管理、発送といった作業を担う。年間回収量は20年度実績で約6万5000点に及ぶ。

在庫を保管する棚には被服の種類が一目で分かるように写真を表示して、配置違いの防止を図る。約1万5000点の在庫はセキュリティー面からもQRコードで管理。これらは、膨大な数と種類を扱う上で、誰もが正確に作業できるよう工夫している。

働きやすい環境、作業方法整備

同社では、障がいのある社員が働きやすい環境や作業方法をさまざまな場面で整備してきた。職場環境では、建物内の設備について視覚、聴覚、肢体の障がいに応じた仕様や、車いす利用者が使いやすい構造として、名実ともにバリアフリーに配慮。各事業の作業面では、スタンプ押印や書類の折り加工、契約書の袋とじ製本などの工程で使う治具をそれぞれ開発して、誰でも安全、正確、スピーディーに行える仕組みづくりに努めている。

業務を多岐にわたりサポート

このほかの主な業務としては、社内誌や名刺、規程類、パンフレット、ポスターの印刷、各種発送物の封入・封かん、各部署の郵便物・宅配便の集配、文書細断などがあり、JR東海の業務を多岐にわたってサポートしている。障がいのある社員が意欲的に働く姿は、社名の「ウエル」(well)が持つ「立派に」「満足に」「豊かに」という意味を体現していた。

■ジェイアール東海ウエル社長 大橋正智氏に聞く

自立、安心できる雇用環境

社員の幸福実現が価値向上の原動力

——会社の運営に当たって大切にしていることは。

大橋 社長就任以降、作業面で社員に繰り返し話しているのは「安全」と「正確」です。安全は仕事だけがをしないように、正確はお客さまに迷惑をかけないようにする。そのためには「ルールを知り、守る」ことが大切であると伝えています。

やはり当社の使命は、障がいのある方々が自立できる雇用環境を提供することであり、社会的責務だと認識しています。制度や設備、作業方法は障がいのある社員のために整えていますが、これは障がいの有無にかかわらず誰もが安心して働ける環境整備であるともいえます。それが安全、正確に作業を行うことにもつながっています。

——働きがいの向上や仕事以外の取り組みについては。

大橋 定型的な軽作業は主に知的障がいのある社員が担っていますが、この職種ではこれまで昇格する機会がありませんでした。当社の営業開始から10年以上が経過する中で、リーダーシップを発揮する社員もおり、ワンランク上の仕事を目指してもらおうと、20年度に初めて軽作業を担う障がいのある社員を昇格させました。必要な知識や技能を習得した2人が昇格を果たし、ほかに昇格に意欲を示す社員も現れ、働きがいの向上を図ることができました。

仕事だけではなく、自立のための支援体制にも力を入れています。社内では障がいのある社員を含む障害者職業生活相談員が各課におり、社外ではご家族のほか、地域の障害者就業・生活支援センターや出身母体の特別支援学校、就労移行支援事業所など各機関と連携して、就労の定着とともに生活面でのサポートを行っています。

また、リニア・鉄道館の見学会や他のグループ会社との親睦会など、余暇活動は交流を深める大切な機会と捉えています。現在はコロナ禍で中断しているのが残念です。

——今後の方向性をお聞かせください。

大橋 お客さまの要望を満たすことはもちろんですが、その根本には社員の幸福の実現が重要であり、それが個々の社員や会社の価値を高めていく原動力になります。「ウェルに入社して良かった」と感じてもらえるように、待遇、働きがい、人間的成長、良好な人間関係や職場環境といった要素を一つ一つ磨き上げ、積極的な採用、ITの活用など課題の実現に取り組んでいきます。