

MONTHLY MAGAZINE

おかげさまで  
since 1958  
59年

# 財界九州 4

Since 1958. 九州・沖縄の時流、を知る総合情報誌

No.1111

テーマレポート

## 変わる!!

# 働き方



TOP INTERVIEW

九州旅客鉄道社長 青柳俊彦氏  
「民営化30年。これからも鉄道の魅力を発信し、  
さらにおよぎな事業展開で九州を元気にしたい」



鉄道を基軸に異分野に飛び込み  
昨年10月「東証1部上場」果たす

エリアレポート

福岡	那珂川町で「ダム観光」の開発機運
北九州	「ミクニワールドスタジアム」完成
筑後	みやま市の「自治体電力」が新戦略
佐賀	唐津市の「庁舎建て替え計画」着々
長崎	今夏「民間資金支援組織」を設立へ
佐世保	IR誘致でHTB「独自路線」に困惑

熊本	南関町で「バンブーフロンティア」
大分	豊後高田市「人口減少」県内最小に
宮崎	独自手法で「街の再生」進める延岡
鹿児島	国内外の「空路好調」で地域に活気
沖縄	相次ぐホテル「リブランディング」



います。かたや周囲の社員たちは  
バタバタと忙しいように働いてい  
る……。

彼女は、きちんとしたITスキ  
ルもあつたので、『お手伝いしま  
しょうか?』と、担当者に声をか  
けました。それは、彼女にとつて  
大きな勇気だつたと思います。

そして、一般企業で働き続ける  
ための成長のチャンスでもありま  
した。

しかし、担当者は『いいよ、い  
いよ、無理しないで』と返事をし  
ます。

その日から彼女の仕事は、黙っ  
て座っていることになりました。

(原文のまま)

彼女は結局この会社を辞め、も  
との障害者就労支援施設に戻つた  
という。勤務した会社の社員たち  
は皆優しく、彼女を気遣つてくれ  
たそうだが、その勤務実態は「窓  
際族」でしかなかったのである。

カムラックのコンセプトは、こ  
れとは真逆ものだ。賀村氏はか  
つて勤めた東京のITベンチャー  
企業で営業を担当していたが、メ  
リットより縁故を優先しがちな九  
州市場で苦戦を強いられたという。  
そのとき、突破口を開くには何ら  
かの付加価値が必要と考え、ビジ

ネスパートナーと共に、障害者と  
のコラボレーションに着目し、知  
見を深めた。

その中で、そもそも障害者に  
就労意欲があり、IT分野などで  
健常者と比べても遜色のない技術  
を習得でき、また、経験を積ませ  
れば、戦力として十分力を発揮で  
きると確信。「積極的に障害者を  
雇用する会社」としてカムラック  
を設立した。

ただし、障害者が健常者に負  
けないスキルを身に付けていると  
いうだけでは、社会性は高いとし  
ても、客に決定的なメリットを提  
供することはできない。これに対  
して同社は、障害者の就労を支援  
する「障害者総合支援法」を積  
極的に活用し、事業体としての競  
争力を高めることに活路を見いだ  
している。

同法が定める障害者の就労支  
援施設には「就労移行支援事業」  
「就労継続支援A型事業」「就労  
継続支援B型事業」の三つがある  
が、うち雇用を前提にした「A型  
事業所」の場合、事務所の運営  
経費として、障害者1人当たり  
1日6000円の給付金が支給さ  
れる。20人雇用して月の稼働日数  
が22日だとすると、毎月250万

から、その改善にいち早く取り組  
んできた。

同社はES(従業員満足度)の  
観点から、かねてから定期的に全  
社員向けにアンケートをとつて意  
見を集約し、問題解決に動くとい  
う取り組みを進めていたが、こ  
の中で子育て社員が増えるに従い、  
そのしわ寄せを受けていた独身女  
性社員からの不平や不満が散見  
されるようになってきたことをきつ  
かに、現場の改善に乗り出した。

女性活躍推進を社内で行き届  
けてきた船橋佐知子副社長によ  
れば、「まずは、女性社員同士が  
話し合う場を持ち、率直な意見  
をぶつけ合うことから始めた」と  
話す。辛辣な意見も交えながら  
本音で語り合う機会を設けた結  
果、子育て中の社員が、日頃フォ  
ローをしてくれる同僚に感謝の気  
持ちは率直に伝えることが重要だ  
とわかり、普段の「ありがとう」  
の気持ちを伝えるため「サンクス  
レター」を書くことで、コミュニケ  
ーションの円滑化を図ることなど改  
善を重ねてきた。そして、この動  
きが発展して「3-SKIP」(ス  
リースキップ)という社内グル  
ープが誕生した。

このグループは、子育て中の社

円以上が支給される計算だ。

カムラックは「A型」だが、こ  
れによつて得られる「給付金」が、  
コスト面の優位性をもたらしてい  
る。その分、健常者が働く一般企  
業よりも、コストパフォーマンスの  
高い商品やサービスを提供できる  
というわけだ。

昨年末から今年初め、福岡市  
などで障害者の就労支援施設であ  
るかのように偽装し給付金を不正  
受給していた事業所が複数あるこ  
とが発覚し問題化した。これは制  
度の悪用に他ならず論外だが、そ  
の一方で、制度の健全な活用によ  
り、経済性と社会性の両立が可能  
であることを示した同社のビジネ  
スマデルは、障害者のスキルアッ  
プを事業の成果に直結させる職  
場を創出する方法として興味深い。  
賀村氏は「障害者雇用を100人



女性社員が中心となり、地元女子大と協業でレディースフロアをリニューアルしたホテルクオーレ長崎駅前

まで増やし、このビジネスモデル  
を他の企業にも広げるための仕組  
みを確立していきたい」と今後の  
発展を描いている。

### 社内の「風土づくり」重視し 女性活躍の環境整備に注力

九州教員

事務機器卸のソリューション事  
業部とビジネスホテルを運営する  
ホテル事業部、そして新たにウオー  
ターネット事業部を展開する九州  
教員(長崎県大村市、船橋修二社  
長)が、ホテル事業に参入したの  
は1996年のこと。現在は、長  
崎市内に3店、長崎県波佐見町  
に1店を展開している。ホテル事  
業部では、女性社員の割合は約半  
分を占め、重要な戦力となってい  
る。そんな同社もホテル事業に参  
入して約20年を経過

のある人に長く働いてもらえるメ  
リットは大きい。教育コストもか  
からない上、子育てによる人間的  
な成長や、サービス業に欠かせな  
い人を思いやる気持ちなどを持つ  
子育て社員が増えれば、おのずと  
サービス品質の向上につながって  
くる」と話す。

また、このホテル事業部の取り  
組みはソリューション事業部へと  
派生し、ワークライフバランスの  
重視で、業務が効率化され合理的  
になったという。同社長は「女  
性が働きやすい職場を作るとい  
うことは、みんなが働きやすい職  
場づくりにもつながっている」と手  
応えを感じている。

### 「テレワーク」導入の先駆例 全社員に「スマートワーク」

QTNet

2016年4月から自宅や社  
外でも仕事ができる「テレワーク  
勤務制度」を全社員を対象に導  
入し、九州におけるテレワークの  
先駆者として注目されている地  
元・通信大手の九州通信ネット  
ワーク(QTNet、福岡市、岩  
崎和人社長)。同社が取り組ん  
でいる「QTスマートワーク」は、

所属部門に関係なく、契約社員  
や新卒入社一年目などの一部社員  
を除く、全社員が対象で、事前  
に申請すれば、平日のみ原則とし  
て週2回まで職場以外で勤務で  
きる制度だ。導入から1年足ら  
ずで、全社員の約3割に当たる  
180人が利用している。

導入の背景にあつたのは、大手  
携帯キャリアの新規参入など激化  
する競争環境と、スマートフォン  
やクラウドの登場などによる市場  
変化への対応に加え、新卒求人倍  
率の上昇や女性活躍、介護離職  
の防止など、優秀な人材の確保が  
喫緊の経営課題となっていたこと  
などがあつた。そこで企業風土改  
革、生産性の向上、ワークライフ  
バランス実現を図るため、「ワーク  
プレイス改革」(先進的なオフィス  
環境の整備)・「ワークスタイル変  
革」(柔軟な働き方の実現)をテ  
マとする部門横断の二つのワーキ  
ンググループを設置し、そこから  
生まれたのが、働き方を変える  
QTスマートワークであつた。

同社は、15年から育児・介護  
時短勤務者の在宅勤務や佐賀県  
鳥栖市周辺に居住する鳥栖テレ  
ワークセンターでのテレワークな  
ど、課題の抽出を兼ねたトライア