

YELL

vol.13

特集 株式会社 クラロン ～働く喜びを守る～

福島県福島市にある、1956年に創業し、今年で創業60年目を迎えた「株式会社クラロン」。

この会社は“あること”で、近年とても注目されています。その“あること”を創業当時から行い続け、これからも続けていく会社です。

“あること”とは何か…

それを続ける“理由”は何なのか…

そこには、これまで知らなかった世界があるかもしれません。お仕事の合間に「ほっ」と一息。株式会社クラロンのご紹介です。

株式会社クラロンは、福島県福島市にある学校体育着の専門メーカーとして、「みんなが望む健康、みんなに優しいスポーツウェア」を経営理念に掲げ、東北、新潟県、栃木県、茨城県所在の幼稚園、小学校、中学校、高校約1,200校の園児、児童生徒に体育着を提供しています。さらに、官公庁、病院、企業に品質の良い機能的な製品も提供しています。近年では、介護分野にも進出し、ウェアや生活着などの現場に応じた機能・デザインを細かく受注できることを強みとしています。また、本業である体育着の分野でも、1学年10人に満たない学校からの受注や、特殊な規格外サイズの対応、あるいは身体障がい者用の特別仕様の体操着制作なども行い、更に小ロットに特化した戦略が功を奉し、好業績を保っています。

株式会社クラロンは1956年2月に肌着の製造販売業として、田中善六さんによって創業されました。



▲創業者の田中善六さん

その後、1964年の東京オリンピックを機に、これからはスポーツの時代になるということで、体育着の製造に転換し現在に至り、今年2016年で創業60年を迎えました。

そんな歴史のある株式会社クラロンは、2015年3月に行われた、第5回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞で厚生労働大臣賞を受賞しました。受賞理由として、創業以来、障がい者の正規雇用に取り組み、現在の障がい者雇用率は実雇用率35.1%（重度ダブルカウント※を含む）と福島県トップの実雇用率を誇り、また、高齢者雇用・女性雇用にも積極的で、1956年の創業以来、今日までの長年に亘り、障がい者、女性、高齢者を顕著に数多く雇用されているからです。

しかし、障がい者雇用には苦労が多かったのです。

自閉症のあるAさんは情緒不安定になると奇声を上げ続けます。そんな時、創業者である田中善六さんはAさんを倉庫に誘い、大声



▲『日本でいちばん大切にしたい会社』大賞にて、表彰を受ける田中須美子会長(中央)

を出させることで情緒を安定させていました。このような状況を2年続けました。また、善六さんは社内でAさんを見かけるたびに、Aさんの肩をトントンと叩くと、Aさんはニコニコして仕事に戻るようになってきました。

善六さんが2002年3月に他界し、善六さんの妻である専務の田中須美子さんが社長となります。しかし、最愛の夫、絶対的存在だった夫を亡くし、絶望のあまり立ち上る力を失いました。

そんなある日、須美子さんが工場に入ると、Aさんが「肩、肩」と言って駆け寄り、「社長さん、頑張って!」と声をかけてくれました。Aさんの行動が須美子さんの心を動かし、胸を熱くさせました。

「主人はこの世を去っても主人の魂はこの子の心の中で生きている」

この出来事は、会社を継続することはもちろん、社員一人一人の母となることを須美子さんに決意させます。

日本の障がい者雇用に関する法制度は、1960年の「身体障害者雇用促進法」から始まり、1976年には障がい者雇用が義務化されます。2015年には「従業員数50人以上の企業」は障がい者を「従業員の占める割合が2.0%以上」雇用することが義務化されました。しかし、年々改善されてきていますが、対象事業所における実際の雇用率は

「1.88%」（平成27年 厚生労働省）と、まだ下回っているのが現状です。

その点、株式会社クラロンは1956年の創業時から18%（正社員17名のうち3名）の障がい者雇用があり、現在は35.1%を誇っています。

創業当時から現在にかけて、なぜ高い障がい者雇用率を保つことができるのでしょうか。現会長の須美子さんはこのように語っています。

「障がい者を雇用しようと思ったのは、義務感によって雇用したわけでもありません。自然なことです。女性を雇用することも自然。高齢者を雇用することも自然。自然だから持続しているのではないのでしょうか。」

善六さんは陸軍士官学校を卒業後、戦地で耳を損傷してしまい、聴覚が不自由になってしまいました。そんなことから、田中夫妻にとって、障がい者は特別な存在ではなかったのです。普通のことであり、自然なこと。そのような考えが、障がい者雇用率に表れているのです。

そして、障がいを持っているから仕事ができないということは決してありません。障がいをもつ社員は、単純作業でも飽きずに集中し続けることが得意で、無遅刻無欠勤が極端に少ないのです。年末の仕事納めの際に、その1年間無遅刻無欠勤の社員に社内表彰しています。どんな理由であろうと1秒であっても遅れたり、休んだりしただけで表彰の対象になりません。そのくらい厳しいルールにし、価値のあるものとしています。昨年は12名表彰されましたが、そのうちの10名が障がい者です。そんな彼らの姿は健常者のお手本となり、「障がい者は大切な戦力です」と須美子さんは言い切ります。

そのような考えも障がい者雇用率の高さに表れています。

須美子さんは「働く障がい者から学んだ美しい心は、私共の人生をも変えて、人が

人を育て、1人も疎かにしない教育の大切さを教えられ、今やその考えが会社内にしっかり根を下ろしていることが何よりありがたいことです」とおっしゃいます。障がい者を雇用することは義務化されているとはいえ、企業にとっては並大抵なものではないでしょう。しかし、株式会社クラロンのように障がい者雇用を通して、社員一人ひとりが学び、成長していくこともできます。そして、須美子さんはこのようにも語っています。

「雇ってあげているという考えは間違いで、自分のほうが支えられ、励まされ、元気をもらっています。少子化で体操着の売り上げは減っており、経営環境は厳しい。けれども、“この子たち”（障がい者）の『働く喜び』を守るためにできる限り雇用を続けたい。そのために企業としてきちんと利益を生みたい」と。

■株式会社クラロンの3つの考え

株式会社クラロンでは、理念「みんなが望む健康、みんなに優しいスポーツウェア」に3つの想いが込められています。

1つ目は、お客様が購入しやすい価格。

2つ目は、機能性です。どんなにかっこいいデザインであっても、すぐに傷んでしまっただけではいけない。子どもであれば3年くらい同じ体育着を着続けることを考えても機能性の高い商品を製造すること。

3つ目は、どんなに少ない人数からの注文も受け付ける。

これら3つの想いが創業の理念に含まれています。

この創業の理念の他にも、会社として大事にしている考えが2つあります。

1つ目は、「人が人を育てる」です。障がい者を社員みんなまで育てていく。それを通して、健常者・障がい者ともに成長していく。もちろん、健常者同士でも同じく成

長していく。そのように互いを助け合い、協力しながら仕事をしていくことを意味しています。

実際に、採用時は仕事をするのも難しかった障がいを持つ社員も1年後には、健常者に仲間入りするほどに成長していた出来事がありました。それは、職場の方々の温かい理解と協力によって仕事ができるようになることで生まれる喜びが喜びを生み出し、さらに仕事に興味と楽しさを培っていったからです。

2つ目は、「1人を大切にする」です。この言葉は創業者の田中善六さんの言葉です。障がい者を雇用していく中で、一人として脱落者を出さないようにしていくことが大切で、そのために、教育をしたり、適材適所を見極めて仕事をさせたり、作業を分割化したりと工夫を凝らしています。そして、障がい者・健常者関係なく社員一人ひとりを大切にしたいという想いが込められています。

障がい者にとって、自分に合った仕事ができることはとても嬉しいことだと思います。そういう場所に、親も障がいを持った子どもを就かせたいと思うでしょう。現会長の須美子さんからこんなエピソードを教えてくださいました。

ある個人経営の電気屋さんがあり、須美子さんはそこでよく電化製品を購入していました。ある日、その電気さんが、「近くに引っ越しました」と須美子さんのところへあいさつに訪れました。ただ近くといってもクラロンからまだ距離があります。ある時、ランニングパンツを須美子さんはその電気さんに「息子さんに履かせてください」と言って差し上げると、電気屋さんから「うちの子がランニングするようになればいいんだけどね…」と返ってきました。その時初めて、須美子さんは電気さんの息子が障がいを持っていることを知ります。それから数年後、また電気さんが訪れて、「また近くに引っ越しまし

た」とあいさつにきました。1年経ち、息子さんが養護学校を卒業したので、電気屋さんが訪れて、「息子をクラロンに就職させてくれませんか」と相談され、快く引き受けました。

須美子さんは、その一連の出来事を振り返り、電気屋さんが息子をクラロンで働かせるために、引越しをしていたことに気が付きます。ことわざに「孟母(もうぼ)三遷(さんせん)」という言葉があります。これは、孟子の家族は、はじめ墓地の近くに住んでいましたが、子どもの孟子は葬式のまねばかりして遊ぶので、市場の近くに引っ越します。ところが、今度は、孟子が商人の真似ばかりするので、今度は学校の近くに引っ越します。すると、孟子は礼儀作法を真似るようになり、これこそ教育に最適の場所だとその地に定住したという故事。つまり、子供の教育には、良い環境を選ぶことが大事だということを意味しています。

障がいを持つ子どもの親は我が子のことを非常に心配しています。「1人を大切に」クラロンであれば安心できると、電気屋さんは思ったのでしょうか。この子は今素晴らしい戦力となって勤続27年を迎えました。

「創業の理念」「人が人を育てる」「1人を大切に」これら3つの考えが創業60年を迎えた今でも、社内で根を下ろしているからこそ、障がい者雇用、女性・高齢者雇用につながっています。

■創業者 田中善六さんの生涯

このような会社の土台を作ってきた、創業者の田中善六さんはどのような方だったのでしょうか。

「皆に優しく、正義感溢れる人」と須美子さんはおっしゃいます。ある日、障がい

の子が言い争いをしていたそうです。その内容を聞いてみると、1人は「社長さんは偉いんだよ」と言い、もう1人の子は「いや、違うよ。社長さんは“友達”なんだよ」と言っていました。そこで、善六さんは、「社長ってというのは、あなたたちの“友達”なんだよ」と言って、その場を収めたそうです。そのエピソードから、善六さんの優しさに加えて、心の温かさも感じられ、健常者も障がい者も関係なく、親しみやすい方だったのだと感じられます。

善六さんは1922年5月15日、福島県福島市で生まれました。六番目の子どもだったので、善六と名づけられます。子どものころは、日が暮れるまで、真っ黒になって遊ぶわんぱく坊主でした。そのため、勉学が疎かになっていたようですが、努力を重ねて、旧制福島中学に入学します。しかし、気持ちは中途半端で勉強に身が入らず、そんな善六さんにお父さんは怒り、田畑に連れ出し、家業の手伝いをさせます。そんな姿を同級生に見られ、恥ずかしい思いをし、真面目に勉強をするようになります。そして、陸軍士官学校に合格。そこで、厳しい教育を受けます。

21歳の時、フィリピンへ配属。当時、日本は太平洋戦争中で、戦況は厳しくなっていました。善六さんが22歳の時、戦闘中に右耳を損傷。それ以来、善六さんの右耳から音が遠くなります。

戦争が終わり、1946年に親類からの紹介で、管財支所に嘱託就職することになります。そして、1年後の1947年に須美子さんと結婚。

しかし、この年、GHQによる公職追放令で、善六さんは官職を失ってしまいます。

職を失ってしまいましたが、世話する人があって、ある建設業で働きます。当時、肉体労働者には“加配米”といって米の配給量が加算されていました。その会社では、配給量を水増しして支社に請求することが常識だったようで、善六さんは「節を

曲げない」ことを肝に銘じて信念を貫いてきたため、不正は苦痛でした。この一件などに嫌気がさして半年ほどで会社を辞めることにしたのです。

1948年に知人の紹介で、東京の疎開工場だったガラス会社に就職。そこで労を惜みず働きます。

しかし、善六さんは人間関係のこじれなどから1955年に辞表を書きます。ちょうどそのころ、クラロンの前身である「綿メリヤス」工場を手放したいという話が出てきます。山形の経営者で、義母と知り合いの関係から善六さんも資本参加していた会社でした。

善六さんは妻須美子さんの賛成も得て、その会社を買うことにし、資金集めに奔走することになります。やっとのことで資金をつくり、1956年2月に創業しました。



▲創設当時の善六さん(右)と須美子さん(左)

初めはリヤカーを1台購入して、これに製品のメリヤス肌着を積み、自転車で引きながら売って歩きました。創業当時は「綿メリヤス」の社名で商売していましたが、1959年2月に「クラロンメリヤス」に社名変更しました。倉敷紡績の糸と、鐘淵化学のカネカロンという糸を使っていたので、「倉(クラ)」と「ロン」を組み合わせて、「クラロン」と名付けます。

ところが、これが大きな問題になります。化学企業グループの「クラレ」の商

標、特許を侵害してしまいます。善六さんは、大阪府にあるクラレ本社に行き、必死に謝り、悪意のない過失だったと釈明し、今後、誠意をもって償うことを訴えました。それによって、クラレ側と心が通じ、賠償金を免除する代わりに、2つの条件を出されました。1つは、3年以内の社名変更。2つ目はビニロンの糸を使ってトレーニングシャツを作ること。

早速、善六さんは会社で白のトレーニングシャツを作り、学校の市場開拓に全力をあげます。

1964年の東京オリンピックを前に、白のトレーニングシャツは飛ぶように売れます。しかし、スポーツ・体育着用品は流通が固定化され、新規参入が非常に難しく、当時、がむしゃらにストレートな学校攻勢をかけていたので、既存業者から”異端児”扱いされ、締め出しをくらってしまいます。



▲1960年の善六さん(右)と須美子さん(左)

それでも、東京オリンピックをきっかけにスポーツウェアは全盛を迎え、会社の業績も伸び、倉敷紡績はもちろん、クラレも次第に応援してくれるようになり、商標も不問にされ、かえって倉敷紡績から技術者を派遣して製品の品質向上に大きく寄与す

る結果となりました。

1968年、善六さんにとって、大きな出会いがありました。それは、「国際ロータリー」との出会いです。

ロータリーの精神は、「職業を通じて社会を奉仕する」です。善六さんもロータリークラブの会員となり活動していくなかで、「私に出来る奉仕とは、何だろうか？」と考えるようになります。

そのころ、時を同じくして養護学校の先生が「教え子を縫製工として雇用してほしい」と頼んできました。その生徒は面接しても返事はなく、動作も鈍そうで弱々しく、善六さんもこれには渋りました。それでも、その先生は「障がい者、特に知的障がいの子どもは働きたくても、会社が雇ってくれない。私はこの子をどうしても自立させてやりたいんです。田中さん、どうか使ってみてやって下さい。この子だって、いい点はあるんです」と熱っぽく訴えてきました。この訴えを聞いて、善六さんはその先生の教育愛に感動し、パッと何か閃きました。「そうだ、働く場がなくて困っている障がい者に、職場を提供することは、ロータリーの職業奉仕にかなうのではないか」と。この時、善六さんは障がい者に雇用の門戸を開くことを決心します。

しかし、その子は職場に拒否反応を起こします。そこで、善六さんは時間の許す限り、一対一で仕事を教えますが、何度も挫折感を味わい、いっそのこと投げ出そうとも思います。

そんなある日、善六さんがその子に「上手にできるようになったね」と何気なく褒めてあげると、「はい」と返事をしてくれました。その顔を覗き込んでみると、素晴らしい笑顔で、善六さんもこのときの嬉しさは、何にもたとえようがない、ただただ嬉しくて、胸が熱くなったと話しています。採用して1年半後のことでした。仕事は遅いけれど、まじめに

黙々と働くその子の姿に、善六さんはその子の隠れた能力を発見した喜びを感じ、「障がい者にも必ずいい点がある」と言ったその子の先生の言葉は本当だったと確信します。その子によって、善六さんの“奉仕”の目が開き、障がい者雇用の促進が善六さんのライフワークになります。1956年創業当時、すでに3人の障がいのある子を採用しておりましたから、特別な負担はありませんでした。

しかし、「クラロンで働いていると、変な目で見られてお嫁に行けなくなる」といって辞めていく人がいたり、ある中学校の就職担当の先生が「あそこは、まともな者が行く会社じゃない」と蔑視したと聞いたりします。それでも、善六さんは働きたくても働く場が少ない障がい者たちに、可能な限り門戸を開いてやりたいと信念を曲げませんでした。むしろ、それらの言葉から健常者も、障がい者も、同じテーブルに座っての教育が必要であったと、反省していました。

1971年、11月には善六さんが発起人となり、養護学校の先生をはじめ、福島市教育委員会、福島公共職業安定所、事業所などの協力を得て、福島市中学校職能開発研究協議会を発足します。そこで、障がいのある生徒が、それぞれの能力に応じて仕事に打ち込み、ひとり歩きできるようにと願いを込めて、職場での適応訓練や、事業所と学校、行政側との研修会(勉強会)、生徒対象の職場見学、そして、職場実習の協力等々の活動を積み重ねていきます。それによって、徐々に成果が出始めて、生徒たちが職を得て、喜々として働き、健常者にひけをとらない働きぶりや真面目さが高く評価されるようになっていきました。

それからの善六さんは、一生懸命ロータリアンとして生きていく中で、国際ロータリー第253地区のガバナーというトップリーダー、国際ロータリー会長代

理という大役を務めることとなります。その他にも、福島成蹊女子高等学校(現福島成蹊高等学校)の理事長、福島県心身障害者雇用促進協会会長なども務めます。

そして、2002年3月、善六さんは癌でこの世を去ります。

このような生涯を経た善六さんには、常に影のように寄り添い、温かく、時に、厳しく、そして、岐路に立ち迷ったときには必ず、行く手を照らす優秀なサポーターがいます。妻須美子さんです。結婚が1947年ですから、様々な挫折、浪々、独立と荒海を一緒に乗り越えてこられています。善六さんも「会社もロータリーも、妻なしでは語れない」といい、善六さんの不自由な右耳の代わりになっていたそうです。そして、善六さんは「夫唱婦随、ときには婦唱夫随で偕老同穴」と須美子さんとの信頼関係をとても固いものであると述べています。二人三脚で共に生き、そして、現在は善六さんの遺志を継いで、会長である須美子さんと社長である氏川守義さんでクラロンを成長させています。

■守り続けた言葉

生前、善六さんは、ロータリアンとして、4つのことを守ることにしていました。1つ目は、真実かどうか。自分の行動一つ一つが正しいのかどうかを常に自分の中で問いながら生きていく。2つ目は、みんなに公平かどうか。これは誰でも同じように接するというのではなく、しっかり仕事をした方に対してはそれなりの評価を与えたり、教育したりするというとらえ方です。3つ目は、好意と友情を深めるか。人に対して、好意を持つ、友情を持つことを常に想って人と接する。4つ目は、みんなのためになるかどうか。自分のやっていることが常にみんなのためになっているのか。

この4つのことを「4つのテスト」といって、自分の行動・言動を常に反省して守るようにしていました。

また、善六さんが亡くなり、須美子さんが善六さんの机の中を整理している際に、

笑顔を絶やすな

あいさつしたか

感謝したか

油断はないか

満足の日だったか

と書かれたメモが出てきました。これらの言葉は善六さんが生前いつも口にしていた言葉でした。須美子さんはこのメモを善六さんの写真とともに写真立てにいれ、机の上に飾っています。



▲善六さんの写真と善六さんのメモ

特に、須美子さんは「感謝する」ことを大切にされています。「クラロンでの仕事は私だけではできない仕事。みんなが真剣に仕事してくれるからこそ、私が今生きていられる」と社員の皆さんにお話されています。また、障がい者雇用に関してもこのように語っています。

「障がい者の採用は学校側からの依頼が多いです。養護学校の先生からお話を受けて採用したのは全部ですね。だから、学校の先生にも感謝しているんです。こういうチャンスを作ってくれたことに。」

そして、「油断はないか」という言葉を常に忘れないように、須美子さんは善六さんが戦後建設業の仕事をする際に履いていた地下足袋を大切に、当時の苦しかった生活のことを常に胸に置いて油断しないように、心の戒めとされています。

その他にも善六さんは、善六さんのお母さんからの教えを大事にされていました。例えば、「謙虚に生きよ」や「世のため、人のため」が挙げられます。そういった1つ1つの教えが善六さんの中で生き、それが行動に表していたからこそ、周りからの信用信頼も厚かったのでしょう。

■褒める

善六さんは、障がい者に指導するうえで、大切にしていたポイントがありました。それは「褒める」ことです。指導者たる人は、注意を与える前に、必ず正鵠(せいこく)を射るような褒め言葉を与えることが肝要であるとして、褒めることの地道な取り組みが、障がい者にとり、やがて希望や夢を育んでいくものと善六さんは考えていました。その「褒める」ことに関するエピソードを教えてくださいました。B君という力が強く、言うことを聞かない、気にくわないことがあると手当たり次第に物を投げるといふ障がいの子がいました。善六さんもこれには困り、一計を案じました。ある日、工場の通路に裁断した反物を置いてもらい、そこを歩いてわざと転んで、大きな声で「あ～痛い」と言うと、近くにいたB君が「社長、どうした」と脇に来て言いました。それには善六さんも嬉しくて、さらにB君の名前を大きく呼びながら「B君は、優しい心を持っているね。私だから良かったが、他の人だったらケガをするではないか。どうだ2人で片付けよう」と40kgもあるその反物を担ごうとしたら、B君が「社長、腰を痛めるから俺一人



▲善六さんが履いていた地下足袋



▲地下足袋には「田中」と刺繍されている

で担ぐ」と言って自分から進んで片付けてくれました。反物は置き場所によって、通路をふさぎ、それが事故の要因になります。B君は、その出来事以来、自分の任務の一つと思って反物の片付けをするようになりました。ところが、善六さんがいるときはいいのですが、他の社員に「たまったから、片付けて」と言われると、ぷいどこかへ行ってしまうのです。

そこで、善六さんはその社員に「君たちの言い方が悪いんだ。相手にやさしい言葉を考えなければならない。反物がそこにあることによって、どれだけの人に迷惑がかかるか、生産が落ちるか、無ければどれだけの人が助かるかということを順序よくかみ砕いて繰り返し教えることが必要ではないか」と伝え、B君には「君の力は素晴らし

い。その力のおかげで、みんなが本当に喜んでいて。君が片付けてくれた通路を安心してどんどん歩いているじゃないか。それほど大事な仕事を君にあずけているんだ」と言い聞かせました。

その後、B君は50kgもある反物を一人で担いで整理するようになります。善六さんは時々手伝いに行ってみたのですが、「これは俺の仕事で、社長の仕事ではない」と手伝わしてくれませんでした。

そんなあるとき、B君が風邪で会社を休みました。そして、その日にB君の母親から電話がかかってきて、「社長さん、うちの子どもは38度5分の熱があるの。そして、うわごとのように『俺が会社に行かないと社長が困るから』と言っているけれど、うちの子どもが会社へ行かないと何か困るようなことがあるのですか」という内容でした。善六さんは、それを聞いたとき思わず涙を流しました。B君は心の底から会社を想う気持ちになった、そんなに立派な子どもに育ってくれたのです。そして、障がい者が美しい心、責任感や陰ひのない心を持ち合わせていると善六さんは強く感じたのです。

「褒める」ことを繰り返すことで、社員に喜びを感じさせ、を通して仕事に対する自信や誇りを持たせ、能力を引き出すきっかけになるのです。

■美しい人間の生き方

善六さんは障がい者から「美しい人間の生き方を学ばせていただいている」とおっしゃっていました。その1人であるC子さんのエピソードを紹介します。

C子さんという素直で温かな性格の方が入社しました。Cさんも障害のある子で、入社後の職場適応訓練では、単純な反復作業が健常者の5割程度の能力でした。一方、時間をかけて正確に仕事をこなそう

とする面がある方でもありました。1年間、教えるほうも教わるほうも血のにじむような努力が重ねられ、どうにか仕事をこなせるようにまですべていきました。しかし、仕事に慣れるにつれて集中力が失われ、持久力に欠けてきました。善六さんは仕事を教えている社員に、諦めずに根気強く技術の習得にあたるよう伝え、こまごまと指示を与え、指導してくれたおかげで、C子さんは仕事がうまくできるようになりました。いつの間にか、C子さん自身よりも善六さんの方が、確実に進歩するC子さんの仕事ぶりに期待するほどになっていました。

そんなC子さんは仕事を通して成長されたのですが、彼女にはある言葉が支えとなっていました。

「私の将来の夢は人の役に立つことです。私はどんなことをするにもものろのろで、うまくいきません。人に迷惑をかけます。この会社に入ったら一生懸命頑張るって、人の役に立ちたいと思っています。母がつねづね言います。『あなたにもできるところがある』と励ましてくれます。私はこの言葉を信じ、一生懸命働きます。」

これは、C子さんが入社したとき書いた作文の一節です。この文章にもある、「あなたにもできるところがある」というC子さんの母親の言葉が彼女に力を与え、C子さんの挫けようとする心を奮い起こしてくれたのでした。

のちに、C子さんは成人を迎え、成人の日には、C子さんの母親が1年も前から用意してくれた着物を着て、「早く社長さんに見せたくて！」と両親とともに挨拶に来られたそうです。「お陰様で！こんなに立派に成長しました。社長さん！」あとは言葉にならず、母親の頬には涙が流れていました。

善六さん自身、障がい者とのふれあいがなかったら、美しい心を美しいと感じ

る人間にはなれなかったらとおっしゃっています。そのくらい善六さんの中で障がい者と共に仕事をし、時間を過ごすことの影響は大きかったのです。

■働くことが楽しい

株式会社クラロンでは、障がい者雇用以外にも、女性・高齢者の雇用も積極的に行っています。

従業員数は全体で134名ですが、そのうち100名が女性で、そのうち12名が管理職に就かれています。その一人である、営業課長の小手森タンさん。80歳。定年は60歳と規定されていますが、クラロンでは希望で1年毎延長することが可能なので、会長からは「死ぬまでここにいなさい」と伝えられているそうです。小手森さんは「働くことが楽しくて仕方がない」とおっしゃいます。会社に居場所があり、自分の能力を思う存分に活かせ、それを通して自分の価値を見いだせているからこそその言葉です。それは健常者だけではなく、障がい者にとっても同じです。

一時期入院されていたD子さんがいました。退院しても普通は何日か休むだろうと思っていたのですが、その子は退院した次の日に出勤してきました。しかし、病み上がりですから、貧血で倒れてしまいました。そこで、須美子さんは「休んでもあなたのことを退職にしないから、休みなさい」と伝えて、次の日休ませました。また次の日も休むだろうと思っていたのですが、次の日出勤しました。この時、須美子さんは、D子さんが親に「早く出勤しないと会社をクビになるかもしれないから出勤しなさい」と言われたのだと思い、親のことを心の中で快く思っていないでした。その出来事から数年後、D子さんの親と会う機会があったので、「どうしてあんなに早く出勤させたのですか？」と尋ねたところ

ろ、「本人が『早く会社に行きたい。会社に行って働くのが楽しい。そして、お友達にも会いたい』と言うもんだから、仕方なく出勤させたんです」と言われました。クラロンが働く人にとって心の支えであり、楽しい職場であることが分かります。

高齢者は能力が落ちているわけではありません。むしろ、経験が豊富で、会社としてはずっと働いてほしいと思っています。それに応えるかのように、働いている方も自分の能力を活かしたいと思っています。また、障がい者であっても、優れている点やできることは必ずあります。このように人を活かせる会社の環境づくりが行き届いているところもクラロンの強みです。



▲入社当時の小手森さん(左)と善六さん(右)

■伝承伝達

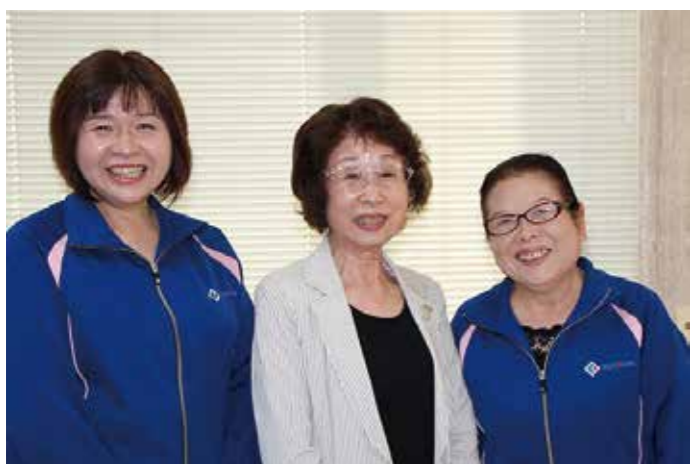
創業者の善六さんのメモにあった「感謝したか」を会長である須美子さんも大事にされていますが、社員の方もやはり大事にされています。

営業課長の小手森タンさんと係長の荒川富士栄さんは、善六さんの月命日に14年間一度も欠かさずお墓参りに行かれています。なぜ、欠かさないのか小手森さんに尋ねると、「私は何も知らないのに、ここに雇っていただいて、ここまで成長させても

らったことに感謝しています。その感謝の気持ちを本当に何万分の一しか返せないけれども、少しでも返すという気持ちで行っています。月命日に行くのは自然なこと、当たり前なことです」とおっしゃいます。

そして、小手森さんは、会長が何気なくお話される言葉をいつもメモされています。その言葉を通して、勉強し、学んでいるのです。

感謝の気持ちを忘れない。善六さんの遺志は須美子さんの中で受け継がれ、その須美子さんの言葉から社員の皆さんへと伝承伝達され、社員の皆さんの精神の中でも生きています。善六さんが大切にされてきた想いを社内で受け継いでいるところも、クラロンの強みの1つと言えます。



▲荒川係長(左)、須美子会長(中央)、小手森課長(右)

■生きる想い

今のクラロンは、田中夫婦が二人三脚で誠心誠意を持って会社を創設し、障がい者雇用、女性・高齢者雇用と向き合い続けてきたから存在します。そして、これからも障がい者雇用、女性・高齢者雇用は大事に続けていきます。そのためにも、進化をし続けることが求められます。スポーツウェアの受注の大多数を占める学校であっても、まだ開拓できると

ころがあります。開拓を行うためにも、営業の人財育成を行い、新たな商品開発も積極的に行っていきます。

創業60年を迎えても、まだまだ勢いのある株式会社クラロン。その源となっているのは、障がい者の働く喜びを守りたいという、田中夫婦の優しく、そして、熱意のある想いです。その想いは会社、そこで働く社員の皆さんの中でこれからも生きていくでしょう。

取材協力：株式会社クラロン 取締役会長 田中 須美子 様
営業課長 小出森 タン 様
係長 荒川 富士栄 様

※重度ダブルカウント
…身体障がい者、知的障がい者のうちの重度障がい者については、1人雇用しても2人雇用しているものとみなされる制度。

株式会社クラロン

会社概要

株式会社クラロンは1956(昭和31)年、故・田中善六さんと、妻須美子さん(現会長)が、メリヤス肌着の会社を社員ごと引き取り、福島市で創立した。

今年で創業60年。1964年の東京オリンピックを機に「これからはスポーツ衣料の時代になる」と、事業の中心を肌着からスポーツ衣料に移した。

現在は東北や新潟、栃木、茨城などの幼稚園、小学校、中学校、高校、福祉施設など約1200の施設に、運動着や介護衣料などを納めている。製造販売のほか、刺しゅうも一貫作業で行うことから、学校ごとのデザインなど細かい注文でも定評がある。

経営方針は「すべての人が望む健康づくりのため、スポーツウェア製造を通じ、社会に貢献できる会社を目指す。ユーザーの立場に立って研究開発に努めた製品を廉価に提供することによって、学校教育やスポーツの発展に寄与する」としている。

創立当時の従業員は7人。そのうち3人は障害者だった。1969年、中学校の先生から「知的障がいのある子を採用してくれないか」と依頼を受け、数人を雇用した。現在の社員134人のうち障がい者は36人いる。

社員の定年は60歳としているが、希望すれば延長することができる。現在は60歳以上の従業員が20人に上る。最高齢は80歳の女性営業課長。管理職の半分以上を女性が占めているのも特長だ。

敷地内には工場倉庫と事務館。かつては、障がい者や母子家庭の人たちが住む寮として、3階建ての福祉会館も設けていた。

2015年、第5回「日本でいちばん大切にしたい会社 大賞」厚生労働大臣賞に選ばれた。

(敬称略)

ちょっと福島を歴史を訪ねる

クラロンさんや弊社のある福島県福島市は、日本銀行福島支店があります。日本銀行の支店は全国に32箇所、事務所は14箇所存在し、必ず都道府県に1箇所ということではありません。

では、なぜ福島市に日本銀行支店が設置されたのでしょうか？

福島支店は、1899年に日本銀行福島出張所として東方地方で初めて、店舗としては7番目の開設でした。今では、宮城県仙台市が東北の経済の中心ですが、その仙台市よりも早く開設しています。

つまり、当時の福島市は東北の金融の中心だったと言えます。

では、何故そうだったのでしょうか？

それは、当時の貿易が大きく関係しています。当時の日本は輸出で40%~70%を生糸が占めていました。1900年ごろには、生糸輸出数がそれまで1位だった中国を抜いて、世界1位となります。福島市や隣の伊達市は江戸時代から養蚕業が盛んな地域で有名で、横浜の貿易会社から海外へ輸出されていました。そして、福島は東北二大鉄道(東北本線・奥羽南線)の集会点として交通運搬が発達していたことも拍車をかけ、福島における生糸取引高は東北全体の大部分を占めることになりました。それによって、福島市に日本銀行福島出張所が設置されることになりました。

養蚕業が盛んだったため、当時の福島市や伊達市は蚕の餌となる桑の畑が広がっていました。しかし、後の世界恐慌、化学繊維の開発によって、養蚕業は衰退してしまいます。それにと

もなって、桑畑も減っていきました。

しかし、桑畑は減る一方ですが、逆に増えていくものがありました。

それは、果樹園です。桑は水はけが良いところで栽培されます。果樹も水はけの良いところが適しています。どちらも同じ条件の地形で育つこともあり、養蚕から果樹へと変わる農家が急増しました。そして、現在、福島市や伊達市は果物で全国的に有名な地域となり、さくらんぼ、もも、ぶどう、なし、りんごなど多くの果物が栽培されています。

東北の金融の中心だった福島県福島市。時代の流れによって衰退するものの、そこで終わりでなく、生きる知恵を働かせ、現在は果樹へ。

日本銀行福島支店を切り口に福島市の歴史に触れてみました。皆さんの地域にも、ある1つの建物を切り口に現在の地域の特徴を作り出した知られざる歴史や教訓を学ぶことができるかもしれません。

(参照)

財団法人 大日本蚕糸会「養蚕の歴史」

http://www.silk.or.jp/kaiko/kaiko_yousan.html

日本銀行福島支店 HP

<http://www3.boj.or.jp/fukushima/rekishi.htm>

福島市ふれあい歴史館「養蚕とふくしま」

<http://www.city.fukushima.fukushima.jp/site/fureai/fureai03-17.html>

～福島Data～

福島県人口：1,900,828人(平成28年9月1日)

福島県事業所数：86,170事業所(平成24年2月1日)

福島市人口：282,422人(平成28年9月1日)

福島市事業所数：12,544事業所(平成24年2月1日)

(国内企業数：約382万社 平成26年)

東北6県の企業数(平成26年) ※会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。

青森県：41,915社 岩手県：38,737社 宮城県：61,819社

秋田県：35,130社 山形県：40,938社 福島県：61,636社

福島市の特産品

もも、いかにんじん、金水晶(福島市唯一の酒蔵)、土湯こけし

福島県は製造業の生産額が高く、中でも「情報通信機械器具製造」の割合が高い。

YELL 13号 発行/ 採用と教育研究所
〒960-8055 福島県福島市野田町6-7-8 B103
TEL 024-529-5153 FAX 024-529-5794
E-mail: info@saiyoutokyoku.com
<http://www.saiyoutokyoku.com>



半田 真仁 (はんだ しんじ)

「採用と教育研究所」所長

企業、自治体等の採用と教育を手がける。福島県企業を中心に、いい会社を目的に「仁財育成」のサポーターとして定評がある。

笑いが溢れ楽しく役立つ講演は経営者から学生まで幅広く人気で全国を駆け回る。