

編集委員が 行く

多様性のなかで輝く“人財”

～いろいろな人がいるから企業は強くなれる～

株式会社昭和食品（群馬県）

株式会社ダイナン 経営補佐 樋口克己



編集委員から

通算500号となる『働く広場』を、永年に渡ってお読みいただいている読者のみなさまに、心より御礼を申し上げます。障害者雇用の基本は「企業のトップの考え方」です。一人でも多くの人たちを雇用できるよう、さまざまな施策を展開することが重要です。障害者は「戦力」なのです。

取材先データ

株式会社昭和食品

〒379-2153 群馬県前橋市上大島町182-67
TEL 027-261-0264 FAX 027-261-0311

Keyword：就労移行支援事業所、特別支援学校、食品加工業、障害理解、職場環境の整備

写真：小山博孝・官野 貴

POINT

- ① 感謝の気持ちで接することが、雇用の安定につながっている
- ② 社員一人ひとりの“気持ち”を育む
- ③ チャンスにチャレンジできるよう準備する



代表取締役社長の赤石貴正さん

社長の考えが全社に

日本人は「焼き鳥」が好きな国民ではないだろうか。日本全国津々浦々どこに行っても焼き鳥屋を見かけれる。それだけ大衆に好かれ、酒の友としても欠かせない食べ物ということであろう。今回訪問したのは、その焼き鳥の製造・出荷額で日本ナンバーワンを誇る、前橋市にある株式会社昭和食品である。群馬県で障害者雇用のアドバイザーをしている西方正さんから情報をいただき、焼き鳥好きの一人として、ぜひ取材に訪れたかった企業である。

JR両毛線の前橋大島駅からすぐの場所にある本社を訪れたのが午後1時半前。管理部長の福島榮さんに迎えていただき、中へ入った。社員の方々が「いらっしやいませ」と次々に声をかけてくれた。後



管理部長の福島榮さん

に工場を訪れた際も同様だった。実に気持ちがいい。このような元気な声かけも、最近の企業では少なくなったように思う。2階の社長室で赤石貴正代表取締役社長とお会いし、さっそく、インタビューとなった。

昭和食品は、現在の社長である赤石貴正さんの父親が1972（昭和47）年2月に設立した。現在は貴正さんが代表となり、国内7工場と、東京支店を含めた全社の運営にあたっている。社長になって10年目の現在52歳。経営者として最も力を発揮できるときであろう。

障害者雇用に取り組みきっかけについて、赤石社長はこう語る。

「私は、自分の部下や社員への教育はどうあるべきかを考えるとき、『ほかの人のことをどれほど考えられるか』ということとを常に念頭に置いていきます。その根本には、経営者として、社員一人ひとりが

持っている「気持ち」を育てていきたい、という私の基本的な考えがあります。あるとき、障害のある子どもを持つ知人が『自分の子どもを昭和食品で働かせたい』といってくれました。うれしかったですね。これがきっかけで、障害のある人と接するようになりました。それ以来、徐々に私のなかで『この会社を障害のある人が働ける、いい会社になりたい』という考えが固まってきたのです。当社には海外からの技能実習生も働いていますが、社員一人ひとりの「気持ち」を大事に教育していれば、障害のある人や外国人に対して自然と優しくなれるものなのです」

さらに、こうも続けてくれた。

「4年前から本格的に障害者雇用の取り組みを開始しましたが、その際に、それまでの現場を離れ、改めて客観的に会社を見るようになってから、障害者雇用は「人徳」、つまり、人としてやるべき根本の問題であると痛感しました。例えば以前、買い物に行ったときのことです。駐車場で車いすの人が自動車から降りようとして、誤って落ちてしまったことがあったのですが、周りの人たちがびっくりしているなか、私はとっさに行動しました。そして『ありがとうございます』の言葉をもらったときに、『行動することが大切だ』と実感しました。シンプルで簡単なことです。でも、それと同時に『周りの



赤石社長（左）の声かけに答える亀井聡太さん（右）と、見守る副工場長の谷藤伸宏さん（中央）

人も一緒に行動できること』が重要だとも思いました」

昭和食品は、2014（平成26）年度までは雇用率が低迷し、法定雇用率を達成できないこともあった。しかし、2015年度には雇用率2・73%を達成し、2017年度は3・3%にまで伸ばしてきた。算定基礎人数が453人の会社で、

障害者雇用率が3%を超えているのは素晴らしいことである。現在は身体障害者3人、知的障害者7人、精神障害者9人の計19人が在籍している。

さらに素晴らしいことに「離職者」が出ないのだ。これは、ていねいに仕事を教えることによって、定着につなげることができていることを証明している。「障害のある人や外国の技能実習生にも感謝の気持ちをもって接することで、雇用の安定につながっている」と赤石社長は話す。

第二工場

工場内を視察したが、さすが食品加工工場。細部まで徹底された衛生・品質管理が行われ、生産設備が整っている。入場時の衛生管理も徹底していた。パンフレットにも書かれていたが、「食の安全は生命の根源」であり、徹底した品質管理が求められる。全従業員がこのことを理解し実践しており、どこにも負けない素晴らしいものがある。障害の有無にかかわらず、決して妥協を許さない姿勢がうかがえた。

本社から少し離れた場所にある第二工場へ移動し、この第二工場では障害のある社員として入社第1号の亀井聡太さん（27歳、知的障害）にインタビューをした。現

在は入社9年目で、梱包用の段ボールの組立て作業をしている。

いまではさらに、ほかの工程にもチャレンジし、多能工化も進んでいるようだ。

「高校2年生のときから現場実習をし、卒業後に入社しました。チームワークを第一に、外国の人たちにも仕事や日本語を教えています。友達がいっぱいほしいです」と語る。

副工場長の谷藤伸宏さんは「彼はまじめなうえ積極的で、一つの仕事だけでなく、複数の仕事をこなしてくれます。今後はさらに、いろいろな仕事にチャレンジして新しい業務を覚えてもらいたいと思っています。そのため環境はつくっていきます」と話す。赤石社長もときどき現場に来て「声かけ」を行う。彼らにとって、大きな励みになっている。

第二工場

本社敷地内にある第二工場。ここでは障害のある人たちが働いている。責任者である工場長の大塚正明さんは「一つの仕事に集中して取り組む力がすぐれており、一般社員以上だと感じることはありません。彼らは、ここでの大きな戦力となっています。仕事を覚えてもらうのに時間がかかることもありますが、大き



入社15年目になる加藤尋彦さんは、チームリーダーとしても活躍している

く育ってほしい。今後も、徐々にではありますが、雇用を拡大していきたいと思っています」と語る。

入社15年目で、チームリーダーも務める加藤尋彦さん（38歳、知的障害）は、10人の仲間をまとめ、指示を出す。いまでは作業に精通した「なくてはならない人」である。取材の際は、メーカー向けカルビ商品のタレづけ作業をしていた。

「特に注意している点はサイズです。大小の差がなく、均一になるようにしています。けっこう力もいりますよ」と加藤さん。ほかにも、ソーセージ加工の作業など、多種の作業をこなしている。

この昭和食品では、近隣の就労移行支



加藤雅人さん（左）の指導にあたる加藤尋彦さん（右）

援事業所「ワークスタジオ前橋」から実習生を多く受け入れており、就労支援の場としても大きな貢献をしている。2年前に赤石社長がワークスタジオ前橋の運営方針や考え方に共感して以来、いろいろな形で協力しているという。取材時にも、ワークスタジオ前橋の利用者の方3人と、指導員の方が来ていた。指導員の小暮智子さんに話をうかがうことができた。

「いまは、この会社で実習生3人が働いています。肉を3枚に下ろして機械へ投入し、タレづけとせいろへ移動させる作業をしています。みんな、就労を目指してがんばっています。会社からの支援も十分やっていたいており、たいへん助



「ワークスタジオ前橋」指導員の小暮智子さん

かっています。3人全員が就労できるよう努力していきます」と話してくれた。案内をしていた副工場長の井口英治さんは「実習生だからといって、特別な扱いはしていません。最終的には、実習生が就労することが大きな目標ですし、就労後もさまざまなサポートを続けていきます」と語ってくれた。

加藤雅人さん（32歳、精神障害）は、ワークスタジオ前橋からこの会社に就職して3カ月になる。

「仕事はきついこともありますが、職場は働きやすいです。みんなが障害のことを、よくわかってきています。食べ物を扱う職場なので、衛生面にはたいへん気をつけています。朝が弱いので寝坊に注意です」と話す。



トレイの洗浄を担当する
荒川泰三郎さん



入社15年目の荒川泰三郎さん（70歳、知的障害）は、ここへ来るまでは豆腐屋で働いていたそうだ。「年齢が年齢ですが、あと5年はがんばりたい」とのこと。せいりなどの製造機器の清掃・洗浄作業が中心だ。「夏は暑いからきついです。滑らないように床の掃除も気をつけています」と話す。

肉処理・カット・検品・解凍とさまざまな作業をこなす木村真之さん（49歳、精神障害）は、2011年5月入社、8年目のベテラン。「ミートボールのライン以外はすべて経験しました。異物混入がな

いよう、また衛生管理、ナイフによる作業などは特に注意して行っています」と語ってくれた。

夢に向かってほしい

赤石社長は「当たり前のことですが、職場では個々の役割があります。社会の一部として機能することが大切です。ですから私は、可能性を秘めている人たちがチャレンジする人たちに、この会社を上手に利用してもらって、夢に向かって進んでほしいと思っています。でもそのために

今後の展望

は、仕事とのマッチングが大切だと感じています。海外では自動化が進み、コスト的にも安価な商品が輸入されていますが、わが社の生産ラインは自動化はしません。わが社が国産と手づくりこだわっているのは、古くから日本人は産地や旬、季節感を大切にし、繊細な味にこだわる感性を持つているからです。人の手でいいねいにつくることで、それらが気持ちになつて商品に現れるのです。お客さまのニーズに合わせた食品をつくるには、やはり人の手で、国内製造でなくてはけません」と語る。

精神的な問題を抱える人が多くなった現代社会のなかで、使命感を持って雇用につなげていく昭和食品。人権意識や人間関係が希薄になっている昨今だが、「人がチャレンジできる場を会社が準備していくことが重要」と赤石社長は考えている。「チャンスとチャレンジを基本に、自分に自信をつけてステップアップしてもらいたい」と話す。社会的な役割をになうなかで向上心が持てるよう、自らも積極的に社員へ声かけを行う。昭和食品は「人ありき」の会社である。

人事管理にたずさわる管理部長の福島



肉処理、カット、検品と、さまざまな仕事をこなすベテランの木村真之さん



さんは「現状として、若い人の採用は年々むずかしくなってきた。今後は、外国人技能実習生を含め、障害のある人たちも「戦力」として募集を進めていきたいと考えております。もちろん企業経営ですから、それぞれのバランスが重要です。なかでも障害のある人たちには、現場で自立できるようにサポートしていきます。特に目標値は定めませんが、それは雇用率ありきではないということです。自立のための応援を自然体でやっていきます。障害のある人たちのために仕事をつくるのではなく、その仕事ができるように

進めていくことがポイントです」と語ってくれた。

最後に

どの企業にもいえることだが、障害者雇用における重要なポイントの一つは、その企業のトップの考え方である。法定雇用率のため、CSR（企業の社会的責任）の観点をもった雇用は、障害者雇用そのものの考えが全社員に浸透しにくい。もちろん、法律に定められたものであるから、その達成は必須である。しかし、障

害者雇用の本質は「すべての人が、人として、人らしく生きること」である。「やってあげる」だけでは、受け入れられた人たちの気持ちはなかなか向上しにくい。障害のある人たちにチャレンジをさせ続け、戦力として活用する。これは、人財育成の基本である。「できないのは何か」ではなく、「何ができるのか」を見出ししていく。その方向性をトップ自らが旗を振り、全社員に根づかせるのが管理職の役割である。人を育てるのはむずかしいが、人は覚えたことは忘れない。人には心がある。この人のためなら」とか、この会社のためなら」といった気概を引き出すことができるかが、すべての「鍵」となるであろう。今回の昭和食品は、多様性のなかでそれを見事に発揮している企業であった。



第二工場長の犬塚正明さん（右）と、副工場長の井口英治さん（左）