

多様な働き方を選択できる仕組みづくり

株式会社リンクライン(神奈川県)、株式会社イーピービズ(東京都)

相談支援事業所 Serecosu 新宿 武田牧子



取材先データ

株式会社リンクライン

〒250-0053 神奈川県小田原市穴部547-2
TEL 0465-22-4217

●親会社：コムテック株式会社
〒105-6791 東京都港区芝浦1-2-1 シーバンスN館10F

株式会社イーピービズ

〒162-0821 東京都新宿区津久戸町1-8 神楽坂AKビル4F
TEL 03-5684-7879(代)

●親会社：EPSホールディングス株式会社
〒162-0821 東京都新宿区津久戸町1-8 神楽坂AKビル6F



編集委員から

障害者自立支援法の施行から10年以上が経過し、就労支援を行う福祉サービスの事業者数は軒並み増えた。テレビなどでも障害者雇用に関して目にする機会は格段に増えたが、残念ながら低きに流れる取組みも目にする。今回取材した2社が、これから障害者雇用に取り組む企業へのヒントになり、さらに多くの人が「喜びと生きがいを持って働ける社会」につながってほしい。

Keyword：特例子会社、職務創出、障害理解、就労移行支援事業所、農福連携、マッチング

写真：官野 貴
★の写真提供：株式会社イーピービズ



リンクライン取締役会長の神原薫さん

POINT

- 1 本気になって自分事として、障害者雇用に取り組む
- 2 高品質の商品追及により、誇りをもって仕事に取り組む
- 3 特例子会社単独での事業の黒字化と長く働くための仕組みを整える



リンクライン代表取締役の青野真幸さん

株式会社リンクライン

リンクラインの見学

小田原駅で伊豆箱根鉄道の大雄山線に乗り換え、4駅先の穴部駅から歩いて2分、田園風景の広がるなかにある「株式会社リンクライン」を訪問させていただいた。

この日は多くの見学者があり、うかがったときも2組の団体に対して、リンクライン取締役会長の神原薫さんと、代表取締役の青野真幸さんがそれぞれ、熱心に説明されていた。これから障害者雇用に取り組みもうとする会社や、当事者のご家族など、全国からの見学者が毎日のように途絶えないという。私たちは、この日の最終見学（取材）で、神原さんと青野さん、社員のみなさんからお話をうかがい、素敵な石鹸づくりの製造現場を見せていただいた。

特例子会社設立の経緯

まずは、特例子会社設立の経緯について、神原さんと青野さんにお話をうかがった。

リンクラインの親会社である「コムテック株式会社」は、IT系を活用したアウトソーシングなどのサービスを提供する会社だ。コムテックでは以前、障害者の法定雇用率未達成企業としてハローワークからの指導が何度か入っており、いよいよ社長名公表目前となったとき、同社の人事部長を務めていたのが神原さんだった。社名の公表は株価に影響する可能性もあり、社命として障害者雇用に取り組むことになった。障害者雇用について調べると、1カ所で集中的な取り組みができる「特例子会社」を設立することもっとも早期に課題解決ができると結論づけ、特例子会社の設立を親会社の社長に進言し、青野さんを相棒にする了解も取りつけた。

しかし当時は、ほかの特例子会社のように親会社から切り出せる業務はほとんどなかったうえ、神原さんは障害者雇用の知識もなく、障害のある人と接したこともなかった。また、特例子会社で何の業務をするか、場所はどこにするか、何も決まっていなかった。そこで、全国各地のモデル的な取組みを学ぼうと、青野さんと2人の全国行脚が沖縄からスタートした。

各地の取組みを見学し、静岡県の社会福祉法人を見学したときに、障害のある人が釜炊きの石鹸を黙々と製造する姿を見て、神原氏は「障害のある人も製造のいない手になれる」と衝撃を受けた。そして、長野県に障害のある人と石鹸づくりをしている師匠がいると聞き、青野さんと泊まり込みで石鹸づくりを学んだ。そこでは、障害のある人たちが目を輝かせて働き、自分たちの会社に誇りを持って働いていた。その姿を見て神原さんは「こんな会社になりたい」と思い、設立予定の特例子会社で扱う商品は石鹸にしようとした。設立場所は苦勞の末、コムテック創業者の出身地でもある小田原に決まった。社名は、「心と心が点ではなく線につながった関係」という想いを込めて、「リンクライン」とした。

いよいよ、特例子会社設立の目途もつき、「元気で明るい人大募集」と募集をかけたところ、行列ができるほどに応募があった。

設立後の厳しい数年間

設立してすぐ、「小春日和」という自社ブランドで良質の石鹸製造を始めたものの、当初は月200個の製造販売で一人分の給与にもならず、他社ブランドの製造受託が中心だった。少しでも収益を得ようと、本社から清掃業務や一般事務（名刺作成など）を受注したり、農園での野菜栽培



工場内で製造過程を説明する神原さん（左）



まるでお菓子やフルーツのような
自社ブランド「Ivili」の石鹸

培にも取り組んだ。2012（平成24）年には化粧品製造販売許可も取り、営業に駆けずり回る日々だったが、黒字化には程遠く、経営的には苦しい時期が続いた。この厳しい3年間を支えたのは、自分たち2人を信じて熱心に製造に取り組み、ついて来てくれる社員たちの笑顔であった。現状を打開するために長野県の石鹸の師匠のところに行き、他社では決してまねのできない商品づくりの模索を続けた。

6年目にして 単独黒字化を達成

創業当時から毎月売上目標を立て、社員と一緒に売上げ目標達成に尽力してきた。一人ひとりが自分の仕事に責任を持ち、商品の品質管理と納期に間に合わせなければならぬ。「できない」のではなく、「どうしたらできるか」を社員と話し合った。そのために、本気で叱り、本気で褒めてきた。その積み重ねが実り、6年目に黒字化することができた。

社員の製造技術はどんどん進化していく。業務の中心をそれまでの他社の製造委託から、自社製品メインに切り替えるために、2016年には自社ブランド「Ivili」を立ち上げた。いまではIviliの商品は、全国の大手雑貨チェーン店や、雑貨ショップ、セレクトショップなどの店舗に置かれている。これが次々と好循環

を生み、有名な観光地の土産物や世界的に有名なキャラクターなどとブランド契約もしている。

当初16人だった障害のある社員は、いまでは23人。年商は1億円を超えたが、まだまだ発展途上にあるとのこと。技術と手間は惜しまないからこそ、一つひとつのクオリティが高い。だからこそ機械ではつくれないし、誇りを持って仕事ができる。「社員は一人ひとりみんな違う、年齢もバラバラ。だから、垣根なんてなくていい」。そんなインクルーシブ（※1）で小さな会社を実現している。

まるでお菓子工場のような 製造現場

1階にある石鹸工場では、社員のみなさんが作業服にマスクと帽子も着用し、真剣な表情で黙々とアートソープ製作に取り組んでいた。固まった石鹸を型から取り出し、バリ取り（※2）をしている。

アートソープ製作の現場は、まるでお菓子工場のように華やかで、甘くさわやかな匂いに溢れていた。キウイ、スイカ、オレンジ、バラなどの石鹸のほか、それぞれの果物を組み合わせるキャンディのように固める石鹸など、その種類は70種類にもおよぶ。これらの石鹸をプレゼントしたら、きっと笑顔が返ってくるだろう。

社員のみなさんにお話をうかがった。「自分がつくった商品が、ショッピングセン

ターやデパートなどのお店で売られているとき、嬉しいし、誇らしく思う」「見学のお客さんが商品を嬉しそうに買ってくださるのが嬉しい」「徐々にうまくつくれるようになることが仕事のモチベーションになっていく」と、商品に誇りをもち、リンクラインの社員であることに誇りを持っていた。仕事のほか、「会社の運動会などのイベントに参加することも楽しみ」と話す人もいた。

親会社とリンクライン

リンクラインでの障害者雇用について、親会社であるコムテックでの評価をお聞きした。

最初のころは、親会社に石鹸の販売に行っても、「いいことをやっているね」という程度の認識で、自分たちには関係ないという空気が強く、商品すら買ってもらえなかったという。しかし、10年経ったいまでは、商品とその製造を行っている社員が注目を浴びるようになり、親会社内での認知度も高まっていったという。そして、親会社で行われる年間MVPの表彰にリンクラインの社員が選ばれるようになった。

「表彰のときのスピーチは、堂々としてかっこいいコメントを話すんです」と、神原さんが満面の笑みをたたえながら話してくださった。

※1 インクルーシブ：社会的包摂、社会的包容のこと
※2 バリ取り：不要な突起を研磨する作業



固まった石蝕を慎重に型から外す



加熱された液体状の石蝕をシリコン型に流し込む

この10年間の取組みは親会社でも高く評価され、神原さんは親会社の役員に抜擢された。リンクラインの代表取締役は相棒の青野さんに譲り、自らは会長となった。親会社の役員会では、機会があるごとにリンクラインの業績を報告しているという。ハローワークからの指導がきっかけで設立した特例子会社が、いまでは重要なグループ会社の一つとなっていると感じた。

これからのリンクライン

神原さん、青野さんは、いまをゴールととらえていないようだ。リンクラインで雇える社員にはかぎりがある。そのため、「もっといろいろな支援や働く場所が必要」と、就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業も開始した。近い将来、社員の高齢化が課題になるのは明らかであり、「これからは、その課題に対応するためのグループホームも必要だ」と青野さんは語る。

当初はご多忙ということで、面談および見学時間は1時間30分の予定であったが、結局4時間があつという間に過ぎていた。社員のみなさんの誇らしい笑顔の根源は、何事も楽しみに変えてしまう神原さんと青野さんのためまない努力と、お2人のパートナーシップによるように思う。

株式会社イーピービズ

特例子会社設立の経緯

次に紹介するのが、特例子会社「株式会社イーピービズ」だ。親会社である「EPSホールディングス株式会社」は、1991年に臨床試験関連のソフトウェアの開発・販売を事業目的として設立され、医薬品・医療機器開発を幅広くサポートしている。11月取材時の社員数は約6千人、2年後には8千人になる見込みで、いまなお成長し続けている企業である。

EPSホールディングスのグループ会社なのなかには障害者雇用未達成企業もあり、ハローワークから数年間指導を受けていたが、EPSホールディングスとして総合的に障害者雇用に取り組む必要性を認識し、2018年10月に既存のグループ子会社であるイーピービズで特例子会社認定を受けた。

EPSグループでは特例子会社設立以前から、全国の拠点やグループ会社各社で障害者雇用に取り組んでいた。その中心は、視覚障害者による社員向けのマッサージやオフィス内軽作業への配置だった。

特例子会社の設立によって、社員は東京の各拠点やグループ会社から転籍し、一社で集中して取り組むこととなった。そこで、「リラクゼーション」の部門に加

えて「オフィスWorkサポート」と「農業事業」に取り組んだ。

「障害者雇用は社会的責任であり、使命であると考えています。障害者雇用を永續させるためには、補助金目的ではなく、持続可能な業務に取り組まなければならないと考えています。農業への取組みはその一つで、埼玉県熊谷市に事務所を構え、農福連携企業や農業法人のみなさんの協力を得て、玉ねぎや白菜の路地栽培のほか、ハウス栽培での育苗、オリーブ栽培などを行っています。また関連事業として、オリーブオイルなど、収穫したオリーブを活用した商品づくりやノベルティ商品づくりなどにも取り組んでいます。今年、酒米づくりも始め、11月10日に稲刈りを一緒に行いました。農地は3年後には3ヘクタールまで広げたいと計画しています」と、代表取締役社長の南丈裕みなたけひろさんは話す。

イーピービズでの障害者雇用の取組みや計画は、親会社であるEPSホールディングスの経営陣にも役員会で発表しており、社内向けのポータルサイトでは逐次紹介している。「今後は飲食店にも取り組みたい」とも話してくれた。

リラクゼーション部門と オフィスWorkサポート部門

今回は埼玉県熊谷市での「農業事業」の見学はできなかったが、「リラクゼーション」と「オフィスWorkサポート」



熊谷市で行われた田植えの様子
(写真提供：株式会社イーピービス)



グループ企業が集まる本社のビルにあるリラクゼーションルーム



イーピービス代表取締役社長の南丈裕さん

部門を取材させていただいた。

リラクゼーション部門は、東京に16人、大阪と名古屋にそれぞれ2人ずつ障害のある社員が配置されている。スタッフは定期的に集まって研修を行い、技術を高めている。

本社のあるビルにはグループ企業が集まり、東京に配置されている障害のある社員16人中15人が働いている。リラクゼーションルームに入ると個室が3室あり、予約した社員の方々が福利厚生の一環として施術してもらえらる仕組みである。社員は1人月5回まで利用でき、1回あたりの個人負担額は200円とリーズナブルで、何ともうらやましいかぎりである。篠田明さんは、ヘルスキーパーとして勤続年数5年。「企業のなかでチームの一員として、みんなで協力しながら勤務できることにやりがいを感じている」と話してください。



リラクゼーション部門で働く篠田明さん

施術ができることが楽しい。施術する機会が多いので技術も身につく」と話してください。

オフィスWorkサポート部門では、パソコンの入力作業や、リラクゼーション部門のクリーニングされた施術着やタオルなどを整理していた。この部門には現在15人の障害のある社員が配置されていて、隣のビルを含めて3拠点で働いている。

この部門で働く茂木元貴さんは「シユレッダーやウオーターサーパーの取り換え、クリーニングされた施術着・タオルの整理などをやっています。9月に入社したばかりで、最初は緊張していましたが、だいぶ慣れてきたところです。期待されすぎるとプレッシャーになります。がんばりたい」と話してください。

支援者の声

リラクゼーションとオフィスWorkサポートのグループリーダーを務める植田敦子さんは、知的障害のある方を支援して約9年のキャリアがある。イーピー



武田委員をマッサージする矢部美佳子さん

ビスでは、社員としてさまざまな障害のある方が働いているため、障害特性が一人ひとり異なり、「どこまでが合理的配慮か」と迷うことも多いという。そうした悩みがある一方で、できなかったことができるようになり、勤怠が安定してくると、仕事を楽しくしている様子が見える。「イキイキとした表情に変わっていく様子を、目の当たりにできる醍醐味があります」と笑顔で話してください。

職場内障害者サポーターの原田知子さんは、イーピービスが初めての支援現場で、勤めてまだ1年という。

「何もわからない、知らないからこそ、話をお聞きすることを大事にし、おやつ、と思ったりどんな小さなことでも声をかけます。世間話を大事にして、会話のなかから少しずつ相手を知るように心がけています。話しているうちに見えてくることもあるし、もし話しかけた際に反応がなくても、続けることで違いがわかるようになるので、毎日新しい発見があります」と意気込む笑顔がすがすがしかった。

最後に、イーピービスの執行役員で、



クリーニングされた施術着を整理する茂木元貴さん



イーピービズ 執行役員で障害者雇用促進担当の
田添浩子さん



農業・工房グループの職場内障害者サポーターの
原田知子さん



リラクゼーションとオフィスWorkサポートの
グループリーダー、植田敦子さん

障害者雇用促進担当の田添浩子さんにお話をうかがった。実は田添さんは、前出のリンクラインの取材に同行していた。まだ設立間もないイーピービズにとって、リンクラインの取組みが参考になるのではない、お声がけした。

「今回、リンクラインの取材に同行させていただき、設立時より会社の舵を取ってこられた神原さんの『障害者（当事者）の親亡き後まで責任を負う覚悟』という言葉がとても印象的でした。こうした覚悟を持ったうえで、特例子会社の事業を行うことが、事業を成功させるカギのよう感じました」と田添さんは話す。

また、イーピービズの今後については、「障害のある社員の能力アセスメントと、本人の希望をマッチさせるような働き方ができればと考えています。そのために、農業事業という選択肢も活かせるように、これからも取り組んでいきたい」と話してくださいました。

2社の取材を終えて

相談支援専門員として企業の障害者雇用を支援するなかで、年金を受給されていない精神障害のある人が、「手取り10万円余りでは暮らしていけない」と離職されることを目^まの当たりにしたことがある。障害のある人の就労を支援する制度は整ってきたものの、労働時間や賃金な

ど、一人ひとりの障害特性やニーズに応じた働き方にはほど遠いと感じている。

「就労支援事業所は就職率を上げることのみに躍起^{やど}となり、障害のある人自身の望む働き方ができる企業開拓はできているのであろうか」、「企業は雇用率ありきで、障害者雇用率の算定基準ギリギリの労働時間・賃金に留まっているのではないかなどの疑問を感じることもある。

制度をうまく活用すれば、就労支援事業所などとの連携により、企業は収益性の高い事業と労働の質の向上を図ることができる。また就労支援事業所は「働きたい」という障害のある人と企業をマッチングし、働き出してから困ったことがあれば、企業と就労支援事業所が忌憚^{きたん}なく意見交換できる仕組みや、就労定着支援の制度も整ってきているはずなのである。

今回、このような疑問の解消や解決につながるのではないかと期待をもつて、取材を行った。

「リンクライン」では、いろいろな作業種目と工程があり、障害のある社員の能力と本人の希望をうまく組み合わせる最適化を図っていた。また、「特例子会社で働くのは厳しい」という人のために、「すぐに雇用できないのであれば、戦力になれるように」と就労支援事業所を立ち上げ、一般就労に向けた支援も行っている。すぐに企業で働けない人も含めて「どうすればできるようになるか」を、スタッ

フみんなが本気で考えている。

「イーピービズ」では、本社でのオフィスワークやマツサージ業務がむずかしい人のために、「農業」という新たな選択肢を設けている。障害のある社員の能力と、本人の希望を組み合わせたい働き方ができるような仕組みにチャレンジ中である。

2社に共通しているのは、障害のある人の働き方は「一律ではない」という考え方があった。ゆつくり働きたい人にはそのような働き方を、給与で自分の生活を支えキャリアアップを図りたい人にはそのような働き方を模索している。さまざまな働き方を準備することで、多くの人が「喜びと生きがいを持って働ける」仕組みを常に考えている。

一人ひとりに合った働き方を見つけ、実現するためにどうすればよいか。答えは、リンクラインでお聞きした「障害のある彼らと向き合うことは他人事ではなく自分事。本気で取り組まなくては、力を発揮してくれない。できないと決めつけてあきらめない。自分がそうしてほしいから、彼らができるようになるまで全力で付き合う」という言葉にあると感じた。

理想かもしれないが、多様な働き方ができる企業がもっとも増えてほしいと願う。同時に、就労支援事業所はそのような企業と連携し、マッチングを図り、企業の戦力となる人材育成をしてほしいと願う。