

聴覚障害者が活躍する 特例子会社

職場
ルポ

—ハウスあいファクトリー株式会社—



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



取材先データ

ハウスあいファクトリー株式会社

〒577-0836 大阪府東大阪市渋川町2-11-31
TEL 06-6720-7040 FAX 06-6720-7030

Keyword : 聴覚障害、障害理解、特例子会社、ジョブコーチ、業務体制の工夫・改善、職場環境の整備

POINT

- ① 設備・環境面の工夫、手話・口話・筆談に加えて、コミュニケーションツールも活用し、安全・安心な作業環境改善に取り組む
- ② 手話やビジネスマナーなど、さまざまな学習会を設け、社内のコミュニケーション力をアップ。手話は聴覚障害者が講師に
- ③ 手話のできる人たちが職場内にいることで、聴覚障害者の定着につながる。そのなかから、リーダー誕生を目指す



熊野徹代表取締役社長

■ 出向の聴覚障害者を核に設立

カレーやシチューのルーやレトルト、コシヨ、唐辛子などの各種スパイスでおなじみの「ハウス食品」。1921（大正10）年ごろ、創業者が瓶詰のカレー粉を発売し、1963（昭和38）年の「バーモントカレー」の大ヒットで、社名は一気に知られるようになった。工場は全国に6カ所。創業の地、大阪にある唯一の工場が、「ハウス食品株式会社」の特例子会社「ハウスあいファクトリー株式会社」だ。製造棟のなかに入ると、ロリーエ、カルダモンなどのエスニックな香りが漂う。「ハウスあいファクトリー」は2009（平成21）年、東大阪工場の閉鎖にともない、働いていた聴覚障害者19人を主体に設立され、「ハウス食品グループ」のスパイスの製造・包装を行っている。その後、新たに聴覚・知的・精神の障

害者を雇用して、（こんじち）今日では聴覚障害者27人、知的障害者10人、精神障害者3人、視覚障害者1人の計41人（うち39人が正社員）に。健常者の正社員21人とパートタイマー16人を合わせて、78人が在籍している。

企業理念は、「3つの『あい』を誇れる会社にします」。その3つとは、「愛情のこもった製品・サービスを提供し続ける会社を目指す」、「ふれあい・助け合いの精神で、よりよい会社を目指す」、「みんなから愛される会社を目指す」。

工場では約90アイテムの袋スパイス製品や、グループ会社「朝岡スパイス」の製品約400アイテムを生産し、2013年度からはハウス食品の製品サンプル3万個の保管業務も行っている。

ハウス食品グループの障害者雇用率は2・15%。設立時にハウス食品から出向した聴覚障害者の19人は現在も働き続けている。聴覚障害者が多く働く特例子会社は珍しく、しかも定着がいい。そこには、手話ができる社員がいること、設備・環境面の工夫など、さまざまな配慮がある。社長の熊野徹（くまの とほる）さんは2015年に着任して、初めて障害のある人たちと接した。

「自分たちがつくった製品が近くのスーパーに並び、お客さまに買ってもらえる。そのことが、社員のモチベーションにつながっていると思います。3つの『あい』を誇れる会社になりたいと思います」

■ コミュニケーションツール、作業環境を整備

組織は、製造部、品質部、運営部に分かれ、大半の社員が製造部で働く。取締役運営部長の松田達久（たつひさ）さんは、東大阪工場時代に聴覚障害者と働いた経験があり、特例子会社の立ち上げ時にハウス食品から出向した。

「当社の特徴は、障害者と健常者が一体となつて、高い品質の製品の生産を目指していることです。日々の作業では、『5S』、整理、整頓、清掃、清潔、しつけの徹底と、各作業の理解と作業手順の順守を徹底しています」

ロリーエの手充填ラインでは入荷したロリーエを検品し、人の手で不良品を取り除き、計量して袋詰め。賞味期限を印字し、金属検出器を通して重量を検査、中箱詰め、箱詰めをする。障害者とパートタイマーが共同で作業している。自動充填ラインでは、倉庫から送られてくる原料が袋に充填され、箱詰めされていく。このラインのオペレーターは、聴覚障害者が主力になっている。

男性は薄緑、女性は薄いピンクの作業用の制服は毎日クリーニング。ロッカールームやシャワールーム、医務室も設置されている。工場入り口には手を差し込むと開閉する静脈認証装置を採用し、セキュリティも完備された職場環境だ。



松田達久取締役運営部長



ファ製造、
いでている
スーれま製
ハク包装ま
さいス



障害に配慮して、聴覚障害者が目で見
てわかるように、生産設備の運転状況な
どを光や音で感知できるシグナルタワー
や、機械の作動状況がわかるモニター画
面、避難用フラッシュライト、モニターテ
レビによる情報提供、電話の着信ランプ
などを整備。手話・口話・筆談でのやり
取りに加えて、しゃべると画面に文字が
出るUDトークなどのコミュニケーション
ツールも活用する。

より見やすく、よりわかりやすく、よ
り単純にと指示書の見直しや、ハウス食
品の品質保証水準に合わせた検査装置の
拡充も続けている。安全・安心な作業環
境改善の取組みで、設立以来、「ゼロ災」
を継続中だ。

学習会でステップアップ

ハウスあいファクトリーの1日は、朝
礼で始まる。ストレッチ体操後、全員が
交代で行う、朝礼担当者の1分間スピー
チは、自分の思いを周囲に伝える練習に
もなっている。

会社としての特徴のひ
とつが、さまざまな学習
会を行っていること。全
体学習会は年2回。全員
参加で、経営計画、品質、
安全、メンタルヘルス、コ
ンプライアンスなどを学

び、個別学習会は手話、ビジネスマナー
を学ぶ。手話は、聴覚障害者が講師になる。
「手話が一番できないのは、私と社長で
す」と部長の松田さんはいう。

「聴覚障害の人たちと一緒に仕事をする
ので、現場ではかなり手話を理解してい
ます。知的障害の人たちも毎日仕事をす
るなかで、自然に手話を覚えていきます。
健常の社員の研修会・学習会はたくさん
ありますが、コミュニケーションが苦手
な人たちが参加できる研修会・学習会は
親会社にもありません。特例子会社とし
て、一人ひとりが自立して成長していく
にはそこが足りない、ここ3年で取り
組み始めました。自前の学習会は喜ばれ
ていると思います」

ビジネスマナーの学習会は、外部講師
を迎え、特に力を入れている。

「一般常識を学ぶ機会が少なく、知らない
人が多かったので、一般常識を含めた基礎
マナーを全員に知ってほしいと始めました。90
分6回の社会人基礎力講座を修了すると、
ステップアップ研修Ⅰ、研修Ⅱへ進みます。
すでに6人がⅡを終了したので、来期は
リーダー研修を予定しています。そのほ
かに基本的なコミュニケーションを学習
する講座も開いています」

コミュニケーション講座は、いわば日本
語勉強会。社会に出れば、敬語が欠かせ
ないが、手話には敬語がない。日本語力
が十分でないために、聴覚障害者同士の

行き違いも起こったという職場で、講座
の効果が出ているようだ。社長の熊野さ
んは、社員の成長を感じている。

「コミュニケーション力が上がってきた
ことで、職場でのコミュニケーションの行
き違いによるトラブルが減ってきたのは、
うれしいことです。スピード感は違つて
も、それぞれ成長していくのだと、この
2年間で実感しています」

新入社員研修は、障害種別を問わず、
全員一緒に行く。半年から1年間のOJ
Tによる実務訓練は、スピードを緩めた
専用の生産ラインで専任の指導員が付き、
仕事のルールやマナーを教えていく。毎
日30分間、1日の振り返りの時間も設け
ている。

メンタルの弱い人たちが多かったため、2
013年からは年1回、「心とからだの健
康チェック」も始めた。また、「海の日」
を出動日にして、保護者会を開く。工場
で働く様子を見学、懇談会を行い、希望
者には個別面談も実施している。

一方で、歓迎会、ハイキング、暑気払い、
忘年会、成人を祝う会など、楽しみなイ
ベントも多い。

ベテランの パートタイマーが指導役

職場実習は、支援学校からの依頼があ
れば、すべて受け入れている。職場実習後、
適性がありそうな人には2度目の体験学

WORKSHOP REPORT



聴覚障害者の五十嵐公一さん（左）と、手話で話すベテラン指導員の宮田とも子さん（右）



唐辛子“鷹の爪”の包装ライン



ローリエの選別作業



仕事を見守る大橋則子指導員（右）



習を行い、本人の希望を確認して採用試験を行う。知的障害者を初めて雇用したとき、「最初から8時間勤務は厳しい」という声を受けて、松田さんは、8時間と6時間勤務の正社員の制度をつくった。

「スパイスでアレルギーが出る人もまれにいますから、必ず見学してもらって、実習ができるかどうかを確かめています。採用のポイントを掲げていますが、基本的には一般の採用と条件は同じだと思っています」

松田さんは、多能工化も進めてきた。

「みんなで休んだ人のカバーをしよう。1人が3つ仕事を覚えれば、だれかが休んでも仕事はできるという考え方です。できるだけ働きやすい職場環境がつけられるように、われわれも勉強をしながら取

り組んでいます」

管理監督者と指導員の21人全員が障害者職業生活相談員の資格を持っている。企業在籍型職場適応援助者（ジヨブコーチ）も7人いる。ベテランのパートタイマーが指導員となり、正社員として入社してくる障害者たちを教えている。

その1人、宮田とも子さんは勤続約20年。東大阪工場からハウスあいファクトリーへ異動し、現在は嘱託契約で、知的障害者と聴覚障害者の新入社員の育成チームを担当する。

「私がパートタイマーで入ったときに、指導員は聴覚に障害がある人で、筆談しながら仕事を教えてもらいました。私は、見てわかってもらえるように教えています。知的障害者もいろいろな人がいるので、最初はどのように対応していいのか戸惑いましたが、いまはその人が何をいいたいか顔を見て大体わかるようになりました」

大橋則子のりこさんも東大阪工場時代から勤務歴20年以上。嘱託契約で、選別作業のラインに入る実習生の指導を担当している。

「私はここに来て、初めて聴覚障害の人に接しました。体験実習に来た人たちに慣れてもらうのがたいへんです。『しんどい』とか、『鼻が痛い』など、いろいろなことをいいますが、社会人になるための体験ですので、ルールなど、働くことの



生産ラインのオペレーターとして働く太田雅和さん

大切さを教えています」

お2人は経験豊かな、頼りになる指導員。「こんなことも」と宮田さんが話してくれた。聴覚障害の人とは、肩を軽くたたいてコミュニケーションをとっていたが、触ってほしくないという声も聞こえてきた。そこで、聴覚障害者全員に「どのようにコミュニケーションをとってほしいか」のアンケートをとった。

「ほぼ全員が『トントンでいい』と答えましたが、1人が『嫌だ』と答えました。その1人の意見を尊重して、顔が見える位置に移動し、正面から『スママセン』と声をかけることにしました。知的障害がある新人社員には、『聴覚障害の人に用

事があるときには、顔が見えるところで話しかけて』と教えています」

大阪のおばちゃんのお2人は面倒見もいい。休日は「教え子」たちと遊びにも行く。

「最初は性格や特性をわかって欲しいと思っていましたが、いまは楽しんでます。映画、カラオケ、京都旅行にも行きます。一緒に行動することで、仕事とは全然違う面がわかります。みんな普通で、あたり前です」と宮田さん。大橋さんも「一緒に行くのは楽しいですよ。ユニバーサルスタジオジャパンにも行きました。私は保護者。みんなは孫です」

宮田さんと大橋さんは、みんな定年まで働き続けてほしいと願っている。

「1年間の育成ラインでいろいろなことにチャレンジさせて、仕事の幅を広げられればと思います。新しい仕事にチャレンジして欲しいです」、「途中で辞めないで、いろいろなことに挑戦して、最後まで頑張ってほしいですね」

聴覚障害者のなかから、リーダー誕生へ

今回は、社員の3分の2を占める聴覚障害の人たちに話を聞いた。外部の手話通訳はお願いせず、あたり前のように運営部の工藤真由美さんが手話通訳をしてくれた。

東大阪工場から働き続ける太田雅和さん

ん(36歳)は、生産ラインのオペレーターを務める。

「袋7号、袋5号と、たまに袋1号のクミンの生産をしています。一番大事なものは、ケガをしないこと、トラブルを起こさないこと、不良品を流さないこと、異物を発見したときは、すぐ上司に報告することです」

袋5号はブーケガルのティーパックのライン、袋7号は8時30分から17時30分までの8時間稼働のスパイスのラインだそう。働きやすい会社かどうかをたずねると、「はい」と即答。「会社は好きです。いい人ばかりです」

休日は子どもたちと遊んだり、実家に帰ったり、奥さんと買い物に出かけたりと、よき家庭人だ。これから働き続けるかとの問いにも「100%」と即答。「ステップアップ研修Ⅱを受けています。むずかしいですが、頑張っています。袋7号はまだ5〜10%はわからないところがあるので、マスターしたいです」

落合春香さん(33歳)は、東大阪工場から勤務して13年になる。

「カレーの生産ラインで働きたいと入社したら、すでにほかの工場に移っていました。ずっと朝岡スパイス製品のラベルをつくっています。一番は、不良品を出さないこと、ラベルをきれいに発行することを心がけています。お店に並んでいる製品を手を取っているお客さんを見る

WORKSHOP REPORT



製品の箱詰め作業をする岡本友美さん

とうれしいですね」

落合さんはステップアップ研修を終え、リーダー研修に臨む。「リーダーになりたいとは思っていますが、いまのリーダーを見てみると、ちょっとたいへんかなと思うところもあります」

「働き続けていきますか」の問いに「もちろんです。働きやすい会社ですから」

岡本友美さん（24歳）は、5年前に入社した。

「見学や実習にきたときに、ほかの会社と比べてコミュニケーションが取れている感じがしたこと、パトライトなどの設備があり、働きやすいだろうと思いました」パウダースパイスの生産ラインのオペレーターなどをしてしているが、入社後も、その思いは変わらないそうだ。

「長く働いている人たちが、細かいところとか、わからないところをわかりやすく説明してくれます。初めは機械の部品や切り替えなど、覚えることがたくさんあってたいへんでしたが、いまは大丈夫です。不良品が流れないように、機械のトラブルを起こさないように注意しています。手話を教えたりしていますが、コミュニケーションはうまくいっていると思います」

趣味は旅行。初の海外旅行も間近とか。カラオケも大好き。仕事の目標は、「まだやったことのない仕事にもチャレンジしていきたいです」

落合さんも岡本さんも、親会社の職場改善発表会でパワーポイントを使い、映像と文字を駆使し、口話で発表をしている。落合さんは、松田さんが期待する1人だ。

「落合はパワーポイントのレベルが高く、動画編集が得意です。リーダー候補生の第1グループの1人。ぜひ、障害者のなかからリーダーを誕生させていきたいですね」

みんなから愛される会社へ

聴覚障害者との仕事の連絡は手話と口話で行い、細かな指示や報告は筆談をする。さまざまな設備は充実しているが、何よりも手話ができる人たちがいるという職場が、聴覚障害の人たちの定着の1因となっていると思う。

「情報保証は大きなテーマです。合理的配慮は、ソフト面もありますから、まだ十分ではないと思います。常に充実させていきたいと思います。今後の課題は、メンタルが不安定な人たちをどのようにサポートしていくかです」と松田さん。

日本健康会議と経済産業省が選定する「健康経営優良法人2017」にエントリーして、中小企業95法人の1社に選ばれた。社長の熊野さんは、「健康経営」を目ざしている。

「安全第一、健康経営です。ハウスあい

ファクトリーは、1つの家族だと思っています。家族は、明るく健康でありたい。健康経営は1年更新ですので、毎年続けていきます。これからも1つの家族という意識を大切にしたいと思います」

企業理念の「みんなから愛される会社」の実現には、社長自らが働く仲間を愛することがスタートだと考えている。

「特例子会社ですから障害者雇用が目されますが、社員は障害のある仲間、女性、50歳以上の仲間、パートタイマー、正社員と原籍から出向の障害者と実にさまざま、ダイバシティー、インクルージョンで仕事をしていると思っています。障害者も健常者も、男性も女性も、パートさんもみんな個性を持った1人。その一人ひとりが社会人として自立して成長していける、仲間を支える会社でありたいし、仲間を支えられる会社でありたいです。働く仲間に愛される会社をまわりのみなさんが愛してください。それが、企業理念の『みんなから愛される会社』につながっていくと思います」

設立当初から働き続けている聴覚障害者19人のうち3人が、ハウス食品の永年勤続表彰（25年）を受けた。

「あいファクトリーは大好きです」、「優しい先輩がたくさんいます」、「働き続けます」。会社への「あい」が、取材する私たちにも伝わってきた。