

目標は、障害者だけの ラインで製品をつくること

—株式会社アリエ 富士宮工場—

職場
ルポ



EMPLOYMENT REPORT

(文)清原れい子 (写真)小山博孝



株式会社アリエ 富士宮工場

〒418-0007 静岡県富士宮市外神東町62

TEL 0544 - 58 - 5900 FAX 0544 - 58 - 5467

有名ブランドの化粧品を 受託製造

東海道本線富士駅からJR身延線で富士宮駅に向かう。右手間近に見えるはずの富士山は、残念ながら厚い雲の中だ。

「アリエ」。その社名を、ほとんどの読者の方はご存じないと思う。が、知らなくとも、きつと使っているはず……。化粧品のOEM（受託製造）では「東にアリエあり」と言われる、国内外の有名ブランドの化粧品をたくさん製造している会社なのだ。

アリエは、一九三五年に創業した化粧品の受託製造を行う「ミロット」のファミリーカンパニーとして、八一年に設立された。本部は横浜市にあり、化粧品の品質に欠かせない、きれいな水を求めて、富士山の西南麓に富士宮工場を建設した。はじめに、総務部長の天野堅一さんにお話をうかがった。

「化粧品は、いい水、即いい製品になりますから、ここに工場を立ち上げた最大の理由は、富士山の伏流水である、きれいで良質な水があることです」

アリエでは、クリーム、乳液、化粧水などの基礎化粧品、口紅、ファンデーションなどのメイクアップ化粧品、シャンプー、リンス、ヘアトニック、ボディソープなどのトイレタリーをつくっている。

る。口紅一種類でも、色数はいくつもあるので、扱っている品種は数え切れないほど。富士宮の一三工場のうち八工場は、相手先ブランドの分工場の形をとる。「製造元アリエ」と表示される代表的なものは、大正製薬のリアップ専用のシャンプーとリンスだそう。化粧品を使うとき、製造元に注目すると、アリエの名に気づくかもしれない。

「社長の石橋雄三は、『うちの最大の特徴は化粧品業界の黒子である』と言ってありますが、そのポリシーを堅く守って、今後も自社での販売、発売元になることは考えていません。どのような要望にもお応えできる生産工場だと自負しています。が、時代、社会と共存共栄していく、消費者のニーズに合った、オンラインの会社でありたいと思います」

地域と共存。 だから、障害者を雇用

アリエの障害者雇用は、「地域との共

存・共栄」を掲げる石橋社長の考えで始まった。

「社長から採用すべきだという方針が出され、障害者などのように共存ができるかを四年ぐらい前から検討し始めました。自分たちがつくったものを世の中に出せれば、仕事への励みになり、誇りをもてるだろうと考えて、充填から包装仕上げまでの一つのラインを障害者だけでできないかと考えました。一〇人から五人で一ラインを組んで、障害者雇用に挑もうと思いました」

会社の方針が明らかになると、現場から反発の声が上がった。

「やめてほしいと、現場から配置拒否がありました。障害者のラインをつくりたいというのが社の方針なので従ってほしいと、現場の意見は棚上げして配置しました。『なぜ?』という声には、社長の考えを説明していききました。納期がタイトで、お客さんあつての仕事ですから、お客さんに迷惑がかかるのではないかと、会社が損失を被るのではないかとという意見も出ました」

天野さんは、説得の先頭に立った。

「最大のポイントは、知的障害の人たちのいいところを見つけてあげられるかどうかです。ハンディキャップがあるので、できない仕事もある。それはやむを得ないという認識をもって、ひとつのことができるようにになったら、彼らは大変



天野堅一総務部長

なエネルギーを使っているのだということ
とを評価しようと言いました」

半年が経ち、一年が過ぎ……、知的障害者の真剣な仕事ぶりを見て、現場の空気が変わっていった。

「サポートが必要な部分がたくさんあったと思いますが、知的障害の人たちは非常にまじめです。朝早く来て工場の玄関が開くのを待っている。仕事への忠誠心が強い。言われたことに全力で取り組もうとする。健常者のいやがる仕事を簡単にやってしまう。健常者が見習わなければならぬことも多いとわかってきて、反対していた人たちが、辞めさせないでほしいと言うようになりました」
配属に「ノー」と言う職場はなくなつた。

「三年以内に障害者だけのラインをつくることを目標にしてチャレンジしてきましたのですが、なかなかむずかしい部分があります。ラインのスピードが速いので、健常者の仕上げの工程にまだ入り込めない状態ですが、トレーニングをしながら、入り込めるような仕事の内容にしていきたいというのが目標です。本人の適性にもよると思いますが、現在の仕事以外に新たな仕事をできるようにするの
も一つの課題です」

従業員三四〇名。女性が七割から八割を占める。その中で、四年目を迎えた三名に続き、三年目二年目となる、知的障



ラインで活躍する渡辺 荘さん (知的障害)

害者六名と身体障害者二名が働いている。

総務課に障害者担当をおく

総務課の青島利和さんは、二年前に現職についた。そのころは、現場とのやりとりは大変だったらしい。

「何か問題が起きると、なぜあの人を採用したのだという声が出ました。社長の考えを説明して納得してもらおうと、その後は多少問題があってもサポートしてくるようになりました。いまは、現場の責任者もほとんど健常者と変わりなく扱っています」

障害者の採用にあたっては、三つのポイントを重視する。

「仕事に対する意欲があること、自力で通勤ができること、元気があること」



原料など資材の搬入作業をする佐野 文洋さん (肢体不自由)

三つをポイントにしています。ハローワークの障害者合同面接会に参加して、うちの会社でぜひ働きたいという人と面接をして、最終的な結論を出す前に二週間の実習をしています」

入社後は、箱詰め作業に配置している。「配置についてはとくに配慮していることはないですが、まず箱詰め作業をして、できるようになったら、だんだん充填に近い工程にもっていくようにしています」

富士宮工場は、公共交通機関の便があまりよくない。通勤にバスで一時間ぐらしかかる人もいる。佐野美香さんは入社後に運転免許を取り、マイカー通勤をしている。

「どこでも見ていただいて結構です」との部長の声に送られて、青島さんと総務課で障害者を担当する稲田寛子さんの案内で、東工場と第一工場へ。帽子をか



製品の箱詰め作業をする佐野さゆりさん（知的障害）

ぶり、白衣を着て、手指の消毒をして中に入る。いい香り……。有名化粧品がライン上を流れ、できあがっていく。

「知的障害者で一つのラインを組み立てたいので、ラインの中でいろいろな仕事をしてもらっています。容器に中身を充填する工程がいちばん神経を使うのですが、その工程を任せられる人がまだいないんです。充填の作業ができるようになるのが課題ですね」

障害者が従事する主な作業は、段ボールの箱から出した容器を充填のところまで運んでいくことと、できあがった製品を段ボール箱に入れる箱詰め作業だ。

稲田さんは、取材のときは入社後わずか二週間、前任者から仕事を引き継いだばかりだったが、幼稚園教諭の経験をもつだけに、障害者たちとすぐに打ち解け、頼れる「お姉さん」になっていた。



免許を取って車で通勤する佐野美香さん（知的障害）。製品の梱包も手際がよい

「健康管理とか、家庭のことなどの相談にのっています。家庭でゴタゴタがあると、次の日の仕事に影響が出てきますね。一緒に働いている、彼らのお母さんの年代の方々は、母親のように接してられています」

工場では、近くの授産施設からの実習生も、指導員とともに作業に励んでいた。

障害者職業センターと協力して

アリエでは、障害者を採用すると決めるとき、静岡障害者職業センターと協力し、総務課に障害者担当を一人おいた。採用は、会社だけで判断せず、センターのカウンセラー、親との三者で話し合いをしている。

「知的障害者の場合は、プライベート

のリズムが崩れると、仕事のリズムも崩れてしまいます。家族のサポートがないと、何か悩みや問題が起きたとき、会社側だけでの対応には限界があります」

そして、センターの職域開発援助事業を利用。本人が仕事や会社慣れするまで、センターの生活支援パートナーに支援をしてもらおう。今年からはジョブコーチによる支援事業となったが、取材当日、センターから所長、職業カウンセラー、ジョブコーチが訪問してくれた。ジョブコーチの大嶽信義さんは、本人と一緒にラインに入って教えている。

「一般的な説明では理解できないことがありますから、まず言葉に気をつけて、わかるように説明をします。繰り返し繰り返し教えて、仕事に慣れてきたら、だんだん離れていくようにしています」

ジョブコーチによる支援事業は、新卒者を採用した場合、卒業後でないと利用できないが、企業としては卒業前に利用できたらという。

「それと、新卒者にも三カ月のトライアル雇用の期間を設けていただくと、企業としてはその中で対応ができるんです」

この四月に入社した新卒の上下肢障害の女性は、仕事についていけなくて退職した。一般社会常識が身につけていなかったこともネックになった。

「本人が働きたいと希望したので採用



ラインに材料を供給したり、かたづけたりと忙しく働く新井敬子さん（知的障害）

しましたが、電話の応対など、一般社会人としての常識は身につけておいてほしいかっと思えます。会社に就職したのだから、マナーやあいさつなども会社で指導してほしいという親もいますが、それは違うと思います」

働くことの意味、一般社会人としての常識は学校できちんと教育してから、卒業させてほしい。同時に、子どもが働くことについての親への教育も必要だと思う。

「家庭の状況が変わってサポートがなくなると、仕事への意欲がなくなると、退職した人がいます。採用するとき、本人には『いつまでも両親と一緒にはいられない。金銭的にもいつか自立しなければならぬ。会社はできるだけサポートをするから、それに応えてほしい』と話します。いまいる人たちは、自分たちでやっていけるだけの力はあると思います」

「個人別記録」は財産です

障害者を雇用して四年目。毎日欠かさず、「個人別記録」を綴ってきた。その蓄積は膨大なファイルになっている。

「気持ちの波が大きい人もいますから、長い期間で見えていかないと問題なのか問題でないのかがわかりません。毎日、稲田が巡回して記録し、一週間まとめて部長に報告しています。部長は一週間の流れを見て最終的な判断をして、問題があるかもしれないときは、職場の責任者や家族から話を聞いて対処します」

プライベートな状況が後になってわかったとき、記録と照らし合わせてみると、同時期に仕事への影響が出ていたのがわかるという。

「因果関係がわかりますね。知的障害の人は、自分に関心が寄せられていないと感じると落ち込んだり、人を避けたりしますから、いつも見ているのだと感じてもらうためにも担当者が必要です。人数が増えて、担当者が一人では無理になつたら増やしていく方向を考えます」

担当の稲田さんは、毎日職場を巡回して、声をかける。

「言葉をかけると返してくれますので、やりがいがありますね。大変な仕事だと思いますが、力になれることがあればと



ダンボールづくりをする與五澤育子さん（知的障害）

がんばっていきたいと思います」

個人別記録は、天野部長の発案だった。「いちばん感じるのは、むずかしい課題はなかなかクリアできないということですね。同じことを繰り返し指導しているのに変わらないのは、指導方法や話し方を変えなければならぬなど、記録を読むと我々の反省すべきこともあります。日々の諸問題が全部入っていますから、対応の指針にもつながります。担当者が変わっても、記録を見ればどういう対応が必要なのかわかりますから、これからも続けるつもりです」

効果的なのは、家族との話し合いのときだとか。

「子どもが親に本当のことを言わないのは、世の常でしょ。親と話をするとき、この記録を見れば、職場の意見、本人の対応など、現実にどういことが起こっ



材料の出し入れ、ダンボールのかたづけ作業を担当する中田昌芳さん（左、知的障害）。ジョブコーチの大嶽信義さん（右、静岡障害者職業センター）に近況を報告

たのか、正確な状況がわかります。我々の指導指針なのですが、いざとなったら本人にも見せませす。この記録は、我々の財産ですね。全体的に見れば、いい人ばかりですから、長く働いてくれるような体制にしていきたいです」

五年以内には障害者だけのラインを

アリエで障害者を雇用してから三年が過ぎた。これからも、障害者の採用は続けていこうと考えている。

「うちの場合、企業イメージを上げるために障害者を雇用しているのではありません。社長の考えとして、富士宮で仕



障害者担当として、相談や指導にあたる総務課の青島利和さん（左）と稲田寛子さん（右）

事をして以上、一人でも多くの地元の方を雇って、地域の活性化につながればということが根本にあります。本部は横浜ですが、工場はほとんど現地採用をしています。地域には、障害のある方もおられます。今秋も障害者のセミナーに参加しますが、うちの会社で働きたいという意欲があつて、いい方がいたら採用したいと思います」と青島さん。

化粧品業界は、景気低迷の影響の少ない業界と言われてきたそうだが、売り上げは低調になってきているとのこと。部長の天野さんは、

「必需品のような業界ですが、厳しい時代です。どこの企業も最小のコストで最大の利益が求められています。我々も同じです。しかし、いくら安くてもいくら大量につくっても、世の中の人が必要



アリエの製品

要を認めない企業では存立理由がありません。そのことを謙虚に受けとめて、社会への貢献を意識しながら企業運営をしていきたいというのが、社長の理念です。とくに品質管理を重点に、より高品質

な製品をつくっていききたいと思います」

「品質」のISO（国際標準化機構）9002を取得し、近く「環境」の14001の取得を考えている。

「製品の安全性、安定性を考え、確実にものをつくる。品質管理のレベルを上げながら、仕事の範囲も広がっていく。まだハードルは高いと思いますが、五年以内に障害者のラインを実現したいと思います。そのことが、障害のある人たちの励みと誇りになると思いますし、ほかの企業の方々には、障害があつても仕事ができるという一例になるのではないかと考えています」

「財産です」と見せていただいた分厚いファイル。何よりもその「厚さ」から、アリエの障害者雇用への真摯な取り組みが伝わってきた。