

私たちは 挑戦し続ける……

—株式会社旭化成アビリティ 水島営業所—

職場 ルポ

EMPLOYMENT REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社旭化成アビリティ 水島営業所

〒710-0847 岡山県倉敷市東富井1063
TEL 086-423-4038 FAX 086-423-4040

全国四カ所に
特例子会社の営業所

岡山県倉敷駅から水島港方向へ。走る約一五分で、旭化成株式会社の特例子会社「株式会社旭化成アビリティ 水島営業所」に着く。周囲には旭化成のグラウンド、寮、研修所、体育館、また一戸建てのヘーベルタウンなどがある。社屋に入ると、「私たちは挑戦し続ける……」の文字を囲み、社員の仕事ぶりを紹介した大きな写真パネルが目に入った。

旭化成は分社持株会社制のもと、石油化学製品を主力に、住宅・建材、電子部品・材料、医薬・医療、繊維などの事業を展開している。経営指針の一つに「良き企業市民として法と社会規範を守り、社会と共に歩みます」と掲げ、障害者雇用を推進。一九八五年八月に特例子会社「サン・アビリティ」を東京本社内に設立した。

九三年に「旭化成アビリティ」と社名を変更し、今日では本社・延岡営業所のほか、水島、富士（静岡県）、東京に営業所がある。主な事業は事業所ごとに少しずつ違い、OA業務、印刷・製本、事務代行・受託、清掃、緑化、駐車場管理、クリーニング、社内メール配送、ふすま



新谷修水島営業所長

や障子などの張り替え、掛け軸製作などと多岐にわたる。

社員は一七七人、うち障害者は一五〇人。その内訳は、本社・延岡営業所に九一人、水島営業所に三九人、富士営業所に一七人、東京営業所に三人。下肢障害の人たちが最も多く、次いで上肢、内部、聴覚障害の人たちと続き、知的障害の人が一人、精神障害の人も二人働いている。重度障害者をダブルカウントすると、旭化成グループの法定雇用率は一・九一%（〇八年一二月現在）になる。

旭化成アビリティの営業所は、創業の地である延岡に続き、水島で設立された。「障害の程度、能力に見合った仕事がいかに提供できるかがポイントです。身体障害の方から雇用を始めましたが、いまでは知的障害、精神障害の方を含め多様な雇用となっています。採用のしやすさ、仕事がきちんと提供できるといふ観

点から、そして旭化成グループの事業所があるところに作っていくことが基本方針でした。延岡と水島、続いて富士で雇用を進めました」

水島営業所長の新谷修さんは人事畑を長年担当して、二〇〇七年四月に就任した。今回は、旭化成アビリティの中から、石油化学製品を作る旭化成ケミカルズの仕事を請け負う水島営業所の取り組みをご紹介します。

障害の程度を踏まえ
能力に応じた仕事を

水島営業所は八六年に開設され、九四年に現在の社屋が完成、本格的に業務を開始した。当時の社員数は三四人。請負事務、福利厚生施設の清掃、緑化、受付などのほか、ふすまや障子・網戸の張り替え、クリーニング、OAと業務を拡大してきた。

現在の社員は四八人。クリーニングやふすまの張り替え、緑化などを行うライフグループ、清掃を行うクリーニンググループ、文書作成・デザイン・システム開発などのOAグループ、事務グループと印刷担当があり、業務の三本柱はOA、印刷取り次ぎ、クリーニングとなっている。

「九割以上は、旭化成ケミカルズの主力工場である水島製造所の仕事です。かつてここには三五〇戸ぐらいの旭化成社



寮内を清掃する菅田小百合さん（聴覚・視覚障害）とサポートする先輩の小玉久美子さん

宅があり、ふすまや障子の張り替えのニーズがありました。職業訓練校で学んだ人たちが入社して仕事を始め、掛け軸も手がけています。その後、旭化成グループの社員が自宅を建てていますので、年末にはたくさん注文が入り、忙しかったです」

旭化成グループの社内ホームページで「事業」を紹介し、仕事の受注につなげる。清掃の評判もいい。「水島製造所の事務所の玄関、階段、会議室などの清掃を昨年四月から始めました。『ここを込めて職場の清潔な環境づくりのお手伝いを』をモットーにしていますが、社員や外部のお客様から『きれいになった』とおほめの言葉をいただいています」

清掃は、聴覚障害七人、上下肢障害五人、知的障害二人、OAの仕事は、聴覚障害二人、上下肢障害九人……というように、異なる障害のある人たちを同じ職場に配属している。

「清掃の場合は、男女のトイレ掃除などもありますし、聴覚障害者だけですと工場内の緊急時の連絡がむずかしいので、リーダーが



ライフグループで、作業服のクリーニングを担当する吉満学さん

臨機応変に対応して、足の悪い人、聴覚障害の人、知的障害の人が力を合わせて早く仕事ができるようにチームを組んでいます。仕事は障害の程度を踏まえ、また能力に応じて提供するようになっていますが、お互いが助け合い、補い合っていないか、と仕事で成立しない、私も社員も思っています。信頼関係がないとうまくいかないと思いますね」

勤続二〇年以上が一人、一〇年から一五年が一四人……、四年以下が二〇人。最初のころ、中途採用した人たちが定年を迎え、世代交代が進んだ。



不要な用紙等を整理、裁断処理する大形一秋さん（左）と和氣慶介さん（共に下肢障害）

健康と安全はすべてに優先

新谷さんは所長に就任後、リスク管理に重点を置いた。

「従業員が五〇名近くになりましたので、安全体制を強化したいと専門家の宮崎次長にきてもらいました。所長方針と

WORKSHOP REPORT



独身寮の玄関まわりを清掃する三宅恵さん（下肢障害）

して、『健康と安全をすべてに優先しよう』と掲げ、トップが率先して実践しています」

○八年二月、旭化成ケミカルズで安全と防災を担当していた宮崎由紀生さんが営業部次長&安全担当に着任、専門家の目で取り組みを始めた。

「旭化成ケミカルズで行っているOHSMS、労働安全のマネジメントシステムをこちらでも計画し、評価して見直しをしていく。社員が中心になって、継続的に活動を続けてレベルアップしていくことを目標にしています。毎日の朝礼では健康確認を行い、安全目標を唱和します。ヒヤリハットの報告をしてもらい、職場の安全改善の提案をした人には、提案賞も設けています」



クリーングループの皆さん

その具体例。一〇キロほど南に離れた水島製造所とは、クリーングループをはじめ、毎日車の行き来がある。そこでプロジェクトチームをつくり、その間の交通ヒヤリ提案をベースに、交通危険個所のマップを作成した。

「交通事故の労災をなくしたいと考えてきました。製造所で仕事をしていて、ヒヤリハットを出したということがあれば、水島製造所の担当部署にお願いで改善してもらおうようにしています。職場でヒヤリハットが出たら、どういう形で解決していくかをみんなで提案し、改善できるものは改善する。解決できなかったらどういう管理するかを考えます」

組織的な取り組みが着々と進んでいる。「安全を踏まえて仕事をしなければならぬ」と徹底していますが、昨年は重大



職場の安全教育を推進する宮崎由紀生次長

な病気にかかる人もなく、労働災害ゼロ、交通事故ゼロを達成しました。安全活動が仕事の一環だと考えなければいけないという認識が徐々に定着していると思います」

大規模地震が発生し、かつクリーンダのボイラーが壊れて燃えたという設定で、避難、消火、連絡などの防災訓練も行った。所長の新谷さんも、安全への意識が高まりつつあると感じている。

「反省会で、聴覚障害の人に連絡することがむずかしいので、一目で見て動けるような看板を作ってほしい。車いすの人は会社の外に出るといろいろな障害があるのに、サポートする人が車いすの操作がわからなかったという意見も出ました。実際にやってみて、安全が大事だと改めて思いました。今年からは水島だけでなく、延岡、富士など全社的に専門家による安全活動に取り組んでいければと思います」

障害者雇用が進まない企業からは、「障害者が工場で働くとは危ない」という声も聞かれる。「こうすれば安全」という具体策が広まれば、雇用の広がりにもつながるのではないだろうか。

それぞれの能力を伸ばし 管理職の道も

設立時からの生え抜き社員の福井カズ

職場 ルポ



クリーニングした作業服を折りたたむ西山康博さん（内部障害）



勤続22年になる福井カズエさん（下肢障害）

エさんは勤続二二年。以前は宮崎さんの部下だった。国家資格や技能試験などの申請事務を担当する。

「会社によく配慮をしていただいていますから、障害者の人には働きやすいですね。はじめにがんばって、定年延長して働きたいです」

みごとに掛け軸を仕上げる表装も担当する大形一秋さんは、職業訓練校で技術を学んだ。

「できあがるまで三週間ぐらいかかります。しわがないように、掛けたときに自然な状態になるように気をつけます」

西山康博さんは高卒後、勤続一二年。OAグループからクリーニングに移り、

〇八年に倉敷の優良勤労障害者表彰を受けた。

「がんばって働いてきてよかったですと思います。仕事は両方とも好きですが、クリーニングでがんばりたいと思います」

勤務時間は八時から一六時四五分まで。旭化成大高寮の共同スペースや社内クラブの清掃、研修所の管理も受託している。小橋由佳さんは勤続一五年。研修所を担当して二年半、プロジ

エクターの立ち上げなどの研修機器の準備もする。

「研修にこられた方が気持ちよく研修ができるように、常にきれいに心がけています」

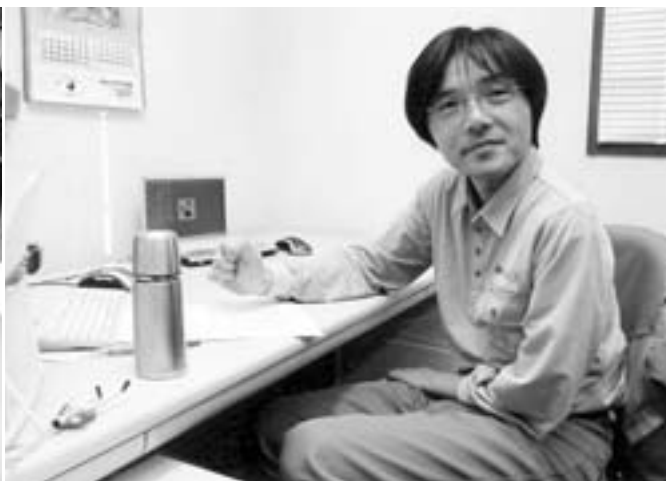
地元企業のシステムエンジニアだった西田達人さんは、バブルがはじけて転職、九四年六月に入社した。一五人のOAグループの係長だ。

「仕事では、作っているものの品質に気を使っています。工場の方も一つの取引先として見ていただいているので、障害者の会社ということではなくて、他社と同じようなものが作れるようにクオリティに一番気をつけています」

文章を作る人、デザインをする人、システム開発をする人と、それぞれの得意分野がある。

「私は、どちらかというとシステム開発系の仕事をしています。入社してから一人ひとりの得意分野の技能をさらに伸ばしていくようにしています。仕事は、工場関係の資料の作成や資料をPDFファイルに残すという作業が多いですね。OAとあまり関係のないことでも、コンピュータに関することは頼まれたら何でもやっています。これからは、延岡、富士、川崎の事業所からの仕事もしていきたいと思っています」

グループリーダーから職責手当がつき、管理職への道が開かれている。最近、



昨年のアビリンピック全国大会（千葉）のパソコン組立部門で金賞の金藤竜一さん（上肢障害）。西田さんに続いて、この種目で旭化成は二連覇した



OAグループのリーダーとして活躍する西田達人係長、静岡での国際アビリンピック（パソコン組立）にも出場して特別賞を受けた

WORKSHOP REPORT



管理する研修所で研修用のOA機器を準備する
小橋由佳さん（写真右・下肢障害）



ふすまの張り替え、掛け軸の表装も担当する大形一秋さん

生き生きと働ける、 挑戦する職場をつくる

年二回、グループごとに職場懇親会を実施している。再び、営業所長の新谷さんの話。

「社員の意見や声を職場づくりに生かすことを心がけています。そのときには、一人ひとりが必ず一つは意見を言うことにしています」

毎週、社内で手話サークルが開かれ、

旭化成アビリティエイ全社で処遇制度の改定も行われた。

水島営業所では障害者のグループリーダーが三人、係長が一人。西田さんが係長として期していること。

「グループはいいメンバーがそろっています。各々の力は外から見るとまだまだ弱いところがあるので、それぞれの得意な分野をどんどん伸ばして、いい方向に持っていったらいいと思います。今は旭化成グループ内の仕事をしていきますが、外の企業に負けないくらいの技術力をつけて、外と競争できる会社になりたいと思います」

手話ができる人が五、六人いる。

「聴覚障害者とのコミュニケーションはなかなかむずかしいですね。全員への教育のときは手話通訳者を市から派遣していただいています。業務の打ち合わせでは何回も説明したり、筆談で説明を行ったりして、理解度を電子メールで確認しながら、仕事を進めています。また新卒者には企業文化とか、仕事の前提となるビジネスマナー、社員の心構えなどをOJTで教えています」

アビリンピック全国大会では二大会連続で金賞受賞者を二人出した。

「アビリンピックは、個人の能力のアップにより、組織として力がつくという社内的なメリットがあります。またマスコミに出ることによって、旭化成グループのイメージアップにも貢献していると思います。世界大会に出場した選手にワールドプロセッサを教えてほしいと要請があり、社員が福井県の養護学校に教えにもいきました。聴覚障害者が市内の小学校で出前講座の講師をしたり、車いすバスケットの選手が小中学校の人権講演会で話をしていきます。『話がきたら、必ず受けなさい』と勧めています」

○九年の営業所長方針は、「健康と安全はすべてに優先する」のほかに、「グループ会社の一員として総力で貢献しよう」「あらためて自らが成長することに挑戦しよう」「コンプライアンスはどの



後輩の和氣美奈子さん（写真左）の指導にあたる篠原加代子さん。国際アビリンピック（静岡）、ワールドプロセッサ部門に出場、開会式では選手宣誓の大役を果たした

ようなときにも」と掲げた。この方針は、「宣言」として、社内数カ所に張り出している。

「旭化成グループの一員として、生き生きと働けることが一番だと思います。『私たちは挑戦し続ける……』を目標にしたいですね。今後、法定雇用率を維持するには定年退職者の補充をしていかなければなりません。化学会社ですので、本体で活躍できる仕事はなかなかむずかしく、特例子会社のほうが働きたいを感じられるのではないかと思います。仕事をしていただけの障害者を継続的に採用していけるか、その能力に合う仕事と量を確保していけるかが課題だと思います。雇用率は最優先で維持していきたいですね」

経済大混迷の中、リストラが進んでいる。障害者雇用はどうなるのかという不安の中、「挑戦し続ける」という前向きなお話にも、こちらも力づけられた。