

設立30周年。 日本を代表する特例子会社

職場
ルポ

— 株式会社 旭化成アビリティィ —



旭化成アビリティィ本社内

取材先データ

株式会社 旭化成アビリティィ

〒882-0847 宮崎県延岡市旭町2-1-3
TEL 0982-22-2771 FAX 0982-22-2634
<http://www.asahi-kasei.co.jp/ability/>

■代表取締役社長：佐藤 彰洋

■設立：1985(昭和60)年8月

■事業内容：ホームページ作成、データ入力等OA業務、大型コピー、印刷、製本、名刺印刷、会場設営・花壇管理など

keyword: 特例子会社、身体障がい、知的障がい、精神障がい、製造業

●特集●
特例子会社で働く

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝

POINT

- ① グループ内へ情報発信し、特例子会社の存在を周知させ、受注を増やす
- ② 職場懇談会の実施などにより、風通しのよい社風を醸成
- ③ 健康づくりの個人目標を設定、達成状況を見える化



佐藤彰洋代表取締役社長

延岡、水島、富士、東京に営業所を設立

障がい者の従業員227人。日本で、二の陣容を誇る特例子会社「株式会社旭化成アビリティ」。その中核となる延岡営業所を訪ねた。

延岡は、親会社「旭化成株式会社」発祥の地だ。日本初のアンモニア合成に成功して、窒素肥料を製造、1931（昭和6）年に会社が設立された。今日、「世界の人のためのちびとくら」に貢献します」とうたい、ケミカル、繊維、エレクトロニクス、ヘルスケア、住宅、建材などの領域で事業を展開する。延岡・日向地区は旭化成グループの最大生産拠点で、世界一の製品を10品目も世に送り出している。

旭化成アビリティは1985年8月に設立され、今年30周年を迎えた。まず全社の基本的なデータを紹介する。全従業員数258人。本社・延岡営業所160人（うち障がい者145人）、水島営業所・安全健康推進部58人（うち障がい者48人）、富士営業所25人（うち障がい者22人）、東京営業所15人（うち障がい者12人）で構成されている（2015年8月1日現在）。

障がい別では、身体障がい者155人（肢体不自由が最も多く、次いで内部機能障がい、聴覚障がい）、知的障がい者40人、精神障がい者32人。延岡、水島、富士の3営業所には3障がい（身体・知的・精神障がい）

の人たちが働いているが、東京営業所には知的障がいの人はいない。平均年齢は40.6歳で、男性のほうが少し多い。60歳定年だが、雇用延長があり65歳まで働くことができる。従業員数は2003年から急増し、中途入社が多いため、平均勤続年数は7.7年。1985年当時から従業員は2人である。

主な業務は、旭化成の事業所案内や研修用テキストなどの印刷および製本、OA関係のデータ収集・加工・解析、事務代行、厚生施設や工場施設の管理・清掃、花壇などの管理、簡単な組立・加工作業、作業着などのクリーニング、メール集配など。

旭化成アビリティの社長は、旭化成株式会社延岡支社の総務勤務部長が兼務する時代が長く続き、30年間に10人交代したそうだが、規模が大きくなり、2006年11月から専任社長を置くことになった。3代目専任社長の佐藤彰洋さんは、2014年4月に本社人事部から現職に。社長室は延岡の本社にあるが、佐藤さんは東京を拠点にしなが、各営業所を回っている。佐藤さんは10年ほど前には親会社の旭化成東京勤務課長を務め、旭化成アビリティ東京営業所長を兼務した経験がある。

「旭化成アビリティでは『障がいは1つの個性です』と話していますが、個性を尊重し合うことが大切です。自分の障がいを隠すのではなく、堂々としてほしいというのが前提にあります。特例子会社ですか

ら雇用することが第1の目的ですが、雇用したけれど仕事がないというのは一番かわいそうです。障がいによってできる仕事には限界があると思いますが、会社に行けば、一人ひとりの仕事があり、一緒に働く仲間がいる。みんなで思いを一つにしてお客さまのニーズに応じていく現場があることが大切だと思っています」

安全・健康、明るく楽しい職場に

旭化成アビリティでは専任社長が就任して以降「労働・安全・健康方針」を強化し、「従業員行動指針」と「管理者行動指針」を定めている。「従業員行動指針」には、「安全第一・健康第二」、「明るく楽しい職場にして生き生きと働こう」、「品質・納期・コストダウン」、「みんなで成長しよう」などの6項目、「管理者行動指針」には、「職場全体を安全・健康にしよう」、「明るく楽しい職場を作ろう」などの6項目を掲げる。水島営業所に安全健康推進部があり、旭化成の製造工場環境安全にたずさわった責任者や経験者が就任。工場並みの厳しい基準を設けている。

教育・研修では、入社時や配属時の研修、ヒヤリハット^{※2}の提案活動、車いす操作や乗ってみての体験教育などのほか、勤務経験のない中途入社従業員には、電話のかけ方などの基本的な社会人研修も行っている。また年2回、リーダー研修を実施。今

※本誌では通常「障害」と表記しますが、この記事では株式会社旭化成アビリティ様の要望により「障がい」としています

※1 水島営業所（岡山県倉敷市）、富士営業所（静岡県富士市）、東京営業所（東京都千代田区）

※2 ヒヤリハット事故やトラブルに至る状況で、回避できた事例。ヒヤッとしたり、ハッとしたりすることからこう呼ばれる



旭化成グループの社内誌に掲載された紹介記事

後、係長、課長に昇進するための研修も計画していく。

各営業所が離れているため、一体感の醸成にも力を入れる。2カ月に1度発行する社内報「あびあび」は200号を超えた。また、アビリンピック全国大会のワークフエアには、毎年各営業所から従業員が数人ずつ参加して、お互いの交流を深めている。

今年4月下旬、親会社である旭化成の浅野敏雄社長が本社・延岡営業所を訪問。社内イントラネットで「明るく活き活きと一生懸命仕事に取り組んでいる姿は、同じグループで働く仲間として、とてもうれしく、心に響きました」と感想を発信してくれた。佐藤社長には、親会社のなかで旭化成アビリティの存在が広まってほしいとの願いがある。

「延岡営業所は旭化成・延岡支社のなかに入っていますので、そこではかなり浸透していますが、「障がい者の雇用は旭化成アビリティに任せればいい」とならないように、旭化成グループ全体でノーマライゼーションの方針を推進する気運を盛りあげるため、社長に見学にきてもらいました。また、各事業会社の経営会議や幹部会議にも出席し、旭化成アビリティがグループ全体のために障がい者雇用数を確保していることを話しています」

グループの社内報「Aspirit」（2015年5〜6月号）には1ページの紹介記事を掲載、仕事の内容をアピールする宣

伝用チラシも同封してもらった。

「社内報では、『障がい者雇用について理解を深めてほしい』とPRしました。発行元の総務部のアンケートでは、『グループに障がい者が働く会社があるのは知らなかった』、『名前は知っていたが、ここまで一生懸命やっていると知らなかった。ぜひ応援したい』など反響がよく、仕事の注文が増えました」

2014年、特例子会社としてはおそろしく初めて、子育て支援に取り組む企業に認められる「くるみんマーク」の認定を受けた。男性の育児休暇も奨励し、すでに取得した人もいる。

160人が働く 延岡営業所

続いて、延岡営業所を紹介しよう。従業員160人の内訳は、身体障がい者102人、知的障がい者22人、精神障がい者21人、健常者5人、出向者10人。主な業務は、事業所案内や研修用テキストなどの印刷・デザイン・製本関連のオン・デマンド・プリント、名刺作成、DM作成・発送、カットレタリング。OA関連のデータ入力、CAD入力、各種書類の電子化、アンケート入力。工場で働く社員に必要な各種資格の受験申請などの事務手続代行。工場緑化や清掃のほか、組立・加工・裁断業務など。知的障がい者の多くは業務課に所属し、簡単な組立て作業、花壇管理、会場設営

などに従事している。

延岡地区では、夏の季節はクールビズで、アロハシャツがユニフォームだ。仕事に合わせて作業服も着用するが、職場はカラフルで、仕事を楽しそうに見える。佐藤社長は、「メンバーが毎日楽しそうに働いている会社になりたい」と話す。

「障がい者の働きやすい職場環境をつくるっていいことだと思います。同じ支社内に旭化成の他部門もありますが、『アビリティの職場が一番楽しそうに仕事をしている、いいな』と思われるように盛り上げていくのが私たちの仕事かと思っています。仕事ができるようになる、次から次へと仕事があつて仕事が楽しいと感じるようになればと思います」

営業所長の工藤通洋みちひろさんは、前職の旭化成ホームズから異動して丸6年になる。

「ホームズ時代に延岡に異動して、アビリティとは仕事の打合せや相談を受けるなど、当初より接点がありました。一緒に仕



工藤通洋取締役延岡営業所長

山田秀樹次長



事を始めると、より深くいろいろな個性があるのだと理解しました」

次長の山田秀樹さんは2013年8月に現職に異動した。

「障がい者と働くのは初めての経験で、会社名も知りませんでしたので、一から覚えるところから始めました。いまは、違和感はまったくありませんね」

延岡営業所でも、「労働・安全・健康」に力を入れる。工藤営業所長が「労働・安全・健康・コンプライアンス手帳」を見せられた。

「労働安全の基本方針を記載したのですが、毎朝、安全基本行動を唱和しています。全従業員が健康づくりの個人目標を設定し、できた日は○、できない日は×と『見える化』して、今年度は目標の75%を達成できるようにしています」

所長と次長が参加して、職場懇談会も実施した。

「今年はとくに風通しのよい職場風土の醸成に努めたいと考えています。一堂に会してはむずかしいので、職場ごとに職場懇談会を実施しました。事前にアンケートをとって、本音がいいやすい雰囲気をつくりたい。係長、課長がいると遠慮するかもしれませんから、私と山田で話を聞きました。『いま以上に働きやすい会社にしていきましょう』、と取り組んでいます」

東日本大震災の後、南海トラフ・日向灘を震源とする巨大地震・津波に対する備え

として、津波による被害が予想される前オフィスから現在地に引っ越した。表彰式や講話、懇親会などでは手話通訳を依頼し、仕事では電子筆記具も活用する。工藤営業所長は、精神障がい者をはじめ、従業員にの精神面にも気を遣っている。

「われわれスタッフは相談を受けられれば、それに越したことはないのですが、旭化成の保健師や産業医が主治医とやり取りをしながらフォローしています。ただ、こまめにはむずかしい。職場懇談会で『スタッフには相談しづらい。専任の相談員がいたら』という声がありました。全社で200人を超えた現在、旭化成アビリティとして専任者を考えていく必要性を感じています」

延岡市の人口は約12万6千人。通勤圏は市内と南の日向市あたりまで。自宅通勤が基本で、マイカー通勤が6〜7割。自転車が1〜1.5割。視覚障がい者の家族送迎もある。

今秋の障がい者合同面接会では8〜10人を採用予定だ。半数は特別支援学校の新卒だそうだが、職場実習の受け入れは障がい者就業・生活支援センターからが多く、入社時の年齢はまちまちだという。工藤営業所長から採用事情を聞き、平均勤続年数7・7年の疑問が解けた。

「中途入社の人たちが多いのです。他社で体を壊し、障がい者手帳をとり、当社に来たという人も多い。大阪や東京で就職し

たけれど、メンタル疾患で実家に戻り休養して、働けるまで回復したので働くという人もいます」

働き心地のいい職場です

メール配達課でテキパキと作業を進めるのは精神障がいを持つ元村祐太さん（30歳）。昨年10月に入社した。「1週間ほど職場実習をしたとき、すごく仕事がしやすくて、やりがいを感じられて、働けたらいいなと思っていたら、上の方から声をかけていただきました。目標は、毎日仕事に来ら



メール配達課で仕事をする元村祐太さん

職場 ルポ



元村さんの相談相手になり、仕事を指示する上司の松田育憲さん



腎臓移植をして、総務課で働く田口知枝さん



印刷デザイン課のリーダーとして活躍する峠坂隆弘さん(2014年あいちアビリンピックDTP部門で2位入賞)

れること。作業を覚えていくのにやりがいを感じています。上司に『無理するな』と体調面を気遣ってもらい、充実した1日を過ごしています。これからも働き続けます」

上司は、松田育憲さん(自身も透析を受ける係長)。「まじめで、仕事もできます。頑張りすぎるところがあり、期待に応えられないと落ち込むことがあるので、『自分のペースで仕事をしていいよ』と話しています」

田口知枝さん(45歳)は入社して5年5カ月、総務課のサブリーダーとして、総務関係全般を担当する。夫から腎臓を移植後、再就職の仕事を探しているときにパソコンを勉強。インターネットで旭化成アビリティを知り、応募した。「主人には感謝しています。いまは体調も良く元気で、仕

事をしています。ここは自分の意見がしっかりいえますし、上司が聞き入れてくれますので、とても働きやすい環境だと思います。総務に異動して3年ちよつとですが、職場のみなさんと楽しく明るく仕事をしています。毎日やりがいを感じています」

印刷デザイン課のグループリーダー、峠坂隆弘さん(50歳)は今年15年勤続表彰を受ける。30周年記念誌や式典用横断幕などのデザインや作成で忙しい。

「私が入社したところは、従業員は50数人でした。デザインは、お客さまのご希望を汲むことを大事に、少しでも付加価値がつけばいいかと思っています。65歳まで雇用を継続していただければ、勤続30年。『つつがなく円満退職したい』と願っていますので、30年勤続できればと思います」



入社して11年目となる山口正輝さん

休日は1人カラオケで、ポップス、フォークなどを熱唱。気分転換に長距離ドライブにも行く。

北村重雄さん(25歳)は、今年12月で丸3年を迎える。入社後に縫製の指導を受



作業服のネームづけ作業をする北村重雄さん(右)と上司の坂元政則さん(左)



自動刺繍機を担当する本田 歩さん

けた。「北村君は手先が器用で、まじめでコツコツ仕事をして、技能をしっかりと覚えています」と、上司の坂元政則さんの評価は高い。

パソコン運搬用のバッグ、全工場の作業服のネームづけなどを担当し、「あいちアピリンピック」(2014年)縫製部門で3位に入賞した。「ミシンを使うのは初めてだったので、はじめは大変でした。いまは大丈夫です」

すべての職場で障がい者が働ける時代に

旭化成グループの障がい者雇用率は2.05%前後。雇用率の分母となる従業員数は2万4千人を超える。工藤営業所長に、

延岡営業所を含めて全社の展望を聞いた。「旭化成アピリティでは2016〜2018年の中期経営計画を策定中です。親会社やグループ会社の雇用が増加傾向にあります。5年に1回見直される法定雇用率アップを見据えて、いま以上に雇用を増やし、仕事も増やさないとけません。雇用を増やすとともに、事業をどう展開していくのか。既存の受注はもちろん、次代に向けて新しい事業を展開していく必要があるのではないかと考えています」

障がい者の係長が水島営業所で2人、延岡営業所で4人誕生している。佐藤社長は、「プロパー社員を早く課長に。ゆくゆくは所長も」という。

「2018年までは人を増やし、仕事を

確保すること。健康面や安全面を強化して、みんなが活き活き働ける環境を整備していきたいです。2020年に東京パラリンピックがありますから、日本全体の障がい者に対する意識が変わっていくと思います。将来、旭化成グループ全体で障がい者雇用はどう取り組んでいくかを詰めていくとき、旭化成アピリティでつちかってきた知見を、グループ全体に展開していく役割をわれわれがなうと思います。この3年間とその後を分けて考えています」

今回の特集は「特例子会社」。日本を代表する特例子会社として、特例子会社に対する考えを聞いた。

「特例子会社のあり方は、時代によって位置づけが変わってくると思います。親会社である旭化成はもともケミカル系の製造業で、365日24時間3交代操業だったこともあり、障がい者が働くには厳しい環境ですので、早くに特例子会社を作ったという事情があります。企業のCSR、社会的責任が問われ、特例子会社が増えてきました。当面、この状況が続くと思います。が、次世代は特例子会社だけではなく、すべての職場で障がい者が普通に働ける、ノーマライゼーションの時代になっていくのではと思います」

特例子会社の先駆的企業は、経営陣が交代してもその歴史をしっかりと引き継ぎ、前進していた。