

# 「信頼」が築く、 あたたかな職場

職場  
ルポ

—カルビー・イートーク株式会社(滋賀県)—



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝

## 取材先データ

カルビー・イートーク株式会社  
〒520-3233 滋賀県湖南市柑子袋528-1  
TEL 0748-71-4154 FAX 0748-71-4164

Keyword : 特例子会社、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、職場環境の整備



カルビー・イトーク株式会社社長の  
北村克家さん



総務課長の竹下美和さん

## POINT

- ① 就労支援機関との連携で、職場定着率は、ほぼ 100%
- ② 「スキルチェック表」をつくり、能力に応じて配置。現場では、口頭だけでなく、一緒に仕事をやって教える
- ③ 社内行事も自立生活やコミュニケーションの「学びの場」として活用。可能性を信じ、チャレンジする場を提供し続ける

### 親会社の工場で準備後、 特例子会社設立

かつてはびせん、ポテトチップスでその名を知られるカルビー株式会社は、北海道から鹿児島まで、日本列島各地に製造工場がある。その一つ、滋賀県南部の湖南工場内にある、特例子会社「カルビー・イトーク株式会社」を訪ねた。玄関のショールームには、関西地区で発売されているご当地商品「じゃがりこ たこ焼き味」などが並ぶ。

カルビー・イトークは、2007（平成19）年に法人登記、2010年に特例子会社として操業を開始した。その立上げからかわった社長の北村克家さんは、カルビー湖南工場で長年、人事業務にたずさわっていた。

「湖南工場の時代には、あまり積極的に障害者雇用をしていませんでした。でも、だんだん世の中が変わり、CSR（企業の社会的責任）が注目されるようにな

ってきた折に、他社の特例子会社の見学に行きました。その社長さんが聴覚障害の人を秘書にしている、『私の口の動きを読み取ってくれて全部話を通じるので、何の不自由もありません』と話されるのを聞き、これはすごい、当社も障害者雇用をしなければと思いました」

当時、外注していたご当地商品の詰合せを業務にすれば、障害者を雇用できるのではと考えた。

「企業内起業制度がありましたから、『お土産物のビジネスをやります。その従業員には障害者を雇います』と提案すると、本社も私の提案を認めてくれました」

湖南工場の周辺には、先駆的な知的障害児者施設の近江学園、信楽学園などがあり、知的障害者を一般就労へ導くための支援体制が早くから充実していたのも大きかった。今日では、障害者就業・生活支援センターに加え、県独自の『障害者働き・暮らし応援センター』の支援もある。

「2006年、特例子会社設立をにらんで障害者を雇用して、湖南工場の一部門で土産物の詰合せを始めました。立上げ前に地域との関係ができ、全重協（全国重度障害者雇用事業所協会）のアドバイスもただけました。仕事がマッチするかどうかの検証をせずに採用し、『合わないかったね』ではお互いが不幸になります。知的障害があっても、支援体制があり、本人の能力があれば、仕事ができること

がわかりました。準備期間があつてよかったと思います」

社名の「イトーク」は、食べるの「イト」と話すの「トーク」を組み合わせた造語だそうです。

「食品をつくっているので、食を通して会話することをイメージしました。働いている知的障害のメンバーには、仕事をして給料を得て、できれば家族をもって家族団らんをしてほしいということとお客さまには、お土産に買っていただいたカルビーの商品を食べながら家族の会話が進めばという思いをこめました」

### 支援機関とつながっている 人を採用

従業員は現在28人。そのうち、障害者は身体障害者2人（1人は視覚障害）、知的障害者16人の計18人で、主な業務は、カルビーのご当地商品の詰合せをつくることだ。

勤務時間は午前8時30分から午後5時15分。公共交通機関が便利とはいえず、マイカー通勤する5人のほか、自転車、電車やバスで通っている。

2008年に入社し、北村さんとともに立上げにかかわってきた竹下美和さんが総務課長として、採用と現場の指導を担当。採用の際は、仕事をするうえで大切なことができるかどうかをチェックしてきた。

「ポイントは、素直であることです。採



箱詰め、梱包ライン

用試験では意地悪な問題も出します。たとえば『右から3番目、上から2番目のところに磁石を置きなさい』と、文章を読んで位置関係がわかるかを見ます。また曲線を切らせて器用さを見たり、掃除をしてもらって、ゴミ箱をあえて用意せず、『ゴミをどうしたらいいか』と質問してくるかどうかを見たりします。『うまくできるか』より『どう対応するか』、『質問がきちんとできるか』が大事です。仕事では、わからないままに進めてしまうのは致命的ですから」

北村さんは、竹下さんと2人で試行錯誤しながら、採用のポイントを考えて話す。

「障害者雇用促進法で定義される、重度障害者と判定されている人が6人いますので、教えるのに苦労することもありますが、重度と判定された人が、本当に仕事ができないかという点、そうとはいえないのです。たとえ計算ができなくても、電卓があれば問題はない。採用試験で小学校3年生レベルの計算を出題しているのは、何点取れるかではなく、どこまで掘り下げて教えられるかを見るためです」

特例子会社設立の準備期間中に退職した人たちは、生活面の課題が主な原因だったため、2010年ころからは「就労支援機関とつながっている人」を採用の条件とした。以来、定着率は100%に近い。

「家族がいても、支援機関とつながって

もらうことが大原則ですが、スムーズにつながってくれない人もいるのがむしろかしいところですね。会社は働くことだけを見ればいいように、役割分担してはいませんが、暮らしの乱れが仕事に影響することもあるし、逆に仕事があまくいかなと暮らしに支障が出るケースもあるので、連絡を取り合っています。始めたころに比べると、支援機関との連携も取れてきて充実しています」

### 社内資格に合格すると 正社員、班長へ

取材日に製造していたのは、「じゃがりこ たこ焼き味 ソースマヨ風味」。関西土産として、高速道路のサービスエリア、カルビーのアンテナショップ、キヨスクなどで販売され、その地でしか買えないお土産として人気がある。

作業は、大きく三つに分かれる。一つめは、計量器や包装機などのオペレーションと、品質の検査をするライン。二つめは、商品などアイテムを選別し化粧箱に入れ、決められた数の化粧箱を段ボール箱に詰める、梱包のライン。三つめは、さまざまな詰合わせをつくる、箱詰めラインだ。

ラインで働く姿からは、だれに障害があるかはわからない。竹下さんは、「スキルチェック表」をつくり、それぞれの配置を決めてきた。

「勤続年数には関係なく、一人ひとりの

能力に応じて配置しています。手先の器用さ、品質に対する理解度、集中力、責任感など、いろいろな評価項目があります。なかでもいちばん大きいのは、きちんと報告ができること、集中して作業ができることです。波がある人より、一定のペースで作業を続けられる人のほうが配置しやすいですね」

指導の際には、「一緒にやること」を特に大事にしている。

「口頭では伝わらないことが多いのです。『ここは優しく、ここはギュッと』という箱折りの力加減を伝えるのはむずかしい。口で説明してもやって見せても伝わらないので、後ろからかぶさって手を持ちながら教えました。最初はたいへんでした」

竹下さんは、障害者と仕事をするのは初めてだった。

「私自身、障害についての理解がない状態でした。最初に『本を読んで知識を得ても、一人ひとり違い過ぎるから多くの事例をこなしたほうがいい。障害者みんなが先生だ』と支援者から教わりました」

立上げ時、知的障害者の授産施設で長年、知的障害者を就労の場に送り出してきた支援者にアドバイスを受けた。机とイスを用意して待っていると、「いすに座って、支援はできない」といわれた。北村さんは、いまでもその場面を覚えている。

「みんなと一緒に仕事をしながら、接し方、教え方のポイントのアドバイスを

## WORKSHOP REPORT



班長として、さまざまな仕事に対応する竹中島理恵さん

らいました。「彼らが先生。彼らから習いなさい。教えようと思うからダメ。一緒に汗を流しなさい」と。そこだ！と思えました。そういう教えに恵まれたのは大きかったです」

採用に関しては、初めは有期雇用の契約社員として雇用し、能力によって正社員に登用する。箱詰めの社内検査員認定制度の筆記と実技のテストに合格すると検査員に。次のステップとして、計量包装室の仕事をする。北村さんは、「できるところが増えていけば、配置が変わっていく」という。

「計量包装室は、うまく仕事ができるようになって入りたいという、みんなの憧れの職場です。包装不良は、一度出てしまうと、機械を止めるまで出続けてしまうので、それなりの対応力がないと任せられません。計量包装の検査員の資格をとると、全体のスキルが50点を超えると正社員になれますが、業務の改善など、より高いスキルが要求されることもありまうので、なるかどうかは本人に選ばせています。これまでに断った人はなく、知的障害者の6人が正社員になり、班長も誕生しました」

昨秋からは仕事を増やそうと、工場内の草刈りなどを始め、今春から本格的に緑地管理を始める。竹下さんが清掃メンテナンス課長を兼務する。

「スキルを磨いて、来年あたりから工場内の清掃も始めたいと思っています。将

来的には建物の掃除などもやっていきたいですね」

### 社内行事も学びの場

カルビー・イートテックには、年1回のバーベキューなど、いくつかの社内行事がある。北村さんは、その場も自立生活やコミュニケーションを学ぶ機会にしてほしいと考えている。

「バーベキューは、出身学校の先生や、作業所の指導員、家族を招待しています。自分たちが準備をして焼いて、片づけもします。全部準備してもらって食べるだけというバーベキューはやりたくない。最初は『肉を買えばいいか、わかりませんでした。くり返し経験を積むことで、できることが増えていくと思います』

4、5人ずつの班に分かれ、調理をするイベントもあり、直近のお題は、「3月が旬の食材を使ってハンバーグをつくる。献立にお雛さまにちなんだものをつくれる」。お題は、竹下さんが考える。

「湖南省の調理実習ができる施設を借りて行きます。朝から買い物ですが、前もって班ごとに相談しないとできません。班には、健常者のパートさんも入るのですが、初めて包丁を持つ人もいます。総菜は手軽に買えますが、自分たちが食べるものをつくるぐらいの生活力は身につけてほしいです」

最近の社内旅行は、名古屋のレゴランドへ出かけたが、「班ごとに全員が写っている写真を、だれかに頼んで撮ってもらう」がお題だった。

「知らない人に話しかけるのは勇気があります。きっかけがないとしゃべらないので、『全員が順番にしゃべる』という条件をつけて、枚数が多い班を表彰しました」このお題は、写真を撮ってもらうのに必死で、楽しむ余裕がなかったとか。エキスポシティの生きているミュージアム「ニフレル」や「USJ（ユニバーサル・スタジオ・ジャパン）」にも出かけた。北村さんは、その後、本人たちだけでUSJに出かけたことを喜んでいる。

「バス旅行だと社会性は身につかないので、班ごとに現地集合することもありません。京都競馬場前に木下サーカスが来たときは、何時の電車に乗ってどう行くかを決めて、現地で会いました。仕事の能力は高くても、切符の買い方がわからない人もいます。体験をすることは、いい学びの場となっていると思います」

### 働きやすい、あたたかい会社です！

今回は、事前に提出した質問を竹下さんが本人たちに手渡し、6人が働いてみての感想を話してくれた。

特例子会社設立前に入社した竹中島理恵さん（27歳）は、みんなの憧れの存在で、2年前に班長に昇格した。班長は、帽子

# 職場 ルポ



計量梱包機オペレーターとして活躍する小嶋美菜代さん



商品の箱詰めなどを担当する  
中川知香良さん

に赤のラインが入る。物静かだが、姉御肌だとか。計量包装室での仕事が多い。「効率を考えて動くことができるので、どの仕事にしてもスピードが速く、みんなが目置いてる」と竹下さんも仕事ぶりを評価している。一人暮らしで、休日は買い物を楽しみだ。

「私は人見知りするのですが、実習にきたときにまわりの人が優しく声をかけてくれたので、入りたいと思いました。会社はあたたかい。班長は責任があります。目標にもらっているのがうれしです。私も主任にステップアップしたい。そのためには、正確性と正しい指示、生産効率、納期を守ることが必要です」

きれいな字で回答を寄せてくれた小嶋美菜代さん（24歳）は入社して4年余り。計量包装室のオペレーターを務める。

「前の会社では、障害を隠して働いていたのがつらかった。イートークでは障害を隠さず活き活きと働けることを知り、入りたいと思いました。仕事のやり方を聞いても親切に教えてくれて、働きやす

いです」

日付の印字の欠けやずれ、シールのずれ、袋に中身が噛んだりなど、細かなトラブルに気がつけている。

「トラブルが起きたら連絡して、箱詰めを止めたりしなければならなかったのでいへんです。自分でトラブルが解決できたときはうれしいです。これからも働き続けたい。将来は一人暮らしを試みたいです」

中川知香良さん（28歳）は、2年前に入社した。商品の選別と箱詰め、最終の商品チェックなどを担当している。

「明るい人が多く、優しい人も多い。相談にのってくれるので、とてもいい会社だと思います。働き続けられそうです」

中川さんも日付の印字の欠けやもれなど、細かなトラブルに気がつけている。ポテトチップスのコンソメパンチ味が好きだ。

「ドライブインで自分たちのつくった商品を見たとき、うれしくなります。休みの日はアニメを見たりゲームをしたり、友だちから誘われたら遊んだり。班長を目ざしたい。現在は軽自動車に乗っているのですが、普通車に乗り換えたい。一人暮らしもしたい。将来は、結婚したいです」

和田修さん（26歳）は、竹中島さんと同期入社だ。箱詰め、選別と賞味期限の日付チェックなどを行う。

「働きたいという気持ちが一番ありました。新しいことができるようになりますと

うれしい。しんどいことだけではなく、楽しいこともあるので、がんばっていられている。黙っているとストレスがたまるほうなので、しゃべることを心がけています」。

グループホームで生活し、休日は一人で電車に乗って遠出。「目的は特に決めないで、歩いています。たまに京都や大阪に行きます」。

最近、清掃メンテナンス作業のリーダーを任された。

「掃除の仕事がいちばん楽しい。掃除の勉強をして、人に教えられるレベルになりたいです」



賞味期限の日付確認をする  
和田修さん



## WORKSHOP REPORT



入社6年。フォークリフトの免許を取り、出荷作業に箱詰め作業と、忙しく働く山崎克さん



視覚障害がありながら活躍する北嶋恵美さん

山崎克さん(29歳)は入社して6年ほど。箱詰めと選別、賞味期限のチェックと、火・木曜はフォークリフトを運転して入出荷を担当する。「自信を持ってやっていますよ」と北村さん。

「仕事でうれしかったのは、フォークリフトの免許を取れたことです。元気で働いていきたいです。ケガをしないように注意しています。仲間の助け合いのある会社だと思います」

休日は、ロードバイクで京都まで出かけることもある。

北嶋恵美さん(32歳)は社歴が最も長い先輩社員で、入社して11年。視野狭窄と視力低下があり、目が不自由だ。北嶋さんは、パッケージの色や指先の細かい感覚などを頼りに、彼女なりのやり方で商品の選別、箱詰め、袋詰め作業を担

当している。

「パーフェクトを心がけています。検品のロスがゼロで、きれいにできると達成感があります。たくさんの方が商品を買ってくれていると聞くと、うれしいです」

視覚障害は北嶋さん1人。知的障害の人たちとコミュニケーションのギャップを感じることもある。

「顔の表情の細かいところが見えないので、コミュニケーションがむずかしいですが、人と向き合うことは大事だと思います。単純なものしか見ることができないので、助けってもらうことが多いのですが、個人としては、こんな自分でも勇気と努力があればできるのだということをアピールしたい。楽しくやっていきたいです。また会社としては、助けて助けられて、頼って頼られる、厳しくてあたたかい会社でありたいですね」

### 可能性をつぶさず、チャレンジさせる

「竹下さんは、8優しく、2怖いかな」「竹下さんは優しい人だと思います」「社長は、厳しいときもあるけれど優しい」「竹下さんは、みんなのことをちゃんと見てくれている」。お二人の「思い」は、社員にしっかり届いている。竹下さんは注意するとき、マイクで遠くから叫ぶこともあるとか。

「一緒に働くうえで大切にできたことは、ありのままの私を見せることです。

みんなを障害者といってしまうとほしくないというか、障害者という枠でくくられなくてもいいのではと思うときがあります」

北村さんがつけ加える。

「一緒に働けることが楽しいですね。すっかりはまっています。本社では出張から戻っても特別なことはありませんが、ここでは出張で1日留守にして出社すると、『わー、帰ってきた』『お帰り、寂しかった』とハグしてくれます。そういう職場はほかにはないと思います」

北村さんが心してきたことがある。

「可能性をつぶしたら絶対ダメだ、チャレンジする場合は提供し続けたいと思ってきました。1回失敗しても、リベンジはさせる。それでもダメなら、配置転換を考える。『特技は必ずあるのだ』とみんなにいい聞かせ、可能性を伸ばすことを心がけています。法定雇用率も上がりますので、イートークとしては、雇用を増やしたいと考えています。その一環で緑地管理、建物の清掃の仕事を増やしました。また、ここが西日本の障害者雇用の拠点だとすると、全国ネットのカルビーですから、東日本にも拠点を増やせればと思います」

厳しくもあたたかい指導に、障害のある人たちが応え、きちんと仕事ができるように成長してきた。真摯に地道に実践を積み重ねてきた取組みが、心に残る取材だった。