

帝人ソレイユにおける農福連携の取り組み

まるで地球にハグされているような
幸福感あふれるお花をお届けしたい

Planet's Hug Orchid



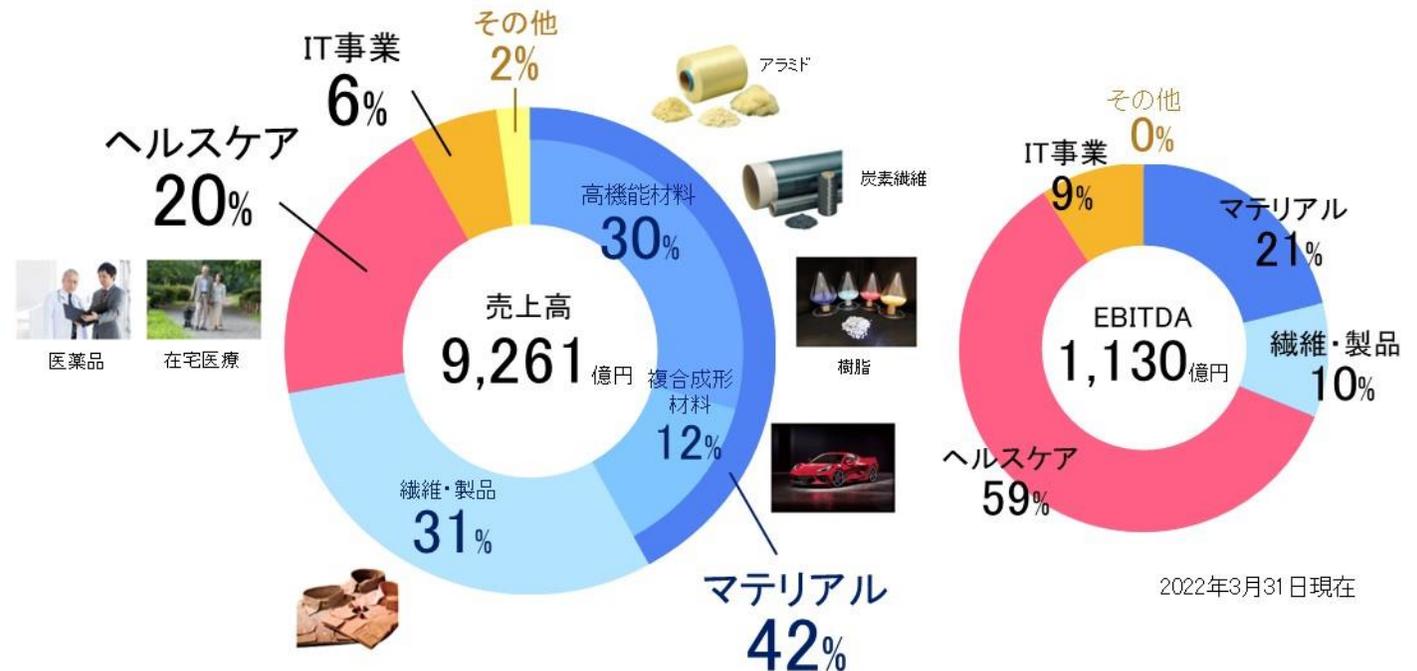
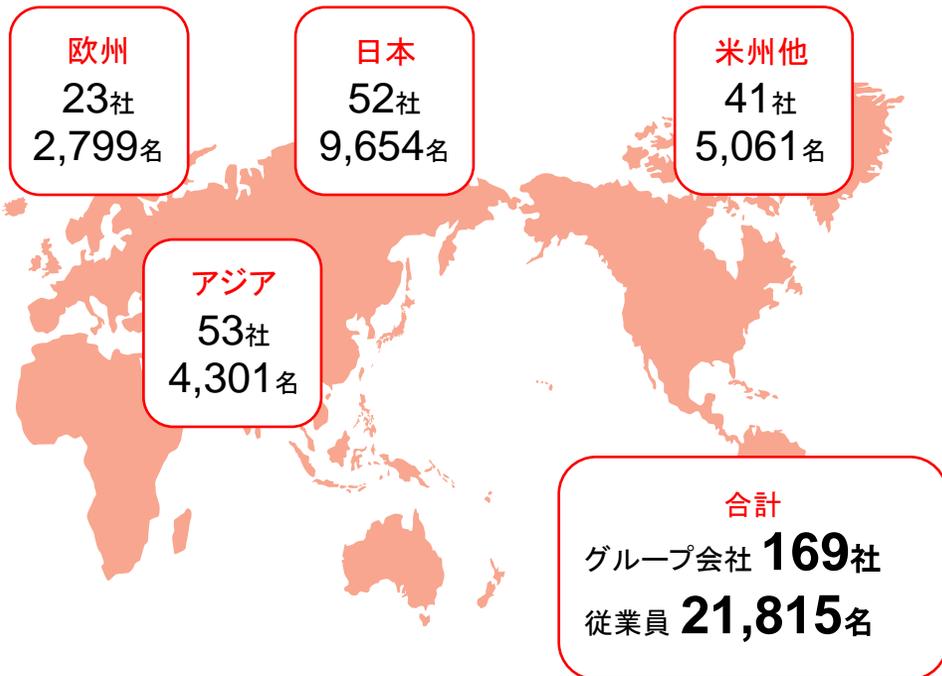
Enhancing the Quality of Life

帝人ソレイユ株式会社
マーケティング部長 兼 障がい者活躍支援担当
黒木 忠

■ 企業理念



- 創 立 : 1918年(大正7年)6月17日
- 資本金 : 708億1,600万円
- 本 社 : 東京・大阪
- 事業所 : 岩国・三原・松山・三島
- 研究所 : 岩国・松山・日野・千葉



帝人ソレイユ： 拠点・組織

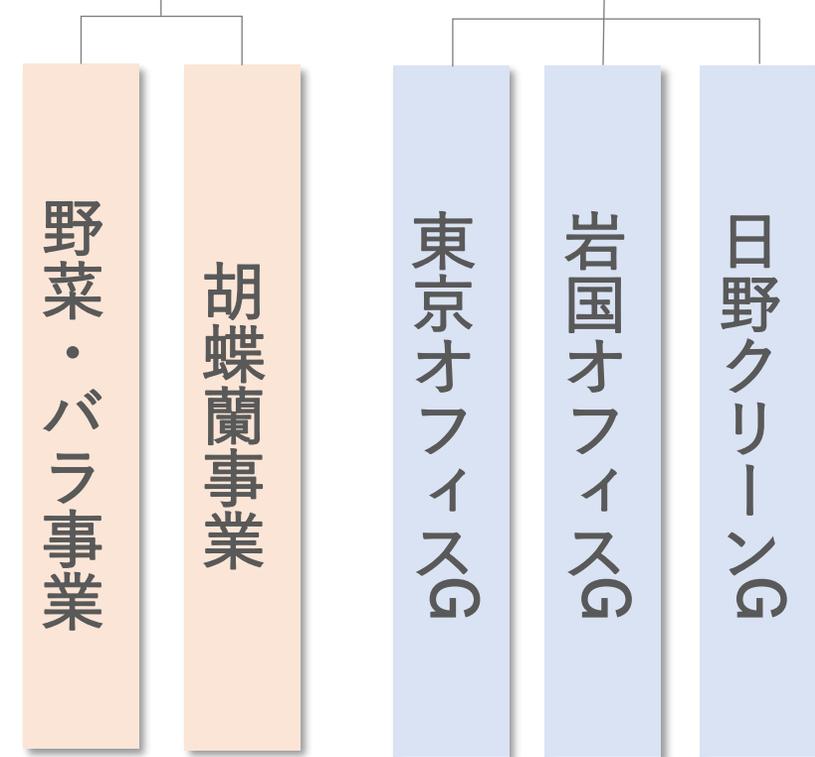
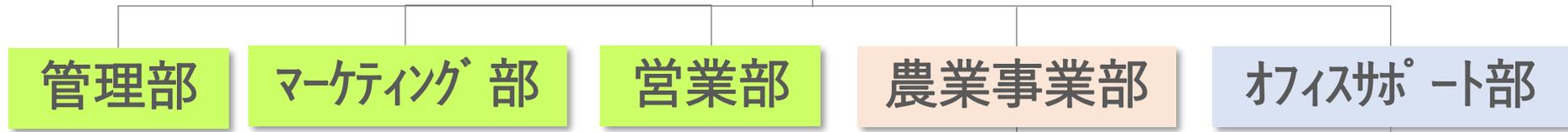
- 設立：2019年4月
- 帝人(株)の100%子会社
- 2019年10月、障害者雇用促進法のもと特例子会社に認定
- 従業員：
 - ・出向者6名
 - ・直雇社員41名
(うち障がい者35名)

代表取締役社長

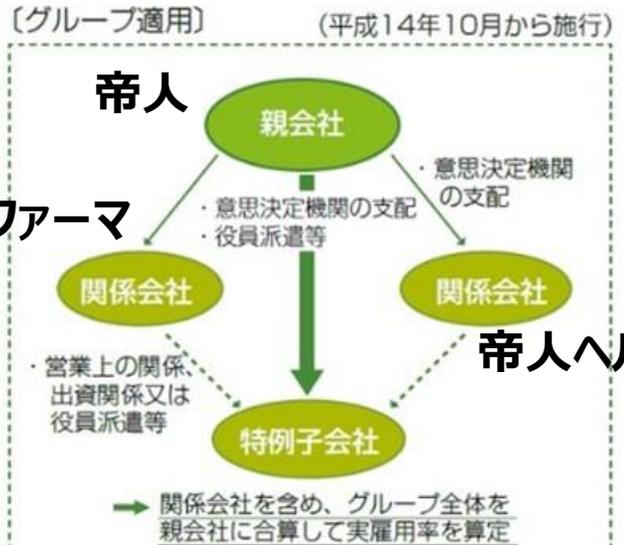
取締役 統括マネージャー



唐澤社長



特例子会社制度 (障害者雇用促進法)



帝人ファーマ

帝人ヘルスケア

帝人ソレイユ

東京新聞 TOKYO Web



障害がある子たちの働く場を作りたい！ 勤務先を説得し農園開設に漕ぎ着けた父たちの想い

障害者の働く場所をつくりたい。そんな思いから、勤め先の帝人を説得して支援を受け、千葉県我孫子市に農園「ポレポレファーム」を2019年春に開業した。**障害のある子どもを持つ父親ら3人**が、自分たちが死んだ後も子どもたちが地域で生活できるように奔走した。（記載：城島建治）

黒木さんの次男の貫智さん（21）には重度の知的障害がある。「日本では、重度の知的障害者が社会人になって働く場所はほぼゼロに近い」（黒木さん）。

帝人には、同じように障害のある子どもを育てる同僚や、発達障害が原因で退職する社員がいた。**障害者を雇い農業を柱とする特例子会社を設立するよう同僚3人で提案した**。一緒に会社を説得したのが、当時同僚だった鈴木崇之さん（50）だ。7年前、極度のストレスからうつ病を発症。家庭菜園を始め、元気を取り戻していった。今は取締役統括マネージャーとして活躍する。鈴木さんは「花や野菜を育て、収穫するのは楽しい。私が救われたように、**農業に生きがいを見いだす障害者は多いはず**。障害者が働ける農園が増えてほしい」と話す。日本の障害者は人口の約7.6%。施設に入所していない18歳から64歳のうち、企業などで働いている人は16%のみで、働く場所を増やすことが求められている。

帝人ソレイユ： 障害者手帳保有社員

2023年6月1日 現在

(): 重度=ダブルカウント

		合計	障がい種別		
			身体	知的	発達・精神
オフィス	東京本社	6(6)	0(0)	1(1)	5(5)
	岩国	4(4)	0(0)	0(0)	4(4)
クリーン	日野	9(9)	0(0)	5(5)	4(4)
農業	我孫子	16(20)	0(0)	9(13)	7(7)
合計		35(39)	0(0)	15(19)	20(20)

雇用率
2.42% (4社計)

大切にしていること（帝人Gの企業理念と行動規範から）

■ 企業理念 (3つの柱の1つ)

**社員とともに
成長します**

帝人ソレイユは、**障がいとは個性である**という認識のもとに、障がいの有無にかかわらず一人一人の**個性に基づく多様性のある能力発揮**を支援し、**働きがい**のある職場づくりを目指していきます。

■ 行動規範 (5つの柱の1つ)



<https://youtu.be/KvMOxQ2Kz-c>



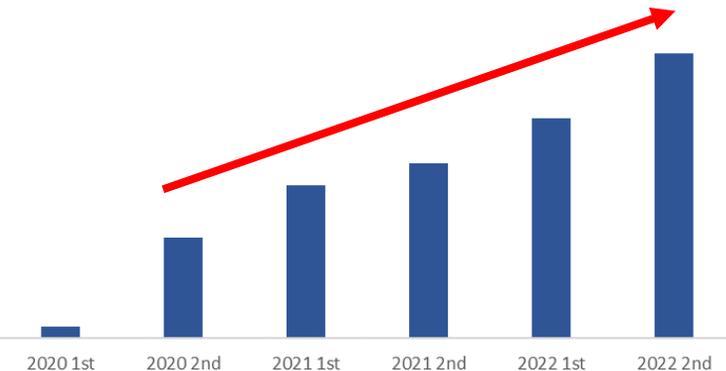
Joy at Work・・・“やりがいと働く楽しさ”



胡蝶蘭

150 法人様

Orchid Semi-annual sales



胡蝶蘭



食べられるバラ

【成果】

1. 法定雇用率を
4年ぶりに達成

2. 農業で高品質な
製品を生産

→ 他の雇用拡大策に
ノウハウ応用可能

6月1日時点		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	将来
法定雇用率		2.0%	2.2%			2.3%			↗
帝人(株)・ TPM・THC	法定雇用(人)	149	164	160	163	166	159	155	↗
	雇用実績(人)	144	137.5	138.5	138.5	137.5	130.5	125	↘
帝人 ソレイユ	オフィス(人)	-	0	5	5	13	14	19	↗
	農業(人)	-	0	5	16	20	19	18	↗
	共通(人)	-	0	0	0	1	2	2	→
TSL雇用数計		-	0	10	21	34	35	39	↗
4社計		1.93%	1.84%	2.03%	2.15%	2.36%	2.39%	2.42%	
法定雇用率達成状況		未達	未達	未達	未達	達成	達成	達成	

行政措置による社名公表リスク(帝人ブランド価値棄損)を回避

【トピックス】 帝人G企業理念・行動規範を具現化 → ブランド価値向上に貢献

◆ 帝人G内の認知・評価

- ・Future Award
“Sustainable賞”を受賞

◆ 国の支援・連携

- ・厚生労働省
- ・農林水産省「ノウフクアワード」
チャレンジ賞を受賞

◆ メディアの注目

- ・NHK (2回)
- ・全国紙 (7回)
- ・Yahoo!ニュース など

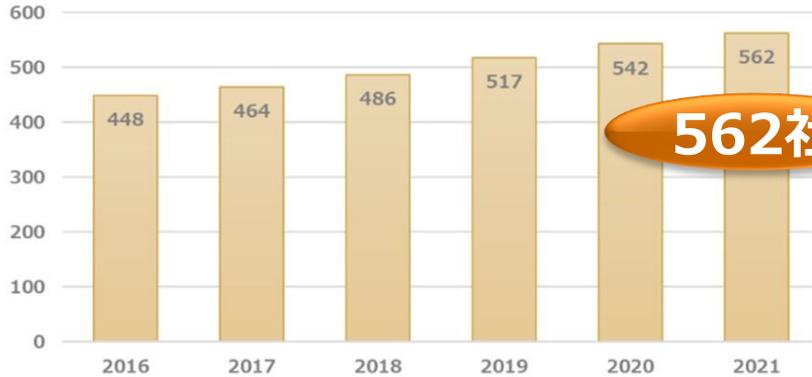


特例子会社として初の受賞
(チャレンジ賞)



特例子会社のトレンド（農業に取り組む背景）

特例子会社の数の推移



出所：厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」をもとに作成

以下を背景に、特例子会社の数は増加

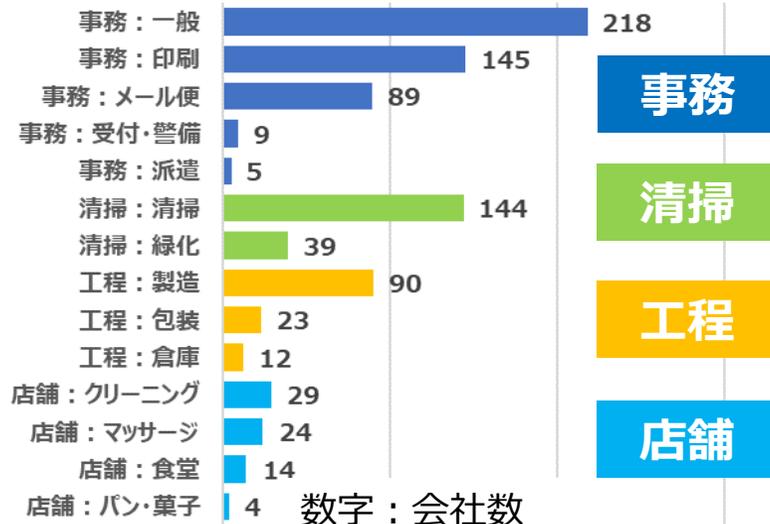
- ① 法定雇用率の引き上げ： 1.5%(1976年)→2.3%(2021年)
- ② 対象となる障がい種別の追加：
身体→知的→発達・精神の順
- ③ 雇いやすい障がい者(身体中心)の減少：
売り手市場/採用競争激化

→ 雇用(採用・定着)の難易度が格段に高まっており、親会社や主力事業では雇用し切れなくなっている。

■ 特例子会社325社*の業務内容（障がい者15,111人）

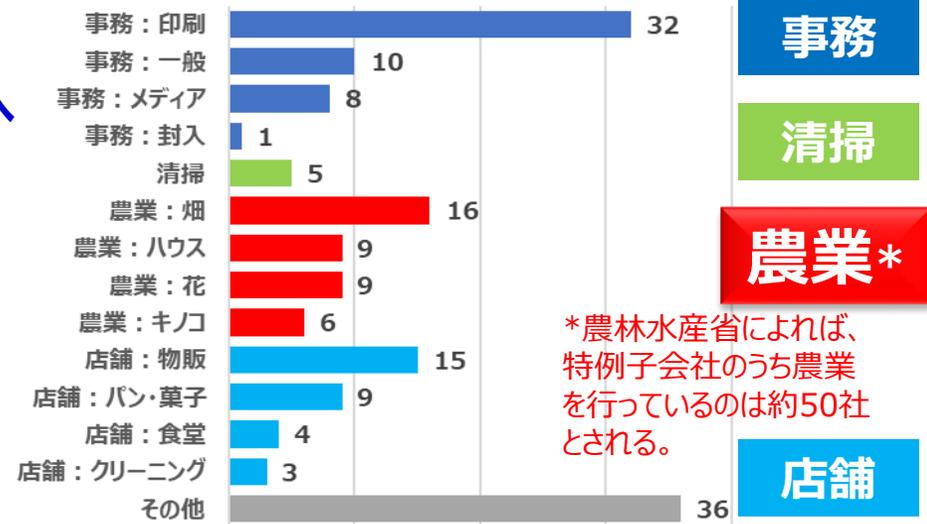
*出所：TSLデスク調査(各企業のウェブサイトから542社のうち325社を調査できたもの)

自社G内からの業務受託



トレンド
社内から
社外へ

社外に収益を求める活動



*農林水産省によれば、特例子会社のうち農業を行っているのは約50社とされる。

胡蝶蘭：製品ラインアップ



Printing service

No.1

胡蝶蘭 (ハイグレードタイプ) 3
本立 ホワイト
¥ 33,000 (税込)

胡蝶蘭 (スタンダードタイプ) 3
本立 ホワイト **NEW**
¥ 29,700 (税込)

胡蝶蘭 (ハイグレードタイプ) 5
本立 ホワイト
¥ 55,000 (税込)

化粧蘭3本立
¥ 39,600 (税込)

胡蝶蘭 (ハイグレードタイプ) 3
本立 ピンク
¥ 36,300 (税込)

胡蝶蘭 (ハイグレードタイプ) 3
本立 赤リップ
¥ 36,300 (税込)



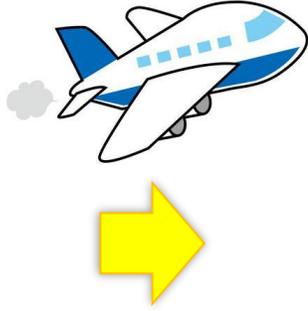
企業様からの引き合い増加

目立つ

ズラッと並んだ中で、一番目立ちます。

1万円台から15万円までラインアップし、オーダーメイドにも対応

胡蝶蘭の生産プロセス (1)



台湾・タイで培養した苗を2年6ヶ月育成

6~7ヶ月間
我孫子
ハウスで栽培



出荷



胡蝶蘭の生産プロセス (2)



障がい者雇用としての胡蝶蘭生産の体制づくり

作業を個々の個性に合わせて分解する

【水やり】

これだけたくさんの苗に水をあげると、一日がかり。キツく感じたり飽きてしまう作業を、全身で楽しみながら続けられる「才能」のある社員が担当しています。

【支柱曲げ】

胡蝶蘭の成型するための支柱を何百本と同じように曲げて同じ長さのカットする事が重要です。手先の器用さ、力強さ、根気の特性をいかして、「**反復単純作業**」と言われてはいますが正確に長時間続ける事が出来、熟練の技ともいえるものです。

【仕立て】

3本立てや5本立ての見栄えを整えるには鏡を見ながら微調整する**高度な技術や忍耐力**が必要です。仕立てを担当する最高技術者は「自分の細かいことが気になる特性が良い方に作用している」と感じており、長時間集中力が必要な作業に取り組んでいます。



【育成】



入社後は**適材適所**で作業を分担 → **社員は成長**

精神障がいメンバーを**育成担当**と位置づけ、**知的障がい**や**発達障がい**のメンバーを組み合わせ、障がい種別ごとの**雇用拡大**と**生産性向上**と**高品質**と**低コスト**を実現

自立的な働き方を実現（結果的に支援員不在となる）

※通常は数名に1名、健常者が支援員として張り付く

胡蝶蘭チームメンバー

Eさん
仕立て



Yさん
育苗・出荷前工程



Sさん
物流・インフラ



Aさん
品質管理



Kさん
資材製作



Uさん
アレンジ・ラッピング



Kさん
仕立て・最高技術者



Yさん
WEB構築



Aさん
育成担当・出荷工程



Iさん
広報・PR



Sさん
受注・経理



市場のバイヤーから高評価を得る品質管理の仕組み

●大田かき市場への出荷



大田花き市場にも出荷を開始。

全て予想以上の**高値**で取引され、市場関係者の方々から「**上位クラスに入る**」との評価を頂いています。

●キズの判定基準書の作成



奇形 (おこめちゃん)		
大きさ	×	
色合い		
数		
他	×	

12ページ、100項目を超えるキズの判定基準書。

一花一花ずつ丁寧に写真撮影。

イメージしやすいように花についたキズを「おこめちゃん、ギザギザ、うさぎちゃん」など、特徴的で愛情のある名称をつけて、品質管理。



細かいところが気になってしまう性格が好転しました。工場の品質管理の方法も取り入れたのが良かったです。(品質管理担当 Aさん)

品質管理ノウハウの蓄積が
卸売の販売単価に反映

障がい者雇用における段階的な体制づくり

【業務別の体制作り】

業務	職場の特徴	初期	現在
露地栽培	<ul style="list-style-type: none"> 多様な作業が日替わりで発生。 畑（作業場）が分散している。 効率的な作業を行うため、できるだけ全員が同じレベルの作業能力を持ち、一人作業ができる必要がある。	共同で同じ作業をして作業能力の向上と均一化を図る。 	障がい者社員だけの一人作業、二人作業を実施し効率的な作業体制を確立。
胡蝶蘭栽培	ほぼ毎日同じ作業が複数発生するため、障がい者の能力(得意な作業)に応じて工程別に専任担当を割り当てることができる。	各工程に合った能力を持つ障がい者を採用し各自が自律的に作業が出来るようトレーニングや作業場の構造化を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当以外の作業についてもトレーニングを行い、一人が複数の工程を担当できるよう育成し補完体制を作る。 特定の作業で作業効率の高い障がい者を工程専任とし、いろいろな作業ができる障がい者をユーティリティ担当に分け、高い生産性と作業量の波のコントロールを両立できる体制を確立。

段階的な体制作りで生産性と自立的な働き方を両立

<お届け先様の肩書・氏名など>

【誤】〇〇株式会社 代表取締役 大沢様

【正】〇〇株式会社様 代表取締役社長 大澤様

念のため、ご確認いただけますでしょうか？



帝人ソレイユ社員
Sさん

注文書の受領後、**注文内容とHPとの違いを瞬時に判別できる特殊能力**を持つ社員が、web上でお届け先の社名・肩書・氏名等を確認し、注文主による立札の記載間違いを指摘できる。

→ **ご発注主様に大変感謝される。**

視覚優位な特殊能力を活かし、正確な社名・氏名の確認サービスを提供

1. Joy at Work（やりがいと働く楽しさ）の溢れる職場づくり

2. 黒字化

3. 新たな取り組み

- ① 農業事業の拡大、横展開
- ② 親会社の本社での知的障がい者等の配置
- ③ 福祉事業所との連携強化による生活面も含めたフォロー



ありがとうございました。