共 生 社 会 特 別 委 員 会 委 員 会 調 査 報 告 書

令和７年１月21日（火）に、日本理化学工業株式会社において、次の事件について調査を実施したところ、その概要は別添のとおりでした。

【調査事件】

当事者目線の障がい福祉について

令和７年３月 25 日

神奈川県議会議長　　柳　下　　剛　様

共生社会特別委員会委員長　山　口　美津夫

１　調査の概要

(1) 調査日程

令和７年１月21日（火）

(2) 調査箇所

日本理化学工業株式会社（川崎市高津区久地２－１５－１０）

(3) 出席委員（計13名）

山口美津夫委員長、市川さとし副委員長、
難波達哉、市川和広、高橋延幸、渡辺紀之、河本文雄、松田良昭、野内みつえ、
飯野まさたけ、小田貴久、おだ幸子、すとう天信の各委員

(4) 随 行 者

渡部主事（議会局議事課）、水島副主幹（福祉子どもみらい局総務室）、
内田副主幹（文化スポーツ観光局総務室）、工藤副主幹（教育局総務室）

(5) 行　　程

県庁～日本理化学工業株式会社～県庁

２　日本理化学工業株式会社

(1) 調査目的

国内チョーク市場の70％以上のシェアを誇るトップメーカーである日本理化学工業株式会社は、知的障害者を積極的に雇用しており、現在では、従業員の70％以上が知的障害者とのことである。また、同社の障害者雇用に関する取組が評価され、平成22年９月には、神奈川県から、かながわ障害者雇用優良企業の認証を受けている。

そこで、日本理化学工業株式会社における障害のある方と共に働く環境の整備について調査することより、今後の委員会調査の参考に資するものとする。

(2) 日本理化学工業株式会社出席者

日本理化学工業株式会社代表取締役

(3) 委員長挨拶

(4) 日本理化学工業株式会社代表取締役挨拶

(5) 概要説明

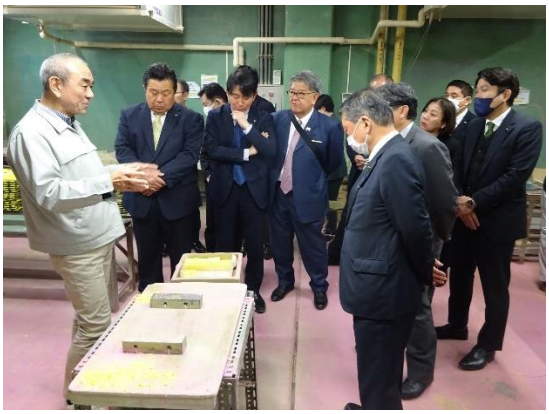
次の内容等について、説明があった。

ア　企業の沿革とチョーク市場について

イ　知的障害者雇用を始めた経緯について

ウ　知的障害者雇用に対する姿勢について

(6) 工場視察



(7) 質疑応答

質　疑　昭和35年からとのことで、障害者雇用のパイオニアというイメージをすごく受けるが、日々、改革をしていきながら、あるいは、もう少しいい方法がないか今もなお探求しているという話が印象的であった。

他の企業の方で、障害者雇用をこれから進めていきたいところはたくさんあると思うが、そういった企業に教えるというか、アドバイスすることは多々あると思うが、パイオニアとして、これから障害者を雇用しようとしている企業に正しく教えていくために、何か参考にしているものがあれば教えていただきたい。

応　答　自分たちの中で考え、行動してきたことしか持っていない。もっといいやり方とか考え方とか、たくさんあるんだろうと思うし、それこそ障害というものに関してどこかで勉強してきたとか、一緒に働いてきたことがある人だとかが社員として入ってくることは一切なく、社長の私も含めて、福祉の経験のない人たちばかりである。今できることは、何が得意で、何が苦手で、何が好きで嫌いでということについて、その人を見ることしができない。

なお、採用に当たっては、２週間の実習を３回行うが、ここで働きたいと思うのか、また我々のほうも、その人たちをきちんと採用したいかどうか、ミスマッチがないかどうか確認しながら、一緒に仲間になっていくようにしている。

実習が終わって、どこを任せるということも、実習の中で決めていく。しかしながら、そこだけでずっとやっていくというわけでなく、いろいろな可能性を持っている方々なので、慣れてくればいろいろなところを任せてみて、いろいろなところで活躍できる人になってもらおうというのが今までやってきていることになる。

どこかの企業を参考にしてきたとか、こういう前提を持ってやってきたとか、そういったことがあると、もっと整理をしていけるのかもしれないが、その人を見て、その人に伝わるためにはどうすればいいんだろうということしかやれてこなかった。でも、我々のやってきたことのエッセンスについては、参考になることもあるのではないかとは思っている。そういうことで、こうやって見学に来てもらった皆さんに精いっぱい見てもらって、お伝えして、生かしてもらうことにつなげていければと思っている。やれることといえば、それくらいだと思っている。

ただ、我々のやってきたことを、もっと他社に生かしてもらえるのであれば、入ってすぐ辞めてしまうという話をよく聞くので、コンサルタントであれば偉そうなことはそうそうできないが、日本理化学工業では、本当に長く勤めてくれる方がたくさんいるので、例えば、弊社で預かるなどしてお役に立てるのであれば、例えば、半年か一年間か預かって、働くということにより向き合ってもらってからお返しするというようなビジネスができれば、我々にとってもありがたいことだし、その人たちが元に戻った所で長く頑張って戦力として従事してもらえたら、その会社にとってもいいことになるはずなので、そういうことは、この先、より目を向けていきたいと思っている。

質　疑　今、人手不足の時代背景の中で、障害のある方々にも活躍の場をというのは、非常にありがたく感じている。福祉ではなく、利益で求めているとおっしゃっていたが、非常にすごいなと思って、視察をさせていただく中で、非常にそれは納得するところであった。色を使った働き方だとか、ユニバーサルデザインの使い方だとか、そういった様々な仕組みについて、これまで日本全国の企業からも、私たちと同じように視察にたくさん来られていると思うが、これまで、御社の工夫した取組を採用していった会社とか、その手応えというか、障害者雇用のパイオニアとして、そういったことがあれば教えてほしい。

応　答　公益社団法人全国障害者雇用事業所協会において、前社長である父が 20 年以上会長を務めていたこともあり、我々の取組を取り入れてもらえることがある。見学に行った際に、こういうことが生かされているんだなと分かったり、あのとき、こういうことを学んだので、今こういうことをやっていますよという話を聞いたりもする。

我々の取組を見ていただいたりすることの影響が少しでもあると思うと、やはりすごい責任だなと思う。自分はそのようには思っていないが、パイオ

ニアという言い方をしていただけて大変恐縮である。チョーク業界は今苦しいが、仮に日本理化学工業が今後、経営的に苦しい状況になって、前に進むことができませんということになったら、どれだけ負のインパクトを与えてしまうことか。日本理化学工業でさえできないのであれば、障害者雇用はできないと思われてしまうと思うと、何が何でも生き残っていかないといけないと思う。そのためであれば、チョークでやっていくことにはこだわらない。障害のある方々と一緒にやっていくということだけは決めている会社である。また、皆様のような視察に来ていただける方々は、障害者雇用について、よく分かっており、むしろ我々は、もっと学びに行きたいと思っている。よい視察先があれば、我々も見学に行きたいので教えてくださいと言っているくらいで、よりよいものを取り入れていきたいと思っている。

質　疑　商品の話になるが、カラーユニバーサルデザインということで、ダストレスeyeチョーク、つまり色覚チョークも作られていると思うが、値段が一般的なチョークと変わらないにもかかわらず、学校現場に浸透していないのではないかと私は思っており、実は10年ちょっと前に、市議会でも取り上げさせていただいた。今はどれだけシェアが広がっているのか、また、もし広がっていないのだとしたら、どのような課題があるのか、教えていただきたい。

応　答　我々は、20年以上前からeyeチョークを作っている。背景としては、色覚テストが教育現場からなくなったということがあり、それは逆効果だと思った。それは、教員が必要な配慮を生徒にしないまま授業が進むということであり、当時、やはり黒板とチョークを使うという学校が一番多かったわけだが、どうすればいいのだろうと思い、まず、蛍光チョークは色が強いため、色覚異常対応になると聞いていたため、作ってみたものの、発色が強すぎて、そういった方々には、全部同じ色に見えてしまうということだった。それを聞いて、ＮＰＯ法人カラーユニバーサルデザイン機構（ＣＵＤＯ）の前身の組織にどうすればいいか教えてもらったところ、朱赤、黄、青、緑の４色と白の組み合わせで作れれば、色の判別がしやすいチョークになるとのことだった。色味、彩度、明度といったことをそれぞれ工夫し、最終的にＣＵＤＯでチェックをしてもらって、eye チョークは、世界で初めてカラーユニバーサルデザインの認定を受けたチョークとなった。それで 100％有効というわけではないが、多くの人にとって、色の判別がしやすいチョークになったことだけは、事実としてある。

ただ、自治体によって全然、色覚への配慮を重視するかどうかの感覚が違う。本当は値上げしたかったが、そうすると安いほうのチョークへ行ってしまうため、そうしなかった。５年前くらいには売上げが上がったが、それ以降、上がっていったかといえばそうでもない。要因としては、やはり自治体の意識の問題と、そもそもチョーク自体が使われなくなってきているので、売上げが伸びないということは事実としてある。せっかくこういうものがあ

るのになと思っているが、我々にはコントロールできないところである。

質　疑　工場で働く障害のある方々について、職人という言葉をずっと使われていたが、工場の見学をして、よく理解できた。この人がいないと回らないのだということがよく分かった。

職人さんを育てるに当たって、全てのユニバーサルデザインを使って、誰もが分かるようにしているのかもしれないが、工場の上の階で、一日の製造本数、１万本つくろうと書いてあった。そういう目標を持ってやっているということに対して、言葉が通じないとか理解力が低いというような方々がいる中で、チームを編成して、いろいろやってこられたと思うが、御苦労がいろいろあったと思う。どういったことがあったか教えていただきたい。

応　答　この部屋の壁にも目標が貼られている。毎年毎年、新しいチャレンジになるわけではないかもしれないが、ただ掲げればいいものではなく、達成していかなければ我々の仕事はなくなる、みんなの成長が会社の成長になって、それでしか彼らを仕事場に連れて行けるという前提はないということ、それから、これは自分にも言い聞かせていることだが、目標は必ず達成するという思いで、１年間、チームワークで仕事をしている。

現場によって、いろいろ数字の目標はあり、一方、一人一人、語彙力のような問題は当然あるし、でも、それぞれの理解かもしれないけれども、皆、そういう意識をしている。帰るときに多くの人が、チョーク等について、今日いくつできたよと事務所の私のところにわざわざ報告に来る。今日も頑張ってくれたんだね、ありがとうといった言葉を聞きたいから報告してくれるのだと思う。また、皆に楽しみにしてもらえる社員旅行についても、社員旅行は勝手に行けるわけじゃないんだよ、皆がこれだけ頑張ってくれているから行けるんだよということを理解してもらうようにしている。皆にただ頑張れではなくて、工夫をして、頑張りやすい、数字が上がっていくようなバックアップや環境をつくっていくということは、皆に対して同じくやらなければならないことだと思う。分かりやすく伝えていくということも、もちろん、そのうちの一つだと思う。

質　疑　伝えることが非常に難しいのかなと。目標は立てられると思うが、それが理解してもらえているかどうかは、非常にどうなのかなと思ってしまう。

応　答　通じていると思う。

今はあり得ないと思うが、５、６年前は、チョークは本当に忙しかった。業界２位の会社が廃業し、その分が日本理化学工業に回ってきたことが理由であった。土曜日なども、残業も含めて出なければ間に合わないと、毎週のようにそういうことをやって、やっと落ち着いて、もうやらなくていいよとなったときに、今週やらなくていいの、僕出るよと言ってくれる人が何人かいた。大変うれしかったし、分かっているんだなと思った。

言葉の理解がどこまでできているかは分からないが、一緒にいるということは、今どういう状況なのかとか、何をしなければいけないのか、皆の感覚かもしれないが、絶対分かっているんだなと。本当に分かっているかはもちろん分からないが、分かってくれると思っているから、これからも、私は、少しでも分かってくれるように努力し、伝えたい。

(8) 副委員長挨拶

(9) 調査結果

○　日本理化学工業には、令和７年１月21日時点では94名の社員がおり、うち67名が知的障害のある方、さらにそのうち23名が重度とされる障害のある方々であるとのことであった。

○　日本理化学工業は、利益を出せなければ立ち行かない一般企業であり、福祉という観点から障害者を雇用してきたという認識はなく、障害者の方が工場にとって必要であり、戦力として勤務してくれないと困るからこそ雇用しているという認識であるとのことであった。

○　障害のある方々は、その特性から集中力等、非常に優れた能力を発揮しているとのことであり、また、60歳以上まで勤め上げる方もいて、つい最近も長年勤めた方が退職されたとのことであった。

○　工場内の業務に係る知的障害のある方に配慮した改善として次のような取組をしているとのことであった。

・　特に代表的な業務として、チョーク製造工程内における材料の計量作業がある。その作業工程においては、計量する材料と計量時に用いるおもりが同じ色になっており、ある材料を計量する際はそれと同じ色のおもりを使用するというルールが、文字や数値の理解を苦手とする人でも理解できるようになっている。
・　色分けによる計量ルールの実現に当たっては、赤・青の２色による色分けを採用している。これは、文字や数値の理解を苦手とする人でも信号機の仕組みは理解できていることから、色分けなら理解できるのではないかという気づきが発想の元となっているとのことであった。

○　仕事ができた際に褒めることは、社員のモチベーションアップとなっており、それが生産性向上につながっているとのことだった。

○　日本理化学工業における障害者雇用に至る経緯は次のとおりとのことであった。
・　最初から門戸を開いていたわけではないが、かつて工場が東京都にあった頃、現在の都立青鳥特別支援学校に当たる青鳥養護学校の生徒２名の実習を受け入れ、後に雇用したことを契機に、知的障害者の雇用を行うようになった。
・　２名の生徒は、実習期間の２週間ほどにわたって、休憩のチャイムが鳴ったことも気づかないほど毎日一生懸命働き、その姿が周囲の社員たちに受け入れられ、周囲の社員たちからの進言もあって、当時の社長の判断により、雇用に至った。
・　自社の努力だけではなく、物流等各種関係業者の協力のほか、工場の所在する川崎市や北海道美唄市といった自治体のサポートがあるからこそ、雇用が成立している。
・　戦力としていてくれないと困るから、またそれだけでなく、個々人の人柄の上でも、一緒に働き、影響を与え合う仲間として一緒に働きたいと思うからこそ雇用している。障害者雇用については、福祉の観点から計画的に取り組んできたというわけではないが、日本理化学工業の取組が社会に影響を与えることで、障害を持った方々の働きやすくなるよう社会を変えていく力に少しでもなっていければよいと思っている。

○　これら日本理化学工業株式会社の障害のある方が活躍できる労働環境の整備に係る取組について調査したことは、障害のある方と共に働く環境の整備について今後の委員会調査をする上で、参考となった。