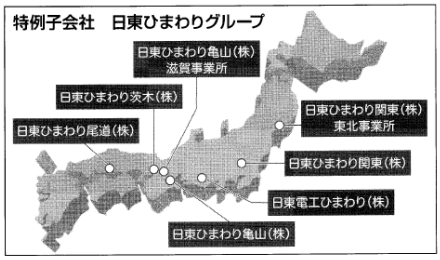
日東電工のありたい姿

障がい者雇用で地域貢献

「自立」目指し25年、全国に法人展開

多様な人財がいきいき働く



官民が働く人の安全・健康・ウェルビーイングを目指す大きなうねりの中、課題の一つである障がい者雇用の採用状況は、法制度の変化や社会情勢の影響を受けながら改善傾向にあるが、企業の法定雇用率達成度は依然として低い。厚生労働省の2024年「障がい者雇用状況」資料によると、達成企業の割合は46・0％で、前年比4・1ポイント低下しているのが現状であり、約54・0％の企業が法定雇用率を満たしていない。

日東電工（以下、Nitto）は、「2030年ありたい姿」の達成に向け「多様な人財が活き活きとやりがいを持って働く環境」の構築を加速している。そうした中、障がい者雇用については、「これまでNittoの事業を支えていただいた地域社会の皆さまにお返しがしたい」という思いから、00年に特例子会社日東電工ひまわり（愛知県豊橋市）を設立し、障がい者が「自立」することを目指して雇用を拡大してきた。

また、日東電工ひまわりの従業員の活躍をNittoグループの持続可能なモノづくりにも寄与している。

日東電工ひまわり、日東ひまわり茨木（大阪府茨木市）では事業所構内のカフェを運営し、顧客や従業員へのおもてなしはもちろん、憩いの場として従業員の心の健康維持にも貢献している。また、ひまわり従業員とNittoグループ従業員が交流することで、Nittoグループの一体感を身近に感じることができている。

Nittoにダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の考えが浸透している背景には、ひまわり従業員がNittoグループの一員としてビジネスに貢献していることがあると考える。

例えば、日東ひまわり尾道（広島県尾道市）では、製品の異物混入を検査する工程を担い、高品質を維持する役割を果たしている。さらに、製品ロスを減らすための工程や、リサイクルにつながる作業にも積極的に関与し、環境負荷の低減と資源の有効活用に貢献している。これにより、安全で信頼性の高い製品の提供を支えながら、Nittoグループの持続可能なモノづくりにも寄与している。

製品の異物混入を顕微鏡で検査する（日東ひまわり尾道）

多能工化、新しい業務にやりがい

近年では、ひまわり主催のイベントにNittoの従業員も積極的に参画している。毎年拠点ごとに開催している「ひまわり観賞会」では、栽培したひまわりを囲みながら地域の市政関係者や学校関係者、さらに保護者を招待して、日々の成長を来賓の方々に実感いただいている。

ひまわり従業員が司会などの運営まで担い、新たなチャレンジにつなげている。運営はそれぞれの役割に障がい者自身が手挙げで応募して携わっており、皆がチャレンジを楽しむ風土がある。また社内参加者としてNittoの役員が出席するなど、ひまわりの活動を理解してサポートする体制も整っている。

障がい者自身が主役となるイベントとして「活動報告会」も毎年開催しており、1年間のカイゼン活動を大阪の茨木事業所でNitto役員、ひまわり従業員など多くの聴衆の前でプレゼンテーションをする機会がある。

こうした活動はひまわりとNittoが連携して取り組んでいるが、連携しているのはイベントだけではない。Nittoが主催する「グローバルCATEN大会」は、安全やコスト削減などの小集団でのカイゼン活動を各エリアの代表が日本に集まって報告する場である。この大会では、Nittoの生産性向上に貢献したという発表もあり、社内においてひまわりの価値向上を加速させている。

日東ひまわり尾道では、毎月Nittoの事業部門や事業所と一緒に新規業務開拓会議を開き、新たな業務の検討と展開、障がい者の多能工化に取り組んでいる。新たな業務を開拓することで、これまでNittoグループ外に依頼していた製造支援業務などをグループ内に取り込み、コスト削減にも貢献している。

また、障がい者の特性に応じて従来の発想にとらわれない新しい業務の創出・障がい者のやりがい創出にも貢献できていると考えている。例えば、梱包用緩衝材をリサイクルするためのメンテナンス業務をひまわりが担うなど、経費削減に大いに貢献している実績がある。

加えて、特性に応じてジョブローテーションをするなど、障がい者自身が少しずつできることを増やしていくチャレンジは、普段から近くで接する支援者にとってもチャレンジである。

支援者が地域、支援学校、保護者、そして会社と各方面との工寧なコミュニケーションを行いながら、障がい者の自立を支援する体制を構築していることにより、結果としてひまわり従業員の離職率は非常に低く、意識調査で「ひまわりで働くことを誇りに思う」と回答した割合も約8割に上る。一方で支援者の処遇や働き方には課題もあり、今後改善していきたいと考えている。

ひまわりは25年10月に創立25周年を迎えた。立ち上げ当初とは時代も変わり障がい者雇用のあり方も変化したが、変わらないのは「ひまわりは障がい者の自立を支援する」ということである。

自立の基礎は一人ひとり異なるが、少しでもできることを増やしてチャレンジすることを楽しみ、それぞれの個性を生かしたチャレンジを継続してほしいという願いのもと、機会提供などさまざまなバックアップをしている。今後は障がいのあるメンバーからもリーダーを輩出し、チームを率いて活躍する人財を多く育成していきたいと考える。

ひまわり観賞会に来賓された保護者が、我が子の成長を見て感動するような温かい会社として、これからもNittoらしい障がい者雇用を続けていきたいと思う。そして、Nittoが重視する環境・社会・企業統治（ESG）経営を実践・体現する要となるグループ会社の一つとして、ひまわりグループがウェルビーイングを重視した輝きを続けられるよう、多様な人財の活躍推進にまい進していく。

製造ラインで使用する芯を洗浄し、フィルムに巻いて提供する（日東ひまわり尾道）

日東電工 日本エリア
人財・ガバナンス本部
障がい者雇用担当部長
門谷 多実子

93年（平5）入社。21年DE&I推進部長。24年4月から現職に就き、特例子会社ひまわり5社の取締役に就任。

日東電工 日本エリア
人財・ガバナンス本部
人財マネジメント部
人事グループ
徳田 彩奈

19年（平31）入社。役員秘書などを経て22年8月から現職。Nittoグループの障がい者雇用推進などを担当。