

参天製薬

サステナビリティ推進部
ESGスペシャリスト

加治屋 澄子



会社概要

設立：1925年8月6日
資本金：87億77百万円(2024年3月31日現在)
売上高：3,019億65百万円(2024年3月期)
事業内容：医薬品および医療機器の研究開発・製造・販売
所在地：大阪府大阪市北区大深町4-20
グランフロント大阪 タワーA
従業員数：3,744名(連結、2024年3月31日現在)

参天製薬について

当社は、眼科領域に特化したスペシャリティ・カンパニーとして、医薬品の研究開発、製造、販売・マーケティング活動を行い、世界60以上の国・地域で人々の目の健康をサポートしている。眼科領域における専門性と患者さん視点から創出される製品やサービスを通じて、目の病気の予防や診断、治療において今まで提供されていない重要な価値を患者さんや社会に提供し続けることを責務としている。

1. 障がい者雇用の実績と考え方

当社は障がいの有無にかかわらず、一人ひとりが能力を発揮できる組織を目指している。2024年6月時点の日本における障がい者雇用率は2.97%、52名、うち視覚障がい者は4名。1997年に「障がい者の雇用拡大という社会的責任を積極的に果たすとともに、生きがいと働きがいを感じる機会と場所を提供する」ことを

目的に、特例子会社のクレールを設立。以来、知的障がいのある社員を中心に雇用機会の創出を進めてきた。また、2021年には「ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン・ポリシー」を制定し、多様な人材が活躍できる職場環境の構築に力を入れている。なかでも障がいのインクルージョンは重要項目と捉えており、特に近年は、眼科のスペシャリティ・カンパニーとして視覚障がいのある方を雇用し、障がいの有無にかかわらず誰もが当たり前混ざり合う共生社会の実現に向けた取り組みも進めている。

以下に、特例子会社クレールおよび全社的な視覚障がい者雇用の取り組みを紹介する。

2. 特例子会社クレール

(1) 事業内容と働く意義

クレールは、参天製薬の医薬品製造工程で使用する無塵衣、無菌衣の特殊クリーニングを行うことを事業として操業を開始。同社で仕上げられた衣類や靴は、GMP（※）に準拠した自社の医薬品の製造現場で使用されるだけでなく、今や他の製薬、精密機器製造などグループ外の十数社の工場にもそのサービスを提供している。そのため、クリーニングの各作業工程にも徹底した品質の維持管理が要求され、定期的に各種品質保証試験を行い、設定基準を満たしていることを確認している。そのほかクレールは、参天製薬の工場内清掃および製造準備工程での作業なども請け負っており、親会社の眼科薬製造に必要な不可欠な役割を担う。これらいずれの業務も品質や納期に妥協は許されず、常にプロとしての仕事が求められている。

現場では朝礼や勉強会を通じて、自分たちの仕事が点眼剤の製造を通じて最終顧客である患者さんに貢献していることを繰り返し伝えている。社会へ貢献している自負を持って業務に取り組めることが大事だと考えており、直接顧客である工場などから品質について評価されたり、感謝されたりするときには従業員にその内容を伝えることで、顧客からの声を届け、自分たちの仕事がどのように評価され、役立っているかを認識できるよう、経営メンバーは心がけている。

〈事業内容〉

1. 無菌衣・無塵衣のクリーニング

2. 工場における製造工程準備
3. ビル内清掃
4. 物品仕分け・梱包発送
5. その他請負業務

※GMP：Good Manufacturing Practice の略。医薬品および医薬部外品の製造管理および品質管理に関する基準

(2) 職域の拡大

クリーニング業は、入荷量が当日までわからず、業務量が日によって異なるが、常に納期を守る必要がある。そのため、業務量に合わせて人員を調整できるよう、工場内の清掃や製造準備や製造工程作業など、請け負う業務内容を拡充し、一人が複数の業務をこなせる体制を整え、人の流動性を高めてきた。

職域の拡大を目的に、2017年からは、工場のある滋賀だけでなく大阪の本社オフィスでもメールセンター業務の請負を開始している(図表1)。受領した郵便物について宛先の社員に連絡したり、荷物の発送や保管に関する相談に乗ったりということも主に知的障がいのある社員が対応しており、親会社の一般社員と交じり合って業務を進めている。

図表1 メールセンターでの勤務の様子

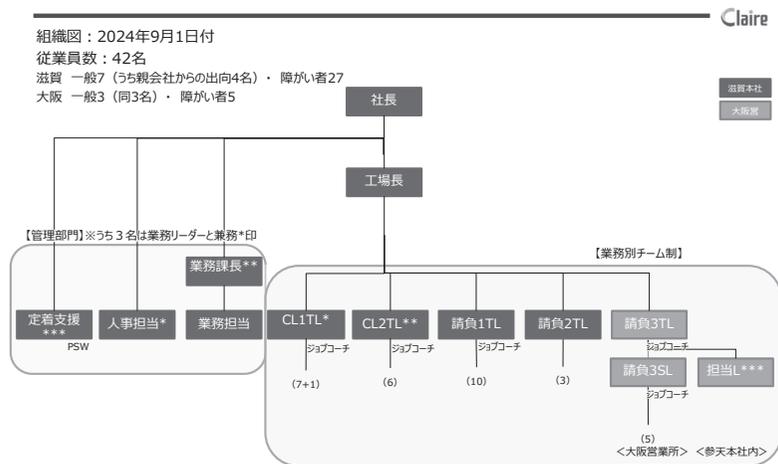


(3) 組織体制

5チーム7班体制を敷いている。セクションリーダー、サブリーダーは障がい者メンバーより選任。作業の工程管理や若手社員への作業指導も担っている(図表2)。クリーニング業務においては、他のメンバーの仕事の流れを把握して、出荷時間までに作業が適切に完了できるよう、各工程で調整を図るなど、リーダーとも連携しながら業務を遂行している。

リーダー・サブリーダー制度を整備することで、本人の意向に合わせてキャリアパスを選択することができ、障がい者が主体となって業務遂行することを後押ししている。

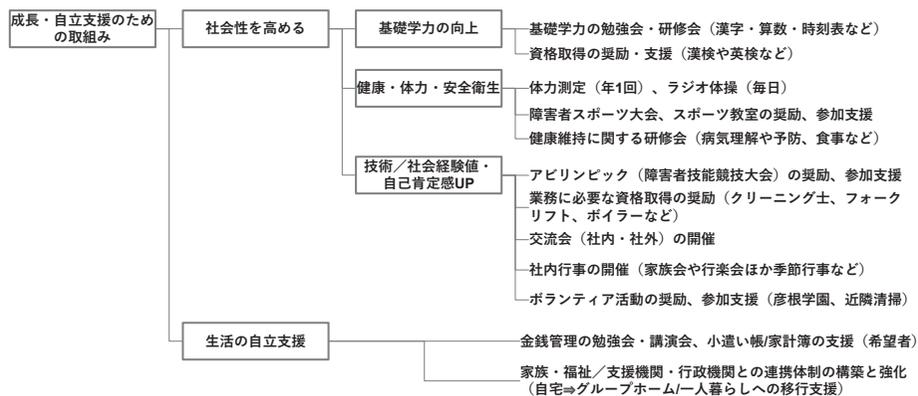
図表2 株式会社クレール 組織体制



(4) 自己成長・自立支援の取り組み

業務にかかわる教育機会の提供はもとより、社会的自立、あるいは障がいの特性を踏まえた生活、安全衛生面での力を向上させたいとの思いから長年にわたり様々な支援を行っている（図表3）。

図表3 自己成長・自律支援の取り組み（自社社員向け）



①学習支援

国語や算数、時事などを継続して学習できる仕組みを作り、それぞれの特性に合わせて取り組むことで、基礎学力や一般常識の強化に加え、自主性や自己効力感、成長意欲の醸成を図っている。

②家族会の開催

知的障がい者メンバーには、家族や支援機関のサポートが不可欠な方も多く、業務を円滑に遂行することと自立した生活をする事が密接にかかわっている。そこで、会社として生活の自立支援なども行っている。また、家族会を開催し、学習会やバーベキューなどの交流イベントを行い、家族も含めて親睦を深めている。

③アビリンピック（障害者技能競技大会）への参加奨励

障がい者メンバーの成長を促すことを目的に、業務に直接つながらない競技についても参加を奨励し、サポートしており、その様子を社内報で共有している。入賞する喜びや課題を乗り越える力など、挑戦を通して様々な気づきを得ることができている（図表4）。

図表4 アビリンピックへの参加



左：2023年アビリンピック全国大会（ビルクリーニング競技）に臨む社員
右：歴代のアビリンピック県大会参加者の獲得メダル

(5) 社外からの評価

①2023年12月 企業フィランソロピー大賞「共に輝く共生社会賞」

企業としての「雇用」や「福利厚生」の枠を超え、社会に出た後の知的障がい者を雇用する特例子会社の立場から見た「教育の在り方」の提示と、雇用主が学校、支援団体、家族などを巻き込んで知的障がいのある方の自立した暮らしの支援などが評価された（図表5）。

図表5 贈呈式の様子

(右がクレール代表取締役社長・浅井美和子)



②2021年9月 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度
(もにす認定制度)

障がい者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良と評価された。

③2019年1月 障害者活躍企業認証

「障がい者の定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取り組みを実施していること」、「積極的・継続的な障がい者雇用を推進していること」、「障がい者が活躍できる企業としての信頼性・社会性を兼ね備えていること」が評価された。

(6) ステークホルダーとの連携

障がい者の就労定着を推進するためにクレールでは日ごろから支援機関や学校、行政との連携を図るほか、他の事業所や企業で構成される諸団体とのつながりを大事にして、情報交換や連携を進めている。

特に社長の浅井を中心に、昨今増加している高齢化や精神・発達障がいによる様々な特性や課題に対応していくために、各社の取組みを参考にしたり、複数社で課題解決に取り組んだりするなど、自社単独では対応が難しいことの解決にも取り組んでいきたいと考えている。

図表6 社内報の発行



クレールでは、四半期に1度社内報を発行し、社員・ご家族や支援機関、支援学校などに向けて各種イベントや取り組みなどを発信している

3. 視覚障がい者のインクルージョン

(1) 雇用実態

2024年8月現在、重度の視覚障がい者が3名社員として活躍している。一般の正社員枠で採用しており、複数の部署に所属している。他の社員と同様、年度初めに上司と話し合い、目標を設定して対象期間の終了時にはその目標に対する達成度を評価する目標評価制度による評価を行っている。

視覚に障がいがあると、紙に記載した文字を読むことは難しいため、必要な情報をデジタル化し、音声読み上げシステムを活用することで、資料の内容を理解できるようにしている。デジタル機器を活用することで、メールのやり取りなども問題なくこなす。

一方、視覚障がいに対する配慮はまだまだ改善の余地があり、使いにくい社内システムなどは、本人たちの意見を聞きながら継続的に改良を進めている。具体的には、勤務管理システムや旅費精算のシステムなど、自分で操作することが

求められるものについて、トレーニングを行ったり、システム開発部と相談して、音声読み上げ機能がうまく作動するように調整したりするなど、使いやすくなるように工夫を重ねている。

(2) 全社員が「見える」「見えない」を考える

視覚障がいのある社員とともに働く経験をもとに考案した、「見えない」を体験するプログラムを全社員対象に実施してきた(図表7)。このプログラムでは、2チームに分かれ、「プレゼンテーション資料の内容を制限時間内に音声のみで相手チームに伝える」という課題に挑戦する。端的かつ明瞭なコミュニケーションを実施するためのポイントをチームで相談する中で、図表などに頼らずに表現を工夫することの難しさや楽しさに気付くことができる。その結果、視覚障がいのある社員にとってわかりやすいものは、障がいの有無にかかわらず、全員にとってわかりやすいものであることを実感する。

他にも、目隠しをして視覚を完全に遮断した状態やロービジョンなど様々な見え方を社員が体験する機会も定期的に提供している。このような機会を通して、見えることの大切さや、目の健康に貢献する当社で働くことの意義を再認識することにもつながっている。

障がいの有無に限らず、多様な特性やバックグラウンドのメンバーにとってわかりやすい、使いやすいものは、みんなにとってわかりやすく使いやすいという考えのもと、より働きやすい職場環境の構築に努めている。

図表7 「見えない」を体験するプログラム



「見えない」を体験するプログラムは、グローバルで全従業員を対象に実施

(3) 視覚障がいのある社員の活躍

当社は、眼科のスペシャリティ・カンパニーとして、日々医療従事者とも連携しながら患者さんのニーズに対応しており、眼科の学会などにもかかわっている。視覚障がい社員の一人は、中途失明の視覚障がい者にとっての課題について、眼科の学会で講演し、当事者としての課題感や思いを伝えた(図表8)。また、眼科学会の展示ブースでは、ブラインドサッカー体験コーナーを設置し、ブースを訪れた医療従事者に「見えない」体験をする機会を提供した(図表9)。

図表8 眼科学会で講演する視覚障がいのある社員



図表9 学会の展示ブースにおけるブラインドサッカー体験コーナー



視覚障がいのある別の社員は、ブラインドサッカーの日本代表選手として、企業ブランディングにも貢献している。また、小学生を対象にアイマスクや点字ブロックなどを使って視覚障がいについて教える体験型の授業を行う「社員先生」としても活躍している（図表10）。視覚や視覚障がいに関する知識の向上や、子どもたちが日常生活の中で障がい者支援を自然に行えるようになるなど、多様性やインクルージョンの理解につなげることを目的として、NPO法人と協働で取り組んでいる。

図表10 子どもたちに講義をしている視覚障がいのある社員



4. 共生社会の実現に向けた今後の課題

このように、当社では1990年代より知的障がい者を積極的に雇用し、また近年では視覚障がい者を含めたインクルージョンに取り組んできた。今後はペーパーレスやリモートワークといった職場環境の変化に伴って減少する業務に代わる新たな職域の拡大を継続していくことが課題の一つである。また、近年は精神・発達障がいのある方の就労ニーズが高まっており、さらに多様な雇用体制の整備が求められている。知的障がいに加えて精神・発達障がいの特性を併せ持つ社員が増え、一般社員でもメンタルヘルス不調による休職などが社会問題になる中、勤怠が不安定な社員への対応は今後の課題と捉えている。さらに、高齢化と人手不足が社会問題となっており、今後は高齢者の雇用増加と合理的配慮への対応がますます求められる。様々な障がい特性に応じた配慮を進めることは、高齢者を含めた多様な人材が働きやすい職場環境整備につながると考える。

障がい者が働く上での課題はまだまだ山積みだが、一人ひとりが働きやすい環境づくりを試行錯誤しながら進めていく。自社の経験だけでなく、社会全体でベストプラクティスを共有しながら障がいがあっても快適に働ける環境づくりに貢献していきたい。

図表11 2021年に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブである「The Valuable 500」に加盟

