

個々に応じた勤務形態により 強みを活かして働く

— 有限会社進工舎 (愛知県) —

創業 80 年の小さな町工場では 20 年以上前から障害のある従業員を採用し続け、
いまでは従業員の約半数を占める。だれもが働き続けやすいよう助け合っている職場を取材した。

職場
ルポ



(文) 豊浦美紀 (写真) 小山博孝

取材先データ

有限会社進工舎

〒464-0850 愛知県名古屋市千種区今池2-16-1
TEL 052-731-0817 FAX 052-741-4669

Keyword: 精神障害、発達障害、知的障害、高次脳機能障害、障害者トライアル雇用制度、職業能力開発促進センター

POINT

- 1 一人ひとりに合わせた勤務条件で「働き続けられる」職場に
- 2 それぞれの持ち味を活かしつつ、全員で作業調整も
- 3 障害のある従業員の「働いてみる機会」を増やし、地域の雇用を促進



代表取締役社長の田中誠さん

障害者が半数近くの町工場

名古屋駅から地下鉄で四つめの千種駅から徒歩7分。文字通り閑静な住宅街の一角に、薦のはう青い壁が目を引く小さな工場がある。金属精密加工を手がける「有限会社進工舎」だ。

工場できくり出される部品は千種類を超え、取引先は電力会社や鉄道会社など15社以上にのぼる。「規模が小さいので量はできませんが、細かい仕様や少量加工に対応できるのが売りです」と話すのは、代表取締役社長を務める田中誠さん。1938（昭和13）年に創業した祖父から数えて三代目にあたる。

「地域の町工場は後継者不足で次々と廃業しているのが現状ですが、幸い、当社は業績も伸ばしており、いまは30代の次男も後継ぎを宣言し、専務として働いています」

従業員は社長を含め14人、うち半数近くの6人が、障害のある従業員（精神障害2人、発達障害2人、知的障害1人、高次脳機能障害1人）だ。

22年前から実習生を受入れ

田中さんが障害者雇用にかかわり始めたのは1997（平成9）年。きっかけは、従業員と近所付き合いのあった50代半ばの男性だった。以前勤務していた会社をバブル崩壊後に退職しており、「どこかに再就職させたいが、知的障害があるかもしれない」と心配した80代の母親とともに、田中さんの元へ相談に訪れた。病院での受診をすすめたところ重度の知的障害があることがわかり、療育手帳を取得。前職で進工舎と同じような仕事をしてきたこともあり、実習を経て採用、定年までの19年間働き続けることができたという。

翌1998年には、精神障害のある人の雇用にふみ切った。これは、進工舎も含め愛知県内4500社ほどが参加する「中小企業家同友会」の存在が大きかったという。このなかの障害者自立応援委員会（当時の障害者問題委員会）から精

神障害のある人の「模擬就労」の受入れ先を探していると聞き、すでに雇用経験のあった田中さんが手を挙げた。

模擬就労は、名古屋市の精神保健福祉センター（以下、「センター」）が手がける施策の一つ。参加した男性は、東京の会社で営業職だったものの統合失調症を患って辞めたという経緯があった。センター側から精神障害のある人に対する配慮内容などについて説明を受け、まず「会社に行つて、仕事をして、帰る」ことを目標にしたという。

職場では1時間仕事をして1時間休憩という勤務の形をとった。無事に1週間を乗り切った男性から「もう少し働きたい」という希望が出たため、厚生労働省の「障害者トライアル雇用」制度（以下、「トライアル雇用」）を活用した。当時、この制度を利用した愛知県内の会社は進工舎が初めてで、新聞などでも紹介されたという。

「このときは初めてのトライアル雇用利用者のためか、ハローワークや愛知障害者職業センター、医療機関の方たちも2週間ごとに集まり、その男性と面談したり経過や今後のことを話し合ったりして、とても手厚いフォローをしてくれました」
男性は半年間のトライアル雇用も無事に終え、2011年まで13年間働いたが、体調を崩して長期入院し離職。田中さんはいまも定期的にお見舞いに行っている。



進工舎で加工される
金属部品は千種類を超える
(同社のカタログより)

試行錯誤を重ねた日々

それから進工舎では少しずつ障害のある従業員を採用してきたが、現場では「試行錯誤の連続でした」と田中さんは振り返る。

2003年に入社した男性は、大学院で数学を専攻していたため、NC旋盤(数値制御しながら切削加工をする工作機械)のプログラミングを一手に引き受けてくれた。職場でもなくてはならない存在で、本人も「頼ってもらってうれしいです」と話していたが、しばらくして体調を崩した。本人は自分の状態について「みなさんが1時間80%の力を出しているとき、私は加減ができず150%の力を出すので短時間で疲れ切ってしまう」と説明してくれた。いまは、朝10時半から正午までの1時間半の勤務をしている。それでも毎日出勤できないが、本人の「働きたい」という意思を尊重し、見守っている。

バリ取り(※1)作業が得意だという田山幸平さん

一方で、高校卒業後に入社したある男性は、仕事にも職場にもなじん

でいたが、人混みが苦手なため電車通勤が困難となり、残念ながら1年後に退職した。

また、数年前に入社した20代の男性は、気分障害により、「夜に眠れず明け方に薬を服用すると昼まで寝てしまう」ため、午後からの出勤に変えた。それでもほとんど出勤できない状況になっているが、「休みます」との電話連絡は毎日くる。田中さんは、就労移行支援事業所の担当者とも相談しつつ「本人が行こうと思えば行ける場が必要なのかなと思います」と話す。

田中さんが「反省すべき失敗がいちばん多かった」と明かすのが、2012年に入社した発達障害のある男性だった。明るく素直で記憶力もすばらしく、職場にもなじんでいた。ところが1年経ったころから体調を崩してしまふ。あとになって、その理由が分かった。それは2年目を機に、ほかの従業員から「もう特別な待遇はなくても大丈夫だよ」と激励されたことだったという。それまでの勤務は、数時間働いたら少し休むといった形。また家族と同居する自宅では、朝に好きなテレビ番組が観られないため6時半に出勤し、休憩室でテレビを観るのが習慣だったが、「せめて7時半にしたら」と先輩従業員から助言されていた。こうした小さな激励やアドバイスが、

男性にとっては大きな精神的ダメージにつながったようだった。急に「職場でイヤマフ(耳あて)をつけたい」、「昼の休憩時間にみんなと違う番組を観たいからテレビを増やしてほしい」といった希望を立て続けに出してきた。異変に気づいた田中さんが、対処しようとしているうちに勤務時間が半日になり、まもなく出勤が1日おきに減ってしまった。

田中さんが、男性の通っていた就労移行支援事業所に相談したところ「県の職業訓練校で再訓練ができる」とすすめられた。3カ月後には「バッチリです」と担当者に太鼓判を押されて戻ってきたが、やはり職場でのトラウマが消えず「ここでは働けない」と、別の工場に転職した。ただ男性は、いまでも定期的に進工舎に遊びに来る。トラウマのきっかけだった従業員とも楽しそうに冗談をいい合っているのが幸いだという。

この件があつてから田中さんは、「仕事内容にかぎらず、職場で何かいいことや変えたいことがあるれば、どんな小さなことでも必ず社長を通す」ことを全従業員向けの社内ルールにした。

専務が思いついた工夫

試行錯誤の末、うまくいったケースもある。2014年に就労移行支援事業所の紹介で入社した田山幸平さん(27歳)

※1 バリ取り：樹脂や金属を加工する際に生じた不要な突起を取り除くこと



フライス盤やボール盤の操作を担当する小林義一さん



田中社長の次男で専務の田中翔さん
(写真提供：有限会社進工舎)

は得意な作業を続けることに秀でている。ただし「好きな作業をやり続けたい」ために、担当しているほかの作業が疎かになることがある。また、感情のコントロールが苦手で、ほかの従業員とトラブルになることもあったそうだ。

そして、後でわかったことだが、もとも田山さんは疲れやすく、特に夏場は体力の消耗が激しかったそうだ。だがそのことを口頭で説明できず、結果として作業をしなくなっていた。

そのことに気づいた専務の田中翔さんが、最初は田山さんと話をしてみましたが、本人はなかなか意思表示をしなかった。そこで「毎日5分、一緒に反省会をやる」と提案した。田山さんには「今日はどうな仕事をしたか」、「体調はどうだったか」、「お客さまにはきちんと挨拶したか」といった5〜6項目についてノートに記録してもらい、自宅に持ち帰って、家族からも一言書いてもらった。こうしたやり取りをくり返すうちに、

反省会で「疲れました」としっかり言葉に出して伝えられるようになったという。

田中さんは、翔さんがことうしたアイデアを出せるのは、知的障害のある長男の存在が大きいと感じている。

「幼少期から一番近いところで長男と過ごしてきたの

で、行動の裏にある心情などを理解し、よい方向へのうながし方もわかるのだと思います」

翔さんはほかに、職場で人間関係がむずかしくなっていると思われる従業員がいると、こまめに一緒に食事をして話を聞き、人間関係を調整するなど、職場内の潤滑油の役割を果たしているそうだ。

短い勤務時間で長く働く

小林義一さん(56歳)は、2008年に入社した職場の大黒柱の一人だ。以前は建築関係の仕事をしていたが、残業が続いて体調を崩したという。退職後に障害者職業センターに通った後、進工舎に入社し、NC旋盤やボール盤を扱う作業を担当している。25歳のときから薬を服用しており、副作用で体がふらつくことがあるそうだ。

「最初は週5日のフルタイム勤務でしたが、徐々に体に無理がくるようになりました。そこで会社に相談して、いまは水曜日も休みをもらい、8時半から15時まで週4日勤務しています。そして納期の様子を見ながら、たまに30分ほど残業もしています。とにかく体調の維持を第一に、働き続けていきたいですね」と語る。

小林さんは、2017年度には障害者雇用支援月間の優秀勤労障害者として表彰された。精神障害について少しでも理



解が広がり、企業の障害者雇用が進むように、田中さんと一緒に研修や講演会で経験などを話している。

小林さんをはじめ、従業員の就業時間は1日1時間半からフルタイムまで多様だ。フルタイム勤務ができない従業員は時間給となるが、金額は仕事内容や勤続年数によって異なる。就業時間と勤続年数によって有給休暇の日数を定めた新しい労働規則もつくった。田中さんがいう。「職場内の不公平感が出ないようにするとともに、週1日勤務などどんな働き方でも有給休暇があるという提示です」

高次脳機能障害の男性も

2015年に入社した成田勝利さん(55歳)には、高次脳機能障害がある。以前は塗装関係の仕事で、いくつも資格を

ボール盤での作業をする成田勝利さん。部品5〜6個ごとにノギス(※2)で測って確認する

※2 ノギス：長さを100分の5mm単位まで精密に測定する測定器



ベテラン職人の河合勝之さん



NC旋盤機で作業を進める古田知嗣さん。
「これからオールマイティにできるようになりたい」と話す

自身の持ち味を活かす

自身の能力を存分に活かしている従業員もいる。2016年に入社した古田知嗣さん（23歳）は製図やプログラミング

ル雇用を経て、進工舎に入社。給与などは後見人が管理している。「面倒見のよい田中社長のおかげで再就職できました」と笑顔を見せる成田さんは、職場ではいつも苦労の連続だと明かしてくれた。 「とにかく数字が苦手で、職場では小

持つ職人だったが、大きなバイク事故に遭い2カ月間入院。後遺症が残った。退院後は、名古屋市総合リハビリテーションセンターや職業能力開発促進センターで機能回復のための訓練などを行ったという。

その後トライア

ざっくばらんな先輩たち

が得意で、古田さんのほかには専務の翔さんしか扱えないという最新型のNC旋盤機を担当している。工業高校卒業後、通常の就職活動がうまくいかなかったが、名古屋市障害者雇用支援センターに1年間通い、進工舎での実習を経て採用されたそう。 「製品ができる過程をみるのが楽しいです」と笑顔で答える古田さんは、田中さんとも連携をとることが多い。「漫才のような会話のやり取りをしながら、うまく作業を回してくれています」と田中さんは目を細める。

障害のある従業員たちとともに職場を支えるのは、ベテランの先輩たちだ。 蟹江正良さんは会社の経営者だったが

廃業し、12年前に進工舎に入社した。障害のある従業員とも、ざっくばらんに付き合っているという。「私のいうことを聞いてくれるときと、まったく聞かないときがあります。作業内容を臨機応変に変えてみたり、やる気を出してもらえようといううまく激励しながらやっています」と話しつつ、「○○くん、この間、初めて数字を50まで教えていましたよ」などと成長ぶりを田中さんに報告するなど、孫のように気にかけている。

田島信夫さんは、実習生が来たときに仕事を教える世話係も担当。指導すると

きに心がけていることや注意していることを聞いてみたが、「うーん、特に気にしていることはないかな」という。

数字が覚えられないという成田さんの指導についても「そんなに問題ではないですね。たまに教えたあとに『あ、理解してないな』と感じたらもう一回教えるだけです。最近は少しずつ変わってきていますよ」と話してくれた。

「障害のあるなしにかかわらず、いろいろな従業員がいますからね。障害のある人が一人もいなかった20年以上前といまを比べても、職場はそんなに変わっていませんよ」

そして最長老の85歳だという河合勝之さんは、田中さんの祖父の代から働く、まさに熟練職人。「加工する部品の細かい調整も確認してくれる、従業員たちの師匠のような存在。河合さんしかできない技もあるので、いなくなったらどうしようかと思っています」と話す田中さんは、こう補足する。

「みんなそれぞれの持ち味を發揮してくれから、それをうまく組み合わせるのが私の仕事といったところです。小さなハプニングも含め、毎日とても楽しいですよ」

そう話していると、事務所に退勤の挨拶にきた小林さんが「あの作業はどうします？」と心配そうにいい、「週明けにみんなで仕上げないと間に合わないね」



ベテランの田島信夫さん。
新しく入る人たちの、よき相談相手だ



進工舎の大黒柱の一人として活躍する
柴田直己さん
(写真提供：有限会社進工舎)

種にそぐわない』とい
って躊躇する経営
者も少なくありま
せん」と田中さん
は明かす。そこで
実際に働いている障
害者や特別支援学
校のことをもっと会
員に知ってもらおう
と、「バリアフリー

がない』、『うちの業
種にそぐわない』と
いって躊躇する経営
者も少なくありま
せん」と田中さん
は明かす。そこで
実際に働いている障
害者や特別支援学
校のことをもっと会
員に知ってもらおう
と、「バリアフリー



田山さんたちの指導にあたってきた蟹江正良さん

と田中さんと確認
し合っていた。
「こんなふうに、
みんなが作業全体
の先々の心配をし
てくれるので、こ
れまで納期を遅ら
せたことはありません
せん」と田中さん
が笑顔で話す。

従業員のなかに

は、翔さんの同級生で、他社からの採用
を断って入社してくれたという柴田直己
さんもいる。ホワイトボードに書かれてい
る納期を常に確認してくれ、田中さんに
「あれを先にしないと終わりませんよ」な
どと進言してくれるという。残念ながら
取材日は翔さんも柴田さんも外出中だっ
たが、若い彼らの奮闘ぶりが田中さんの
話からもうかがえた。

実習生の受入れを広めたい

田中さんは「改めて、障害のある人は
職場や仕事とのマッチングがとても大事
だと思っています」と語る。自身が所属
する中小企業家同友会の障害者自立応援
委員会でも、障害者雇用がスムーズに進
むよう「障害者のインターンシップ」(以
下、「実習」)に積極的に取り組んできた。
実習のモットーを、①直接採用の手段

交流会」を中小企業家同友会の支部ごと
に毎年開催している。模擬店のほか障害
者が指導にあたる仕事体験コーナーが目
玉で、田中さんも障害のあるメンバーと
バンドを組んでライブ演奏をするなど盛
り上げているそうだ。
また最近同社は、放課後デイサービ
スを手がける民間施設の生徒たちを受け入
れ、「職場体験」も実施している。田中さん
が、ある生徒のエピソードを紹介してく
れた。

としない、②実習生を(アルバイトでは
なく)研修生として位置づける、の二本
柱とし、「社会に出る意味」、「働くことの
意義」を確認できるような実習を目ざし
ている。具体的には自分の得意なことや
できること、課題を見極められるような
内容を中心に実施しているという。
「このように実習に取り組む機会があっ
ても、中小企業のなかには『そんな余裕

「保護者から『働くのは困難』といわれ
ていた自閉症の生徒は潔癖症で、旋盤機
械でネジを1回転する度に洗面所へ手を洗
いに行っていました。そこで軍手をはめ
てできる作業を任せてみたところ、1週
間しつかり職場体験を続けられたのです。
この経験により本人は大きな自信が持て、
きつと将来の描き方も変わってくるだろ
うと思います。こんなふうに『自分に何
ができるか』を探す場があることが大事
なのだと感じます」

田中さんは、就職する前の障害者にとっ
て「働いてみる機会」がもっと増えてほ
しいと願っている。

「ハンデのあるなしに関係なく、挑戦
する機会を奪うことは、人生のチャン
スを奪うことです。『働きたい』という意欲
がある人を応援し、持てる力を発揮し活
躍できる企業が少しずつ増えていく
よう、私たちも努力していくつもりです」