

ペア作業で長所を活かし、 独自の指導・支援で定着へ

にっぽうせいいたい
— 日豊製袋工業株式会社 (大分県) —

職 場
ル ポ

各種コンテナバッグなどを製造するこの工場では、50年以上前から障害者雇用を始め、
障害者と健常者が一緒に作業しながら安定した生産と雇用を維持している。



(文) 豊浦美紀 (写真) 官野貴



取材先データ

日豊製袋工業株式会社

〒879-0101 大分県中津市今津1101-1

TEL 0979-32-0200 FAX 0979-32-5861

Keyword: 知的障害、身体障害、精神障害、製造、ジョブコーチ

POINT

- 1 ペア作業で仕事内容や職場ルールを身につけ、長所も活かす
- 2 家庭や地域の協力も得て、安定した就労のための生活環境を整える
- 3 一人ひとりの社会的自立を旨とした長期的な指導・支援体制



代表取締役社長の友松三樹男さん

汚染土壌用フレコンなど 開発・製造

大分県中津市にある「日豊製袋工業株式会社」(以下、「日豊製袋」)では、おもにフレキシブルコンテナバッグ(以下、「フレコン」と呼ばれる袋状の包装資材の開発・生産や検査を行っている。物流や倉庫保管などに使われる一般用のほか、原発事故による汚染土壌用の特殊な製品も手がけてきた。

もともとは肥料袋の縫製事業を柱に、総合商社である兼松株式会社の子会社として1962(昭和37)年に設立されたが、その後、独立。いまでは海外5カ国(ニュージーランド、中国、台湾、韓国、タイ)の企業とも提携しながら幅広く事業を展開している。

従業員60人のうち障害のある人は17人(身体障害4人、知的障害12人、精神障害1人。2020(令和2)年8月現在)。

平均勤続年数は16年、長い人になると30年を超える。工場では、裁断のほか縫製補助、縫製、梱包、事務に分かれて全員が一緒に働いている。

障害者雇用を始めたのは、50年以上前にさかのぼるといふ。前社長の友松研二(ともまつけんじ)さんが、会社敷地内のたき火にあたりに来ていた知的障害のある青年に雑事を頼んだところ、しっかりとやり遂げる姿を見て「明日から君は社員だ」といって雇うことを決めたそう。それ以来、地元の中学校や特別支援学校、ハローワークなどから採用し続けてきた。

研二さんの長男で、代表取締役社長を務める三樹男(みきお)さんは、「子ども時代から、障害のある従業員が工場に働いていました。私にとっては、障害の有無に関係なく、どの従業員も親戚みたいな存在でした」とふり返る。三樹男さんは、三菱化成株式会社就職し、研究員として染料の開発などを手がけていたが、10年ほど勤めたあと日豊製袋に入社した。

研二さんからは、工場長として障害者雇用の担当も命じられた。「社会人の一人として仕事ができるように育てる」という父の決意に沿い、三樹男さんもこれまで、会社独自のやり方で、障害のある人の雇用と自立支援に取り組んできた。まずは工場内の様子から紹介していきたい。

二人一組で支え合う関係

平屋の工場に入っていくと、さまざまな機械が稼働する音が聞こえてくる。あちこちにミシンが点在し、それぞれ二人一組で作業していた。一人がミシンに座って袋を縫う役、もう一人はミシンを挟んで立ちながら袋を動かす役のよう。日豊製袋では、障害のある従業員と健常者がペアになって作業することを基本としている。入社から3カ月は、指導係がマンツーマンで仕事を教えながら、本人の性格や得意なことを見極めたうえで「どの作業を、だれと組むか」を決める。指導役はおもに高齢従業員に任せていると三樹男さんが説明する。

「社員・社会人としての心得やルールなどを、親や祖父母のように親身になって教えてくれて、新人は自然と職場になじんできます。そして、障害のある従業員には体力のある作業を任せるなど、互いに支え合う関係になっています」

予想以上にメリットを感じる出来事もあった。ある日、高齢の従業員が縫製用の糸を選ぼうとすると、知的障害のある若い従業員が、両手でそれを阻止した。高齢従業員のほうが「なにをするんだ」と怒り気味でいうと、その若い従業員は



工場内には、工程ごとに大型のミシンが複数台設置されている



製品が大きいため、二人一組で息を合わせて縫製作業にあたる

「違う」といって別の糸を指さした。「あ、糸の種類が間違っていたのか。ごめん、ありがとう」とあわてて謝ったという。

「袋の仕様は200種類以上になるので、どうしてもたまに糸の種類を間違えてしまうことがあります。ただこの知的障害のある従業員は、一度覚えたことは忘れないという長所がありました。ほかにも、同じ作業をくり返しても気を抜かず、ルールを守り通す従業員もいます。ベテランになってくると、健常者と同等かそれ以上の働きぶりなんですよ」と三樹男さんは話す。

ミシンの前で、袋を両手で上下左右に動かしていた高嶋信明さん（42歳）はまだ入社して1年ほど。「仕事もずいぶん慣れました。ミシンの担当者がスムーズに縫えるよう心がけて、袋を動かしています」と話す。「みんなと楽しく働けて、しっかり時間内に作業が終わる職場です。休日は彼女と映画を観に行くのが楽しみです」と笑顔いっぱい答えてくれた。

その彼女も、同じ職場内で働いている。勤続11年で、いまは梱包作業を担当している渡辺悠希さん（28歳）だ。三樹男さんは「渡辺さんと高嶋さんは、二人で貯金

をするなど生活に張り合いが出ているのか、働きぶりも熱心です」と温かく見守っている。渡辺さんは「職場のみなさんが親切で、社長さん夫婦には親のようによくしてもらい、本当に感謝しています。いただいているお給料のぶん、しっかりといていねいに仕事をしていきたいです」と答えてくれた。

高嶋さんのように縫製補助にたずさわっているのは8人だが、ほかに縫製作業や裁断を1人で担当している障害のある従業員も4人いる。その1人が2003（平成15）年入社の佐竹康則さん（58歳）だ。奥まった場所で、袋につけるベルトの裁断を1人で行っていた。「作業はもう慣れました」と手を休めることなく答える佐竹さんは、車も運転し、休日は釣りに行くのが楽しみだという。三樹男さんが「大きな魚を釣ったときは持つてきてくれて、私の缶ビールと物々交換するんですよ」と教えてくれた。

別の一角で、袋にベルトを縫いつける作業を1人で行っていたのは、岩久茂史さん（38歳）。中学校卒業後に入社し勤続23年になるベテランだ。使っている工業用ミシンは、障害のある人が1人でも扱えるようボタン調節機能などが独自に改良されている。三樹男さんが説明する。

「機械の改良は、障害者雇用を始めたこ



ベルトの裁断をしている佐竹康則さん



梱包作業を担当している渡辺悠希さん



入社して1年の高嶋信明さん

その後は故障するたびに部品を調達したり、生産中止になったものは自分たちで代替部品を見つけて修理したりしながら延命させてきました」

それにしてもミシンを操作しながら袋を動かす岩久さんの手際の上には驚かされる。1日100〜200枚分をこなすそうだ。岩久さんは「最初のころは縫い目の中心がずれるなどのミスもしました。いまはありませぬ。ほかの人に作業を指導することもあります」と笑顔で話す。

岩久さんは遺跡が大好きで、休日には地元の遺跡調査や見学会を手伝うボランティア活動にも参加しているという。三樹男さんが「ボランティアの現場は高齢の人が多いので、みんなに子どもや孫のようにかわいがってもらい、大事な戦力にもなっているようです」と教えてくれた。



勤続23年のベテラン、岩久茂史さん

状況に応じて「社員寮」も

三樹男さんは2015年に社長になり、

休憩中に三樹男さんに話しかけられていた、縫製補助担当の野田貴洋のたかひろさん（43歳）は入社して19年。「ここは、いろんな仕事ができるので楽しい」と笑顔で答えてくれた。三樹男さんによると、野田さんは体格がよく力仕事も得意なうえに、職場外でも同僚がだれかからまれているのを見つけると、すかさず間に入ってくれる兄貴的な存在だという。「従業員の間で仲間意識が強いのは、父の時代から、みんなで頻繁に社員旅行に行ったりマラソン大会に出たりして親睦を深めてきたからだと思えます」と三樹男さんはふり返る。いまは会社が音頭をとらなくても、従業員同士で遊びに行くようになっていそうだ。



縫製補助を担当する野田貴洋さん

会長に退いた研二さんは2018年に93歳で他界されたが、経営理念とともに障害者雇用方針もしっかり受け継がれた。その柱となっているのが「障害者指導教育方針」だという。

【障害者指導教育方針】

● 社会的教育

- ① 入社3カ月で自分の居場所づくり
- ② 会社の仕事でなができるか見極める
- ③ 工場のなかで仕事をする
- ④ 自分に合った指導者を決める

● 家庭的教育

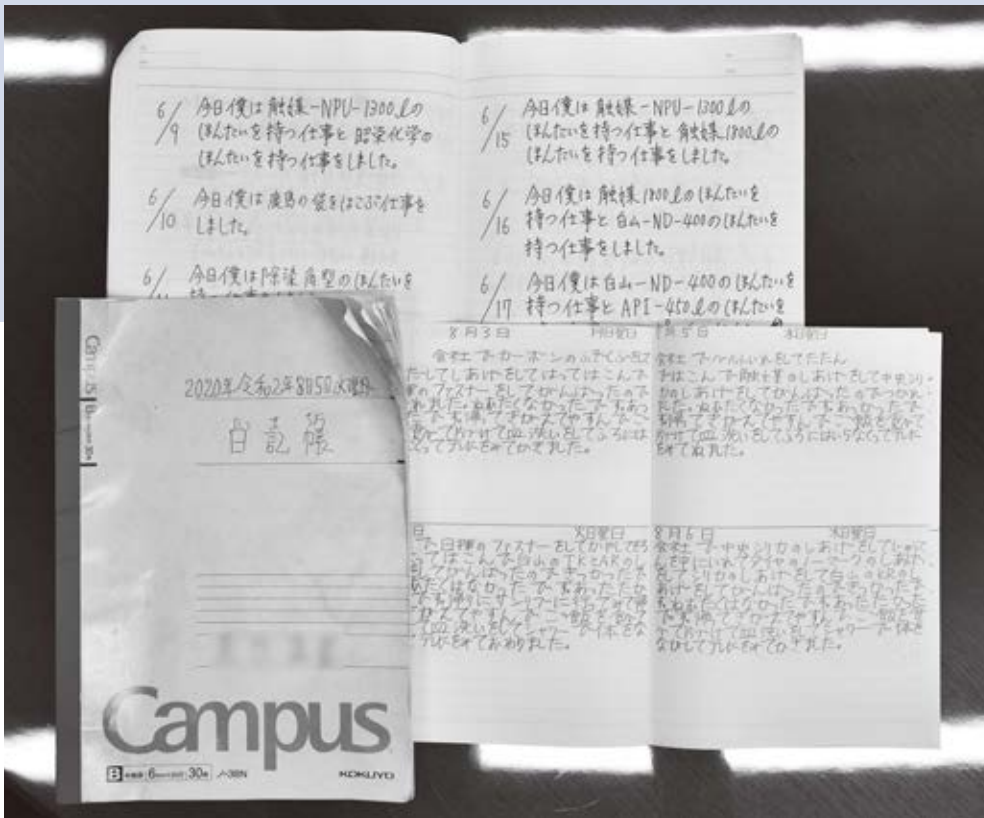
- ① 自分ことは自分でできるようにする
- ② 問題があれば家族と会社で話し合う

● 外的要因

- ① 職場の外に遊べる場所を提供
- ② 集まる場所のチェック
- ③ お金の使い方の方のチェック
- ④ 社会的自立心を育てる

障害者雇用においては、あえて、家庭や外での生活までふみ込んだ指導を目ざしている。そこには、研二さんや三樹男さんたちの「彼らを社会的に自立できるようにする」という確固たる理念がある。

「特に、知的障害のある従業員たちのなかには、自覚なしに私生活が乱れてしまっただけでなく、家庭や第三者のトラブル



それぞれが仕事や私生活について自由に記載した日記帳

ルに巻き込まれて、普通に働けなくなるケースもあります。安定して就労定着してもらうためにも、私たちができるかぎりの指導と支援をしています」

日豊製袋の敷地内には「社員寮」として簡易的な住居施設があり、知的障害の

ある4人の従業員がそれぞれ自炊生活をしている。「いずれも家族とは暮らせない、もしくは家族がおらず一人暮らしにリスクのある従業員のために、特例措置として住居を用意しました」と三樹男さんが説明する。

ある従業員は、給料があるはずなのに昼食を食べていないため事情を聞くと、母の死後に同居していた兄に、お金を取られていたことがわかった。三樹男さんはすぐに社員寮に引っ越しをさせ、兄に近づかせないよう手立てをしたという。別の従業員は、「住み込みの会社でリストラにあい、住む場所もお金もない」とハローワーク経由で相談され受け入れた。なかには結構な金額の借金を抱えている従業員もいた。

「悪い連中に取り込まれ、知らないうちに障害年金や給料を取られていたことがわかりました。すぐに顧問弁護士に相談して法的措置を取り、相手には会社立ち入らせない内容証明などを送り、関係を遮断させました」

その従業員もいまでは借金を清算し、貯金をするまでになっている。自己管理がむずかしいと思われる従業員の給料については、地元の社会福祉協議会と連携しながらある程度の管理をしている。

家計について考えられるよう、自分で

買い物をするのもうながしている。自分の給料とモノの値段を比べて金銭感覚を養ってもらうためだ。幸いなことに、三樹男さんたちが同行しなくても、地域の人たちの目がある。

「彼らが遊びに行くのは近くの商業施設など、かぎられた場所ですが、たまに地元住民の方が『日豊さんとこの従業員さんが、変な人と一緒にいるよ』などと通報してくれます。地域社会のなかで、安全で安定した生活ができることで、本人たちの心身も落ち着き、結果的に職場の生産性の向上にもつながっています」

敷地内に住む従業員たちは、いまでは率先して作業の段取りをしてくれるなど大事な戦力になっていて「とても助かっています」と三樹男さんは頬をゆるめる。

「お母さんの存在」の工場長

従業員の安定した就労を支えている取組みの一つに、日記もある。研二さんの時代に始めたものだ。形式は自由。「今日は○○の作業をやった」、「家で○○をした」といった日常記録のほか、「○○さんに怒られた」、「○○とケンカした」といった小さな出来事の記述もある。確認するのは三樹男さんだ。社長として多忙な業務の合間を縫って定期的に目を通



総務担当の友松江利子さん



工場長の友松美智枝さん

している。

「書くこと自体が本人のストレス解消になっていきますし、私たちの目の届かないところでのささいなトラブルなどを伝える手段にもなります。従業員が『絶対に聞いてほしい』というときは、最初から私の机の上に日記が置かれていますよ」と三樹男さんは冗談交じりに話す。

実際にとまどき従業員同士のトラブルが起きたときは、三樹男さんの妻で工場長をつとめる美智枝さんや、営業を担当している次男・慶輔さんの妻で総務担当の江利子さんが対応しているそう。

企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)の資格も持つ美智枝さんは、もともと三樹男さんと一緒に長年現場にかかわってきた。三樹男さんも「従業員の性格などを知り尽くし、公平な目で一人ひとりに親身になって向き合ってくれています」と頼りにしている。

雨の日にズボンやシャツを濡らして出勤してきた従業員には、美智枝さんのほうから「濡れていると風邪をひきやすいし、気持ち悪いでしょ」といって予備のシャツやズボンに着替えさせ、濡れた服を出勤時まで乾かしておく。日ごろから目を配りフォローする美智枝さんを、従業員たちはお母さんのように慕っているようだ。美智枝さんは「障害のある人

もない人も、ここでは同じ従業員として、みんなで和気あいあいと楽しく仕事ができるよう気を配っているつもりです。あとは、悪いことは悪い、良いことは良いとはつきり伝えることも大事ですね」と話す。

「長年一緒に働いているので、何かいつもと違うときは、顔色や言動ですぐにわかります。ネックになっているところを見つければ、それを回避できるようにし、通常の生活に戻れるようフォローするようにしています」

従業員の将来も見すえて

日豊製袋は、いまは学校などからの定期的な採用は行っていない。退職者が出ないことに加え、障害者雇用を進める地元企業も増えたからだ。「どうしてもここで働きたいという人が来たときだけ受入れを検討しています。今年も学校の実習生のなかで1人候補がいます」

その一方では一貫して、知的障害のある従業員の将来を見すえ、必要に応じて、生活指導から給料の管理までかわってきた。実家から通っている従業員の親や家族にも、「いつかみなさんがいなくなり、本人も高齢化していよいよ働けなくなるとときに安心して生活できるように、でき

るだけ貯金をしておいてほしい」とくり返し話しているそう。こうした意識を持たせることで、実際に数百万〜1千万円以上を貯める従業員も少なくない。また、三樹男さんは、そうした従業員の将来を見すえ、社員寮とは別に生活施設のようなものができないか考えているという。

こうした計画を無理なく実行できるようにするために、「会社としての経営努力も気を抜けない」と三樹男さんは話す。現在、国内のフレコン市場は大部分が海外産で占められ、日豊製袋の取扱量も国内産が3割、海外産が7割だという。少しでも国内の生産量を上げるため、新たなフレコンの開発にも力を入れている。その一つが海外企業とともに取り組んでいる「折りたたみ式水タンク」だ。災害時に大容量の水をヘリコプターなどで運ぶときに使えるもので、場所を取らずに自治体などに保管しておけるという。

「私たちは国内でも数少ない、UN規格(国際連合危険物輸送勧告)・JIS規格(国際連合危険物輸送勧告)・JIS規格適合のフレコンの認定工場。これまで取得してきた特許も活用し、技術革新と商品開発を続けていくつもりです。大企業とも対等に渡り合えるだけの技術と信頼を武器に、従業員みんなの安定した雇用も守っていきます」と意欲的に語ってくれた。