

知的障害者の雇用から 社会福祉法人を設立

—株式会社アピール—

職場
ポ

EMPLOYMENT REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社アピール

〒036-0162 青森県南津軽郡平賀町大字館山字上亀岡26
TEL 0172-44-3458 FAX 0172-44-8297



アップルの工場内

「知的障害者がいかに明るく元気に働けるか、につきますよ」と、熱く語る今井社長……。

今回は、「企業は人なり」のモットーのもと、一八名の知的障害者が働いている「株式会社アピール」をルポする。

種々のコネクタを製造

青森県弘前市から弘南鉄道で黒石方面

へ一五分ほど。リンゴと米の産地、津軽

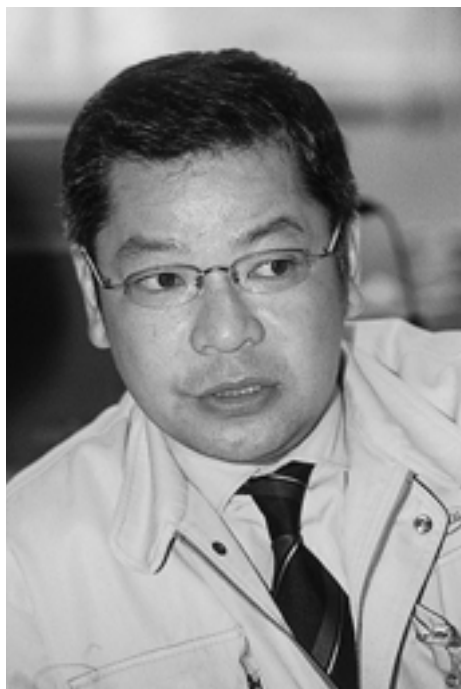
の田園風景の中に、「株式会社アピール」を訪ねた。創業は一九七五年、最初はラジカセ関係のマイクローモータを生産していた。社長の今井隆一さんは、八三年に創業者の父から引き継いだ。

「紆余曲折はありましたが、私の代になって新規の取引先を増やしてきました。現在は、弘前航空電子からのコネクタ製造の仕事が中心です」

社員はここ数年増加していて、現在二一〇名。その中で一八名の知的障害者が働いている。

「コネクタはパソコンや携帯電話のパーツとして、いろいろなところに使われています。アイテムはバラエティに富んでいますので、一方の生産が落ちても一方の生産がアップするとうように、トータルで考えると生産の波に比較的対応できていると思います」

会社のモットーは「企業は人なり」。ホームページでは、「……障害者がごく自然に健常者と共に職業を通して社会参加できるような体制を整えております」とうたっている。



今井隆一社長

「人手不足」で採用から、重度障害者多数雇用事業所へ

今井さんが社長に就任した当時、ハローワークに求人を出しても、応募者はなかなか来なかった。

「働く人たちの売り手市場で、うちのような製造業には希望者がいない時代でした。『障害者を雇用してくれたら、健常者も紹介します』と言われて、知的障害者を一人採用しました」

入社第一号の知的障害者は一生懸命働いてくれた。その姿を見て、毎年一人二人と採用するようになった。

「製造工程には比較的単純な作業がありますし、一日同じ作業が続きますから、なかには能率よく仕事をする人もいます。だんだん地元の養護学校とのつながり



コネクタに品名や番号を打ち込む須藤文彦さん

りも出てきました」

ただ、一緒に働くことになった職場の人たちには戸惑いがあった。

「障害者の学卒者が入社すると、職場の中に障害者が働いていることに最初びっくりするようです。近くで仕事をしたくないと言う健常者もいました。そこで、全社員を集めて、『障害者とともに働く会社だから、違和感があるような人は辞めてもらう』と話しました。なかには辞めた人もいましたが、その後は会社の方針として、知的障害者の雇用が理解されるようになりました」

最初はやむを得ず採用した社長の考えも変わっていった。

「一生懸命に働いている姿を見れば、情が移ります。休まないし、まじめだし、こちらが言うことは手を抜かずに行ってくれますから」

年数を経るうちに、重度障害者多数雇用事業所になることを決意。九一年に約一億三、〇〇〇万円の助成金を受けて、本社工場を建設した。

「その年に知的障害者を一三名ほどに増やしました。いまは私が何も言わなくても、社員は一緒に働くことをわかってくれています」

全員が製造現場で働く

知的障害者一八名は男性一〇名、女性八名で、全員が製造現場で働いている。一番勤続年数が長い人は十七年。定着はいい。

「コネクタ、電子部品の組立関係で働いていますが、ラインに入っている人も、



製造現場で知的障害者の世話と指導にあたる阿保千加子サブリーダー

一人で作業をする人もいます。養護学校から職場実習に来ていますので、その際の作業ぶりを参考に、能力的にどの程度仕事ができるかを判断して職場配置をしています」

製造一課サブリーダーの阿保千加子さんは、知的障害者のお母さん役、お姉さん役だ。

「恋人にはちよつとなれませんけれど……（笑）。朝のあいさつ一つとっても、手と手を合わせておはようと言う人、肩に近づいて耳元であいさつする人など、対応は一人ひとり違います。あいさつをしながら、体調が悪くかなどもチェックして、仕事への取りかかりを大事にしています」

一時間の標準生産個数が決まってい



対馬由紀子さんは、1日2,500個の製品を処理する



社内一の人気者、阿部清美さん（左）。カメラ部品の製造を担当している

て、一人ひとりの一日の生産個数がわかるので、評価はシビアだ。給料が最低賃金を上回っている人が二名。一人はベテラン。もう一人は入社三年目で、運転免許をもち、車通勤をしている。

「残る一六名はもう少し指導を重ねていかなければならないことがあります。通勤は、最寄りの集合場所から会社のマイクバスで送迎しています。運転免許に挑戦中の人が一人います」

社員旅行はこれまで、ハウステンボス、東京デイズニerland、京都・大阪、北海道などに出かけた。旅行中はグループ

ごとに社員が知的障害者の面倒をみている。総務部長の一戸勝憲さんのところには、心配する親から「大丈夫ですか」という電話がかかる。

「社員が『私はAさん、私はBさんの面倒をみます』と買って出ています。万が一はくれたときのために、宿泊先、連絡先などを書いたものを渡していますが、いままで問題はありませんね」

会社案内には、京都の嵐山を背景にした社員旅行の記念写真が載っていた。

困ったときは ジョブコーチが支援

アピールでは、青森障害者職業センターのジョブコーチ支援事業を活用している。取材に合わせて、同センター所長の松川真さんとジョブコーチの坂本未帆さんが訪問してくれた。ジョブコーチ支援事業を利用したのは二名。一人は、昨年暮れから指示したことを守らない、仕事をしないなどの行動が始まった自閉症の男性。昨年度三ヶ月、今年度三ヶ月の支援プログラムを組んだが、残念ながら問題行動は収まらなかった。

もう一人、昨年度から欠勤の多かった女性への支援は効果が表れてきた。取材の日、一ヶ月間の欠勤が初めてゼロになった出勤簿を見て、「うれしいですね」と坂本さん。

「仕事への意欲が低下して出勤状況がよくありませんでしたので、独自に出勤簿をつくり、家庭の協力も得ながら、会社の励まし、私の励ましを書くようにしました。どのくらい出勤できているか、どういう理由で休んでいるか、現在も一、二ヶ月に一回訪問してフォローアップ中です」

総務部長の一戸さんは、「いいパイプができた」と思っている。

「彼女の場合、私どもはあまり感じなかったのですが、早めに対処したほうがいいとジョブコーチからアドバイスを受けて、再度フォローアップをしていただ



コネクタにグリスを塗る対馬美桜さん（右）と指導にあたってきた青森障害者職業センターのジョブコーチ坂本未帆さん（左）



ダイキャストの穴あけ作業をする大場潤一さん（第二工場で）

いています。相談ができるというのは心強いですね。障害者の雇用管理は、現場の担当者と連絡を取り合い、家庭との関係も強めて、さらに定着できるようにしていきたいと思います」

社長は、障害者の社員全員の名前と顔を知っている。

「彼らは直接相談にも来ますよ。現場に行くかど気になるので、担当者に行っているかと聞きますから。私の気持ちの根底にはせっかくな縁があつてうちの会社に来てくれたのだから、悪いところは修正しながら長期に勤務してほしいという思いがあります」

年一回、会社幹部と現場の担当者、障害者職業生活相談員と親たちとの話し合

いを持ち、コミュニケーションを図っている。全員が自宅通勤だが、親の高齢化が迫っている。

「母親が亡くなり、父親も亡くなって、兄や叔母が世話をしている人もいます。生活面の問題が出ていますから、親や本人の高齢化の問題にも取り組みたいと思います」

就労支援から作業所、 社会福祉法人と受け皿づくり

一八名は、弘前大学教育学部附属養護学校の卒業生が多い。

「私は弘前大附属養護学校の就労支援連絡会の会長をしていました。障害者雇用をしてほしいと各企業にお願いしてきましたので、経営が厳しくてどうしても解雇せざるを得ないという企業からは、女性二人を引き受けたこともあります」と社長。

その就労支援連絡会を母体に、二〇〇二年に「つがる障害者就労支援連絡会」（本誌二〇〇三年八月号参照）が誕生。今井さんが会長に就任した。

「知的障害者が社会に出るとき、先生や親の希望で職場実習をして就職するパターンが多いと思いますが、この子にはこの業種がマッチしているという形で就職できれば、定着率も上がると思います。そのためには、就労支援ネットワークの



ジョブコーチの坂本さんたちから指導を受けながら仕事をする工藤久美子さん（右）

輪をいろいろな業種に広がっていきたくいですね」

養護学校からは就職を前提として職場実習を頼まれるが、とても全員を雇用することはできない。そこで九五年には、通所の小規模授産施設「カリフラワー」を立ち上げている。

「知的障害者を社員の一〇%以上に増やすのは、企業として限界を感じました。しかし、毎年湧き水のごとく卒業生は生まれてきます。その受け皿をどうしたらいいかと考えたのがきっかけです」

作業場は、アピール第二工場の二階。ゆったりとしたスペースで、アピールから委託されたコネクタの前工程の仕事をしている。



1日3,800個の部品を組み立てる小野里美さん

「どうしてもアピールで働き続けられない人は、そこでサヨナラするのではなく、再訓練して勤務できるような状態になったら、また雇用を考えたいと思っています。成績優秀で作業所からアピールに就職した人もいます。最後まで面倒をみていきたいのですが、維持運営費の工面がたいへんです」

年々通所員は増えて、現在一七名。アピールと作業場で賃貸契約を結び、親の会が運営することにして今年四月、社会福祉法人「ほほえみ」を設立。今井さんは理事長に就任した。「カリフラワー」の作業場から道を隔てて、すでに一、五〇〇坪の田んぼを取得。まもなく「ほほえみ」の拠点づくりが始まる。

「年度内に新築の計画書を出す予定で、賃貸から独立します。知的障害者を雇用

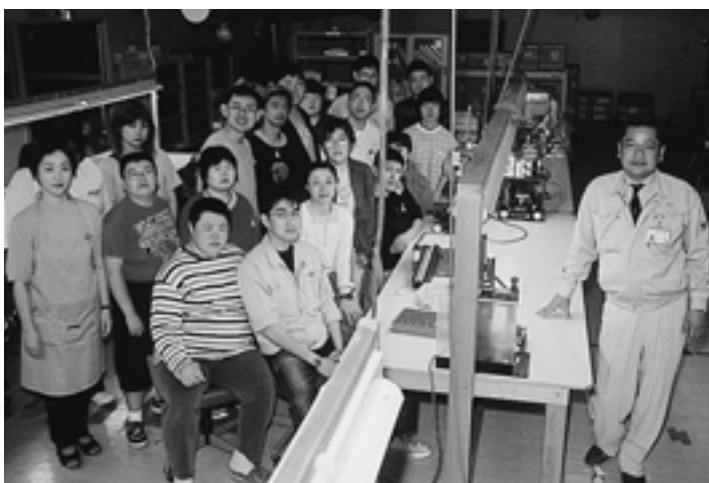
して二十年、最初に入った人はすでに亡くなりました。保護者の高齢化を考えて、グループホームもつくろうと考えています。たまたまハローワークで紹介されて障害者とかかわったのですが、もう私のライフワークのようなものです」

アピールでは、昨年ISO9001※の認証を取得した。まもなくISO14001も取得する。工場も増築中だ。

「アピールが存続して初めて障害者雇用ができるわけですから、会社としていかに利益を出して、社員に還元できるか

が最終目標です。工場増築も二年後三年後のための設備投資です。先取り先取りをして、お客様から信頼され、かわいがられる企業であることが生き残る道だと思っています。同じ業種でも勝ち組と負け組に分かれていますから、製造業で日本の中に残り、しかも勝ち組になりたいへんですが、勝ち組に残りたいと思っています」

「知的障害者がいかに明るく元気に働けるか、につきますよ」と語る今井社長。ご自身も、本業にライフワークにとエネルギーギッシュに前進している。



第二工場内につくられた、通所授産施設「カリフラワー」(社会福祉法人ほほえみ)

(※) International Organization for Standardization (国際標準化機構) の略語で、ISO9000 シリーズは「品質システム」の規格、ISO14000 シリーズは「環境管理システム」の規格です。