

## 精神障がい者の訓練から雇用の先進的取り組み

—有限会社大場製作所—

有限会社大場製作所は宮城県北部、東北新幹線で仙台から二つ目、くりこま高原駅で下車する栗駒山の麓、この四月に一〇町村が合併して栗原市になった築館にある。

社長の大場俊孝さんは、自らは『田圃の中の小さな会社』と言われるが、精神障がい者等を一〇人規模で受け入れ雇用している、日本でも数少ない先進的な会社である。

創業は昭和六〇年二月。業務内容は、トラクターや自動車のハーネスの一貫生産（本社・六〇名）と携帯電話の塗装関係業務（金成工場・三〇名）で、社員合計九〇名。その中で精神障害をもつ人たちが働いているのは、本社のトラクターのハーネス部門がほとんどで、電気系統の配線の製造・組み立てと導通検査を行っている。

ここで現在働いている一人の障害をもつ人たち（別表参照）のうち精神障害の人は、訓練中の人を含めて九名であり、近くもう一人ふえる予定である。

### 職場受け入れの基本、 五つの取り組み

私は常々、障がい者雇用の鍵を握るのは、その企業のトップの考え方によると考えているので、まずは大場社長の基本的な考え方を紹介したい。





## 有限会社 大場製作所

〒987-2226 宮城県栗原市築館字八沢南沢85  
TEL 0228-22-3294 FAX 0228-22-7048  
ビデオ「はじめてみませんか？ 障害者雇用」（独立行政  
法人高齢・障害者雇用支援機構・企画）でも紹介された

本誌編集委員 株式会社ストローク代表取締役  
金子鮎子

大場社長は平成二年、父、猛さんから事業を引き継いだ二代目社長で、父の時代から精神障がい者を受け入れる職親（現在の精神障害者社会適応訓練事業）の協力事業所だった。精神障がい者受け入れの基本的な取り組みとして、大場社長は次の五点をあげる。

- ① 病気を隠さない、通院をきちんと、また困ったら相談することを前提とする
- ② 実習・訓練・雇用の段階的チャレンジを約束する
- ③ 仕事面・雇用面で差別をしない
- ④ 適任の指導者をつける
- ⑤ 環境調整（社員教育）を大切に

### 相談には乗るが、 簡単には休ませない

一五年を越す同社の取り組み・経験を大場社長にお聞きした。

——まずは、通院・服薬のこともあるので、病気のことにはオープンにして、社員みんなの理解や協力を得ることを基本とする。隠すとそれがプレッシャーになる。

入社時の朝礼で社長が新人を紹介。病気を抱えながら働くこととすることの尊さを（身体障害の場合も同様）を話し、訓練の成功には職場全体の力が必要であると社員全員の協力を求める。

——精神障がいをもつ人は、よく『眠い』



とか『だるい』と電話してくるが、うちの社では簡単には休ませない、「とにかく出て来い。どうしても具合が悪ければ、早退させるから」と言うたいいてい出て来るし、出て来ればだいたい時間まで働ける。幻聴などの精神症状がある場合は別だけど……。

そのへんは、大場社長と障害のある人たちとの絶妙な信頼関係を窺わせるものがあった。

### 障害特性より、『いつもと違うな？』がポイント

——「精神障害の特性」とよく言われるが、働く場面ではそんなに難しく考えることはない。病名は同じでも個性はそれぞれ千差万別だし……。

——要点は、『ウン？ いつもと様子が違うな』ということがあったら、気をつけて声をかけ、相談に乗って早目に対処すること。

——確かに精神障害のある人の場合、初めから長時間の勤務は難しいとか、変化に順応するのに時間がかかるといった特徴はあるが、障害特性が分からなければ手も足も出ないというわけではない。

——体調を崩すときは、一般的に言うのと前兆として不眠が続いたり、薬を飲まなくなり、行動に落ち着きがなくなる、会話にまとまりがなくなるといった『いつもと違う面』が出てくるので、対処はそれほど難しいものではない。

### 訓練から雇用への段階的 ステップアップがお勧め

——精神障害のある人の場合、ハローワークからの紹介で履歴書をもって来社しても、直ちに雇用に結び付けることは難しいことが多い。うちの社では訓練から（場合によってはその前に一週間程度の実習をする）次のステップとして、雇



大場俊孝代表取締役

主にとつては障害特性を把握し、訓練生  
 できるようなってもらうこと。  
 ——この期間は習熟期間であり、事業

用にはチャレンジする仕組みにして  
 いる。  
 ——訓練の初期段階では、一日  
 二、三時間あるいは午前中から始  
 め、ある程度時間をかけて八時間  
 労働を目指す。  
 ——雇用の条件は、八時間勤務  
 が安定して三カ月程度続くのが一  
 つの基準である。仕事の能率とし  
 ては、社員の六〇〜七〇％くらい

に自信を築くステップアップの大事な期  
 間でもある。  
 大場製作所では社会適応訓練を主体に  
 しているが、期間の短いトライアル雇用  
 や職場の適応訓練も組み合わせながらの  
 例が多い。  
 ——概して言えることは、順調にいけ  
 るのは、ちゃんと服薬していて、症状が  
 あっても比較的軽く、就労経験のある人  
 これに反して長期間の訓練が必要な人  
 は、慢性的経過をたどった人や、幻聴に  
 振り回されるなどの症状があったり、服

薬管理が不十分で就労経験のないとい  
 った特徴がある。  
 ——訓練しただけでなく、雇用につ  
 けなくてはいけない。都会と違って社  
 会資源の少ない郡部では職場が少ないの  
 で、他に職を求めることは容易ではない。  
 訓練してデイケアに戻るのでは意味がな  
 い。しかし、時間をかけてステップアップ  
 すれば雇用につけられる。  
 大場社長は、自社での雇用ができるよ  
 うにとステップアップに力を注いでき  
 た。  
 そのステップアップに当たっては一、

大場製作所で現在働いている障害をもつ人たち (平成17年7月27日)

No.	氏名	年齢 性別	主な経過	車通勤
1	T.Y 正社員 手帳有	33 女	・直接正式雇用(役場保健師の紹介) ・統合失調症 ・ハーネスの導通検査 ・働きながら、5カ月間かかって車の免許取得 ・「雇用された経験」を種々の場で発表 (平成11年～)	10分
2	Y.S 正社員 手帳無	31 女	・社適訓練を中断して正式雇用へ ・統合失調症 ・ハーネスの導通検査 ・社適訓練6カ月を経て正式雇用 ・5年前に結婚、子育てしながら働いている (平成8年～)	3分
3	S.O 正社員 手帳有	40 女	・社適訓練～職場適応訓練を経て正式雇用 ・統合失調症 10年以上の入院 ・内職でスタート、会社に出るまでに2年要した ・3年間社適訓練、問題あるため1年間 ・職場適応訓練、平成15年10月雇用へ ・組み立てラインの部品準備と組立ての仕事 (平成9年～)	徒歩で 10分
4	A.T 正社員 手帳無	42 男	・社適訓練～職場適応訓練を経て正式雇用 ・うつ病 ・ハーネスの導通検査 ・難易度の高い仕事にチャレンジ中 ・10カ月社適訓練、6カ月職適 (平成14年6月～)	40分
5	N.S 正社員 手帳無	40 女	・在職中に発病 ・うつ病(通院中) ・ハーネスの導通検査	10分
6	H.O 正社員 手帳有	25 女	・雇用 (ネットワーク会議で一緒のハローワーク紹介) ・脳性マヒで右上下肢不自由(2級) ・左手のみ使用可 ・携帯電話、パソコン加工の検査 (平成16年1月～)	35分
7	S.S 正社員 手帳有	26 女	・雇用 (ネットワーク会議で一緒のハローワーク紹介) ・知的障害+身体障害 ・パソコン加工検査 (平成16年10月～)	15分
8	H.N 正社員 手帳無	45 男	・2回の社適訓練～トライアル雇用～正式雇用 ・統合失調症 ・集配作業 (平成17年7月雇用)	35分
9	S.T 訓練中 手帳無	40 男	・社会適応訓練中 ・統合失調症 (平成15年10月～) ・中間作業 ・8時間の訓練のままで挑戦したが調子を崩し (幻聴に左右され)現在6時間に戻った	30分
10	H.S 訓練中 手帳無	44 男	・社会適応訓練中(2回目のチャレンジ) ・統合失調症 ・(平成17年7月～)中間作業	20分
11	M.S 中断中 手帳無	25 女	・社適訓練中断中 ・統合失調症 ・(平成16年5月～)訓練開始 ・薬を飲まず病状悪化入院中 ・昨年9月から中断(再チャレンジさせる予定)	20分

社適訓練＝社会適応訓練事業



(右) 5カ月かかったが、働きながら車の免許を取得。車で通勤している柳澤さん。ハーネス（車の電気系統の配線の導通検査を担当している



(下) 検査工程で、難易度の高い仕事にチャレンジ中の手嶋敦夫さん



(上) 試作工程で働く大場節子さん



(左) 職場のリーダー的存在で、柳澤さんと同じ導通検査をする鈴木信子さん



9人の障がい者が働く大場製作所本社

## 雇用へのチャレンジ

二カ月に一度、訓練の時間数の変更や新たな目標を決めるときに、障害の当事者本人、事業主、県の保健所、市の保健師等と四者面談を行う。

取材で訪問したとき、訓練中で、近く雇用を検討中の中村弘紀さんの四者面談

があった。中村さんは同社で二回目の社会適応訓練中である。前回は訓練をやめて楽なデイケアに切り換えたが、やはり働きたいと去年一月から再度挑戦している。

仕事は、内職先の集配業務、八時間はクリアしたが、月に一、二度の欠勤がある。その原因は、どうやら家庭の事情や私生活の乱れにあるらしい。社長から雇

用へのステップアップの条件として、次の一カ月の出勤率九〇%以上と内職先の業務指導だ。

「どうだ、それでやってみるか」

緊張の一瞬。中村さんの握りこぶしが

震えた。「ハイ、お願いします」

「よし、がんばれや」

社長の大声とともに、ホッとした空気が流れた。

約一カ月後会った大場社長は、「中村やりました。雇用できましたよ」と、まるでわがことのように、雇用へのハードルをクリアした中村さんの成長を嬉しそうに話す大場社長だった。

## 意欲育成に欠かせない訓練手当

大場社長は、訓練であっても、当事者にとって訓練手当は大変重要であり、意欲に大きく影響すると考える。無報酬は間違いが生じやすく、事業主との関係を悪化させやすい。

大場製作所では、仕事と処遇面での差別をしないという考えから、訓練の時間に応じた手当を支給している。訓練当初から六〇〇円台としており、時間を増やすたびにアップし、訓練生の大きな励みになっている。雇用になれば七〇〇円からとなる（宮城県の最低賃金は六一九円）。



訓練中の千葉伸二さん



配送を担当する中村弘紀さん

## 運転免許取得というステップアップ

社会適応訓練は雇用関係ではないが、雇用に近い金額であるため、雇用に当たって企業としては、特別求職者雇用開発助成金の対象にはならない。「今後、精神障害者の雇用をすすめるにはこうした規制を緩和する必要がある」と大場社長は語る。

ステップアップは、業務面だけにとどまらない。大場製作所への通勤にはバスも不便だし、冬は雪も多いので、通勤には車の免許取得が不可欠である。

柳沢朋さんは平成一一年、役場の保健師さんの紹介で、訓練なしで正式雇用され、今は導通検査のベテランである。入社当時は、運転免許がなく、社長や社員の送り迎えで通勤していた。

入社後約一年、仕事には慣れたころだった。通勤だけでなく、買い物や将来の日常生活の行動範囲を考えると、「若い今のうちに車の免許をぜひ取っておけ」という社長の説得で、教習所通いが始まった。本人も家族も、初めは働きのがらの免許の挑戦にはためらいがちだった。

しかし、朋さんの『なんとしても車の免許を取るんだ』という固い決心と努力の結果、仮免二度の失敗にもめげず、三

度目の正直で五カ月かかって免許を取得。費用も、人の二倍近くもかかったが、その喜びも大きかった。午後の仕事を早く外して、応援してくれた職場の仲間も両親も喜んでくれた。

仕事も車もベテランの域に達した朋さんは、正式雇用と車の免許挑戦の体験を、県内外の障がい者雇用の研修会等で何度か発表している。

「障害があっても理解ある会社で働き、思い通りの生活ができて幸せです。精神障害があっても、健常者と変わりなく『働けるんだ』と社会にアピールするのが、私たちの踏ん張りどころです」と、話して感動を呼んでいる。

## もう一つの挑戦 結婚・子育て

入社一〇年、やはりハーネスの導通検査を担当する菅原裕子さん。努力家の彼女は、自分の目標の数に達しないと定時になっても帰らず、作業を続ける頑張り屋である。裕子さんはペーパードライバーだったが、教習所に再度通い短期の指導を受けて、自分で車を購入して車通勤を実現した。

しかし、裕子さんのステップアップはそれにとどまらない。彼女の結婚願望を知った社長の勧めで年上の健常者の男性とお見合いし、初めずいぶん迷ったが一



5年前に結婚し、子育てにも忙しい菅原裕子さん。チェッカーする手さばきも早い

年近く交際してゴールイン。主治医にも相談し一時的に薬をストップして、無事出産も果たした。今では五歳の千聖ちゃんちさとの母親である。

出産直後は育児休暇をとって一時は育児に専念したが、その後保育所に預け、職場復帰して頑張っている。子どもが幼いときは熱を出したり、水疱瘡だ、膀胱炎だとおろおろすることが多く、ベテラン看護婦である社長の奥さんに深夜相談にのってもらったこともしばしばだった。

裕子さんも、各地の研修会で社長と一緒にの体験発表のデビュー済みである。最近、大場製作所には、来年四月からの精神障がい者の雇用率算入を控えて、







### 編集委員の素顔 金子鮎子

平成元年、精神障がい者とともに働くための会社として株式会社ストロークを設立。以来、代表取締役。精神障害者の雇用の促進に関する研究会委員（H.11.7～13.8、H14.7～16.5）。

障害者職業能力の展開の在り方に関する研究会委員。

NPO法人全国精神障害者就業支援事業所連合会副会長。

精神障がいをもつ人の就業支援の研修会、そのネットワーク作り等にかかわる。同じ職親の事業主として、かねてから大場社長の障がい者雇用にかける篤い想いと実践には敬服しており、広くご紹介したいと考えた。

障がい者の表記については、障害者、障碍者等種々あるが、現在、私としては“障がい者”にこだわらせていただいた。



訓練中の千葉さん、中村さんと、二人を担当する保健師、支援センターの職員、大場社長を交えての面談

## 会社ぐるみの障害者支援

全国各地から研修会への講演依頼が相次いでいる。また、障害者就労機関からの視察や福祉施設からの見学希望があとを絶たない。

大場製作所で障がい者のステップアップは前記の三人には限らない。こうした能力向上を支えるのは、適材適所の指導者であり、女性の多い職場で母親のような面倒見のよさが大きな支えだ。先輩社員のように手早く仕事ができずにあせりそうになる障がい者は、「ゆっくりに

いから正確に作業すればいいのよ」と言われて、気が楽になる。社員全体が気負わぬジョブコーチである。

また、体調を崩して欠勤者が出たときなど上司から指示されなくても「よくなったら早く出ておいで、皆、当てるに待ってるよ」と電話で声かけしている。

大場社長は、管理面で特に大切なのは、いつでも相談できる体制だという。

——職場に相談できる人がいないと、彼らは本音を言えず、困ったり、悩んだときに、自分一人で抱え込んでパニックになってしまう。そのとき、聞き上手な人に相談できれば安心できるんです。基

## 就業支援のネットワークへの挑戦

本的には職場のことは職場で解決すべきでしょう。

大場社長は、一昨年一二月、自社の障害者雇用をすすめるだけでなく関係機関に働きかけて、栗原保健福祉事務所館内の精神障害者就業支援ネットワーク会議をスタートさせた。

その会議は、保健福祉事務所、職親の協力事業所、一〇町村の保健師、ハローワーク、小規模作業所の指導員、地域生活支援センター、宮城県の障害者職業センターなども参加して夜間二カ月に一度のペースで定期的開催される。

短期目標としては、各種研修会の実施やケースに応じた職場開拓を手始めに、中長期の目標としてNPO福祉工場や地域で一般就労できる仕組みづくりを構想しており、今後の障害者就業支援ネットワークへの期待とその夢は大きい。



障害者就業・生活支援センターの訓練生たちと交流する大場製作所で働く皆さん