

現場と人事、関係機関の 協力で、職場定着

—株式会社日本ウォルブロー—

職場
ルポ



EMPLOYEE
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社日本ウォルブロー (宮城工場)

〒981-1526 宮城県角田市神次郎字久城寺1
TEL 0224-68-2511 FAX 0224-68-3104
URL <http://www.walbrojapan.co.jp/index.htm>

ダイヤフラム式キャブレターの製造で世界一

仙台駅から南へ、車で一時間弱。宮城県南の角田市に入る。自然いっぱい田園風景の中に、「株式会社日本ウォルブロー」宮城工場がある。

日本ウォルブローは一九七二年、米国ウォルブロー社と㈱京浜精機製作所（現㈱ケーヒン）の合併で京浜ウォルブロー（株）として設立、翌年から宮城工場でキャブレターの製造を開始した。その後、社名は「㈱ウォルブローファーマイースト」に変わり、一九九四年に現在の「㈱日本ウォルブロー」となった。ちなみに、社名は、二人の創業者「Walpole」



人事総務部 富樫道泰 取締役

と「Brown」の名前を組み合わせたもの。会社案内は、日本語と英語が併記されている。

取締役の富樫道泰とがしみちやすさんは技術畑が長く、海外にも駐在。一年少し前から人事総務部の担当となった。

「キャブレターは、エンジンに適正な燃料と空気を送り、エンジンがうまく動くようにする機器です。ふつうはフロート式ですが、ダイヤフラム式はフロートの代わりにダイヤフラムで燃料を制御しますから、どんな状態でも、たとえば逆さにしても燃料がこぼれずにキャブレターが回り、手持ちの機械に取り付けられます」

宮城工場では、草刈機やチェーンソー、刈払機など手持ちの農林機械に使われる小型汎用エンジン用のダイヤフラム式キャブレターを生産している。その技術を生かし、石油暖房機器用や医療機器用のソレノイドバルブなども製造する。

会社の基本理念は、「人材を開発する」「明確で一貫性のあるコミュニケーションを育成する」「全ての行動において、公正さと確実さを約束する」「社員、チームに自

主的な権限を与える」等々。親会社の「ウォルブロー・エンジン・マネジメント」はアメリカに本社があり、日本のほか、イタリア、ドイツ、メキシコ、タイ、中国などに工場及び施設がある。ダイヤフラム式キャブレターのシェアは世界一で、全従業員は約三三〇〇人。宮城工場には派遣の人たちも含めて約四五〇人が働いている。

「オイルシロツクで横ばいになったこともありましたが、三三年間、右肩上がりです。農林機器関係は花形産業ではありませんが、景気にはあまり左右されずに順調に伸びてきました。地域社会に貢献するという意味でも、障害者の雇用はこれまでどおり継続していこうと思います」

従業員が三〇〇人を超え、法定雇用率が適用されたときから採用を進め、今日では七人の障害者を雇用している。

**特別扱いはせず、
気遣いはする**

日本ウォルブローで障害者雇用が始まったのは一九九五年のことだった。人事総務部の菅野みつ子さんは、最初から障害者雇用にかかわってきた。

「従業員が三〇〇名を超えると、障害者雇用率制度があることを知りまして、企業のコンプライアンスとして、障害者



渡辺正敏資材部長



人事総務部菅野みつ子主任

を雇用していこうということになりました。虹の園とハローワーク、養護学校などに職場実習ができる方がいたら紹介してくださいと声をかけ、雇用促進協会などにご指導をいただき、勉強させていただきながら、少しずつ雇用を進めてきま

した」

最初に、近くの障害者通所授産施設「虹の園」から三人の知的障害者を職場実習で受け入れた。そのとき、製造現場の責任者にこの上ない理解者がいた。製造部長の渡辺正敏さん（現在は資材部長）の父親は第二虹の園の園長。渡辺さんは休日には園を訪れ、知的障害の人たちと接していたのだ。

「受け入れに当たって、特別扱いはしないでくれ。仕事だから、ちやほやするのはよくない。ただし、元気がないとき、落ち込んでいるときは声をかけてあげるなどの気遣いはしてくれと話しました」

三カ月の職場実習期間に仕事をみて、職場への配属を決めた。「障害のあるなしにかかわらず、手先の器用、不器用はありますが、その仕事ができるかどうかは大体一カ月見ればわかります。係長や主任にどの仕事に適しているかを見極めてもらいながら、配置後一年間は様子を見て、むずかしいかなというときは配置換えをしました」

最初、現場では障害者と一緒に働くのか？ という声もあった。「私のところまで、細かい話がきていたかどうかわかりませんが、たいへんだ



菅野さんらも参加しての食事会

ったと思ったのは一人だけで、あとは大きな問題もなくやってくれたと思います。一年経てば定着しています。私心がけたのは、声かけです。中には輪の中にどうしても入れない人がいましたので、顔を合わせたときには声をかけました」

菅野さんは、本人たちを励まし、職場

に理解を求めた。

「障害者本人たちと昼休みなどにコミュニケーションをとるようにしました。職場の方には、企業は障害者を雇用する社会的な責任があることを話して、『問題がいつばい出てくるかと思いますが、お願いします』と協力を頼みました。現場の理解を得られるような雰囲気づくりを大切に進めてきました」

知的障害者と初めて接した現場で、製造部長の渡辺さんの存在は大きかった。「部長がいろいろなことを吸い上げて、



宮城障害者職業センターも支援。板橋玲子さんもジョブコーチとして四人をバックアップした(写真右)

健常者からの苦情があったときに、理解してもらえないように指導をしたのだと思います。人事担当は間接的な部分でしかフ

ォローできませんが、部長と直属の上司が激励をしたり、現場の人たちの声を吸い上げて対応して、問題が出たときも連係プレーをよくしてくれました。だから、いまのように定着できたのではないかと思います」

現在、知的障害者六人と聴覚障害者一人が働いている。最初に入社した三人は勤統一〇年目を迎えた。

「給料は最初から契約社員と同じ待遇で進めてきました。人事考課も区別しないでやっています。知的障害だから『あなたは特別よ』とはしないで、それぞれの目標をもってもらっています」

■面談、食事会……。障害者と本音のコミュニケーション

障害者とは、月一回の面談を行い、三カ月に一回、食事会を行っている。食べたいもののリクエストをとり、経費は会社負担で、焼肉、ステーキ、鮎など、ふだんはなかなか口にできないものを食べに行く。みんなが楽しみにしている。

「私が障害者職業コンサルタントの講習を受けた二〇〇一年から始めました。いちばんの目的は、コミュニケーションをとることです。ときには職場の上長や

虹の園からも参加していますが、職場では言えない本音が出てきますね」

毎月の面談は、仕事後に会議室で行う。「仕事が終わってからのので、お腹がすいています。一カ月間お疲れ様でしたという思いで、お菓子と飲み物を出して、三〇分から一時間面談をします。会社にくるのが楽しいという思いがあれば、定着もよくなると思います」

朝、必ずあいさつしてから職場に行く人、何かと理由をつけて会いにくる人…、菅野さんはみんなのすてきな「お姉さん」だ。

「現場で直接話せばいいことでも、相談にしょっちゅうきますね。耳の聞こえない方は、とても敏感です。決してそんなことはないのですが、自分のうわさをしているのではないかと想像して、不安をいっばい投げかけてくるので、そのたびに『そうじゃないのよ』と繰り返し返しています。正面でお話すると、口話でわかります」

年賀状を出したり、送迎の家族と言葉を交わしたり、食事会に迎えに来た父親と話をしたりなど、家族ともコミュニケーションをはかる。

「親御さんから『私が死んだ後が心配です』というお話を聞くと、私はそんなことは考えたこともなかったので、家族の方はたいへんだなと勉強になります。ご家族のことを思うと、会社でのちよっ

職場 ルポ



組立作業を担当する
水野貴志さん（上）



製品を機械に入れる
太久（おおひさ）達也さん（下）

としたことなど、たいしたことではない
なと思えます」

社員旅行、夏祭りなどの行事への参加
は、楽しみの一つ。

「社員旅行は希望者が参加しています
が、グアムにも行きました。女性が参加
するときは一緒の部屋に泊まりますが、
とても素直で、迷惑をかけてはいけな
いと早く寝るとか、私たちの三倍以上努力
していると感じました」

自宅通勤の人もグループホームに入っ
ている人もいる。フットベースボール、
バスケット、マラソン……とスポーツマ
ンが多く、仕事の後で練習に行く。フッ

トベースボールは、所属チームが全国大
会で入賞、社名が新聞に載って、社内表
彰もした。

本音で相談するのが 解決の近道

問題が起こったときは、ジョブコーチ
に相談する。担当の宮城障害者職業セン
ターのジョブコーチ板橋玲子さんは、職
域開発援助事業のときからかわって六
年目で、四人を支援した。

「現場の方と話をしながら、むずかし
そうな場合は職種を変えていただいた
り、仕事が継続できるように虹の
園さんとも連携をしています。面
談を月一回していただいています。面
談で、何か問題があったときには
情報をいただき、知らないふりを
して本人に支援ができます。問題
が大きくならないうちに対応がで
きていることも、定着がよいこと
につながっていると感じています」

主任カウンセラーの高瀬健一さ
んは、ジョブコーチから情報を聞
き、バックアップする。

「問いかけに即答できないもの
は、所内でケース会議を開いて検
討をしています。虹の園にはジョ
ブコーチ事業を委託しています
が、こちらとの出会いが自分たち

でもやろうというきっかけになっている
と思います。職業センターとしては、地
域に広がるような形で活動していきたい
ですね」

みなさんの話を聞いてみると、企業、
障害者職業センター、虹の園、雇用促進
協会との連携がうまくとれているのがわ
かる。

「初めてのことがたくさんありますの
で、自分だけで悩まないで、電話で問い
合わせをするとか、この問題はこの方に
お聞きすれば答えが出るとか、常にキャ
ッチボールをしています。テキストを読
んで『なるほど』と思ったり、お会いす
る機会に質問もしています。わからない
ことがあったら、遠慮なく本音で相談す
るのが、解決のいちばんの近道だと思っ
ています。連携を上手にとらせていただ
いたので、継続ができたのだと思います」

現場では 仕事の「仲間」として

製造部次長の栗田晃一さんの案内で、
現場を回る。製造部組立課に二人、加工
課に五人。キャブレターの部品の前組、
ボディ検査の工程、ボディの細かな穴を
埋める特殊作業、超音波での洗浄工程……
さまざまなお仕事に就いている。

「健常者と同じように仕事ができ、
話もできますので、非常に助かっていま

WORKSHOP REPORT



加工された製品検査をする堀田正さん



超音波洗浄するための準備作業に汗を流す鹿又佳明さん

特殊作業をする大里晃司さん



顔。
カメラに笑顔を向けても、しっかりと手が動いている渡辺さんは、ウォールブローの作業帽がよく似合う。
黙々とマイペースで作業を進める水野さんはマイカーで通勤。
堀田さんは一〇年目を迎えるベテランで、社員旅行にも積極的に参加。いちばんよかったのは「沖繩」だった。
大石さんはまもなく六年、仕事ぶりが板についている。
入社して九年、身長一八九センチ、フットベースボールでも活躍する大久さん。

す。一つの工程の中で、応援にきってもらうこともあります。私は後から現場に入りましたので、客観的に見られたのですが、教える人も『教えてやる』という姿勢ではなく、同じ仕事をしている仲間として話しているのがわかります」
栗田さんは、現場での「面倒見役」だ。

「食事会に参加すると、職場でも話しやすくなりますね。何かあったときは、親御さんと話もします。困ったことというところ、真面目すぎて体の具合が悪くても出勤してくるんです」

仕事ぶりからは、知的障害があるかはわからない。その五人の横

運転免許を本年一月に取得し、夢のマイカー通勤ができた鹿又さんはいろいろな仕事ができる。
一緒に回りながら、「現場では、よく面倒を見てくださいます。休まないし、戦力になっていてと思います」とジョブコーチの板橋さん。健常者以上に「戦力」になっている人たちもいる。

菅野さんは、「勉強になります」「教えられますね」とサラッと話す。その姿勢が障害者や家族に届かないはずはない。

「最初は驚きましたが、気持ちがとても素直で、その部分では癒されますね。たいへんなことをクリアしたときに、よかったなという満足感が充実感に切り替わるのだろうと思います。一期一会ですので、いつも新鮮に。教えられることもいっぱいあり、人は使命があつて生まれていることに気づかされます」
知的障害者が働き始めたとき、現場に理解ある責任者がいて、まわりの人たちの理解を早めた。面談、食事会と、仕事外で励ましてくれる「お姉さん」がいた。待遇など、会社の姿勢もしっかりしている。

「今日は、いまの季節では暖かくて最高のお天気です」。訪れたのは冬の季節。東京より吹く風は冷たかったが、「人」の存在が大きいことを改めて感じながら、心はとても暖かだった。