

# 「この会社に入って、よかった！」 知的障害者を雇用して2年

—株式会社桑名クリエイト  
アサヒ機工事業所—

職場  
ルポ

EMPLOYMENT  
REPORT



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社桑名クリエイトアサヒ機工事業所

〒510-8101 三重県三重郡朝日町縄生55-1  
TEL 059-377-2722 FAX 059-377-2723

職種と受け入れ態勢で、「白羽の矢」

今回の職場ルポは、知的障害者の支援者お二人を「主役」として紹介したい。大勢の従業員の中から選任した所長の「眼力」にも感心したが、まさに「はま



(株)桑名クリエイト・岩花定信 アサヒ機工事業所所長



(株)桑名クリエイト・井戸辻吉三 社長

り役」。株式会社桑名クリエイトアサヒ機工事業所「スマイルグループ」の知的障害の六人の女性を、的確な指導で育てている。

桑名クリエイトは日立金属株式会社の一〇〇%出資の子会社で、日立金属桑名工場の工程の一部を受け持つ。アサヒ機工事業所はもともとは一会社だったが、二〇〇〇年に五社が合併して桑名クリエイトが発足。その一工場となった。ガス、給水など、ライ

フラインの配管の継手を製造している。「ガス管などの継手は、万一ガス漏れがあれば、重大災害につながりかねないので、品質に関してはシビアです。それに応えうる技能、精度が求められます」

アサヒ機工事業所で、知的障害者の雇用を始めて二年余。食堂に、日立金属桑名工場総務グループ長の宮本和幸さん、桑名クリエイト社長の井戸辻吉三さんと管理部長の前田直さん、アサヒ機工事業所所長の岩花定信さん、製造係長の内田秀和さん、障害者担当の水谷牧子さん、櫻井記子さんと、大勢の関係者が集まって下さった。桑名クリエイトには約三〇〇名、アサヒ機工事業所には九〇名の従業員がいる。

障害者雇用のきっかけは、日立金属からの働きかけだった。宮本さんのお話。



日立金属(株)桑名工場・宮本和幸 総務グループ長

「日立金属は埼玉県の熊谷市に特例子会社ハローを設立していますが、グループ全体では法定雇用率に達していない状況でしたので、障害者雇用の取り組みを強化したという背景がございます。ハローをモデルにグループに展開していかうとアサヒ機工事業所に白羽の矢を立て、知的障害者の雇用にトライしようと考えました」

人材採用や助成金の申請・活用などを担当する前田さんのお話。

「知的障害者の方が十分働ける可能性がありそうなところということで、決まった数の部品を供給する配膳業務を選びました。受け入れ態勢も、このメンバーならしつかりやってくれるだろうと思われしました」

その申し入れを受けた所長の岩花さんの話。



水谷牧子さん

「アサヒ機工は、アイテムが多く、少ロットものの製造が多いんです。いくつかの部品を組み込んで一つの製品ができるという作業が多いので、組み忘れとか品質のトラブルをなくすため、前工程できちんとした数の部品を配膳する仕事をしてもらうおうと考えました。トップの理解とジョブコーチの方に指導していただいて、三名、四名、六名と我々の仲間として順次働いてもらいました。たいへんなこともありましたが、逆に我々が勉強したこともたくさんあり、なんとか形はできてきたという状況です」

## 最初は不安。 いまは「戦力」に

二〇〇四年一二月、三重障害者職業センターがかかわって、知的障害者の雇用が始まった。管理職や現場担当者たちは、知的障害者を職場へ迎えるにあたっての講話を聞き、ジョブコーチ支援事業の説明も聞いた。岩花さんは、現場に「よろしく頼みます」と声をかけた。

「障害者と接するのは初めてでしたから、不安がありました。『仲間に入ってもらうよ』という話をしましたが、抵抗なく入っていったように思えたのは、指



NCナット自動加工機への粗材供給整列作業を行う九渡(くわたり)美智子さん(左上)と岡田ゆりさん

導者の二人がきちんと支援してくれたからだと思います」

担当コーチとなったのは、水谷牧子さんと櫻井記子さん。おふたりとも障害者と接したことはなく、「どんな接し方をすればいいのか」「仕事をうまく教えられるか」と不安だった。水谷さんは、桑名工場で検査の仕事をしていた。

「所長から話があり、『気は長いかな?』と聞かれて、自分ではわかりませんが、長いほうだと思おうと答えました。障害のある子と一緒に働くことは全然嫌ではなかったのですが、『私で本当にいいんで



水谷さん、櫻井さんと打ち合わせをする三重障害者職業センターの山下典子ジョブコーチ(写真右)



櫻井記子さん

中川千賀子さん



## WORKSHOP REPORT



大矢千菜美さん



石田祥子さん

すか。がんばってやってみます』とこちらにきまして仕事を覚え、一カ月ほど後に彼女たちを迎えました」  
水谷さんの後、櫻井さんが配属された。「障害者イコール超重度という感覚はありませんでしたが、見た目には障害があるかわからないような人もいましたので、あの子たちも障害者と言うの？と思いました」  
最初、入社したのは二人。三重障害者職業センターの山下典子さんが、ジョブコーチとしてかかわった。  
「作業指導は、まずやって見せて、ポ

イントが理解できているか、本人にやってもらって確認することの繰り返しを、時間をかけてやっていたいただきました。「こういうことが困っているのだけれど……」『それはこういうふうにしたらどうですか』という話し合いで進めてきました。温かく受け入れて下さる雰囲気がいっつもありましたので、二人とも初めての場面では緊張が強かったのですが、思っていたより早く緊張がとれました」  
水谷さんと櫻井さんは、創意工夫と試行錯誤を続けた。

「何回も何回も繰り返して、教えるのは時間がかかりました。会社ですから一日の生産量が決まっています。『あわてなくていい。ちゃんと教えてくれ』と所長がドンと構えていてくれたので、指導に時間をかけることができました。最初は私たちも残業しましたが、いまは一日の生産量をクリアしています。戦力にな



寺家弥生さん

っていますよ。そこは強調したいですね」  
「生産と教育の板ばさみになるとつらいなと思っていましたが、そういうことはなく、私たちのやりやすいように大きな目でみてもらいました」  
工場内はトラックなどの出入りがあるので、まず安全通路を決め、歩く道をグリーンで表示した。スマイルグループの責任者、内田さんの話。

「ルールをわかりやすく絵に描いて教えました。教えたことはきちんとして守り、従業員のモデルになっていますね」

### 改善のアイデアを次々と

水谷さんと櫻井さんは、ジョブコーチのアドバイスを受けながら、知的障害者がスムーズに作業ができるように、部品の在庫管理や配膳に次々と工夫をこらした。多種多様な規格の部品を注文数に合わせて、不良品を除き、箱に詰める。数え間違いをなくするため、部品ごとに計数補助パレットを作成した。置き場管理は色で識別し、手順は写真を貼って、わかりやすく、安全に仕事ができるように改善した。水谷さんの話。

「最初は、製品箱を積んでいくとき、ここを中心に置いてねと言っても、真ん中に置くことができませんでした。ジョブコーチの方に、真ん中に置けるように補助具をつくっていただいたり、線を引

知的障害者がスムーズに仕事ができるよう、さまざまなアイデアが



個人技能習得表

従業員	タスク1	タスク2	タスク3	タスク4	タスク5	タスク6	タスク7	タスク8	タスク9	タスク10
大宮	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
田中	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
佐藤	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
鈴木	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
高橋	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山本	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
渡辺	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
吉岡	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
森田	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
松本	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
石川	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
斎藤	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山崎	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
中野	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
藤田	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
高野	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
水谷	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
櫻井	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

個人技能習得表

いたり、いろいろ工夫しました。工夫すれば、やれるようになります」  
 全員に同じ計算機を会社で買ってもらった。何をいくつ詰めたかの日報をつけているが、「教えてください」と言っていた人たちが、いまは「計算終わりました」と報告にくる。

「製品名を見て、どんどんできるようにになりました。教えるのはたいへんですが、一〇〇〇の部品を一六個入りの箱に入れたら、一〇〇〇割る一六で、六二箱と八個、という計算もできますよ」

新たな仕事は、水谷さんと櫻井さんができるかどうかを判断。桑名工場にも声をかけ、三〇種類近くの仕事をこなしている。現場で説明を受けても戸惑うほど、同じような部品がたくさんある。

櫻井さんはとくにアイデア豊か。梱包用のひも、不要となった棚、廃材、カセットテープのケースなどを活用して、お金をかけずに考えたという補助具の数々は、専門家顔負けだ。

「私たちがだったら同時に五つできることを、分業の形で一つが終わったら次、また一つ終わったら次という形にして、企業の風土として『改善』は浸透していますから、こういう改善をすれば仕事ができるのではと治具を考えました。クレームがくるのは嫌で

すから、いかに楽しく、きちっと仕事ができるかを考えています。『できるの?』と聞かれると、『見にきてください、ちゃんと仕事をしています』と答えています」

壁には、「個人技能修得表」が張ってある。赤マークは「教えることができる」、青マークは「一人でできる」、黄色マークは「見習い中」。その表を見れば、一人ひとりの作業の得手不得手、上達度がわかる。

「彼女たちは見えていないようで見えているんです。何も言わなくても、『青になった』と喜んでいます。私たちは、この子たちがかわいいんです。ですから、仕事がきちんとできることを見せたいですね」

水谷さんの対応は絶妙だ。まだ早いと思われるのに「私にむずかしい仕事をさせて下さい」と言う人には、「今、任せている仕事はむずかしいから、ほかの子にさせていなくていいですよ。〇〇さんにしかできないので、頼むね」と。それぞれの気持ちに沿い、ほめて、やる気にさせている。

## 三世代家族のよう。 「あんたが大事やで」

社風は家族的であたたかだと、岩花さんは感じている。

「高齢者も一緒に働いています。障害者は、自分の子、孫の年齢層の人たちが多いので、丸くいくのだと思います。彼女たちからは、お父さん、お母さん、おじいちゃんという感じなので、ギクシャクすることはありません」

内田さんは、スマイルグループの一人と手紙のやりとりをする。

「自分の娘と同じ世代ですから、日常的な話を書いています。『体に気をつけてください』と書かれると、非常にうれしいですね。若返る感じがします。小学生にバレーボールを教えていますので、お昼休みに教えようかと思っています。また毎朝、ロッカーで『おはようございます』とあいさつするので、あいさつすることを教えられ、職場が明るくなりました」

保護者とは連絡ノートでやりとりしている。本人が働く意欲を持ち続けるには家庭やグループホームなどの後押しが欠かせないので、保護者と年一回交流会も持つ。桑名工場の担当者も加わって、職場定着推進チームもつくっている。

社内の春秋のバーベキュー大会に参加。休日には班長の運転で、水谷さん、櫻井さんも一緒に近くの観光地にも出かけた。カラオケにも行く。身辺のめんどうもみる。ジヨブコーチの山下さんの話。

「皆さん、自然な感じで接していただいています。同じ職場の人たちだけでな

## WORKSHOP REPORT



岡田ゆりさんと手紙の交換を続けている内田秀和係長

く、昼食のときも、周りの方が声をかけて下さったり、温かい方ばかりです。水谷さんは私の胸に飛び込んでおいでという感じですし、櫻井さんはアイデアウーマンでいろいろな工夫をされています。お二人がいるから六人が安定して働き続けられているのだと思います」

水谷さんは『お母さん!』と慕われている。「毎日、楽しく仕事をさせてもらっています。ポツと抜けたり、わかっけてもちよつと気を抜いたり、目をかけて欲しいと甘えたりもします。怒るときもありますが、あとは『あんたが大事やでな。大事な仕事を任されて、お給料をもらっているのだから』といつも言っています」昇給も賞与もある。

「私、前に働いていたところで、間に合わへん、と言われた。私、間に合わへん?」

「間に合うように使っているよ」

「そうやる、ありがとう。私、絶対辞めない」

そのようなやりとりが、知的障害者と水谷さんと櫻井さんの間で日々繰り返されている。

「この会社が好きな人?」

「はい」

「ずっと働きたい」と元気な声が返ってきた。

### 知的障害者の雇用を拡大へ

知的障害者の雇用を始めて、二〇〇六年末で二年が過ぎた。岩花さんの感想。

「いま思えば、取り越し苦労と思えることもありました。大きなトラブルもなくきましたが、結果を出しているのは、指導員の二人が私には言えんこともカバーしながらがんばっているからだと思っています。二人を選んだ私の目はすごかったなど。一人も落伍者がいないこと、大きな間違いはなかったと自信をもてるところがうれしいです」

六人の定着を見守る宮本さんのお話。

「個別にはたいへんなことがあったと思いますが、明るく乗り越えて、順調にきたと思います。すぐ辞めてしまうこと



西日野養護学校からの実習生の受け入れ

が心配でしたが、本人たちも楽しく出勤してくれているようですので、安心しました。桑名クリエイトは雇用率をクリアしていますが、日立金属グループ全体でクリアするよう、アサヒ機工を核に更に雇用を拡大していこうと考えています。失敗事例はつくりたくないもので、定着を図りながら、半期に二人ずつぐらい増やしていきたいと思っています」

桑名クリエイト社長の井戸辻さんは、昨年六月に就任した。

「前社長が、法は守ろう、地域社会に貢献しようという方針の下、障害者の雇用が始まりました。障害者雇用の理念に『人間の可能性への信頼と挑戦』を掲げていますが、スムーズに行ったのは、トップの方針にみんながついていったからだだと思います。私も引き継いでいきたいと思っています」

水谷さんと櫻井さんは二年間で指導のベテランに。明るく、温かい雰囲気、知的障害の人たちに安心感を与えている。

「苦労したことはたくさんありますが、いまは『この仕事をさせてもらいまして、ありがとうございます』と所長に話しています」

障害者雇用には、会社の理念、トップの姿勢、現場の理解などが大切だが、今回は直接担当するおふたりの「支援者力」のすばらしさに脱帽した。