

精神障害者
と
雇用

「共生社会」を 実現したい

職場
ルポ

—三菱商事太陽株式会社—



(文)清原れい子(写真)小山博孝



三菱商事太陽株式会社

〒874-0011 大分県別府市大字内籠^{うちかまど}1393
TEL 0977-67-3214 FAX 0977-67-5374
URL <http://www.mctaiyo.co.jp>



別府本社で働くみなさん

今回の職場ルポは、障害者週間に開催された本誌「公開座談会」（20／25ページに採録）でパネリストを務めた三菱商事太陽株式会社取締役、総務・管理部長の山下達夫さんの発言をより詳しく紹介するため、大分県別府市の「三菱商事太陽株式会社」を訪ねた。

IT黎明期に会社設立

日本でまだ身体障害者の就労が難しかったころ、先駆的な試みが大分県別府市で始まった。日本を代表する企業が、社会福祉法人「太陽の家」の創設者、中村裕博士の「世に心身障害者はあっても仕事に障害はあり得ない」、「保護より機会を」の理念に共鳴し、重度身体障害者の働く場をつくったのだ。

まず「オムロン太陽」、続いて「ソニー太陽」、「ホンダ太陽」と製造業中心の会社が設立され、さらに「手足にハンデイはあっても、頭脳労働においては何らハンデイにならない職種。もっと重度の人が働ける場を」と、三菱商事に協力を求め、IT事業の「三菱商事太陽」が1983（昭和58）年に設立された。

その3年前、太陽の家の訓練科目に情報処理科ができた。電子部品の組立工場で太陽の家訓練生として働いていた山下達夫さんは夜、コンピュータ技術の訓練に通い、会社設立と同時に入社する。仲



徳田泰彦代表取締役社長

間10人でのスタートだった。

「中村先生は先見の明がありました。これからコンピュータの時代がくる。君たちが頑張つて、もっと多くの重度障害者をIT部門で雇用しろといわれました」
時代とともに情報産業は発展し、仕事も増え、社員は別府本社、東京・丸の内事務所、北海道・岩見沢事務所の3事業所で89人になった。本社に75人（うち身体障害者33人、精神障害者6人、知的障害者1人）、東京に9人（うち精神障害者5人）、北海道に5人（うち身体障害者4人）が働いている。

初代、二代目社長は太陽の家から、三代目からは三菱商事から出て、現社長の徳田泰彦さんは四代目になる。「会社の設立の目的は、社会貢献として製造業で働けない重度の方を雇用すること、三菱商事の障害者雇用率アップでした。会社のビジョンは、多様な障害者の方を雇用すること、社会に役立つ仕事をしていくという実感を社員に持っていたたくこ

とです。会社の運営は、10年経ったところからようやく安定してきました」

勉強会で空気が変わった

本社で、精神障害者の雇用が始まったのは2007（平成19）年のことだった。その年に2人、2008年に1人、2009年に1人、2011年に2人雇用した。東京では、厚生労働省の精神障害者雇用促進モデル事業で2009年からトリアル雇用を始めた。雇用のきっかけを山下さんにお聞きした。

「2006年に精神障害者が障害者雇用率にカウントされるようになったこともありましたが、大きな理由は、社会の障害者雇用が身体障害者から知的障害、精神障害に広がってきたことです。前任の社長が、これからの障害者雇用は精神障害に向かうという話をしていたとき、県の障害者合同面接会で私どものブースに、精神障害の方とクリニックの看護師長さんがいらっしやいました。ちょうど経理の募集しており、優秀な人でしたので、社長と相談して雇用しました」

当初、精神障害者の雇用には社内の抵抗があった。

「初めての雇用でしたので、正直いって大きな不安がありました。一緒に働くメンバーは身体障害者が多いので、新聞などの報道から、トラブルになったら対



山下達夫取締役総務・管理部長

- ・病識を持ち、定期的な通院、服薬管理がきちんとできること
- ・自分の意思を伝えることができること（調子の悪いときは申し出るなど）
- ・調子が悪くなったときの対応方法を身につけていること
- ・就労意欲があること
- ・基本的なビジネスマナーを身につけていること
- ・規則正しい生活を送ることができており、決まった日時に安定して出勤できること
- ・基本的なパソコン操作ができること
- ・弊社職員の前で自分の症状を話せること

「精神障害者がいるチームには、その人にも参加してもらいました。この説明会を機に、自分も仕事のストレスを抱えて朝起きづらいのでどうしたらいいかとか、自分の身に置き換えて考えるようになってきて、理解が進みました。これまで理解してもらえなかった職員も、精神障害のAさんの具合がよくなさそうなので様子を見にきてくださいなど、

処できないという思いがありました。そして社員の理解を得るためには、管理職が勉強する必要があります。たまたま応募者が通っていたクリニックの院長が雇用に理解があったので、院長や看護師長にお話を聞き、デイサービスに見学に行ったりして勉強しました」

社員の総合支援を行うワークサポーターの渡邊雅子さんのところには、社員の本音が寄せられた。

「障害があっても深夜に及ぶまで残業して頑張るメンバーもいるのに、短時間で働くなんて甘えているのではないかと、最初は理解を求めるのが難しかったですね」

厚生労働省の精神障害者雇用促進モデル事業に選定された2009年、渡邊さんは1年かけて太陽の家の精神保健福祉士とともに、10チームごとに勉強会を開催した。

話してくれるようになりました」

全チームの勉強会を終えると、社内の空気は変わってきた。

企業人だから甘やかさない

山下さんが説明する「採用のポイント（上掲）は、「入社時に全社員の前で自己紹介を兼ねて、自分の症状を話せること」だった。この条件は、山下さんが考えた。

「当人が自分の障害を受容・理解しているかは大事なことです。気分が悪くなって10分ぐらい休憩するとしたら、周囲がわからないままでは、何をサポートしているかということになります。自分の特徴、どういうときに体調が悪くなるのか、悪くなったときに自分で解決できるかなどを全社員にわかっただけで、仕事をすることが大事だと思います」

昨年12月に入社した女性は、自分のことを原稿3〜4枚に綴って、発表した。

「勉強会をしてもすべてを覚えていくわけではありません。うつといっても、人によって違いますし、本人にはなかなか聞きにくい。入社時に本人から話されるのと、第三者から聞かされるのでは、社員の理解度がまったく違います」

また、「企業内支援のポイント」として「安易に早退や休暇を認めない」というものがあつた。車いす当事者の山下さんの話だけに説得力ある丁寧な説明が聞

けた。

「安易に休ませないことは大事だと思います。企業人である以上、甘やかしてはいけません。最低限、自分の稼ぎは自分で稼げと常にいます。障害がある相手には、とかくいうとおりにはしてしまいがち。私が当事者だからかもしれないですが、簡単に休ませてはいけません」

渡邊さんも甘やかしてはいけません。その具体的な対応を再現する。

「出社したくないけれど……と電話がかかってきたら、『そんなことで悩むのだったら、入社時の条件をクリアしていないけれど大丈夫？ 企業人としての姿勢がなっていないよね』と返します。会社として譲れない線を本人に示すことが大切だと思います」

「きついので帰ってもいいかと聞きにきたら、面談の時間を取ります。いまだうしてきついのか、帰る以外に方法はいいのか、本人に考えさせます。ちょっと休憩をとってみようとか、負の考えが頭をめぐるのでしたら、違うことを考えてみようとか、もう1時間頑張ってみようとかアイデアを出して、対応方法を増やしていきます。そうすることで安易に帰らないようにもっていくようにします」

きちんと本人と向き合っているからこそ、このような対応ができるのだろう。「私は、厳しいとよくいわれます。先

WORKSHOP REPORT



精神保健福祉士の奥武あかねさん
(社会福祉法人太陽の家)



ワークサポーター室の
渡邊雅子さん

週も1人が『もう頑張れません』と叫びました。『頑張れないというのは頑張っている人がいうこと。あなたは頑張っていないでしょ。データ入力1日15

0件が目標なのに100件。130件を目標にしよう』と切り返します。その人が頑張れると思ってるから、はっぱをかけるわけです。本当に頑張れない状態も知っているのです、そのときは帰らせたり、フォローします。本当にきついときと、まだ頑張れるときの見極めが難しいので、そこは神経を使いながら対応しています」

渡邊さんは前任者が産休に入ったため、別の業務から、障害者スポーツで障害者と接していた経験を見込まれて、2009年に担当になった。実践しながら、研修会に参加しながら今日まできた。精神障害の人たちや社員の相談を受けるほか、他部署の業務も担当している。

「最初は入り込みすぎて、山下さんによく注意されました。『それは企業の支援ではない』とブレーキをかけてくれました。一番大事にしているのは、企業も努力するけど、本人たちにも努力させるということでしょうか」

山下さんが続ける。「たまたまハンデがあるだけで、障害がない人だったらどうという指導をするかが基本だと思います

す。厳しさだけではない証しに、我々がいうことは安心して聞けると社員からいわれます」

プライベートは生活支援で

精神障害者の就労支援で、一番大事に考えているのは生活支援だそう。渡邊さんは、太陽の家の障害者就業・生活支援センターの精神保健福祉士（PSW）である奥武あかねさんと情報交換をしている。

「彼らの相談はプライベートなことですね。ほぼ100%、プライベートな悩みで調子を崩すことが多いので、企業で抱え込まない。生活支援との連携は必須だと思います。何かあれば週に1〜2回打ち合わせをしています」

山下さんも、仕事とプライベートは切り離すべきだという。

「プライベートな悩みは、会社では受けつけない。PSWに相談しなさいといえます。仕事の悩みは現場とタッグを組み、定期的な会合をしながら働きやすい職場をつくっています」

精神保健福祉士として、奥武さんが別府本社で働く精神障害者6人の支援をしている。

「気を使うところはそれぞれ違うのですが、社内担当の方に何もかも話して頼りすぎてしまうことがあるので、どこま

で相談したらいいかの線引きについて話しています。会社の人の注意や指導をつらく解釈していたら、本人がつらくなく理解できるように言い換えます。障害者を複数雇用しているのは会社として勇気があると思いますが、次々と仲間が増えると、本人たちも認められると感じられるでしょう。いろいろなタイプの人がいますので、ここでは定着が進んでいるのだと思います」

奥武さんに、障害者が企業に定着するために必要なことを聞いた。

「自分の障害の状態をしつかり説明できることが大事です。自分の体調を申告できれば、体調が悪いなりに働き続ける環境ができると思います。病気で療養するにしても、自分から申告して療養すること、休んだほうが良いと勧められて休むのでは、意識も定着率も違うと感じます」

精神障害者を雇用する企業に望むことは。

「病名でその人を判断するのはやめてほしいと思います。統合失調症ですといわれたときには、病名からその人をとらえないでほしい。薬を飲んでる状態を基本として、その人とどう付き合えるのかを判断してほしいです。同じ病名でも症状には非常に差があり、たとえば統合失調症でも、とてもいきいきしている人もいますから」



齊藤智さんの担当はデータ入力業務

東京・丸の内事務所では、精神保健福祉士が正社員として勤務している。精神障害者の雇用をはじめて4年。1年以上の定着率は100%だ。

一番働きやすい職場

ここで働く2人に話を聞いた。齊藤智さん(29歳)はトライアル雇用を経て、今年1月1日に正式採用となった。

「3年ほど地元の金融機関で貯金や保険の営業の仕事をしていました。でも営業のノルマ、お客さんとの対人ストレス、職場内の人間関係で、体調を崩して辞めることになりました。その後、アルバイトをして、職業訓練を受けてパソコンの初級の資格を取りました」

ほかの企業に総務事務で採用されたがその後退職、太陽の家を紹介されたことが現在につながった。

「それまで普通に働いていたときは、どうも怒られることが多かったのですが、障害の診断を受けて、いままで何かずれていたのはそういうことだったのかと納得しました。きちんと働きたいと思って、もどこに相談していいかわからなくて、太陽の家が相談を受け付けているのを知ったときは、わらにもすがる気持ちでした。パソコンはある程度扱えますとお話ししたら、三菱商事太陽さんで研修ができるか聞いてみますといわれました」

そこで、山下さんの面接を受けた。

「面接はガチガチに緊張して何をいわれたのか覚えていません。もともと緊張しやすいので、入社時の挨拶でもちゃんと話せたのか、いまだにわかっていないくらいです」

面接をした山下さんは、「まずはやる気です。働きたいということが一番。それが伝わってきました」という。

データ入力業務につき、最初からフルタイム勤務で残業もしている。「頑張りすぎていないかな。息切れしないように」と渡邊さんが気づかう。齊藤さんは、「大丈夫です。自分の障害をカミングアウトしていることもありすが、以前の職場とはまったく違います」という。

通勤は車で15分。仕事に慣れてきたら、音楽とマラソンの趣味も再開したい。最初の会社の退職前に結婚しており、就職が決まったとき、「ほんとによかったね」と奥さんも喜んでくれた。

「だから、ぜひきちんと働きたかったです。いままでのなかで一番働きやすく、職場の雰囲気、仕事内容が自分に合っていると思います」

経理を担っていかねば

高口雄平さん(33歳)は、2007年、三菱商事太陽で初めての精神障害者として入社した。大学卒業前に障害がわかっ

て、働いた経験はなかった。

「経理の勉強をしていたのですが、調子が悪くなって、病院のデイケアや作業所に通っていました。障害者の合同面接会で山下部長と渡邊さんに会い、『もう少ししたったら、精神障害者の受入態勢ができるので、連絡する』といわれて待っていました」

入社時には全社員の前で障害について自己紹介。勤務を始めた。

「簿記の勉強はしていましたが、実務は初めてでした。やる気はあっても、仕事を始めたときは本当に向いているのか、わかりませんでした」

当時の高口さんの様子を山下さんは、「ひと言でいえば、ぼんぼん。働いたことがなかったもので、社会人としてはまだまだでした。大卒の新人を育てるのと一緒で、経理関係の外部研修に行ってもらいました」という。

高口さんは総務・管理部管理チームに所属。どんどん成長している。

「毎年、新しいことを教えていただき、業務を達成しようと頑張ってきました。いまは伝票入力と決算業務もしており、今年度の初めには役員会の報告資料も作りました」

週4日の午前中勤務からスタートした勤務時間も徐々に長くなり、昨年11月からは8時15分から17時15分までのフルタイムとなった。



総務・管理部で働く高口雄平さん

「大変ですが、何とか出勤できると思っています。前日の眠りが浅いと、人の言葉に過敏になって、自分を悪くいわれていると思ってしまうたりするのですが、職場の人たちはよくしてくれます。仕事で自信がなくなつたとき、山下部長に相談すると、厳しいこともいわれます。しかし、そこを乗り越えないと成長できないという気持ちが生まりました」

昨年7月に買ったバイクで気晴らしする。お酒も大好き。みんなと飲み仲間だ。「決算、予算などに興味が出てきて、勉強してみようと思っています。研修で会計がいかに重要かを教えてもらい、モチベーションが上がってきました。会計や税法などを学べたらいいと思います」精神障害者はトライアル雇用から契約社員、準社員（フル勤務できないが、仕事は優秀な者）、そして正社員となる。高口さんは準社員。山下さんから激励のひとつ言。

「次は正社員をめざせ。経理は会社の要なので、少しずついいから自分のノウハウを蓄積してほしい」

「心の車いす」を

障害者の安定就労につながる要素として、山下さんは、「当事者の就労意欲と目標設定」、「当事者の自己管理能力」、「社内の障害に対する理解」、「当事者と支援

者の信頼関係」、「当事者を囲む支援体制の充実」の5つをあげている。障害者のメンバーは入社したころと大きく変わってきた。

「勤務時間も伸びていますし、全然違いますね。精神障害のある人が身体障害の人と働くのは初めてだと思っんです。我々も初めてです。よかったと思うのは、教えたわけではないのに、精神障害の人ができないことを手伝う。そして身体障害の我々は精神障害の人の短時間勤務をフォローする。いいペアだという感じがします。一緒に飲みにも行き、そこに精神障害者の雇用を進めるために、渡邊さんが思っていることです。」

「いま現場のリーダーがすごく理解を示してくれています。時間の配慮とか、ちよつとした工夫で、精神に障害があっても働ける方はいると思います。また、精神障害のある方々に企業の情報をもつと提供できたらと思います。自分たちが何をめざせば企業に入れるのか、企業の支援などの情報をどんどん発信して、働きたい人が夢を持てる社会をつくってほしいと思います」

山下さんは4年間の経験で、精神障害者と身体障害者は職場で「共生」できると感じている。その思いを全国の企業に発信したい。

「講演依頼があれば、いつでもどこでも行きます。我々身体障害者は、車いすや松葉づえがあれば社会復帰できます。精神障害の人たちは、勤務をうまくコントロールすれば仕事ができると感じています。私は彼らに、『心の車いす』を作ってあげたい。そうすれば、彼らも働ける、それは身体障害と同じです。この職場は働きやすいといわれていますが、安心して働ける職場は、安心して相談できる人がいるかどうかだと思います」

三菱商事太陽の今後について、社長の徳田さんにかがった。

「会社としての大きな方向性は私のほうで示しますが、事業プランは各チームで作ってもらっています。自ら仕事を作り出す、社会に何らかの貢献をするという意識を持ってもらうことが大事です。DTPの印刷事業、データ入力事業を伸ばして、重度障害者の雇用から多様な障害者の雇用に貢献するのが今後の課題だと思っています」

障害者雇用の話は、自信がないと「はれもの」に触れるようになる。公開座談会の発言や仕事の現場での話から、精神障害者の雇用に真剣に取り組んでいるという三菱商事太陽のみなさんの自信が伝わってきた。だから、厳しく言える。本物の厳しさには、人への温かさがある。障害者雇用もその時代に入ってほしいと感じた、すがすがしい取材だった。