

# 障害者が主役、 精神障害者も活躍

—株式会社ダイキンサンライズ摂津—

職場  
ルポ

●特集●  
精神障害者の雇用・就労



入社10年目の金子美和さん



前社長の應武善郎顧問（左）と前工場長の後藤金丸相談役



〔文〕清原れい子  
〔写真〕小山博孝

取材先データ

株式会社ダイキンサンライズ摂津

〒566-0042 大阪府摂津市東別府4-9-9  
TEL 06-6349-3173 FAX 06-6349-4083  
<http://www.daikin.co.jp/group/dss/>

■代表取締役社長：澁谷 栄作  
■設立：1993（平成5）年5月

keyword: 特例子会社、身体障害、精神障害、聴覚障害、職場環境の整備

## WORKSHOP REPORT



さまざまな障害者が活躍するダイキンサンライズ摂津の工場

生労働省の精神障害者職業自立啓発事業の企画委員もしていましたので、当時の工場長と話し合っており、精神障害者の雇用も考えていかなければと、2002年から2005年までに18人の実習を受け入れ、社員の理解促進を図りました。雇用率にカウントされるようになった2006年に1人、続いて2人を雇用、精神障害者

## POINT

- ① 心を開いた関係になる
- ② 残業は避け生活リズムをつくる
- ③ 経営陣のぶれない姿勢

### 身体↓知的↓精神障害者の雇用へ

日本を代表する第三セクターの特例子会社「株式会社ダイキンサンライズ摂津」は、社員数127人。健常者17人（出向者13人を含む）、肢体不自由者31人、聴覚障害者31人、知的障害者22人、視覚障害者1人、精神障害者25人が働いている。グリース潤滑装置用部品機械の加工組立、電気電子部品組立、包装・袋入れ・完成仕上げなどの業務は、親会社のダイキン工業とグループ会社から受注し、住宅用空気清浄機の修理は出向者が現場に4人入っているが、製造現場はすべて障害者が担当。製造部長は車いすの障害者が務め、さ

まざまな障害のある人たちがそれぞれの部署で活躍しているが、今回は精神障害者に焦点を当ててご紹介する。

ダイキンサンライズ摂津は、世界的な空調機メーカーであるダイキン工業と大阪府そして摂津市の第三セクター企業として1993（平成5）年に設立された。当初は、車いすなどの肢体不自由の人たち、次いで聴覚障害の人たち、そして知的障害の人たちを雇用。2002年から精神障害者の職場実習を受け入れ、2006年に採用を始めた。

前社長で現在、顧問の應武善郎おたけよしおさんに、精神障害者雇用のいきさつを聞いた。

「精神科の先生の講演を聞いたたり、フルタイムで働く精神障害者と出会ったり、厚

雇用促進モデル事業を受託した2009年には9人採用しました。現在も、そのころ採用した7人が働いています。その後、雇用を増やしてきましたが、最近の面接会では応募者の6〜7割は精神障害者ですね」

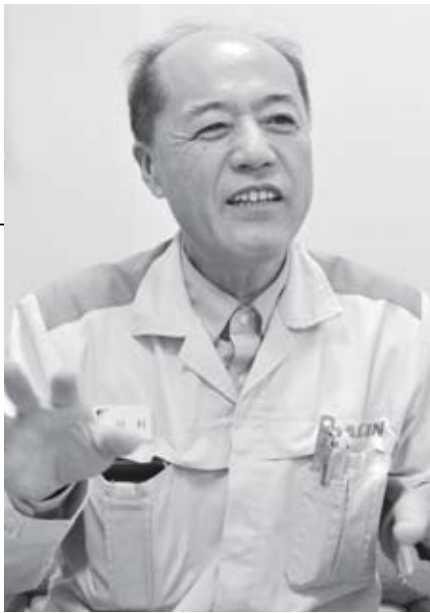
### 実習で、お互いを見る

精神障害者の採用条件は、週5日フルタイム勤務ができること。2013年に社長を引き継いだ澁谷栄作さんは、採用前の実習を大切にしている。

「お互いにどういう人かを知る、いい機会です。精神障害者本人も、どういう会社なのかは働いてみないとよくわかりません。会社側も65歳の定年まで働いてほしいと思って採用しますので、社風と合うか、トップだけでなく一緒に働く人たちとうまくやっていけるかをしっかり見ることが大事です。また、精神障害の人を採用するときには、調子の悪いときにいかにSOSの信号を発信できるかを見ています」

実習では、会社側は本人の能力、適性、症状とその対処法などを見ることができ、一方、本人はいろいろな仕事を体験でき、会社の環境に慣れることができる。また、自分に合った会社や作業かの確認もできる。應武さんは、「採用面接ではいいところしか見せない。働くための準備ができているかを見極めるようにしてきました」と話す。

田村元工場長



「こだわっているのは、会社の必要とする仕事の能力があるか、最初からフルタイムで働ける生活リズムができてきているか、働きたいという意欲があるか、集中力があるか。それと支援機関との連携があるかです。支援機関に登録していない人は、登録してもらっています」

前工場長で、現在は相談役の後藤金丸さんは、應武さんと二人三脚で取り組んできました。

「働く気持ちがあるのか、心の底まではなかなか見抜けません。昔は社会適応訓練を使うことが多かったのですが、いまは、いろいろな支援機関の実習制度を使っています。お互いが心を開く。特に精神障害の人は心を開いた関係にならないと、働き続けることは難しいです」

配属は障害の種類で分けるのではなく、本人の適性を考慮して決める。原則1年間は契約社員として働き、その後正社員

になる。後藤さんは、「ダイキンサンライズ撰津の社員として働いてほしい」と伝えている。

「言葉で適材適所というのは簡単ですが、初めはなかなかわかりません。いろいろな仕事をやってもらって、この仕事のほうが合うとわかると、そこで働いていた人

をローテーションする。みんなをローテーションしていくと、多能工が生まれます。1つの仕事だけでなく、何でもできる社員を育てなければと思います。精神障害者は、ほかの障害者と違って波がありますから、多い人には1日2回ぐらい、必ず声かけをしています」

工場長の田村元<sup>はじめ</sup>さんも、仕事をしているなかでそれぞれの適性を見出す。

「配属後も、職場の仕事量は山や谷がありますから、随時変更して、いろいろな職場を短期間に経験するなかで適材適所を見つけています」

澁谷さんは、極力、精神障害者には残業をさせないように配慮をしている。

「受注する仕事の内容はしょっちゅう変わりますから、忙しい職場に応援に入ってもらっています。フルタイム勤務は前提ですが、生活のリズムが崩れないように、残業はできるだけさせないようにしています」

### 仕事ぶりから SOS をキャッチ

だれもが働きやすい職場になるように、月1回、職場長以上の人たちが個別ケース

会議、職場定着推進会議を開き、情報交換を行っている。仕事の相談は、直属のリーダーに、リーダーに相談できないことは、上司や工場長、またはジョブコーチ経験者の社内カウンセラーにと、相談しやすい雰囲気

囲気をつくることを心がけてきた。

精神障害者が職場に定着するには、障害ゆえの配慮が必要なのがある。應武さんは、「精神障害者は調子の波があり、一定ではない。状況が流動的というのが、ほかの障害者と一番違います。はじめは専門家の助言があつたほうがやりやすい」という。後藤さんは、「現場の課長や工場長、リーダーが日々の仕事ぶりを観察し、SOSを見抜くのが大切」と話す。

「作業スピードが落ちていないか、ミスが続いていないか、体調がしんどいといわないか、眠そうにしているか、顔の表情がいつもと違わないかなどを見ています。精神障害のある人たちのバロメーターは、何か話したときに笑顔が出るかどうかです。返ってくる言葉や作業日誌も見て判断しています。当人は人間関係ばかりを意識せずに、まずは仕事を覚えて自信をつけてほしいですね」

本人に求めているのは、働き続ける体力、気力と生活リズム、自分の症状への理解、社会のルールの理解、アドバイスを受け入れる気持ち、支援者との信頼関係、定着への努力など。田村さんも、精神障害者との対応に心を砕く。

「精神障害のある方は信頼関係がないと、心を開いてくれないところがあります。調子が悪くなってくると、こちらのいうことが頭に残らない、耳に入らないという方もいます。そういう状態になると対応が難し





い。落ち込みそうになる兆候をとらえて、対応するようにしています」

就労支援機関との連携も欠かせない。入社直後には会社の人に相談することは難しいし、プライベートな相談はしにくい。私生活が仕事に影響を与えている場合もある。應武さんは就労機関への要望として、「就労前に、働くための必要な準備ができているかを確認してほしい。また、入社前に本人との信頼関係を築いておいてほしい。支援者との信頼関係ができていない人のほうが定着はいいですね」と語る。

### 精神障害をオープンにして働く

ダイキンサンライズ摂津では、厚生労働省委託事業「働く精神障害者からメッセージ発信事業」の「働く生活ストーリー手記」に応募したり、セミナーや研修



真空蒸着室で働く松田仁さん

会で積極的に体験発表を行ったりと精神障害をオープンにして、外部に発表する機会を大切にしている。「手記」を書いた人たちに話を聞いた。

真空蒸着室で化学品評価試験のオペレーションをしている松田仁さんは、働いて5年目。部品の受入れ・製品の出荷、電装品ラインのプリント基板リサイクル業務の後、現在の職場にきて3年目になる。松田さんは埼玉県の化学メーカーで働いた後、大阪に戻り、10年間引きこもりに近い状態だった。たまたま父親が後藤相談役と知り合いだったことから就職した。「放っておいてほしいときは放っておい



潤滑ポンプ組立てを担当する金子美和さん

てくれるし、困っているときは、だれかが声をかけてくれます。適度な干渉で、自分のペースで働けるので、どの仕事も楽しくやっています。人の面倒を見たり、叱ったりすることは苦手なので、仕事のエキスパートを目指して、働き続けたいです。休日は、車いすの方や聴覚障害の人たちと風船バレーのチームで楽しくプレーしています」

金子美和さんは、潤滑ポンプ組立てラインで働く、入社10年目。会社の知人の飲み会で出会いがあり、2年前に結婚した。

「夫は聴覚障害があるので、口話や指文

# 職場 ルポ

エアコンの技術資料の送付  
作業をする岸本真二さん



字でコミュニケーションして、いまは手話サークルに週1回通っています。平日はご飯を作らなくていいといわれているので、お惣菜を買ってすませ、休日は一緒に買い物に行き、料理を作ります。家庭との両立はそんなに苦痛にはなりません。体調は一度すごく崩れたのですが、回復してきました。いまも幻聴がありますが、毎日楽しいし、充実しています。これからも働き続けたいと思っています」

岸本真二さんは、エアコンの技術資料をダイキングループの営業や販売会社などに発送する仕事を担当している。4月から3DCADを業務として本格的に勉強する。

「自分は精神障害者だと殻に閉じこもっ



業務課で仕事をする荒牧達朗さん

ていたのですが、まわりではいろいろな障害者がいきいき働いています。その姿を見ると、しんどいと思うときも1人ではないと励みになります。体調は順調です。たまに会社の人たちと食事や遊びに行ったりしています」

荒牧達朗さんは、地元の奈良で就職先が見つからず、1時間半かけて通勤している。CADのオペレーター、製造現場を経て、業務課に移って半年になる。

「前の会社では休職して結局退社したので、再就職は障害をオープンにして探しました。気は楽ですが、『障害に甘えてはいけない。精神障害だからできない、失敗してもいいとはならない。そこは普通の人と変わらない』と肝に銘じています。

いまは仕事を覚えることが一番大変です。落ち込むこと、めげることがあるかもしれませんが、働きたいと思います」

明珍年浩さんは大学卒業後、プラント建設会社で働いていた。入社3年、CADオペレーターをした後、昨年6月に潤滑ポンプ組立ラインに異動した。

「治具を使い、プラグにオリング（オーリング、密閉器具）をはめていま



居場所があり、安心して仕事ができ、やりがいがあると話す明珍年浩さん

す。初めての仕事で戸惑いがありました。慣れてくるにつれて自分の居場所ができて、安心して仕事ができるようになりました。自分だけが担当する仕事もあり、やりがいがあります。よく食べることでよく寝ること、忘れずに薬を飲むことを心がければ、体調は大丈夫だと思います。手話も覚えて、ほかの部署の人とのコミュニケーションができるようになれば、会社の一員として溶け込めるのではないかと思っています」

後藤相談役は、会社に居場所があることが大切だという。

「働くかぎりは、会社の中で自分の居場所が絶対必要です。居場所があることは、お互いの障害を認め、助け合い、自分自身を見つめることにつながっています。当社の行動指針は、『仕事についてウソをつ



かない・仕事は厳しく・職場は明るく』ですが、この3つを社風として意識してきました。仕事は成果主義、遊ぶときは仲良しクラブで徹底して遊ぶ。その点をうまく使い分けながらやっています」

### 障害者が管理職。 将来は社員200人に

應武さんは1996年から一昨年まで社長を、後藤さんは1995年から昨年まで工場長を、それぞれ務め、「経営陣がぶれたらあかん。ぶれない姿勢を保とう」と障害者雇用に取り組んできた。そのベースに、ダイキン工業の井上礼之会長（のりゆき）の「基軸は人」「人の持つ無限の可能性を信じ、絶えず高い目標に向かって挑戦する」というグループの経営理念がある。

「社員を増やすのは簡単ではなかったですが、増やすものだと思ってきました。精神障害者が多数働いていますが、雇用管理体制は整ってきました。社内での理解が深まってきたことで、障害の種別なく、自然体で働けるようになってきていると思います。この雰囲気をさらに発展させていきたいですね」

こう語る應武さんは2012年、「アジア太平洋障害者の十年（2003～2012年）」最終年記念 障害者関係功労者として内閣総理大臣表彰を受けている。

すでに障害者の管理職が誕生し、聴覚障害者のリーダーと部下が手話で打ち合わせ

をするのは、当たり前前の風景になった。親会社の担当者に指示を出すこともあり、製造部長で車いすの松本淳治さんは、親会社の事業部の管理職に講演したこともある。

後藤相談役の口癖は、「障害者が仕事ができないのは、90%は指導者が悪い。」「毎日が真剣勝負。妥協したら、人はなかなか脱皮できない。目標は、定年まで働いてもらうこと。中間層がしっかりしていなければ、会社は成長しません。障害者が主役という根底を崩さなかったら、障害を持っていても組織の中でリーダーシップを発揮します」

2018年には、社員を150人に増やす計画を立てている。そのためには年間約10人の採用が必要で、半数は精神障害者になりそうだ。田村工場長は、「働く場所と仕事を確保しなければなりません。仕事の確保も、安定して働く社員を育成していくことも大変だと思いますが、65歳の再雇用定年まで働いて自立してもらうための力になり、150人の雇用をめざしていきたいと思っています」

澁谷現社長は、社長を引き継ぐまで障害者と接触したことはなかった。

「ほかの特例子会社の方から『大変ですね』といわれるのですが、製造部長からリーダーまで社員が育ってきています。会社の風土は変えないで、障害者自身が管理・監督職になっている会社を守っていく。ダイキングループの社会貢献の1つとして、

毎年10人ぐらい採用する必要があるんですが、部長以下の障害者をさらに支援しながら、いままでの体制の延長で雇用を拡大していきたいと思っています」

経営陣の障害者雇用への熱い思いを受け、社員は障害をオープンにして働いている。「障害者をこき使う会社ですよ（笑）」と澁谷社長。そう明言できるのは、障害者を1人の社員として認めている証だと思ふ。新旧経営陣から伝わる和やかな雰囲気どおり、会社のベースはとても暖かそうだ。精神障害者の雇用へのしっかりした取組みを実感できた取材であった。



澁谷栄作代表取締役社長