

石川県初・北陸地方初の特例子会社

ふぁみーゆツダコマ株式会社

ホンダ太陽株式会社 社友 樋口 克己



編集委員から

今回は金沢市に2011（平成23）年4月に設立された、石川県で唯一の特例子会社「ふぁみーゆツダコマ」を訪問した。石川県は昨年の障害者雇用率1.86%と、都道府県別では全国31位。全国平均の1.88%を下回っている。

その様な中において、県下初となる特例子会社を設立し、本格的に雇用促進を始めた津田駒工業株式会社は、石川県だけでなく、北陸地方も含めた障害者雇用に大いに貢献するに違いない。

取材先データ

ふぁみーゆツダコマ株式会社

〒921-8031 石川県金沢市野町 5-18-18（津田駒工業本社 敷地内）
TEL 076-244-9101 FAX 076-244-9253



(写真) 小山博孝

Keyword : 特例子会社、製造業、身体障害、知的障害



ふぁみーゆつダコマ株式会社

POINT

- ① 石川県初の「特例子会社」として、北陸地域のモデルに
- ② 担当作業を定期的に変え、さまざまな職務を体験させる「ジョブローテーション」を活発に行い、個々のスキル向上を目指す
- ③ 親会社の仕事の切り出しから重要な戦力となり信頼関係を築く
- ④ 中堅企業だからこそできるスピード感を強みに

北陸・金沢へ

昨年開業した北陸新幹線を利用し、金沢に着いたのが昼前。タクシーで約15分のところにある「津田駒工業株式会社」本社へ移動。出迎えてくれたのが、自らも車いすを使用している「ふぁみーゆつダコマ株式会社」業務課長の中村昌樹さんと、課長補佐の鈴木紀子さん。挨拶もそこそこに早速現場へ向かった。

ふぁみーゆつダコマ株式会社（以下、ふぁみーゆ）の親会社・津田駒工業の製品を展示してあるショールームへ行くと、初めて見るジェット織機が展示してあった。昔話の「鶴の恩返し」に出てくる手織り機の最新版といえは分かりやすいと思う。エアージェットやウォーターージェットでヨコ糸を飛ばす仕組みには驚きの連続であった。

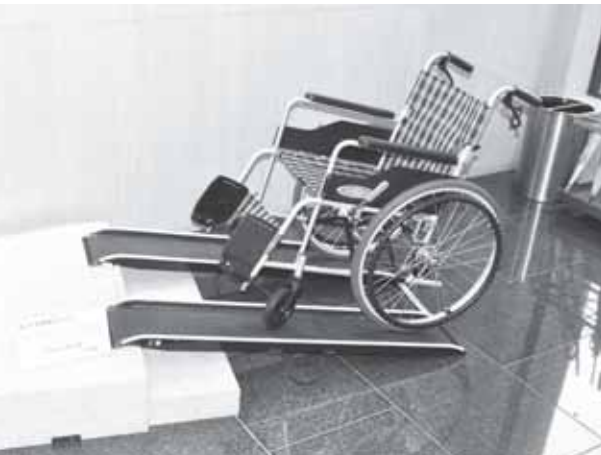


自動織機が並ぶ津田駒工業のショールーム

国内だけではなく中国やインド、東南アジアへも輸出し、各国の繊維産業を支えている。津田駒工業（株）は1909（明治42）年創業で、繊維機械事業を中心に工作用機器や各種機械、鋳造品などの生産を手がけ、石川県内に本社をはじめ3つの工場を持ち、従業員は952人（2016年5月時点）。ちなみに、戦時中には織機の生産が禁止され、旧日本陸軍の弾丸の製造なども行っていた老舗のメーカーである。

重要部品の生産を任される

津田駒工業本社工場へ行くと、その一角でふぁみーゆの社員が、メイン工程へ送る部品のサブ組立て作業を行っていた。ふぁみーゆでは43種類もの仕事を請け負っているが、どれもが世界各地に輸出されるジェット織機の重要な部分の組立て



津田駒で開発した車いす用携帯スロープ「パラレル120C」が、本社玄関口に展示されていた

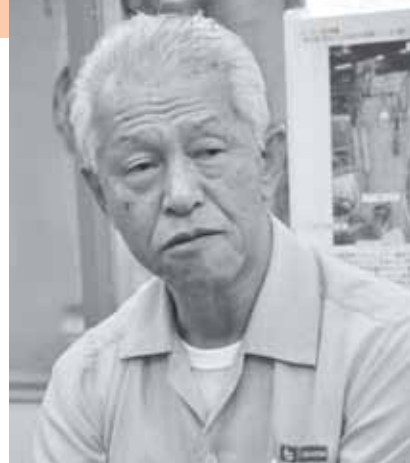
であり、品質面がたいへん重要視されるものばかりである。ふぁみーゆの素晴らしいところは、親会社の生産部品の一部を作っていることである。知的障害の人が中心だが、彼らの可能性と能力が最大限にいかされ、仕事に対するモチベーションも高い。ワツシヤにボルトを入れる作業をしていた上坂涼介さん（23歳）は、地元の特設支援学校を卒業して入社6年目。設立以来の社員である。いろんな作業を経験して、昨年からの仕事についている。「苦手な作業はありますが、やれるだけのことは精一杯やっています。作業スピードが遅いので、もっと早くできるように頑張ります」と、作業の手をとめて話してくれた。親会社の工場内で親会社の社員と一緒に働くということが、彼の取り組み姿勢に表れている。

津田駒工業本社工場内で働く上坂涼介さん





山田嘉幸グループ長



崎喜博グループリーダー



津田駒本社工場の山科健一課長

現場責任者の声

ちようどチャイムが鳴り昼休みとなり、生産作業グループの9人は、スタッフの3人も含め、全員そろって休憩室での昼食である。弁当持参の人もいたが、親会社と同様に準備している弁当を食べる。私も一緒にご馳走になったが、いろいろ話しながらの楽しい昼食となった。

食事後に生産作業グループのリーダー崎喜博さんと、グループ長の山田嘉幸さん、親会社からふあみーゆの生産部門の窓口となつている、津田駒工業組立課課長の山科健一さんに話をうかがった。

崎さんは設立以来、ふあみーゆを見ている人である。「障害に対する知識もなく、何から手をつけたらよいのか、どう接するのか、と不安ばかりでしたが、実際にやってみると取り越し苦労でした。1年近くか

かりましたが、今では一人ひとりの性格もわかって、それぞれができる場所、できないところもわかり、仕事のつかせ方もわかってきました。いつもニコニコではなく、厳しさも大切です。お互いに理解し合うことがすべてのスタートです」と、日々教えられることも多々あるそうだ。親会社から出向して2年目の山田さんは「最初は知的

障害の人に受け入れてもらえないか不安でした。仕事に関しては心配していませんでした。仕事に自分自身がふあみーゆで何ができるか、どこまでできるかが不安でした。ふあみーゆの社員たちはレベルも高く、今は仕事も任せて大丈夫と確信しています。健

常の人よりも気持ちが悪く、ふあみーゆに比べてよかったですよ。2人の新人社員がいますが、どうやって教育していくかが今後の課題です」と語る。

山科さんも、当初ふあみーゆから2、3人を現場実習で受け入れたが、普通に接することの大きさがわかったと話す。「学校の先生は、当初は『この子はここまでできない』と言っていました。実際そうではなく、日々成長していくことがわかりました。彼らも期待に応じてよくやってくれます。ほかの特例子会社もいくつか見ましたが、津田駒の仕事は同じものを大量に作る仕事ではありません。いくつもの種類の作業をこなすため、多能工化が必要です。彼らはやってくれます。最初はどんな仕事を導入するかと悩みましたが、ジョブ

ローテーションを活発にやり、今ではどういふふうに関々のレベルを上げていくかを考えています」と話す。

仕事の導入に関して「できるかできないか」を基本にしてきたが、今は親会社から信頼も増し、「これもやってくれ」とのリクエストも多く来るようになった。作業性も、親会社との基準となる作業工数差はほとんどない。ということとは、親会社よりもチャージ料が安い分だけ仕事を取りやすい、ということである。品質面も、当初は年間20件近くあった出荷不良が、今では目標を5件以内とするところまで来ている。製造業である以上、品質は会社の生命線であるが、「立派な数字になっています」と崎さんは自慢そうに話してくれた。

スタッフの3人が口をそろえていったのは、「親会社の工場により近づき、北陸地域のモデル工場になること。仕事に対するふあみーゆの姿勢を親会社に示し、将来は彼らの中から管理監督者が出てきて欲しい。主役は彼らです」であった。

現場で頑張る

食事後、ふあみーゆが受注するサブ部品の組立て現場に行き、現状を見せていただいた。

ボルトの計量をしている新崎一路さん(18歳)は特別支援学校時代からふあみーゆに実習に来ていた。「仕事は楽しいです。



今年入社の新入、鈴木明里さん。
チューブを決められた長さに切断し、色づけする。



メインノズルの組立作業をする岩中貴幸さん

再び本社の工場へ戻ると、そのサブ工程で岩中貴幸さん（22歳）がメインノズルの組立作業をしていた。ボルトの締めつけ具合がむ

す」と言われたと笑う。むずかしい仕事も経験してきて、今の仕事は「普通」だそう。今年入社した鈴木明里さん（18歳）も、特別支援学校から入社したが、数を数えるのが苦手。チューブを機械でカットして束ねる仕事から始めているが、チューブが1列に10本ずつ、計40本刺さる受け治具があり、必要な本数の穴が全部ふさがると束にする。少しずつではあるが作業に慣れてきている。ここで作っているものはすべて親会社の重要部品ばかり。品質第一で頑張っ

ずかしく、強すぎるとカバーが割れてしまう。「加減に気をつけてやっています」。岩中さんは支援学校時代に描いた絵が「障害者雇用支援月間ポスター原画」で入賞した経験をもつ。いろんな才能があり、それが紹介されることは彼らの誇りとなる。これからは仕事に興味に頑張っ

庶務グループで

工場内には親会社の総務庶務担当部署があり、その隣でふあみーゆの庶務グループ4人が働いている。郵便の社内配布や発送から、親会社の出張社員の切符手配、紙文書の電子化など、親会社の総務人事から仕事の切り出しをして請負作業を行っている。城下由香里さんは入社6年目のベテラン。全社の昼食や残業食800



ボルトピッキング作業をする新人の新崎一路さん



山田グループ長の指導を受け、新しい仕事に挑戦する朴木隆治さん（左）



庶務グループで活躍する城下由香里さん

覚え始めたばかりで、すべてが勉強です」と、今年入社の新入らしく話してくれた。製造部品のシャフトの中受け部品を組みつけていた朴木隆治さん（24歳）は、入社6年目の1期生である。旅行が好きで「海外旅行に行きたい」と話す。名前が韓国の人と間違われることが多く、昨年参加した金沢マラソン大会では「外国の人はこちらで

だ。今年入社した鈴木明里さん（18歳）も、特別支援学校から入社したが、数を数えるのが苦手。チューブを機械でカットして束ねる仕事から始めているが、チューブが1列に10本ずつ、計40本刺さる受け治具があり、必要な本数の穴が全部ふさがると束にする。少しずつではあるが作業に慣れてきている。ここで作っているものはすべて親会社の重要部品ばかり。品質第一で頑張っ



鈴木紀子業務課長補佐



中村昌樹業務課長(左)に取材する樋口編集委員(右)

人分の手配や、名刺印刷のほか、請負ってっている作業はほとんどこなす。骨形成不全で車いすを使用しているが「電動車いすサッカー」の選手だ。「日本電動車いすサッカー協会」に加盟し、今年も石川県の代表選手として大阪である全国大会に出場するそうだ。「石川県に一つしかチームがないんですよ。私よりも息子の方が上手です」。城下さんには障害のあるお子さんがいるが、「小さいときは学校へ送り迎えをしていたんですが、高校に入ってから手がかからなくなって仕事を探していたんです。たまたま津田駒工業の看護師さんと知り合いで、それが縁でふぁみーゆに入社しました」と城下さん。

メンバーの中で重要な存在です」と話す。電話の受付をしていた松橋珠代さんは声を通る人だ。親会社の中で、電話が多くかかる部署の電話交換業務を請け負うが、1日に70件ほどかかってくる。サービス関係の内容が多く「失礼のないように心がけています」。海外からもかかってくるそうだが、英語が苦手なときは「ジャストモーメント」で、すぐに関係部署へバトントタッチする。毎日が張る仕事である。庶務グループ長でもある中村さんは、親会社で25年間ホストコンピュータのプログラマーをしていた。17歳のときに病気で車いす生活になったが、若いときは車いすバスケットボールの選手であった。ふぁみーゆへ出向して4年目。「自分は肢体不自由ですが、知的障害、精神障害にはまったくの無知で、当初は偏見もありました。しかし実際に接すると純粹でひたむきで、楽しくて面白いです。個人差はありますが、社員として重要な戦力ばかりです」と話してくれた。

『お母さん』がいる職場

今回、工場視察や事前準備をしていたいた鈴木さんに感謝申し上げたい。自らも障害のあるお子さんがいるが、すべての社員、一人ひとりを把握し、理解しているふぁみーゆの『お母さん』である。障害者雇用では、こういう人の存在が会社を決める。

優しいだけではダメで、時には「叱る」ことが大切である。子供を叱る『お母さん』こそが、優しい『お母さん』なのだ。「障害者にとつて働く場があることは素晴らしいことです」と言った鈴木さんの言葉には重みがあった。

親会社の中の位置づけ

親会社の取締役で、ふぁみーゆの社長を務める松任宏幸まつとうひろゆきさんに話をうかがった。「2011年4月にふぁみーゆを設立したのですが、その前に金沢で他社の障害者雇用の話を人事担当者との当時の社長が聞き、そのときに障害者雇用への本格的な取組みを始めることを決めました。以後、県や支援協会、学校とタッグを組み、北陸初の特例子会社としてスタートさせました。特例子会社にしたのは津田駒工業の事業所が3カ所にあり、どこも受け入れ条件が十分ではなく、責任者やサポート体制などが整っていないかったため、1カ所でやれる特例子会社にした次第です。津田駒工業は20年以上前から聴覚障害を中心に障害者雇用をしていましたが、雇用率は達成せず、『どうするか』を考えていたときでもありませんでした(図)。しかし、実際に設立してみると、心配事項が一扫されたようだ。「心配していましたが、挨拶も含めしっかりしていて、親会社も彼らが一緒に働くことで元気をもらっています。また、金沢百万石まつりひびくまつりの



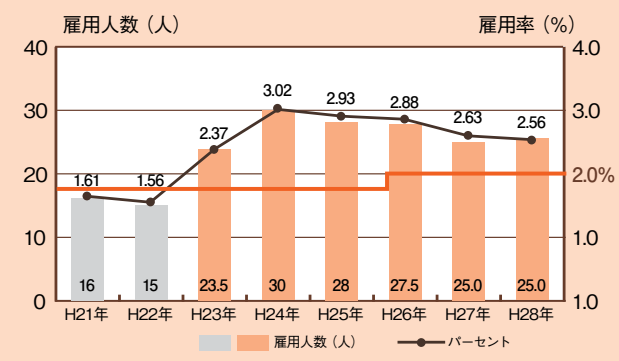
ふぁみーゆつダコマの松任宏幸社長

(図)

ふぁみーゆつダコマの社員構成

	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年
	初年度	次年度	3年目	4年目	5年目	6年目
社員数(出向者)	10(1)	15(2)	17(4)	17(4)	15(3)	16(3)
障害者						
	知的	3	4	5	5	4
	身体	3	6	5	5	5
	精神	1	1	1	1	1

津田駒工業の障害者雇用の状況



『百万石踊り流し』など、いろいろな行事にも一緒に参加して、仲間意識も強く、よい関係をつくっています。仕事内容や仕事の量も、彼らの顔が見えて出しやすいため、よこ松任社長。親会社の社是にもある「社会に貢献する」に基づいてやっていることでもあり、企業としても本社業務の効率化をはかることができる。他社へ出す仕事を、ふぁみーゆに出してもコストはほとんど変わらない。多少マイナスマ面もあるが、多種類の仕事をこなせるし、ふぁみーゆがなければ外部への流出金も増える。お互いが Win-win の関係になっているのが素晴らしい。津田駒工業では月に 450 台程の織機を作っているが、織機に関係する

部品が全体の 7 割を占める。社会情勢によつては生産の振れ幅が生じるが、その点からもふぁみーゆはよくやっている。

方向性と課題

今後の方向性について、松任社長は「継続的な雇用をしていきたいと考えています。法定雇用率とは関係なく、です。一方で課題もあります。教える人が高齢化していて、その人たちの後継者をつくらないといけません。精神障害の人の雇用をどう進めていくかも課題です。全社員が県内出身者ですが、現在のふぁみーゆの社員は、年齢の両極端化が進んでいます。高齢者と 20 歳前後の若い人たちです。中間層がいません。その点も解決しないとけません。石川県内の特別支援学校やハローワーク、支援機関との連携も進み、実習も積極的に行っている。さまざまな取組みを行うなどして、成果は定着率にも現れている。設立から 6 年間で退職した人は 3 人で、1 人は設立時にいた社員だが、車いすバスケットボールの選手で「パラリンピックを目ざすために練習に専念したい」という理由で退職した。ほかの 2 人もふぁみーゆの経験から新しいことを見つけ、旅立っていった。

中堅企業だからこそできること

従業員数が 1000 人未満の企業は大

企業とは違い、独自のやり方や実態をふまえた、より現場に近い形で就労形態や雇用環境を作り出すことができる。また、「決める」スピードも早いのが特徴である。さらには、従業員一人ひとりの顔がすべて見えるのも大きい。大手企業では何かをしようとする、まずは収益面や社会環境、継続性を調査しデータ化する。それを上司に打ち上げて、まずは最初の関門を突破する。続いてその上に、というように順番に進み、「FS (フィジビリティスタデイ) ※を始める」という形になる。大きな組織とはそのようなものである。しかし中堅企業の特徴は「即決即断」。やるか・やらないか、の判断が早い。説明のための資料づくりに時間や労力を費やすことはない。フットワークよく従業員の話を聞き、施策に反映していくのが強みである。大規模な設備や施設はないが、その分、全員で出した「知恵と工夫」が、より現場に近いところで具現化されるのが良いところである。侃々諤々として、より良いモノや方法を作り上げてもらいたい。結びに「平成 28 年度障害者雇用優良事業所の厚生労働大臣賞」に津田駒工業が選ばれた。創業以来、障害者雇用に取り組んできた津田駒工業の姿勢が評価されたことは誠に喜ばしいかぎりである。今後も北陸地方のみならず、「全国に津田駒工業在り」を広めていきたい。

※プロジェクトの実現可能性を事前に調査・検討すること