

# オレンジの作業帽が 輝いている！

—株式会社オレンジジャムコ—

職場  
ルポ

EMPLOYMENT REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社オレンジジャムコ 立川事業所

〒190-0011 東京都立川市高松町1-100

TEL&FAX 042-528-1901

**世界のシェアはギャレリー三〇%、ラバトリーは五〇%**

再開発で一変した東京の西の中心、立川駅周辺。その変貌ぶりに目を見張る。多摩都市モノレールの立川北駅から一丁目、高松駅から歩いて五分。さまざまな工場や家電の倉庫などが入る広大な新立川航空機株式会社敷地内に、「株式会社オレンジヤムコ」立川事業所がある。今回は、何人かの方々から推薦されるの訪問で、推薦者の一人、東京障害者職業センター多摩支所主任カウンセラーの市川浩樹さんにご同行いただいた。

まもなく創業四年を迎えるオレンジヤムコは、株式会社ジャムコの特例子会社として設立された。社員は一六名。主力は知的障害の人たちで、ジャムコの航空機内装品カンパニーの中で仕事をしている。ジャムコの障害者雇用率は三%を超える。

ジャムコは、ギャレリー（旅客機用厨房設備）、ラバトリー（トイレ）などの航空機内装品の製造を主に、航空機器製造、航空機整備などを手がけている。ギャレリーは航空会社との契約で、JAL、ANAをはじめ、九〇社以上から受注、世界のシェアの三〇%を占める。ラバトリーは航空機メーカーとの契約で、ボーイング社の747、767、777の機種す



航空機用ギャレリー（厨房設備）の製造ライン



小林幸夫社長

べてに備えられ、世界の航空機の五〇%のシェアを誇る。

オレンジヤムコが製造の補助作業に携わるギャレリーは、フライトアテンダントが狭い空間で手早くいろいろな作業がこなせるよう、ハイテク技術を駆使して、さまざまな工夫がなされている。温かい料理と冷たいサラダ、デザートなどが一つのトレイで出てくる機内食をいままでも何気なく食べていたが、エコノミーの客席をまわるサービスカートそのものに、料理を温めたり、冷やしたりする機能がついているのだそうだ。

世界の航空機業界にその名を知られたジャムコも、障害者の雇用率はかつて一%を下回っていた。一九九〇年、社内に障害者雇用促進委員会が発足しても、

員長に任命された。

**現場の第一線の人たちが障害者雇用を考えた**

従来の委員会は各工場の部次長クラスで構成され、障害者雇用についての現実的な意見が少なかった……という反省を踏まえ、新しい委員会は現場の第一線の課長クラスをメンバーとした。

「各職場の障害者雇用状況を報告し、どういう職場にどのような障害の人が働けるか、障害者が働けるだけの仕事量があるのかなどのケーススタディをしながら、毎月一回委員会を開きました。各種の勉強会にも積極的に参加しました」

その結果、同時に二名の知的障害者を採用した。

「職業能力と雇用管理上の問題点を検討しながら、知的障害者の職域について改めて各職場で業務分析を行いました。各職場の仕事を選び出すと、知的障害者を中心に雇用できるぐらいの仕事量を確保できる見通しが立ったので、雇用率を

雇用率はなかなか向上しなかった。九八年四月、メンバーを一新して委員会が発足したとき、オレンジヤムコ現社長の小林幸夫さんが委

さらに向上させるために特例子会社の設立を担当役員に提言しました」

折しも労働省(当時)の障害者緊急雇用安定プロジェクトが実施されていた。その制度を活用して、九九年四月から三名、五月から二名の知的障害者の実習とトライアル雇用を行った。

小林さんは、小学校のPTA会長を二年間務めたとき、障害児学級の集まりに参加したことがあるくらいで、障害者と接した経験はほとんどなかった。

「少年野球の監督や審判などで、地域活動にはかかわっていましたが、将来的には社会奉仕的な活動、ボランティア活動をしたという思いはありません。社名は、あたたかさ、健康をイメージして考えました」

九九年九月一日、知的障害者五名、身体障害者二名を含む社員一〇名で、オレンジジャムコが誕生。小林さんが社長に就任した。

## 親会社の中で 「確実な仕事」をめざす

三階建てだが、五階ぶんの高さがあるという建物の三階にオレンジジャムコはある。組織は、総務課と部品製造課とサービス課に分かれているが、総務課は社長の小林さん一人。名刺印刷の注文が入ると、社長自らが行う。部品製造課は課

長を含めて五名。サービス課は別名「すぐやる課」で、課長以下一〇名が所属する。

「最初から知的障害者だけを集めて仕事をすることは考えず、親会社の職場に指導者がついていく形を考えました。職場の人たちには障害者の特性を認識してもらおうよう、予め話をしました。

経営方針としては、『健康・協力・感謝・確実・効率・教育』を掲げています。

『確実』は間違いのない確実な仕事をすること、『教育』は仕事や社会のことを勉強することです。いずれも頭文字にKがつくので、6Kと言い、朝礼などで具体的な事例を交えて話しています」

部品製造課は、ギャレーの電気、給排水、空気関係の補助作業をしている。課長の筒井延寿のぶひささんは、機械に指をはさまないように補助具を取り付け、ワイヤーの番線を間違わないように工夫をこらし、呼称確認は必ず行うようにと指示している。

「水部品と電気部品の仕分け作業、ワイヤーカットなどを行っています。一定の知識をもってやる仕事が多いので、間違わないで確実に作業ができるように指導するのが一つのポイントです」

パートで勤める田中昭子さんは、障害者職業生活相談員の資格をとった。「自分の子どもと同じように接していただきますが、問題はありませぬね」



ワイヤーカットとマーキングを担当する河東勝成さん(23歳)

タキバー  
カッター  
ヤは全  
ワイは安  
にたつ  
ワイれが

完成近いギャレーを間違っていると、かなり大きい。

私たちの目に触れない側は、飛行機のボディに合わせてカーブを描いている。佐藤敦さんは、ギャレーを機体に取り付けるための部品を揃える作業をしている。似たようなネジがたくさんある中から必要なものを番号で選ぶ。ルーズパーツのパッキング作業と呼ぶのだそうだ。

「仕事はもう慣れました」と佐藤さん。「一〇〇%ですよ」と小林社長。

筒井さんは、オレンジジャムコで初めて知的障害者とかかわった。

「体験イコール勉強で仕事をしてきましたが、まだわからないところはたくさんあります。それぞれに向き不向きがあると思いますが、マーキングの仕事に独



大きなウェスを使いやすいサイズにカットする  
手島健さん(27歳)



取り付け部品等のパッキングは佐藤敦さん(30歳)  
の仕事。たくさんの部品の中から指定されたもの  
を取り出し、数を揃えていく

自の能力を発揮する人もいます。彼らの能力がどこまで高められるか、その辺の見極めがむずかしいですね」

サービス課の仕事は、「すぐやる課」の別名のとおり、親会社の現場などからのリクエストにすぐ応じるのがモットー。日々決まった仕事とスポット的な仕事を

合わせると、その数は四〇種類ぐらになる。さまざまな仕事を取り仕切るのは、サービス課長の高橋幸一さんだ。

「なかなかよく働いてくれていますよ。体を動かすことが多いので、安全面にいちばん気をつけて、適性に合わせて仕事を割り振っています。いろいろなどころからほとんど同時に仕事の依頼が来たりしますから、どれを優先するか、いちばん動ける人を割り振るのが結構たいへんですね」

取材した日は、ゴミ処理、パネル運び、ギャレー運び、そしてパレットばらし……。パレットばらしは外での作業なので雨が降るとできない。産廃業者に一杯幾らで引き取ってもらうので、できるだけたくさん詰め込めるように木材をばらすのがコツ。その後は二階の片付け、三階の荷物運びと、リクエストが続いていた。

## 「安全」には とくに注意して

小林さんがとくに注意をしているのは、安全に関してだ。全員がどこにいても目立つオレンジ色の作業帽をかぶる。階段の掃除も、安全を徹底して追求。ヘルメットをかぶり、登山用の背負子で掃除機を背負うようにした。

「健康管理も含めて、安全が大事ですね。また世の中のトラブルに巻き込まれ

ないように、高額商品の勧誘、ダイヤルQ2などについては徹底的に話して「す」

ほめるのは、生産性が上がったとき、いいことをしたとき。逆に怒るのは、安全に対して不注意だったとき。

「最初はほめて指導をしていましたが、最近は厳しさも必要だと思っています。けがをすると困りますので、安全に対して不注意があったときは意識して怒ります。ウソが続いたりするときは、論すように叱ります。家庭的に恵まれない児童期を過ごした子は、家庭の話題が出るとカッカしますので、過去を振り返るなど論すように話します」

職場に配置する際には、一人ひとりの適性を考慮する。

「たとえばワイヤーカットの仕事に配置した新卒の人は安定性がなかったのでもう少しアバウトな仕事をとウエスカットに変えましたが、喜んで仕事をしています。ワイヤーカットは自閉傾向のある人が担当していますが、力を発揮しています。交代して大成功ですね」

トライアル雇用期間中に採用を断った人が一人いるが、入社後に辞めた人は一人もいない。

「辞めたいと言った人は二人いましたが、よほど問題がある場合を除いては、辞めさせたくはありません。辞めさせるだけの理由があり、本人が辞めたいと言

ってきた場合も、辞めたら職がないからじっくり考えてきなさいと説得していただきます。家族から辞めさせないでほしいと言われる場合もあります。軽度の人のほうが対応はたいへんですね」

全員が最低賃金をクリアしている。

「経営的には厳しいですね。調整金をいただいていますから、親会社から経営の支援という形をとってもらっています。休暇などの条件は親会社と同じです」

## 家庭・地域と連携、 職業センターと協力

家庭との連絡は連絡帳を使い、母親からの相談にのる。年二回、父母懇談会を開く。

「連絡帳は、最初はほとんど私が書きましたが、いまは課長が担当しています。ただ、シリアスな問題に関しては私が書いています。入社後に『愛の手帳』を取った人も、障害者年金について知らなかったというケースもあります。ご家族には、就労生活支援センターがどこにあるとか、社会資源の活用という意味で種々の情報を提供して、自立のための準備をされたほうがいいのではという話をしていきます」

「そこまでするのは、生活面が安定しないと仕事に集中できないからだ。」「生活面で問題があると、仕事に影響

してきます。なぜそこまでするのかと言われることもあります。会社としては、安全に確実な仕事をしてほしいと思うからです。各地に就労生活支援センターができていますが、生活面、余暇活動も含めて、充実していったほしいですね」

最近の春の恒例行事は、釣りとバーベキュー。奥多摩でニジマスを釣り、バーベキューをするのがみんなのお気に入りだ。企業横断的な余暇活動として、近隣の企業と知的障害者のキックベース大会も行っている。

東京障害者職業センター多摩支所とは密接な連携をとってきた。階段清掃の作業手順書づくりも協力して行った。現在は週一、二回ジョブコーチが来て、作業が停滞気味の人に本人とも相談しながら、写真入りの作業手順書を作成している。

「多摩支所からは力強いご支援をいただいています。忘れっぽい人には作業の手順書をつくって、何種類かの仕事



ビスを並べ、塗装作業をする北村英一さん(28歳)



お茶出しの後、茶碗を洗うなど忙しく働く森佐知絵さん(21歳)



森さんの1日の仕事のスケジュール表

できるようにしたいですね。清掃作業は定量的にとらえるのはむずかしいのですが、そのマニュアルづくりもご協力願っています」

多摩支所の市川主任カウンセラーは「私たちのほうがお願いすることもたくさんあります」と言う。実は小林さんは、障害者職業センターの「雇用管理サポート協力専門家」でもあるのだ。

## 地域で就労支援の ネットワークづくりも

小林さんはまた、障害者就業支援研究会(代表は本誌編集委員の松矢勝宏東京



古くなった木製パレットの解体作業



作業スタイルも完璧な亀井裕介さん (24歳)

学芸大教授)の副代表なども務めている。「養護学校の作業学習の時間に向いて、企業の立場から安全や効率の問題に関して助言をさせていただいています。職場実習も養護学校だけでなく、就労生活支援センター、学習障害のお子さんの親の会など、できる限り応じています。一企業として社会貢献をするだけでなく、障害者を雇用する特例子会社として、地域に開かれた企業をめざしたいですね。見学も支障がない限り積極的に受け入れたいと思います」

オレンジジャムコは、創業してまもなく四年を迎える。

「職場や会社に慣れてくるとどうしてもマンネリ化してきます。本人にも家庭にも、初心を忘れず、原点に立ち返って仕事をしよう、設立当時のことを意識しよう」と強調しています。一人ひとりはかなり成長してきていますが、一方で個人

差が広がってきています。どうやってキャリアアップするかが大きな課題です」

「ギャレーのJAMCO」として名をはせるジャムコの製品は高い技術力が必要なため、生産拠点が海外に移転するという心配はないそうだ。

「親会社の仕事は、労働集約型産業です。ギャレーの組み立てのある部分を最近ムービングラインにしていますが、ものを移動するという役割はまた出てくるのではないかと思います。許認可の制約と多品種少量生産、手先が器用でないといけないなど、海外にシフトすることは考えられませんので、これからも仕事はあると思います」

市川さんのオレンジジャムコ推薦の弁。「小林社長は勉強家で、社員をよく把握しています。一人ひとりとのコミュニケーションを大事にして、特徴をよくとらえ、しっかりしたつながりがあります。社会資源の活用も含めて、家庭を支援していますし、さらに一企業だけでなく、

就労を地域でどう支えていくか、ネットワークづくりも考えていただいています。特例子会社を立ち上げたいという事業所があるときは、経営者の目線で話していただけるので、見学させていただいています」

三%を超える雇用率を達成した企業としての小林社長のメッセージは、

「まず障害者を雇用している会社を見学する。どんな仕事をしているか現場を見て、自分の会社に当てはめて、こういう職場ならこういう能力をもった人が働くことができるのか、業務分析をしてみる。そして障害者を雇用してみることで。一方で、社内の人たちに障害者の雇用をアピールする。実践を通して、障害をもっている人たちの能力を確実にとらえて進めることが重要だと思います」

工場を案内し、二人の課長を紹介しながら、小林さんが言った。

「障害者雇用に使っている人は、根が優しくて、粘り強く忍耐強い。仕事のやり方を工夫することと、体力が必要ですね」

そう語る社長自身が、障害者全員の名前と性格、仕事の内容を把握し、彼らと接するときには「生きた生きた」と見えた。

オレンジ色の作業帽がオレンジジャムコの社員の印。働く場も食堂も、親会社と一緒にというのがいいなあ。