

「ごく当たり前のこと」として、
雇用率2.5%

— 林精器製造株式会社 —

職場
ルポ

EMPLOYMENT REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



林精器製造株式会社

〒962-0001 福島県須賀川市大字森宿字向日向45

TEL 0248-75-3151 FAX 0248-73-3227



林洋一郎代表取締役社長

日本の技術力のすばらしさを世界にいち早く誇った時計産業。林精器製造株式会社は、時計のケースづくりで、日本の時計生産の歴史の一翼を担ってきた。時代が変遷し、めっき・表面処理など新たな分野に事業を広げた現場では、身に障害のある人たちが、障害のない人たちと同じ作業に就いている。

大正一〇年に創業。 時計のケースを作る

林精器製造株式会社は一九二二年、現社長の林洋一郎さんの祖父林市太郎さんが、東京下町の亀戸天神近くで創業した。市太郎さんは服部時計店（現セイコーウオッチ株式会社）の製造工場精工舎の熟練仕上げ工として技術を磨いた後、独立した。二五年に服部時計店と取引を開始。

戦争が激しくなった四三年、多くの従業員が働いていた縁で福島県須賀川市に疎開して、現在に至っている。

東北新幹線の郡山駅から国道四号線を東京方面に戻ること約一五分。国道沿いに本社・工場がある。社長の林洋一郎さん、取締役事業管理部部長でNB（New Business）工場工場長の柳沼潤一さん、事業管理部次長の佐久間美文さんが出迎えてくださった。レモンイエローからし色加わったような、明るくさわやかな色のユニフォームは、社内若手の人たちのプロジェクトで決まったそうだ。今年六月に社長に就任した林さんに、社歴からうかがった。

「最初は貴金属の飾りを作っていました。精工舎からご注文をいただきました。時計ケースの専門工場になりました。須賀川市に工場疎開をした当時はもっと町中でしたが、だんだん手狭になり、昭和四三年（一九六八年）に現在地に移転しました。五五年（一九八〇年）までは、時計ケースの製造で急成長してきましたが、その後は厳しい状況が続いています」

一九八四年と、円高不況に見舞われた八六年には構造対策を実施せざるを得なかった。

「リストラは、言葉では四文字ですが、



柳沼潤一工場長（写真右）と佐久間美文事業管理部次長

たいへんつらいものです。多くの方々にご迷惑をおかけしました。それを一つの契機として、生産システムから組織などすべてを切り替えました。たいへんな痛みはありましたが、回復の道は比較的早かったと思います」

一九九八年、九九年にも大きな転換があった。

「それまでは売り上げの大半が時計のケースだったのですが、めっき表面処理の郡山工場の営業を譲り受けて仲間に加えることができ、業容の拡大ができました

た。翌年には機器・パーツ類の設計から完成までをカバーする玉川工場を譲り受け、三つの事業の柱ができました」

環境管理の国際規格ISO14001と品質保証のISO9002の認証も取得した。

「すべてに共通して言えることは、金属に関係しているということです。表面処理にはプラスチックなども入りますが、須賀川工場と玉川工場では、金属を精密に加工するだけではなく、設計から組立まで一貫してできるのが大きな特徴になっています」

会社案内に「精度を超えて」とあった。「通常のもは、中国や東南アジアに仕事が移っていますから、国内での仕事はきわめて納期が短いもの、特殊な加工をするもの、加工に精度を求めるものになっています。難削材と呼ぶ加工がたいへんむずかしい材料も、ほとんど対応ができます」

「ウオッチケース」で培ってきた技術をベースに、「金型・治工具」「めっき・表面処理」「FA機器・パーツ」の事業を展開し、セイコーグループが主な取引先となっている。

■ 短期間で雇用率をクリア。 二・五％に

時計の組立作業では、戦前から「障害

者」という区別もせずに、足が少し不自由な人たちがきつと働いていたに違いなし。現在、従業員五二〇人、障害のある人は九人。勤続年数は長く、雇用率は二・五パーセントを維持している。

幾多の変遷の中で、障害者の雇用はどようになっていたのだろうか。

「一九八四年と八六年の二回の構造対策では、社員数が大幅に減少しました。障害者雇用率も大幅に下がって、〇・五四パーセントというたいへん厳しい状況になりました。なんとかしなければいけないという認識の下、須賀川のハローワークのご指導をいただき、雇用計画を作成して採用活動を行いました」

一九九一年に当時の法定雇用率一・六パーセントをクリア。九六年には二パーセントを超えた。

「ハローワークに懇切丁寧にご相談にのっていただいたことと、もう一つの要因としては、譲り受けた会社で身体障害者を雇用していて、営業とともに人も譲り受け、身体障害者の方たちも我々の仲間になったということがあります。子会社の吸収合併も行いましたが、そちらにも身体障害者が働いていました。そのようなことも雇用率の上昇につながったと思います」

さまざまな条件が重なったとはいえ、経営陣の理解がなければ、障害者の雇用はなかなか進まない。

「そんなに立派なことを考えているわけではありません。大上段に構えてではなく、ごく当たり前に取り組んで、いまの状態にあります。重度の方への対応については、ハローワークのご指導をいただきましたが、障害者に対して特別な扱いは一切していません」

聴覚障害のある二人は郡山工場で、下肢に障害がある七人は本社工場に勤務している。

「工場では、みんなと同じように作業をする、健常者と同じように一日フルに働いていただくという考え方をしています。私どもの仕事はかなり細かい作業です。たとえば視力に障害がある方や、脳性まひや両上肢に障害があつて、手先が使えない方には不向きです」

■ 設備は改善。 特別扱いはせずに

障害者雇用の具体的な取り組みは、事業管理部次長の佐久間さんにかがった。

「吸収合併では、必要人員だけを移籍するというやり方ではなく、障害者に関しては社会的責任がありますからそのまま移籍しました」

勤務する九人のうち四人が、前会社からの移籍組だ。本社工場は三階建て。エレベーターはない。



「身体障害者と健常者を社内内で分けることはありませんでしたが、下肢に重度の障害がある人を採用するにあたり、トイレを洋式にしたり、階段に手すりを付けたり、設備面を考えました。かがむことがむずかしいので、台車で製品の運搬をするとき、製品を置く高さ調節できる運搬台も作りました」

階段の上り下りの際、見守る必要があ

る有馬香織さんには、会社生活の「支援者」を一人決めている。

「総務には障害者職業生活相談員の講習を受けた人がいますが、現場のすぐ近くで仕事をしている女性に、さりげなく気遣いをしてもらうようにしています。作業場が二階、食堂は三階で、お昼に大勢の人が一度に動く中を移動するときな

どがたいへんですから」
聴覚障害がある二人とは、筆談で仕事の指示をする。

「二人の間では手話でやりとりしていますが、ゆっくり話すと、口話で読み取りができます。二人とも車通勤で、長年勤務していま



時計ケースの組み立て。細かい作業が続く。有馬香織さん

輸出用の時計部品の梱包作業を進める安藤洋さん



すから、会社生活に慣れていきます」

事業管理部部長の柳沼さんは責任者として、職場の人たちに特別扱いをしないよう求めている。

「特別扱いをしますと、周りの人たちも気を使い、本人も萎縮することがあると思いますから、障害のあるなしは意識しないようにとお願いしています。障害者だからと、特別視はしていないと思います」

身分は、正社員とパートタイマー。それぞれに健常者との賃金格差はない。

組立・研磨・洗浄・検査・めつき……の職場で

佐久間さんの案内で、現場をまわる。最初に時計のケース組立の職場へ。ほとんどが手作業で、納期を控えた月末が忙

しい。有馬さんは勤続一三年のベテラン。その日の作業は、時計の竜頭やボタンを入れる前工程の作業で、シリコン油を塗布していた。隣では、安藤洋さんが海外で組み立てるダイバースウオッチのケースを袋詰めしている。組立にきて三年。車通勤に向けて、練習中だ。

次は橋本高史さんの職場。時計のふちの研磨作業をしている。子会社を含めると経験一〇年。研削砥石の機械にかける。と、ふちは光沢ある輝きを出していく。



(上) 時計のガラスふち、裏ぶた等の製品を研磨する橋本高史さん
(下) 超音波洗浄された時計部品。次の工程への準備をする猪越勝子さん



熟練するには五年はかかるといふ。猪越勝子さんは立ち仕事で、薬品を使って洗浄作業を担当する。

最後はダイキャスト製造した部品を検査する現場へ。安藤菊男さんが顕微鏡をのぞきながら、不良品を見つけている。



金型どおりに材料が入って、型どおりにできあがっているか。肉眼では見落とすので、顕微鏡を使って検査する。溶かした金属が入りづらい部分など、検査のポイントがあるとか。「見逃しはできません。次の



製造された部品の検査を担当する安藤菊男さん



めっきされた製品を取り外す鈴木幸洋さん



ハンダめっきのベテラン、益山英之さん

工程に流れないようにしないと」
 続いて、国道四号線を郡山駅方向に戻り、郡山工場へ向かう。こちらでは、ベテラン社員の鈴木幸洋さんと益山英之さんが働いている。二人は、郡山工場の営業譲り受けとともに林精器製造の社員に

なった。鈴木さんは現在の職場で二三年。時計のケース、携帯電話の部品など、めっきをする製品の取り付けと取り外し作業を、三交代勤務で行っている。益山さんも勤続二三年。鈴木さんと同じ職場にいて、二年前からICチップのハンダめっき作業に変わった。

健康者と同様に仕事をしている皆さんは、突然「障害者」と言われて取材されることに戸惑ったかもしれない……。

■ 新たな発展へ、大変革中

定年は六〇歳。障害者の中から六〇歳を迎える人たちがまもなく出てくる。再び、林社長のお話。

「いまは、新卒の採用も抑えざるを得ないつらい時期にあります。打開していくのが経営者の使命であると思っ、新しい仕事を取り込むことに全神経を使っています。障害者の定年退職による雇率の低下をカバーするための手をいまから打っておくというゆとりはございませんが、前向きに採用に臨めるような環境を一日でも早くつくりたいという気持ち強く持っています」

林精器製造は、五年前までは時計のケース事業が売上高の七五パーセントを占めていた。いまそこからの、大変革の真ただ中にある。

「現在は三つの分野で事業を行っていますが、四つにしたいと考えています。この三年は現在の体制をより強め、三年から五年の間に新たな柱をつくって、四つの事業分野が互いに支えあえるという環境ができあがれば、企業体質はさらに強くなるだろうと思っています。四つ目の目標はできつつありますので、可能だろうと思います」

会社案内には、「技術と感性が拓く未来」とある。

「技術と感性、そこに人が介在しています。我々はそのづくりに誇りを持っていますので、社名から『製造』はなくしたくはありません。日本から製造業をなくしてはダメだと思えます。従来と同じことをして企業として生き残れる状況ではございませんから、従業員が切磋琢磨していく環境が大事です。おかげさまで業容も拡大してきておりますので、いまの路線を踏襲すれば、形はよりできあがってくると思います」

雇用率二・五パーセント。「当たり前なこと」として、身体に障害のある人たちが働いている。これからもそうあり続けてほしい。そして、企業が再び飛躍するとき、知的障害のある人たちも仲間に加えていただけたらと思う。きつと力を発揮できる作業があるはずですから。