

# 「公正」の経営理念で、 障害者を雇用

—YKKグループ黒部事業所—  
(YKK(株)、YKK AP(株)、YKKビジネスサポート(株))

職場  
ルポ

EMPLOYMENT  
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



YKKグループ黒部事業所  
(YKK(株)、YKK AP(株)、YKKビジネスサポート(株))

〒938-8601 富山県黒部市吉田200

TEL 0765-54-8000

URL YKK株式会社 <http://www.ykk.co.jp/>

YKK AP株式会社 <http://www.ykkap.co.jp/>



YKK株式会社のファスナー工場

## 会社発祥の地は 製造と技術の拠点

北陸本線の生地駅から黒部駅の車窓には、立山連峰の山並みを背景に、YKKグループの工場群と何棟もの独身寮が目に入る。

今回は、YKKグループの製造と技術の拠点、黒部事業所をお訪ねした。ここには、YKK株式会社の工機事業本部とファスニング事業本部、YKK AP株式会社、YKKビジネスサポート株式会社などがある。

YKKは、先代社長の吉田忠雄氏が一九三四年に創業。ファスナーメーカーとして世界に発展を続け、その後アルミ建材事業もスタートした。

二〇〇二年まではファスナー、工機、建材の製造系はYKKで、建材の販売系はYKK APで行っていたが、組織を



YKK株式会社  
鷹取駿二 常務・黒部事業所長



YKK AP株式会社 横幕賢一 黒部事業所長

変え、現在はファスニング事業と工機事業はYKKで、建材事業は製造から販売までをYKK APで行っている。ファスナーは金額ベースで世界のシェアの約四割を占め、国内の売り上げは三割がファスナー、七割が建材となっている。

YKKについては、常務で黒部事業所長の鷹取駿二さん<sup>たからしゅんじ</sup>にうかがった。

「黒部事業所はYKKグループの製造の拠点としてやってきましたが、ファスナーは縫製メーカーの海外移転にともなう海外での生産が増えていきますから、世界の事業エリアを日本を含めて六つに分け、地域とユーザーに密着した形での現地市場に対応しています」

「将来は、ここは生産の拠点から生産技術、商品開発などの根本を担う拠点へという流れになっていくと思います。そうなる、会社の体質も変わってきます。障害者の雇用についても、どういうタイプのの方に働いてもらえるかを考えていかないといけないと思います」

ドア・サッシなどの住宅建材、ビル建材を生産するYKK K APについては、黒部事業所長の横幕賢一さん<sup>よこまくけんいち</sup>にうかがった。

「建材は、国内各地の工場がつくっています。消費者ニーズが多様化していますから、お客様に喜ばれる商品

いかに早く生産するか。ここは製造と技術の中核です。YKK APでは、障害者の雇用率は上がってきました」

YKKは約四〇〇〇人の従業員のうち三四〇〇人、YKK APは約一万二五〇〇人のうちの二四〇〇人が黒部事業所で働いている。

## 「人間尊重」「公正」の 企業精神で

YKKグループは、経営理念の核に「公正」を置く。再び、鷹取さんのお話。

「先代社長は、人間尊重を強調していました。YKKグループの企業活動の根底には、『他人の利益を囚らずして、自らの繁栄はない』という『善の巡環』の精神が貫かれています。現社長は、フェアネスをキーにしています。男女、年齢、障害、国籍などで差をつけないこと。『公正』が、事業でも人事でも基本の考え方です」

障害者の雇用も、企業理念に沿って進められてきた。その推進を担っているのは、YKKグループ各社の経理、人事、総務、情報システムに関わる業務を担当しているYKKビジネスサポートで、今回の取材も人事総務業務部長の倉本哲治さんにアレンジしていただいた。

倉本さんは人事一筋。YKK、YKK APを経て、二〇〇三年四月のビジネス

職場リーダーの芦崎茂一さん（写真右）と  
打ち合わせする平野さん。芦崎さんの口の  
動きを読んで（口話）指示等を受ける



（右）ファスナーの仕上げ工程で働く  
稲村初枝さん。入社して24年になる

（左）稲村さんと同じ職場の平野満さん



サポート設立時に現職に就いた。

「一九九二年にYKK A P滑川工場が操業を始めたとき、人事課長として障害者の採用を担当したことが障害者雇用との出会いでした。雇用するのはYKKグループの各社ですから、障害者雇用の方針はグループ本社的人事グループと相談しながら進めています。私たちの会社は、黒部地域を中心にお手伝いしています」

YKKグループ黒部事業所の障害者の採用は、ビジネスサポートが窓口となり、ファスニング事業本部と工機事業本部、YKK A Pの人事担当者と倉本さんが面接をして決める。

「まず、YKKグループで仕事ができるか、用意できる仕事があるかを考えて、みなさんが採用OKといったところで、どの事業にいちばん適切かを討論した上で、この人はここに入ってもらいましょうと決めていきます。四人の目で見ていますから、選考は大丈夫だと思えます。入社後は、世話していただく方を決めてフォローしながら、職場に慣れていただきますが、定着率は高いですね」

入社後、辞める人はまずいない。定着がきわめていいのは一般従業員も同じだそうです。

なお、今年、障害者職業生活相談員の中から職業コンサルタントを選任して、障害者の相談にのる体制もできた。

## 勤続年数は長く ベテランぞろい

YKKグループ黒部事業所では、主に聴覚、上下肢、心臓や腎臓の内部障害の人たちが働いている。

一八〇〇人が働くファスニング事業本部では、障害者は二七人。聴覚障害が多く、ほとんどの人たちは口話がわかる。朝礼での内容は書いて知らせるとか、それぞれの職場で対応している。ベテランが多いが、この一、二年に入社した人たちもいる。

工機事業本部は、YKKグループに供給する専用の機械や装置、金型の開発や製造を行っているが、ここでは一七人の障害者が働く。

YKK A Pの障害者数は三四人。平均勤続年数が二七年という。横暮さんのお話。

「装置型の素材部門、加工・組立を行う仕上部門、部品をつくる部門がありますが、この三つの部門にバランスよく配属されています。素材部門は、三交替勤務で働いている人もいます。同じ職場の人たちが、その人が障害者だと気づかないくらい定着しているのはいいことだと思いますが、これからは定年退職者に対応するかが課題ですね」

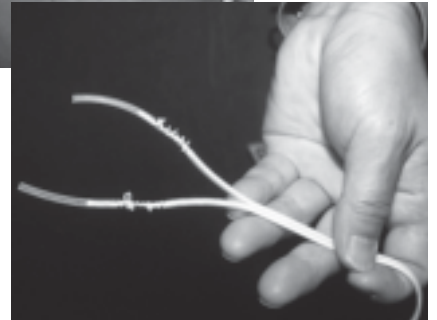
かつてYKK A Pが販売会社だった時代、営業系には障害者はほとんどいな

## WORKSHOP REPORT

ファスナー成型機を担当する中瀬智博さん。  
ファスナーのムシと呼ばれる部品（写真下）  
をつくっている



塗料を準備する堀内猛さん。1日300種の色を調合する



かった。いまは職種、地域に関係なく、障害者を雇用している。

「製造部門では古くから理解が高かったと思いますが、営業では無理という意識は徐々に変わりつつあります。各事業所で一・八%の雇用をという目標がありますので、達成していない事業所は雇わなければという思いがあると思います」と倉本さん。

ちなみに知的障害者は、ファスニング事業本部でブランド品などの特別な形状のファスナーを手作業でつくる職場や、YKK APのアルミサッシの加工組立の部署などにいる。

ビジネスサポートには三年前に車いすの女性が入社した。そのときにスロープをつくり、エレベーター、トイレなどを改造、駐車場は役員クラスが止める地下一階にした。ほかに聴覚障害者も二人働いていて、障害者雇用を進める立場だけに、雇用率は三パーセントを超える。

「仕事上でも、健常者・障害者という区別はもちません。昼食のとき、まわりの人たちがサポートしていることと、忘年会などのときはバリアフリーの会場にしなければと考えることくらいで、何の問題もありませんね」

### 各職場の「代表選手」紹介

「工場が広いので、移動がたいへんで

すよ」と事前にインフォメーションをいただいたが、予想をはるかに超え、広さに圧倒されながら、車で移動する。

まず、ファスニング事業本部から。ファスナー仕上げ工程の稲村初枝さん、平野満さんは同期入社で勤続二四年。日常会話は口話とゼスチャーで、朝礼の内容や仕事の細かな段取りは、筆談で行っている。

ファスナー製造の最初のほう、生地チエーンをつくる工程の中瀬智博さんは「いつも忙しい……」。三交替の職場で、取材のため日勤にもらったが、通常は午後からの遅番と夜九時半からの深夜の二交替勤務だ。勤続二五年目。工程のほとんどすべての作業に通じるベテランで、忙しいアイテムの仕事を任されている。

ファスナー部品の最終仕上げ工程では、堀内猛さんが働く。塗装機に入れる塗料の準備係で、塗料置き場（希釈済み）の管理責任者だ。

続いて、建材事業のYKK APへ。中瀬智博さんの妻、街子さんが働く職場から。中瀬さんは、施工図作成用の断面図などをコンピュータで作成している。一九九二年に入社して、九七年から現職に就き、仕事は会社に入ってから覚えた。手話通訳は、中瀬さんが入社してから勉強したという和平麻人子さん。

「内容がむずかしくて、最初はわからなくて迷惑をかけましたが、職場のみな

# 職場 ルポ

生産技術室で部品のマスター登録、製造指示書等の作成業務をする内田美由紀さん。同僚たちとは、口話と筆談でコミュニケーションをとる



(上) YKK AP株式会社で、製品カタログ用の施工図の作成を担当する中瀬街子さん



(左) CAD、システムのプログラミングで活躍する河合哲也さん

さんの理解があつて、なんとかがんばっています」

「中瀬さんはしゃべるのも上手ですから、慣れてくると会話ができますね」

次に、海沿いの越湖製造所へ向かう。生産技術室の内田美由紀さんは滑川工場で一一年勤務して、一年間の育児休業後、三月に黒部の実家に近いこの製造所に異動してきた。

「滑川での経験を生かして、製造指示書の作成や、マスター登録などをしていきますが、新しい仕事に少し慣れてきました。建材の専門用語が理解できるよう努めています。また、手話に興味を持ってくれる人がいて、仕事の相談にのっていただき、とても心強いです。毎日、充実した気持ちでがんばっています」

黒部駅前にある牧野工場の金型製造部電気加工ラインには、吉沢育男さんがいる。入社以来三二年、金型の仕事を続けてきた。アルミサッシの形の基となるダイスの心臓部をつくっている。

「まだまだ奥が深くて……」。下肢に障害があるが、立ち仕事をこなす。

続いて、工機事業本部へ。工場には障害者用トイレ、エレベーターのほか、エスケーターもある。

精密板金の仕事をする佐々木昌弘さんは、頼りにされる勤続一七年のベテラン。図面から必要な数値を抽出してプログラ

ムを組み、コンピュータ制御の機械を動かして板金から機械の制御箱などを作る。

「仕事に関しては、彼の右に出る人はいないですよ。サブリーダー的な立場で仕事をしています」

朝礼では黒板を使って、その日の作業の確認をする。ゴルフもスキーも上手。「仕事は楽しいです」と佐々木さん。普通旋盤と機械板金の国家技能検定二級の資格をもっている。

昨年三月に入社した山形慎也さんは部品検査から、希望してNC旋盤の職場に変わった。工機事業本部には「現代の名工」をはじめ、国家技能検定資格をもった従業員がズラリ。多くの「先生たち」が教えてくれた。

「プログラムを組むことをやってみたかったんです。おもしろいけれど、厳しいです。これからレベルアップしていきたいと思います」

河合哲也さんは情報処理を学んで、一九九二年に入社。以来、システムのプログラムを作成している。富山市出身で、YKKは就職希望企業だった。会社にはマイカーで通勤している。

「CADで、機械部品の作図システムの開発をしています。日々、新しく覚えることが多くて、忙しい部署です。残業もあります」

実はYKKの取材は一九八七年に続い



放電加工の形彫加工機を操作して金型を製造する吉沢育男さんは、31年のベテラン



NC旋盤担当の入社1年目の山形慎也さん

精密板金17年の佐々木昌博さんは、技能検定2級の資格を持つ。スキー、ゴルフでも活躍している

て二度目。勤続年数が高い人が多いので、そのとき登場してくれた方々もいた。

### 社内雇用率制度で雇用率向上をめざす

YKKファスニング事業本部と工機事業本部、YKK APをまわり、人事担当者、障害者の上司の方と大勢のみなさんにご協力いただいたのだが、全員ご紹介できないことをお許しいただきたい。障害者雇用について、人事担当の方々の話。

「心をどう通わせるかがいちばん大切だと思えますが、勤続年数が長いので、そのへんはうまくいっているのではないかと思います」

「教育なども健常者と分けることをしない、健常者と変わらない付き合いをすることをモットーとしています。健常者と障害者を同じように扱うことが、障害者の自立にもつながると思います」

「障害程度、障害部位に対する職務の配慮はできていると思っています。聞こえない人には大事なことは筆談で、朝礼の要点は書いて、終了後に部屋で話してフォローしています。各職場にはパソコンがあり、重要事項はメールで届きますから、コミュニケーションの環境はよくなっていますね」

「障害者の職場の上司には、障害者の

課題や問題があったときは先延ばしをしないで、その場に対応して下さいとお願いしています」

年一、二回、YKKグループ本社の人事グループ長の主催で「障害者雇用定着推進会議」が開かれる。YKKグループ各社の人事担当者が集まり、それぞれに法定雇用率を上回ることをめざすが、その事務局は倉本さんがいるビジネスサポートが担当している。

「障害者雇用がフェアネスの一つに結びついて理解され、障害者と一緒に仕事をしても違和感がないという意識が醸成されてきていると思います」

YKKグループでは一昨年からは、社内雇用率制度を始めた。

「一昨年の途中に作りましたので、今年が初めての適用年度です。五月の国の納付に合わせて調整しますが、一・八%を達成していない会社はもっと雇わなければという意識は十分もっています。YKKグループは、男性も女性も年齢も国籍も関係なく、フェアネスを大事にしたという会社です。健常者も障害者も意識しない、フェアな目で雇用を続けていきたいですね」

三年後、YKKグループでは会社ごとに法定雇用率を達成し、特例子会社YKK六甲を加えて、雇用率二%をめざしている。