

# これからが 障害者雇用の正念場

—ダイヤモンド電機株式会社 鳥取工場—

職場  
ルポ

EMPLOYMENT REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



ダイヤモンド電機株式会社 鳥取工場

〒689-1192 鳥取県鳥取市南栄町18  
TEL 0857-53-1121 FAX 0857-53-1104

## 自動車用点火コイルは シェア三割

鳥取駅から山側へ三キロほど。鳥取市郊外の津ノ井工業団地の中に、白壁に青のアクセントの建物が見えてくる。今回の訪問先、「ダイヤモンド電機株式会社」鳥取工場だ。

ダイヤモンド電機の歩みは、一九三七年に大阪で自動車用点火コイルメーカーを個人創業したことに始まり、三年後に特殊変圧器株を設立、六二年にダイヤモンド電機株と社名を変更した。六七年に



池永重彦社長

は誘致に応じて鳥取ダイヤモンド電機株を設立し、最初は鳥取市布勢に、八一年に現在地に工場を建設。上場を機に二社が合併して、八九年にダイヤモンド電機株鳥取工場となった。

製造しているのは、自動車用点火コイル・電装部品などの自動車用品と、暖房・給湯電子着火装置、冷暖房用・給湯器用制御装置などの電子機器部品で、大手メーカーの製品に使われている。一貫して手がけてきた自動車用点火コイルの生産量は、日本のシェアの約三割を占める。

従業員は、大阪本社、新潟工場、海外のアメリカ、ハンガリー、中国の工場を合わせて約一四〇〇人余。技術開発と製造拠点の鳥取工場には六三〇人が働いている。

総務部鳥取総務課長の中村正明さんは、安全衛生担当から、この四月に現職に就いた。

「点火コイルを製造している企業はたくさんありますが、専門企業は当社だけです。特徴としては、全社的品質管理活動（TQC）が盛んで、九四年にはデミング賞実施賞中小企業賞をいただきました。年二回、社内選抜を経て、鳥取市民会館でQCサークルの全社発表大会を開いています。昨年はグローバル大会で海外からも参加しました。TQC、TQC



中村正明総務部・鳥取総務課長

M活動は、品質を支える原動力になっていると思います」  
社長の池永重彦さんは、会社案内で「品質に対するこだわりは、創業以来、守り続けている私たちの基本的な姿勢です」と述べている。

## 社長の思いを受けて 本格的な取り組みへ

池永社長は就任後、障害者雇用の推進を掲げ、その命を大阪本社総務部総務課の高橋弘光さんが受けた。高橋さんの主な仕事は社長車の運転で、社長とともに行動している。

「私に聴覚障害のある子どもがいることを知った社長から命を受けました。社長には、なぜ納付金を払っているのかという思いがあり、会社の理念を理解し、能力があれば誰でも働ける企業をめざそうと、毎年一名の障害者雇用を目標に掲



内田八孝専任課長



大阪本社総務課・高橋弘光さん

げました。私は月平均して一週間ほどは鳥取工場にきています」  
当時の鳥取工場の責任者は、今年三月まで総務部次長を務めていた内田八孝さんだった。

「私は鳥取工場ができた翌年に入社して、技術屋として製造部門を歩んできましたから、自分の部下として、いろいろな障害者とかかわってきました」

鳥取工場には六八年に内部障害者が入社していた。身体障害の人たちも働いていたが、現場環境を変える必要がなかつ

たため、特に「障害」を意識することはなく、入社後に中途障害になった人たちもそのまま働き続けていた。

「障害者雇用」を意識したのは、二年前に鳥取聾学校の卒業生が新入社員として入社したときからだ。職場実習をさせてもらえないかという話を内田さんが受けた。

「中途入社で聴覚障害者が二人、長年働いていましたが、

意識したのは職場体験を受け入れたことがきっかけです。校長先生から頼まれて、『健常者と同じ学力・技能・適性の採用試験に合格したら採用しましょう』と引き受けました。新入社員教育と一緒にするのはたいへんかなと思いましたが、手話通訳をつけて同じ研修を受けさせました」

昨年また一人、鳥取聾学校の卒業生が入社した。現在、鳥取工場には聴覚障害者四人、身体障害者四人、内部障害者三人が勤務し、大阪本社でも下肢障害の男性が四月に入社、計四人が働いている。

## 将来は、聴覚障害者たちのリーダーに

工場の一階では自動車用部品を製造している。障害者雇用のきっかけとなった



自動車用のハーネスの組立作業をする原田加奈美さん（聴覚障害）

原田加奈美さんは、自動車用コイルの製造部署で働く。高橋さんと内田さんの原田さん評。

「手の器用さのテストは、健常者より早かったですね」

「明るく、一生懸命に働いています。まだ若いので、あまりプレッシャーをかけないようにしていますが、将来は障害者のリーダーになっていくことを期待しています」

三組の「上司&本人」に話をうかがった。一組は、工場二階のグローバル製造本部電子機器製造部製造一課の中村洋三さんと福田哲則さん。エアコンなど冷暖房機器のプリント基板の製造は、工程のほとんどが自動化され、人間の役目は機械が正常に動いているかを監視すること。中村さんも、一人で何台もの機械を受け持ち、忙しく動く。鳥取聾学校を卒

## WORKSHOP REPORT



プリント基板の製造を担当する  
中村洋三さん（聴覚障害）。  
ケンダマが得意で全国2位になったこともある



上司の福田哲則製造第一課長（写真右）と話す中村さん

業後、他企業から転職して一年経った。

「ハローワークでダイヤモンド電機の求人票を見て、会社を見学して働きたいと思いました。上司の福田さんと職場の方たちには仕事の内容などを細かく教えていただいています。コミュニケーションは口話や筆談でスムーズにできるようにになり、仲間もできました。毎日が楽しいです。福田さんの手話はわかります」

今年四月、課長に昇進した福田哲則さんは以前、聴覚障害者とコミュニケーションをとりたいと手話を学んだという。

「簡単な手話ならできます。以前に聴覚障害者と働いていたので、中村さんの配属は特に心配しませんでした。基本は私が教えて、あとは直接の担当が教えました。職場は若い男性が多いので、分け隔てなくコミュニケーションをとっています。人材育成の面ではやりがいのある会社ですから、課長としては私を乗り越えるぐらいの人材づくりがテーマです」

職場では、口話、身振り手振り、手話と筆談でコミュニケーションを交わす。「とにかく仕事が早いですね。耳が聞こえない分、目でモノを判断する能力に長けています。設備のオペレーターや製品のよしあしを判定する目視検査など、いろいろなことに挑戦してもらっています」

中村さんはケンダマが得意で、全国大会で二位に入賞。ケンダマを教える資格を持つ。ボウリングもアベレージ一九〇から二〇〇台で、最高スコアは二七九。

「目視検査は得意です。自分には目を使う仕事があつていると思います。夢は、自分でケンダマ教室を開いて、子どもたちや障害者たちに教えること。もっとケンダマを普及したいと思います。ボウリングは仕事が終わってから練習したり、試合もしています」



左手にハンディキャップがある久野譲さん。  
資材課で生産・出荷計画づくりに忙しい

昨年、中村さんは工場を地元の人たちに開放する「ダイヤモンドフェスティバル」でケンダマの技を披露した。

### 身体障害を感じさせずに 事務職で活躍

次にご紹介する二組は、工程管理と経理事務で働いている。久野譲さんは勤続二〇年。今春、製造部資材課係長に昇進した。営業から受注を受け、その日の生産量を現場に指示するという重要なポストだ。二〇代でケガをして上肢に障害が残ったが、会社や地元の野球チームでも活躍している。

「生産計画の立案、お客様の納期の確認などを行っています。入社当時は現場で働き、ラインの班長もしました。高校の野球部ではキャプテンで、ケガをする



遠藤伸資材課長（写真左）と話す久野さん。上司からの信頼も厚い

までは国体予選などに出ていました。体力は十分ありますね」  
上司の資材課長の遠藤伸さんは同い年。一緒に飲みにも行く。

「責任ある重要な仕事を担当しているキーマンです。野球をしているので忍耐力があり、人とのつきあいもよく、それを仕事に生かして、与えられた仕事は責任感をもって、きっちりやっています。まじめで、今のポジションの業務は適任だと思えますね。当社の一番いいところは実力主義だということです。若い人の意見が通りやすく、やる気を持てば、どんどん上に上がっていきける会社です」



経理担当として活躍する、左上下肢が不自由な田中尚大さん

経理事務を担当する田中尚大さんは、大阪本社で勤務して一年後に病気で倒れ、故郷の鳥取に戻った。左の手足が不自由だが、車で通勤している。

「大阪本社で何年か修業する予定でしたが、体が不自由になって、鳥取に帰りました。一日の仕事を終えると疲れしますので、休日は休養しています。上司には相談のついでにただけますし、困ったときは親身になって考えてくれますので、すぐく助かっています」

上司の内田さんは今年四月、総務部長で定年を迎えたが、長年の経験をいかして、これからも主に社員教育を担当する。

「私は、障害者と健常者を分け隔てしてきませんでした。田中君にも厳しいかもしれませんが、できることはやりなさいと言っています。私が四年前に総務部にきたとき、一歩下がっているように見えたので、いろいろなことに挑戦してほしいと指導してきました。以前に比べて気持ちの前に出てきていると思います」

## 社内検定、QC活動にも挑戦

採用試験も給与・昇進も、健常者と障害者で区別はしていない。昇格のための勉強も手話通訳をつけて行っている。高

橋さんの話。

「ハンダ付け、検査業務などの社内検定も、障害のある人たちも受けています。原田と中村の二人は優秀で、作業的には全然問題ありません。将来、二人を聴覚障害者のリーダーに育てたいと思います」

工場のセクションごとの掲示板には、表やグラフ、図などを使い、きれいにまとめたQCサークルの成果が張り出している。サークル数は五〇を超えたとか。その中から九チームほどが全社大会で発表する。

「この四月からは、講師が話すと文字が出てくる音声認識ソフトを使い、聴覚障害者のQC勉強会も本格的にスタート



鳥取工場の製造ライン

## WORKSHOP REPORT



センサー部品の組み立てをする  
藤原京子さん（聴覚障害）



「障害者雇用を前向きに」と、手話講習を呼びかけるポスターが工場各所に貼り出されている

しました。まずは社内の発表大会、目標は全社大会への出場です」

総務部鳥取総務課の田中啓美さんは、障害者職業生活相談員として現場からの相談窓口を務め、月二回の手話サークルの準備を担当している。

「一昨年から手話サークルを始めました。最初は人気がありました。続けていくうちに参加者が減ってきているので、一工夫をしたいですね。ときどき、本人にうまく伝わらないけれど、どう教えたらいいかななどの相談があります」

年二回、障害者職業生活相談員でもある高橋さんが障害者の相談にのっている。

「相談日をつくり話を聞いて、お互いの風通しをよくしたいと思います。現場も、どのように相談したらいいか、流れが少しずつわかってきているのではない

かと思っています」

### 職場定着推進チームで 社内の理解を

障害者雇用を意識して二年。「けん引役」のお二人は、まだ戸惑いもある現場に理解を広めていきたいと願っている。

「一番たいへんなことは、職場の理解を得ることです。障害者は働けないと思っている人がまだいるのですが、障害者がしっかりと働いている様子を知ると理解してくれるようになると思います」と高橋さん。

「配置をするにも、職場の理解を得るのがなかなかむずかしいですね。また、内部障害者は障害が外見からはわかりません。特別扱いをするのではなく、ご本人のたいへんさを職場で理解していかなければと思います」と内田さん。

職場定着推進チームが今年度から再スタートをする。高橋さんはその活動に期待している。

「工場長を中心に、障害者が働く職場の直の上司の人たち、一緒に働く女性たちに障害者職業生活相談員の資格を取っていただいて、何か問題が起きたときに職場定着推進チームで解決していただけるような体制になればと思います。トッパダウンではなく、現場から盛り上がりていくようにできればいいですね」

総務課長の中村さんも、障害者雇用を前向きに考えている。

「将来は、車いすの方の雇用も考えていきたいと思っています。少しでも障害者雇用の先進企業である千代三洋工業（鳥取市）に近づきたいですね」

障害者雇用の推進を担う高橋さんと内田さんの思い。

「社長には、聴覚障害者たちで一つのラインを動かせないかとも言われています。うちの仕事ができる聴覚障害者がいれば、これからも採用したいと思っていますので、受け入れ体制を早く整えることが大事だと思います。一人でも手話ができると違うでしょうから、なかなかむずかしいのですが、手話ができる社員を入れたいと思います」

「新しい取り組みを高橋とやっていたいですがね。単なるパフォーマンスで終わらせないように、企業として社会的責任をしっかりと見据えていきたいと思っています。組織的に障害者雇用ができるようになって初めて、『うちは障害者雇用をしています』と言える会社になるのだと思います。これからの正念場だと思っています」

「取材を受けるのはまだ早い……」との意見もあったとか。この取材を機に、ご紹介した三組のような職場が社内に広がっていくことを願っている。