

地域と共に生きる企業へ

—アムコの挑戦—



本誌編集委員
ホンダ太陽株式会社 取締役 管理本部長
樋口克己



編集委員の素顔



—昨年来の世界不況は、障害のある人たちが働く環境にも大変厳しい影を落としています。大企業はコストダウンの加速や、円高から海外での生産を拡大しています。大量生産を中心とした業容は、ますます厳しさを増します。

今回紹介したCAD業務などのソフト領域の仕事に障害のある人たちが就労できれば、安定した雇用促進が図れるのですが。



株式会社ミツバ

〒376-8555 群馬県桐生市広沢町1-2681
TEL 0277-52-0111 FAX 0277-52-5160

株式会社アムコ

〒376-0013 群馬県桐生市広沢町7-5059-1
TEL 0277-52-2631 FAX 0277-52-2382

群馬県立太田高等養護学校

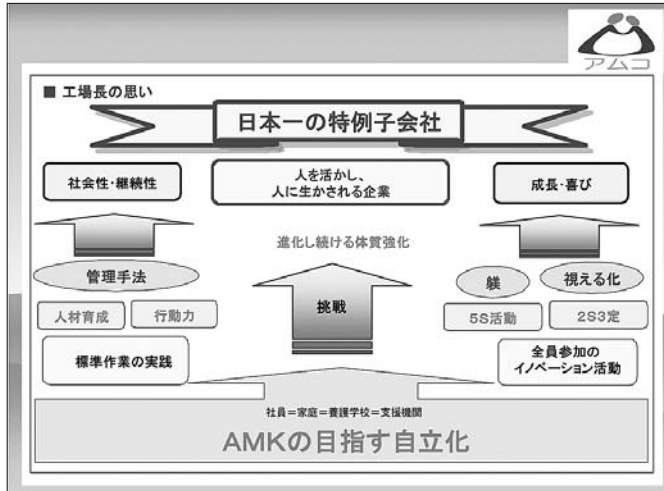
〒373-0034 群馬県太田市藤阿久町12-1
TEL 0276-32-0881 FAX 0276-31-9060



株式会社ミツバ 本社

今回おじゃました株式会社「アムコ」と筆者のかかわりは三年半前にさかのぼる。

同社は、二〇〇六年六月に群馬県初の特例子会社として設立されたが、その設立式典に招かれ、まさに産声を上げた時を筆者は目の当たりにしている。製造部門五名とCAD一名の六名でのスタートであったが、その時の彼らの「輝いていた瞳」を今でも思い起こす。あれから三年余り、アムコはどう変わり、どんな進化をしたのかをぜひ、この目で確かめたかったのである。



改善事例

実施済み

不具合内容:長い距離でコンベアに搬送されて、作業を行っている



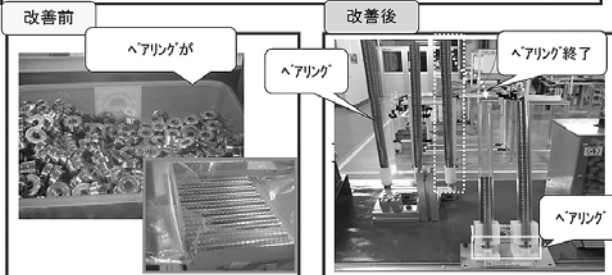
改善効果

120-60=▲60cm短縮し1個流し実現(からくり)
改善前 713個 改善後1140個 63個 生産性 63%向上

改善事例

実施済み

不具合内容:ベアリングの納入状態で、並んでいるが、箱へ崩して投入されている。



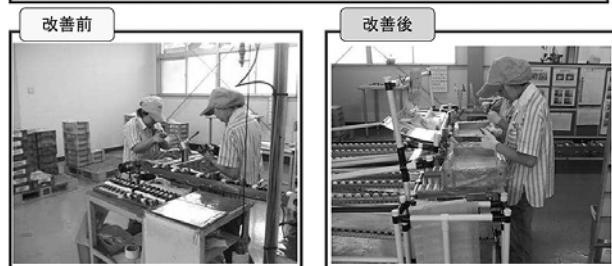
改善効果

ベアリング乱雑がなくなり数量もすぐ数えられる様になりスッキリになった

改善事例

実施済み

不具合内容:完成チェック工程流れ化



改善効果

検査方法を変えて生産数UP20%向上

親会社「ミツバ」のDNA

アムコの親会社は一九四六年に自転車



ミツバ・阿部登取締役執行役員

用発電ランプの製造からスタートし、今では自動車関連部品の各種モーターを中心とした分野でグローバル展開を図る株式会社「ミツバ」である。

その設立以来のDNAに「良き市民であり地域に密着した」がある。地域と共に生き、従業員一人ひとりを大切にするという創業者の想いが今も脈々と受け継がれている。ミツバの阿部登取締役執行役員に伺った。

「現在の日野昇会長が、地域と共に、さらには人を大切にと言うのであれば、障害のある人たちも共に働くことができ



ミツバの特例子会社アムコ

る！と言ったのが、アムコ設立の原点です」と語る。それ以前、ミツバ本体の障害者雇用率は一・五%前後と低く、かなりの納付金を支払っていた。

阿部取締役は、「生産ラインへ行くと障害のある人もいましたので、納付金を支払っていたとは思わなかったですよ。今では会社の規模もそれなりに大きくなり、また社会貢献という観点からもアムコの設立はタイムミング的にも大変良かったと思います」

「彼らの一生懸命働く姿は、群馬県や桐生市など、社会からの認知という点で、大変大きなものがあります。また『造り』の分野において、ミツバ本体とアムコの生産ラインを比較しても全く遜色ありません」と語ってくれた。

今後の方向性について、「昨今は大変厳しい経済情勢となっておりますが、情勢を見極めながらも『継続は力なり』で多くの人たちに門戸を拡げていきたいと思っています」とも話された。

経営面の難しさは残るが…

アムコでは武藤春喜社長と西方正工場長、それにアムコをサポートしているミツバの関連会社、エムテックの岩崎隆通総務部長が迎えてくれた。

冒頭でも述べたように、製造部門が五名の知的障害の人、CAD部門が一名の



特例子会社アムコ、武藤春喜社長

車いすの人でスタートしたが、今では製造部門が二五名の知的障害、身体障害の人たちを雇用するまでになっていた。

武藤社長は、「会社の規模は大きくなりましたが、ここに至るまではいろいろありましたが、特に昨年来の世界的な経済情勢の悪化を受け、仕事量も減って大変苦しい時期もありました。庭掃除や食堂の床ふきなどもやりましたが、緊急雇用助成金などを活用して何とか乗り切り、今はやっと本来の生産状況に近づいています」

「その間、技術レベルは圧倒的に向上し、親会社のミツバ社内での技術力に対する認知度もかなり上がりました」と語る。

しかし、規模が大きくなり社員も増えてくると、その他の問題も出てくる。金銭問題や男女問題、グループに分かれてしまうなど。しかしこれはどの企業でも出てくる問題であろう。特例子会社だ



アムコ・西方正工場長（写真左）とエムテック・岩崎隆通総務部長

からではなく、人が多くなるとこの企業でも多かれ少なかれ発生する。いろいろな人がいるから健全な会社といえるのである。

武藤社長自身、元々はミツバの総務にいたが、突然、日野会長から命を受け社長に就任した人だ。

「自分で手を挙げたものではありませんが、結果としてアムコは会社の財産であり、戦後間もない時期に、お母さんたちに働く場を提供するんだ！とあって積極的に雇用したミツバの方針を、形を変えて実践しているアムコの素晴らしさを感じています」と語る。

総務・経理・人事部門を中心に支援しているエムテックの岩崎部長も、「会社



エンジンスターターの巻き線を行う生産ライン



リードスクリュー組み立てライン。
リーダーの小倉悠さんに取材する樋口委員 (写真左)



巻き線ラインのリーダーは、早川三省
(かずみ)さん。サッカーでも大活躍

改善活動で成果を上げる

生産現場は、工場長の西方さんに案内

設立以来三期連続で赤字となつていますが、我々も一緒になり、何とか収益面でも「自立」できるよう、さまざまな形でフォローしていきます。彼らががんばる姿勢が後押ししてくれますから」と力強く話す。

「群馬県で唯一の特例子会社ですから、県内を中心に広く障害者雇用をアピールする役目も持っています。障害者と健常者を区別する必要はありません。実力差もそれほどありません。彼らの持つ力を力を認識し、雇用の機会を与えることが企業の発展につながるのだということを発信していきたいと思つています。まずは、ミツバグループにとって必要不可欠な会社になることが目標です」と武藤社長は熱い。

現在の生産部門は四つのブロック(ライン)で成っている。そのひとつが車の座席シートの一部である「リードスクリュー」組立ライン。月に八〜九万台を生産するこのラインのリーダーは小倉悠さん(二五歳)。設立時のメンバーの一人で八人の社員をまとめる。以前は皆の仲間に入れずポツリとしていたが、今ではリーダーにまで成長を遂げた。

「品質管理が最も重要です」と、部品供給から完成品、出荷管理までをこなす。作業性の向上を考え、段取りの仕方や指示出しなどをやっている。もちろん納入先からの

していただいた。西方さんもミツバの海外勤務から移動してきた一人だ。

「初めは障害者の工場と聞いて戸惑いましたが、実際彼らとやってみると、障害と健常の差はない！周りの環境がそう見ているだけと痛感しました。アムコは学校ではありません。彼らを成長させること、働いて給料を得ることの意義を理解するようにやってきました。今ではその思いに伝えてくれます。スポーツや仕事を通して彼らと心が通じ合っていると感じています」と西方工場長。

一つの仕事ができ、次の仕事が可能できてというように、個人個人が仕事を通して成長する。アムコから教えられることも多々あるそうだ。

仕事もスポーツも積極的に

QAV(取引先品質確認)も受ける。最近独自の改善活動に積極的に取り組む。ミツバからの支援に加え、オリジナルの改善も多数行う。

今の生産品は、従来は外部のメーカーで行っていたものだが、アムコに移管後、彼らの発想で工程の単純化や安全面などの改善を行い、外部メーカーでは二直勤務体制で行っていたこの工程を一直で生産可能とした。日々改善を行う彼らの活動はミツバのグループ各社からも視察に来るほどまでになっている。

エンジンスターターの巻き線を行うコイル生産ライン。月に三千台ほどのジェネレーター用コイルを生産するこのラインのリーダーは早川三省さん(二七歳)。二年前までは残業しても、休日出勤しても間に合わないくらいの生産量があったが、一昨年来の経済不況で生産数は減少したそうだ。六人いるメンバーをまとめるが四月からスタートした会社のサッカーチームのキャプテンも務める。

「生産・出荷・管理と難しいことがたくさんありますが、なかでも品質には最も気を使います」と、リーダーとしての意識も高い。サッカーのことを尋ねると顔がゆるんで、「今年の県民スポーツ大会で三位になりました。地元の群馬大学



チューブ・コルゲート切断加工ライン

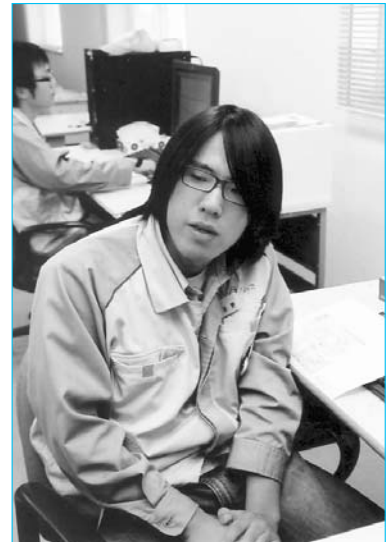
のサッカー部との交流や支援もいた
だき、楽しくやっています」とにこ
やかに話してくれた。

社内の掲示板にはチーム名「アム
コメイツ」活躍の新聞記事が誇らし
げに張ってある。その隣には「アム
コ改善活動掲示板」があり七月以降
四一件の提案とその内容が紹介され
ていた。仕事とスポーツの両立は一
般の企業でもなかなか難しい。アム
コの取り組みには敬服させられる。
さらにその他の掲示板には「多能工
化進捗表」なるものがあり、全員の
顔写真入りで個人個人のスキルアッ
プが目でわかるようになっていた。
品質面では納入先不良はゼロ、さ
らには部品納入先で見落とした不良
品を社内で見発する(注)など、生産
技能者としての彼らの意識は誰にも
負けない。

CAD室で働く四人

一方、CAD室では四人の身体障害の
人たちが「CATIA」と呼ばれるパソ
コンソフトを使って立体画像の作成を行
っていた。

自動車のワイパーリンクの図面作成を
行っていた金古佳和さん(二七歳)。本
格的にCADを始めてまだ一年足らず。
もともとパソコンが好きなおもあつて



CAD室の早川仁貴(まさたか)さん

なかなかの上達ぶりである。「平面図か
ら立体図への置き換えのイメージが難し
いです」と話すが、ロボットの設計が目
標だそうだ。

その横で黙々と機械に向かっていたの
は早野仁貴さん(二二歳)。地元の太田
産業技術専門学校を卒業した一年目の新人
だ。しかしその能力はCAD2級の資格
を持ち、次は一級に挑戦するそうだ。
「新しいことにチャレンジできる会社で
す」と自分の仕事に誇りを持っている。
現在は週に三回ほど、ミツバから指導に
来てもらっているそうだが、早川さんが
全員の図面をチェックし、ミツバへ送り
返すまでになっている。
筆者からCAD室で働く四人にこんな
提案をしてみた。「四人全員で、次のア
ビリンピックに挑戦したらどうです
か?」

答えは「やります!」だった。
今後の期待度大の領域である。



CAD室では4人の身体障害者が働いている

西方工場長は、
「ミツバへの貢献度
は雇用ポイントだけ
ではなく、仕事面
での貢献も大きいもの
があります」

「厳しい経済情勢
ではありますが、仕
事も少しずつ回復し
てきている。彼らの
持っている能力が発揮できるよう、全員
でがんばっていきます」と語ってくれた。



半分以上が 太田高等養護学校の卒業生

アムコの従業員二九人のうち一七人が
卒業した県立太田高等養護学校。今回は

(注) 部品入荷時に見落とした
不良を発見すること



群馬県立太田高等養護学校（吉田シズエ校長）



ベルトコンベアが設置された模擬工場で校内実習を行う。同校は就労を
目指した教育に力を入れている

学校を訪問し、企業とのかかわりをどの
ようにしているのかを伺った。

群馬県唯一の高等養護学校である太田
高等養護学校は、「職業自立を目指す！」
を重点に教育カリキュラムが組まれてい
る。本年度も三六名の卒業生のうち、二
〇名が企業への就職を果たしている。特
に力を入れているのが現場実習である。
その前段階として一年時より校内実習を
行う。教室を模擬工場化し、実際にベル
トコンベアを設置してライン作業による
製品づくりを行っている。

つまり、授業時間がそのまま企業の就
労時間となっているのである。教材は地
元の企業より提供を受け、「企業
の模擬体験の場」を創り出してい
る。完成品はそのまま企業へ納品
されるため、品質なども厳しくチ
ェックされる。さらに二年時から
は毎学期、実際に企業へ出て「会
社」の一員としての体験を積む。

進路指導担当の福島澄夫教諭
は、「三年後を見ずして、そこか
らさかのぼった実習を行っていま
す。積み上げが大切と思ってい
ます。親御さんや学校、本人の三
者が協同して、三年間でステッ
プアップしていくことが彼らにとつ
てのベストではないでしょうか」と
語る。

構内には企業のバケツやダン

ボールが積み重ねられ、総合実習室では三本の
ベルトコンベアが設置されていた。

「素直でがんばる生徒が多数在籍して
います。ぜひ実習を通して彼らの可能性
を見ていただきたい」と福島先生。

他の学校にはない特異な取り組みも行
っている。進路指導連絡会は、地元のエ
ンタープライズが中心となり「学校の進路指導を支援
する」ためにつくられたものである。こ
の連絡会を通じた実習の受け入れや雇用
も多く、高い就職率の一因ともなってい
る。筆者は、技術は企業が教育を担うか
ら、学校では生活の基本、企業でいう5
S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）
をしっかり身につけさせていただければ
良いと感じる。

構内で行き交う生徒さん全員から「こ
んにちは！」と声をかけられた。校訓に
ある「挨拶・努力・自立」が浸透してい
るのを感じた。しかし学校にも現在の不
況は影を落としている。ご案内いただい



平成20年度の卒業生の就職先の名前が
廊下に並ぶ

た関野豊教頭は、「卒業生の進路にも影
響を与えています。従来の製造業一辺倒
から、介護やメンテナンス業など、社会
情勢を見ながら新しい進路開拓を学校と
しても考えていく時期にきています」と
難しい現状を語っていただいた。

その存在を 期待される企業になる

〇八年の後半から始まった世界的な不
況はまだまだ続いている。一部業種は回
復基調にあるとはいえ、全体的なマイナ
ス傾向は障害のある人たちの雇用にも大
きな影を落としている。特に労働力をコ
スト面から海外に移す企業も多く、国内
の雇用維持も大変な状況となっている。
グローバル化する日本の企業の中では生
き残りをかけた経営戦略が求められ、国
内の工場閉鎖や従業員の整理なども加速
していくことが懸念される。

しかし、企業は社会の公器性を持つて
いる。お客様から信頼を得ることができ
ないと企業の存続はない。社会を構成す
るすべての人たちから「存在を期待され
る」企業となるのが、この時代を生き
残る企業ではないだろうか。

障害者雇用を特別なものとしてとらえ
るのではなく、共に生きる中で「当たり
前」のこととしてやっていくことが重要
なのである。