

元気な製造業は 障害者雇用も積極的に

—コマツキャストックス株式会社—

職場
ルポ

WORKSHOP
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



コマツキャストックス株式会社

〒935-8501 富山県氷見市下田子1-3
TEL 0766-91-1511 FAX 0766-91-2411
URL <http://www.komatsu-kcx.co.jp>

**最新技術で铸造
需要急増中**

富山湾沿いに能登半島へ。寒ブリなどのおいしい魚で有名な氷見。氷見駅から車で10分ほどで、丘陵の緑の中に「コマツキャストテックス株式会社」の工場群が現れる。

母体となる小松製作所は、1921年石川県小松市に誕生した。59年に氷見第一工場、73年に本社工場ができ、97年に分社化して「コマツキャストテックス株式会社」となった。

取締役総務部長の加藤知道さんに社名の由来をうかがうと、「キャストテックスは造語です。社員から社名を募集して、英語の铸造を表すキャスト（リング）+技術のテクノロジ、未来を表すネクストを合わせて、キャストテックスとしました。それまでも小松製作所以外のお客様の仕



加藤知道取締役総務部長

事もしていました。が、どんどん受注がでるようになって考えました。国内の生産拠点は氷見に集中していますが、ここ7、8年は海外現地法人でグローバルに事業を展開しています」

大きな柱は铸造事業で、建設・鉱山機械用の铸鋼・铸铁品の铸物を製造している。自社生産が約6割で、強みは素材からの一貫生産だそうだ。

氷見第一工場の铸铁生産部は油圧機器部品、シールリングの専門工場で、複雑な形状をした油圧操作弁など高品質、高性能な铸物を製造。本社工場の铸鋼生産部は大型建設機械の足回り部品など、CB生産部はエンジン部品などを作っている。

専門的な解説はむずかしかったが、最先端技術を使ってさまざまな铸造を行っていることがわかった。また「地球環境にやさしいものづくり」を目指し、铸造工程で発生する産業廃棄物の有効利用率は99%に達しているという。

従業員は1千名近い。売り上げは2008年後半から09年に一時的に落ち込んだ時期を除き、右肩上がり。現在、中国や東南アジア諸国の需要が急増中で、製造が追いつかないほどの注文が入り、工場はフル稼働している。

加藤総務部長は増員対策に追われる。「昨年暮れから铸铁、油圧シヨベル用の铸物が中国で売れ出しました。今年4

月からは铸鋼が一段と伸びてきて、需要に応えられないくらいです。かつて5、6年かけて伸びてきた需要がこの3カ月ぐらいできていますので、人を増やし、3班、2交替体制による変則勤務にしようと思っています」

**現場の理解を第1に
シヨブコーチ制度も活用**

従業員数が増えているため、雇用率達成はなかなか大変。今年6月で1・71%（重度障害者をダブルカウント）。障害別では、身体障害者6名、聴覚障害者2名、知的障害者2名、精神障害者4名、計14名が働いている。職場は、生産補助に7名、総務部門の事務や緑化・清掃の仕事などに4名、その他に3名となっている。

加藤総務部長は「弊社は、夏は暖房、冬は冷房と言われる3Kの職場です。重いものを扱ったり、力を使う作業が多く、危険な作業もけっこうあります。障害者の雇用については、障害のある方からの就職希望で採用したことが最初だと思えます。しかし規模が大きくなると、待っている採用では追いつきません。新たな仕事の場や職場の理解が必要になり、周辺のサポート業務を拡大してきました。コマツグループ全体として雇用率達成を目指していますので、企業の社会的責任として、地域社会の一員として、障害者



竹岸さんたちの就労支援を行った富山障害者職業センターの
中村祐子障害者職業カウンセラー(写真中)と碓井明世ジョブコーチ

雇用に取り組んでいます」

永年勤続の障害者の方々の多くが08年に定年退職したため、以降に8名を採用。知的障害者と精神障害者の雇用を始めた。

総務課長の若林亨さんは、「知的障害の方は、工場の生産ラインで真面目に熱心に働き、ほかの社員の模範となるところがあります。精神障害の方は自分の悩みや労働時間の制限、通院があったり、接し方がむずかしいところがあります」知的障害者や精神障害者の雇用に当たっては、ジョブコーチ制度を活用して、「大変助かっている」と若林課長は言う。「生産ラインでは、付きっきりで指導するほど人を割くことはできません。状況を把握しているジョブコーチの方が一定期間、こちらとの間に入ってくださるので助かっています。最初に知的障害の方(当時18歳)が入った職場は、子育てを経験された女性社員が多く、しかも軽作業ですので、ジョブコーチがつけばス



若林亨総務課長

ムーズにいくと期待していたとおり、うまくいきました」

会社との協力体制を敷いた富山障害者職業センターでは、知的障害や自閉症の講習も行った。障害者職業カウンセラーの中村祐子さんは当手を振り返って、「そのときの担当カウンセラーが、障害特性についてお話をし、ジョブコーチも入りますとご説明しました。きちんと準備してから受け入れようという現場の方たちの気持ちも高かったですね。自閉症の方はパニックがあったのですが、障害に慣れておられない状況の中でよく指導していただいたと思います」

現場の一番小さな単位は班。班長の理解があるので、中村さんはジョブコーチ支援に入りやすいという。

「就職後のフォローで、私たちが現場に出入りさせていただいて、総務と現場の意識のずれを感じたことはありません。会社として障害者の雇用をしていくという目的をきちんとお話ししていただいていると肌で感じます」
その現場を訪ねてみる。

欠勤なし 生産現場の期待を受けて

海沿いにある水見第一工場・鑄鉄生産部中子センタへ。中子とは、鑄物の中空部(空洞となる部分)を作るために主型



鑄鉄生産部の正社員として働く
浜谷めぐみさん。地域の聴覚障害者のリーダーだ

と別に使われる鑄物型のこと。07年に入社した聴覚障害のある浜谷めぐみさんは今年1月に社内の正式社員登用審査を受けて、正式社員になった。すでに正式社員で、同じ障害をもち同じ職場で働くご主人も賛成してくれたそうだ。

「私は面接試験を担当しましたが、ご夫婦とも、地域の聴覚障害者の中心的な役割を果たしていると聞いています」と加藤総務部長。

職場の人たちとのコミュニケーションは、口話と身ぶり手ぶりで。正面から口話でゆっくり話せば理解できる。浜谷さんは介護福祉士の資格も持ち、県下の聴覚障害の人たちの相談にも乗っている。

「仕事は時間をかけて、少しずつ覚えてきました。今はバリ取りの仕事をしています。せっかくチャンスをもたらしたのだから、正社員になりたいと思いました。」



中子センターでバリ取り作業をする高森雄大さん（20）



試験は緊張して、口話の読み取りが大変でした。正社員という責任感とか、気持ちがいちいちと「淇谷さん。正社員にと勧めた中子センター長の狭間佳文さんは、「やる気があり、責任感があります。家庭を持ちながら、残業や休日出勤もしてくれていました。今は1週間交代の夜勤もこなして、大変だとは思いますが、本当に助かっています」

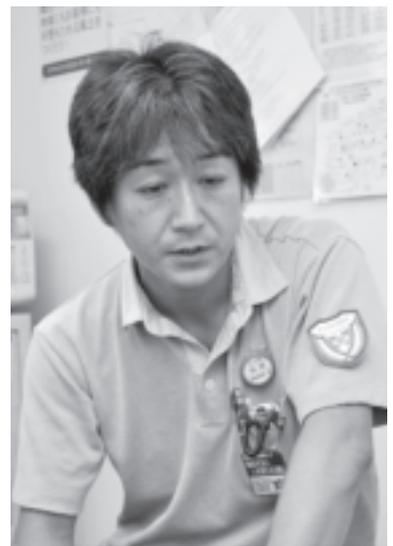
自閉症の高森雄大さんは20歳。入社して2年半。手際よく中子のバリ取り作業をしている。「職場実習にきて、バリ取りや組み立てが好きなので、ここで働きたいと思



高森さん（左）の就労支援を行ったジョブコーチの松長泰徳さんと確井明世さん

高森さんのジョブコーチは、富山障害者職業センターの確井明世さんと精神障害者就労支援移行支援事業所・あしつきふれあいの郷のジョブコーチ、松長泰徳さん。確井さんは今は年1回ぐらいの訪問。「自閉症の特性により、最初はこたわったりパニックを起こすこともあり、周

ました。毎日の仕事は楽しい。これからは細かい仕事をしたいです。給料は半分貯金して、半分は東京のお姉ちゃんのところ遊びに行くのに使います。おばあちゃんを連れて、ホテルに泊まりたいです」晴れた日は自転車、雨の日はバスで通勤。休日は家の手伝いをする。「真面目に、手を抜くことなく仕事をしています」と狭間センター長。「今も十分に細かい仕事ですよ。毎日休まずに出勤していますし、これからは個数を伸ばしていければと思います」



狭間佳文中子センター長

高森さんのジョブコーチは、富山障害者職業センターの確井明世さんと精神障害者就労支援移行支援事業所・あしつきふれあいの郷のジョブコーチ、松長泰徳さん。確井さんは今は年1回ぐらいの訪問。「自閉症の特性により、最初はこたわったりパニックを起こすこともあり、周

りの方はどう対応すればいいのか戸惑いがあったと思います。基本的に仕事が好きですので、現場の方にその都度具体的に指導していただき、3カ月目には次の作業を準備できるようにもなりました。半年ぐらいで大丈夫かなと思いましたが、今は何も問題はないと言われています」本社工場・鑄鋼生産部造型センターに入ると、「日本の製造業」という感じがする。知的障害のある竹岸孝昭さん（23）の仕事は、芯金（鉄の棒）とパイプなどを選別する、重量感ある男の職場だ。「仕事はちよつと大変だけれど面白い」という竹岸さんは、以前は野菜カットの仕事をしていた。念願かなって09年10月に入社。以来無欠勤だ。「会社が好きです。仕事が楽しい。働き続けていきたい。工場内のペンキ塗りをしたいです」上司の造型センター長の西山茂二さんは「社員が空き時間に、設備の色のはがれた所やさびた所のペンキ塗りをしているのですが、いずれは竹岸にもやってもらえればと思っています」竹岸さんは4年前に自動車免許を取得。学科も実技も1回で合格した。休日は家族旅行も楽しんでる。現場を回りながら、総務課長の若林さんは「竹岸は最初短時間勤務でした。将来は正社員になりたいという意識がありますので、最近8時間勤務に変えました。



芯金とパイプの選別作業をする竹岸孝昭さん（23）



鑄鋼生産部造型センタで働く竹岸さんと
西山茂二造型センタ長（写真右）

サポート業務へ 職域を拡大

本人の希望にはできるだけ応えて伸ばしてあげたいと思います。高森や竹岸は若いことと、2人のキャラクターもあると思います。班長たちがお父さんお母さんの年代ですので、うまくマッチしたのではないかと思います。生産ラインは突然休まれると困ります。2人は欠勤はしないし、勤務態度も良好で、現場の評価は高いですね」

精神障害のある人たちは、総務関係の

職場で働く。西田忠彦さん（49）は氷見市に住み、7月下旬に入社した。

「なかなか仕事が見つからなかったのですが、他の中途採用の方と同じ条件で入社させていただきました。現場では簡易作業から始めて段階的に仕事を教えてもらうなど、障害の状況に応じた配慮をされています」とカウンセラーの中村さん。これまでに企業で働いたり、

作業所に通ったり、いろいろな仕事をしてきた西田さんは「この職場は明るいです。皆さん、親切ですね。働き続けていければいいなと思っています」と言う。

鑄物の空洞は中子を入れて作るが、そのときに使う吊り具作りの作業を落ち着いてこなし、ほかに社内での植木のせん定、草刈り、清掃などの環境整備の仕事もしている。

総務課主任の本川和枝さんと総務課の田中久美さんも、精神障害のある人たちへの気配りをする。

「寮の清掃はこちんまりした仕事場です。自分のペースで仕事ができると思います。ときどき遠巻きに見ながら声をかけています」

「まだわからないところがありますが、



コマツキャストサポートの西山昭夫部長（写真左）の指示で、作業をする西田忠彦さん（49）



環境整備の仕事の合い間に「吊り具」を作る西田さん

声かけのタイミングとか、声のかけ方、気をつけています。黙々と仕事をしているときは休憩させるなどの配慮をするようにしています。そして「総務課の飲み会には、皆さん参加していますね」とお二人。

人事部門が長い若林総務課長は、入社後に精神的な不調を訴える社員にも対応してきた。

「精神障害のある人は、最初から負荷



総務課の本川和枝主任（写真左）と田中久美さん

をかけないように短時間の仕事からスタートしています。人によってはいきなり大きなフロアで一緒に仕事をするのではなくて、1人で落ち着いてできるような場所で仕事をしてもらって、徐々にコミュニケーションを取りながら、仕事の量を拡大する形をとっています」

中村さんはカウンセラーとして、若林課長の対応に信頼を寄せる。

「精神障害のある方が不安定になると、私たちのサポートが追いつかなくなることもあります。面談を定期的に組んだり、緊急の時には別室で話を聞いたり、きめ細かく自然にコミュニケーションをと

ってくださいっています。障害の要点を押さえていただいているので、大きく崩れない。知らない間に調子が悪くなっていたということはないですね」

雇用率達成に向けて 環境づくりを

地域的な課題として、富山の交通事情がある。公共交通機関が不便なため、本社工場は全員がマイカー通勤だ。

「車がないと移動が制限されるため、免許をとる知的障害者が増えている」と中村さん。

「工場では安全教育や指示命令系統がしっかりしていますので、安心してお任せできますね」

若林総務課長は、現場に説明し、障害者合同説明会に参加し、障害者職業カウンセラーと相談しながら、障害者雇用に取り組んできた。

「知的障害のある方は、生産ラインの仕事には適性があると思いますので、その場所を増やしていければと思います。量やスピードはこなせなくても、定型的な作業を補助してくれるので助かっているという社員の声が聞かれます。精神障害のある方が増えて大丈夫かなという心配は正直ありますが、本人と話をして適性を見ながら個別に仕事を作り出していければと思っています」と話す。職場開

拓は総務が担う。

「西田が働く部署は社内の環境整備を行う部署ですが、雨の日や雪の多い日、猛暑続きの日は外作業ができないため、代わりに中の仕事として吊り具等部品の製作をしています。生産量も伸びていますので、もう少し人員を増やしていきたいですね。また生産ラインは夜勤が増えてきていますので、本人の希望にもよりますが、夜勤で働けるようになればいいですね」と若林課長。

「夜勤をこなしている発達障害の方の例もありますので、マッチングを一つひとつ丁寧に行っていきたいと思います」と中村さん。

加藤総務部長いわく「社長はアメリカ勤務の経験が長いので、障害者雇用には理解があります」

若林課長は障害者雇用担当者として、部長会で話をする。

「社長が前向きで、後押しをしてくれます。来年には大幅な増員が見込まれるので、これまで以上に障害者雇用に取り組み、職場の整備と職場の環境づくりを積極的に進めて雇用率達成を目指したいと思います」

企業は元気！ 活気ある、ものづくりの現場は頼もしかった。働いている障害者も前向きだった。