

高齢者雇用の会社から 特例子会社に

—洋信産業株式会社—

職場
ルポ



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



洋信産業株式会社

〒400-0052 山梨県甲府市上条新居町300
TEL 055-241-4934 FAX 055-241-0824

平均勤続14年、38歳
従業員約30%が障害者

甲府駅から走り出したJ R身延線が5つ目の国母駅こくぼに近づく、左手に「東洋化学産業」の工場が見えてくる。今回の訪問先「洋信産業株式会社」は、この敷地内にある。

東洋化学産業は昭和30（1955）年の創業以来、プラスチックの成形加工ひと筋に歩んできた。1984年、定年退職後の人たちの職場を作るために、洋信産業が設立された。社名は東洋化学の「洋」、武田信玄の「信」を取り、信玄公の命日を創立記念日とした。

洋信産業は、製造の後工程である配管継手、産業用機械器具部品、搬送機器部品などの加工・組立、梱包業務などを主に行っている。作業内容や設備などが障



藤見善裕代表取締役社長

害のある人にも働きやすい環境だったため、徐々に障害者の人数が増え、平成17（2005）年には東洋化学産業の親会社である三菱樹脂の特例子会社となった。

現在、従業員38人のうち、聴覚障害者3人、上下肢障害者1人、腎機能障害者2人、知的障害者5人、ほかに東洋化学産業から6人の出向者がいる。

東洋化学産業と洋信産業の社長を兼任する藤見善裕さんは、三菱樹脂から4年前に社長に就任した。設立当時のことを、「定年になった人たちが仕事を続けたい、会社としても安心して働いてもらいたいということから設立された」と聞いています。そこに身体障害の方が1人いて、問題なく作業ができたので、自然に人数が増えてきたのだと思います」と語る。

最初に現場を見たとき、藤見さんは「普通の職場と変わりない」と感じたという。「簡単ではなく、神経を使う仕事なの

ですが、現場では作業がとどこおりなく流れていました。仕事がつらくて辞めたという障害者の方はいないと思います。10数年働いている人たちがほとんどですから、障害者雇用と言われても、日ごろは意識していません。『普通』ですね」

障害者の平均年齢は38歳。一番長く勤めているのは勤続24年の55歳の男性で、平均勤続年数は14年になる。ここ10数年、退職する障害者がいなかったため、新規

採用はなかったが、昨年9月に高齢者の退職に合わせて1人、今年3月に新たに1人を採用した。

「上下水道の普及で配管継手の需要が減り、東洋化学産業の従業員は最盛期の半分以下になりました。洋信産業でも障害者の新規雇用は考えられませんでした。が、たまたま新しい仕事が入り、職場実習で頑張っていた人を今春1人採用しました。ここまでくるのに、担当の保坂や飯田はいろいろな苦労があったと思います」

職場改善、努力の積上げと
高齢者が障害者をフォロワー

洋信産業取締役支配人の保坂貞二さんは、2005年に東洋化学産業から出向してきた。課長の飯田浩志さんは00年に出向後、東洋化学産業に戻り、再び05年から現職に就いた。

障害者が多く所属する継手仕上げチームを率いる飯田さんは、「完全無災害365日達成、業界一の継手工場」をめざす。整流化・標準化を進めるGTSK7活動（G Good、Genba、Teichaku、Safety、Shueki、Kizen）に沿って、職場の改善に地道に取り組んできた。

「かつてはクレーム発生率が多かった



保坂貞二取締役支配人

ので、まず教えたことが理解されているかどうかの確認から始めました。すると、こういうことを失敗した、こういう対策を打った、それで終わってしまった、ここでも継続的に思い出させる仕組みを作りました。見落とし、忘れなどのヒューマンエラーを減らそうと取り組み、いまは1年に数件です。事故も減って品質もアップしています」

保坂さんも責任者として、職場改善を進めてきた。

「例えば、治具を作って作業を片手で行えるようにとか、ラインの梱包は、箱の大きさが同じでも入る数が製品によって違いますので、計量器をセットして数がOKかどうかをランプ表示でわかるようにするなどしています。このような改善をしていくことで、障害のない方もある方も作業がしやすくなりました」

一時期、障害者の人たちの年齢が近いので競いあいがありました。トラブルが

あったときはほかの作業に変えたり、日誌を書かせたりしました。いまは大丈夫です」

東洋化学産業と洋信産業の総務部を兼ねる山内洋明さんは、その間の動きを見てきた。

「洋信産業は高齢者が多いので、われわれの年代よりも上の方が障害者をフォローしてくれました。高齢者と障害者の組み合わせがうまくいっているので、定着率がいいのだと思っています」

山梨県初の特例子会社 全員正社員で雇用

山梨県初の特例子会社なので、見学も多い。地元の特別支援学校から2週間の職場実習を受け入れているが、「採用してほしい」という声が飯田さんに届く。

「その声は毎年聞くのですが、新規採用はできない状況が続いていましたから、採用はしないと前提で職場

実習を受け入れてきました。今回採用できることになったので、『職場実習にきていた彼女なら、仕事ができそうだね』と山内と相談しました。一般の人でも何も知らないで雇うと不安がありますが、実習しているので安心して雇えます。県内で実習を受け入れる企業が少ないのかと思いますが、学校は『働ける人』を紹介



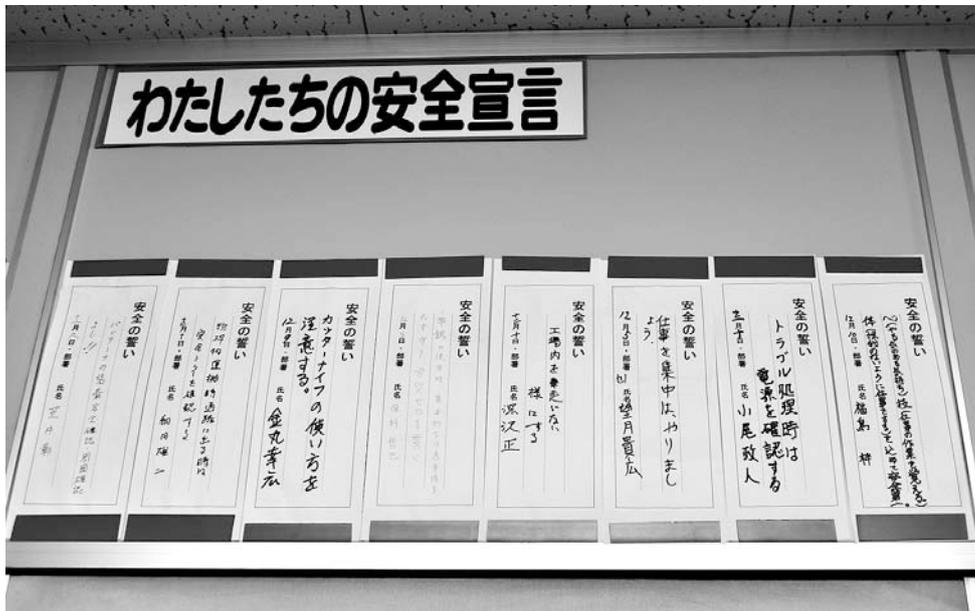
飯田浩志課長

してくれそうです」

飯田さんは、採用時に必ず確かめることがある。

「雇用側としては、職場の人とコミュニケーションが取れるかどうかを大事です。『おはようございます』、『お願います』、『すみませんでした』、『ありがとうございます』の4つの言葉を時と場所に合わせて、必ず言えるようにしてくださいと言います。それができるようになりそうな人を雇っています。この4つが言えるようになれば仕事はできる。それを教えるのが私の役目だと思っています」

障害者は正社員として雇用し、定年は60歳。その後は65歳までの継続雇用になる。飯田さんは、「力量評価も、すべて同じ扱いをしています。定年を迎えたときに、延長雇用ができるかどうかは仕事の評価で決まります。基準に外れれば、退職していただく方も出てくるかもしれ



休憩室に貼られた社員の皆さんの安全宣言

ません。その辺は理解して、みんながんばっていると思います」

日常会話が手話でできるようと、飯田さんは手話養成講座に通った。

「特例子会社の認定後、全社で手話教室を2回行いました。聴覚障害の人たちとのコミュニケーションはとりやすくなっていると思います」

飯田さんはまた、山梨県のジョブコーチ研修を受け、甲府エリアの障害者就業・生活支援センターで就労支援を行っている。

「私生活でのトラブル対応などの生活支援は会社の責任ではありません。でも、一般就労には生活支援がとても大事です」

保坂さんにも気がかりなことがある。「全員自宅通勤で、ひとり住まいが2人



再生原料を利用するため、計量して粉砕機にかける作業を担当する福島梓さん

いますが、近隣とのトラブルも会社に電話がかかってきます。一昨年ご両親が亡くなられた方は、親族の方が面倒を見てくれていますが、その後が心配です。親の高齢化により、ご家族のフォローが難しくなるケースが出ています。職場でも障害のある人たちの高齢化で、お互いが頑固になるところです」

それぞれの現場で活躍する障害者たち

保坂さんと飯田さんに、配管継手の加工・検査の現場を案内していただく。

昨年9月に入社した福島梓さんに、口話で話を聞いた。

「製品にならない部分を粉砕機にかける作業をしています。粉砕した後、再生原料にして新しい製品を作ります。仕事はだいたい慣れてきました。職場の人たちはみんな親切で、いろいろ教えてくれますので、感謝しています。ずっと働き続けるつもりです」

高齢者が1人退職するとき、飯田さん



梱包ラインで活躍する山本明夫さん

は障害のある人を採用できればと考えた。
「欠員が出ましたので、『いい人がいれば、障害がある人でもいいよね』と山内と相談していたら、福島にめぐり合いました。粉碎作業は騒音があるので、健康者には労働負荷の高い作業環境ですが、彼には聞こえないので、われわれよりもアドバンテージがあります」
休憩室の壁に貼ってあった福島さんの安全宣言は、「心（やる気のある気持ち）、技（仕事の作業を覚える）、体（ケガのないように仕事をする）をこめて、安全

第一。好青年の福島さんに、飯田さんの期待も大きい。
「この仕事だけでなく、いろいろな仕事にチャレンジさせていきたいですね。東洋化学産業で働いている聴覚障害を持った方の後任に育てていければと思っています。素質はあると思いますよ」
梱包ラインでは、自動的に配管継手を箱に詰めている。おおよその量を詰めた箱を計量器で量り、足りない個数を自動的に加え、設定の重さになるとグリーンランプがついて、箱がベルトコンベア上を動いていく。



製品を箱詰める深沢正さん

ことをひとつずつ繰り返し教えています。山本は2人作業で補助作業から入り、入社して6〜7年で、1人で梱包のラインをこなせるようになりました。でも、企業はそこまでなかなか待てません。就



成形された製品の切り離し作業（ゲートカット）をする望月貴広さん

知的障害のある山本明夫さんは、パソコン操作、重量のセッティング、帳票記入と、梱包ラインすべての仕事をこなす。機械の調子を見たり、トラブルがあれば直したりと忙しい。作業を見守りながら、飯田さんは、「知的障害のある人には最も必要な

労後の支援がないと障害者の雇用は広がらないと思います」

腐食を防ぐ防食仕上げチームで働く鮎川美保さんは、今年3月22日から勤め始めた。

「2週間実習にきた後、就職したいと学校に話しました。就職が決まって、うれしかったです。仕事はわかりやすく教えてくれました。最初は作業の

順序を覚えるのが難しかったのですが、いまは慣れました。作業や数を間違えないように気をつけています。これからも働き続けたいですね」

通勤は自転車です。30分。質問に笑顔で答えてくれた。

飯田さんは、「就職してから変わりましたね。意識しないと声が出てくるのですが、実習のときより声が大きく出るようになり、明るくなりました」と言う。

**改善が進み能率も上がる
利益上げ、給料も上げたい**

事務所棟2階に、継手仕上げチームの休憩室があり、1年間に1つ、これだけは守ると言う「わたしたちの安全宣言」が貼ってある(7ページ)。「月に1回は



梱包作業を担当する鮎川美保さん

見なさいと言います。見れば思い出しやすから」と飯田さん。その日の作業配置が自分の名札で一目でわかり、安全に対する注意、品質や安全に関するクレームなどが写真で確認できる。



市町村向けの小径ますの箱詰め作業を行う石原哲也さん

現場では、作業を間違えずに、働きやすいように、さまざまな工夫が行われている。安全ミラーの設置、機材の整理整頓を共通の目印で徹底、台車の出し入れの際の押す方向をイラストで表示、製品ラベルなどの色分けによる間違いの防止、毎月の重点項目の確認・チェックなど。その積上げで、職場改善を成し遂げてきた。

「飯田たちがGTSK7に取り組んできて、クレームの発生件数は減ってきました。昨年は数百万個の製品のうち8件。改善が進んで、能率は毎年上がっています」と社長の藤見さん。さらに洋信産業の今後について、「経営的には、東洋化学産業と洋信産業はほとんど一体です。他社に負けないようなコストと品質で、新しい仕事をどんどん受注して、会社として利益を上げて、

高い給料を払っていただけるようになりたいですね」

新たな仕事が増え、10数年ぶりに新規採用を行った洋信産業。これからも、障害者と高齢者のチームワークで、日本の継手工場をめざす一翼を担ってほしい。