

「障害者に 責任ある仕事を任せる」

—アイテックス／特例子会社アイコール—

職場
ルポ



(文)清原れい子(写真)小山博孝

アイテックス株式会社
特例子会社アイコール株式会社
〒959-0231 新潟県燕市吉田日之出町9-1
TEL 0256-94-8785 FAX 0256-94-8789



板垣政之社長

■ 肘先を失った野球少年 会社経営へ

新潟県のほぼ中央、新幹線の燕三条駅から弥彦線に乗り換え、3つ目の吉田駅のすぐ近くに「アイテックス株式会社」と特例子会社の「アイコール株式会社」がある。「マニュアルがない！でもそれが強み」とうたう障害者雇用の現場を訪ねた。

「アイテックス」は2001（平成13）年、「アイコール」は2011年に操業を開始した。スーパーマーケットの建物だったという両社の工場では、ATM（現金自動受払機）の組立・修理、医療器具・生活日用品などの研磨・プレス業務など

を行っている。従業員はアイテックス67人、そのうち27人は取引先の工場で働いている。アイコールは23人。障害のある人たちは両社ともに7人ずつ。精神障害者4人、発達障害者2人、身体障害者3人、知的障害者5人の計14人で、辞めた人は1人もいない。

障害者雇用は、両社の社長を務める板垣政之さんが5歳のとき、農機具に右腕を巻き込まれて、肘から先を失った経験なしにはありえなかった。板垣さんは野球少年で、ポジションはピッチャー。通っていた高校は、板垣さんが2年生、3年生のときに甲子園に出場した。当時の挑戦は、幼少期から少年期までを描いた自叙伝「アボットさん こんにちば」（文溪堂刊）に記されている。

「野球は頑張りましたよ。野球がすべてでした。高校では部員が100人ぐらいいましたから甲子園のマウンドには立てませんでした。家業は継ぐつもりでしたが、大学に進んでからも野球づけの毎日でした」

父親は故郷の山形県東根市で「神町電子株式会社」を経営。ATMなどの組立をしている。長男である板垣さんは大学卒業後、長年の取引先である富士通機電（現富士通フロンテック）で総務・経理の勉強をしていた。

「経営の勉強をしてから帰ってこいと父にいわれて、ボロボロだったスーパー

の建物を借りて、ATMの組立を始めました。やってみたら社長業が楽しくて。私はプラス志向のかたまりですので、いろいろなところを回って仕事をもらい、昨年10年目を迎えました」

創業したときは25歳。従業員10人は全員が社長より年上だった。

「いま振り返れば、徹夜しながらよく頑張ったと思います。5年後には50人ぐらいになっていました。いままATMの組立が中心ですが、さまざまな仕事をしています。いろいろな会合に出ても一番若く、山形から出てきていることもあって、みなさんに応援していただきました。人と人のつながりが大切ですね」

■ マニュアルなし それぞれの才能を見つける

板垣さんは会社理念に、「全員参加の経営をしよう」と掲げた。

「建物は借りているし設備もないので、人材が財産です。従業員全員がみんな社長だという思いを持ってもらおうと、『全員参加の経営』とうたって、教育にもお金をかけています。最近よく思うのですが、障害者になったことで前向きになり、いままでの経験がすべて経営につながっている。私が障害者にならなかつたら、人を使うどころか、自身の成長もなかったらろうと思います」

職場 ルポ



アイテックスと、その工場内にある特例子会社アイコール

父親は、会社経営とともに工業団地の会社敷地内で保育園の経営をしている。そのことも障害者雇用につながっているという。

「父は『子どもが宝だ』と、社員の子どもを大事にしていました。父の姿を見ていて、障害のある人たちを雇用していくのが私の運命なのかと思いました。設立当初は障害者雇用について何もわからなかったのですが、心臓疾患の人を採用して運送の仕事をしてもらいました。当時、彼は90キロぐらいの体格でしたが、いまはスマートになって心臓もよくなっていますよ」

その後、障害者の集団面接会で身体障害者を2人採用した。2008年に精神障害者を3人雇用了ことが、障害者雇用への考え方を大きく変えた。

「たまたま受注した車の部品の仕事が多半端でなく大変でした。価格が安く、数が多い、品質も非常に厳しい。数モノですから、1つ不良品が出れば全部を検査しなくてはならない。健常者が簡単な作業を集中し続けるのは難しく、不良品が続出しました。こういう作業ができるのはどんな人たちだろうと考えて、障害者施設を紹介してもらい、そこで作業をしている人たちのなかから3人採用しました。精神障害者の雇用が難しいなどとは考えていませんでしたし、知識もありませんでした。任せてみたらパーフェク

トだったのです」

その3人は、いまも働き続けている。

「私たちは、たまたまよく働く障害者と出会ったのだと思っています。最初は苦勞もしていますが、『障害者雇用のマニユアル』はありません。うち独自のやり方です」

人間は一人ひとり違う。だからマニユアルは作らず、一人ひとりに合わせて教えている。

「障害のあるなしで分けることはありません。配慮はしますが、特別視することはありません。健常者でも難しい勉強会に、知的障害者も一緒に参加します。わからなくても、そういう雰囲気を経験するためです。参加することに価値があると思っています。精神障害者は行事に対する抵抗があったので、最初の1回だけは不参加を認めましたが、あとは参加です。会社に入ったら、仕事は違ってみんな一緒。同じ目線で接しています」

板垣さんは、一人ひとりにどんな才能があるのかを見つけるのがおもしろくて仕方がないそうだ。

「固定観念があるから難しいと身構えるわけで、教え込めば発達障害や知的障害のある人たちは100%素晴らしいものづくりができます。その仕事を探すのはわれわれの仕事です。それを大変だと思つたらできない。興味がないと障害者雇用は難しいでしょう。私は、素晴らし

い才能を持っている障害者に興味がありすぎるのです」

工夫すれば、作業はできる

板垣さんが障害者雇用を任せている加藤隆之さんは入社して6年。現在はアイコールの生産課長を務めている。板垣さんと加藤さんの出会いは、ホームセンターの店員と客の関係だった。加藤さんがホームセンターを退社したとき、板垣さんに「だったら手伝え」といわれて、アルバイトで働き始めた。活動的に働いていた加藤さんだが、2年後、うつ状態で出勤できなくなった。

「目が死んでいるようになったのは私の責任だと、私もおかしくなるくらいでした。そのとき、加藤の子どもに障害があることを知りました。そういう経験をしているし勉強もできるので、任せるのは彼しかいないと、思い切つて障害者雇



加藤隆之課長



操作レバーの組立てやシャフトの取付け作業をする丸山彰さんと勝山敏幸さん。
勝山さんの手もとには完成個数がメモしてある

用の責任者に抜てきしたら、ものの見事に立ち直りました。やれといわれても、障害者雇用は関心がなければできないと思っと思っています」

社長の「抜てき」を、加藤さんはどう受け止めたのか。

「自分も調子が悪かったので、最初に精神障害の方を担当したとき、自分もこう見られているのかと、ものすごく嫌でした」

現在の加藤さんからは、休職していたという姿は想像できない。その後、加藤さんは障害者職業生活相談員、業務遂行援助者の資格をとった。

「精神障害のある方を3人採用したときは何もわかりませんでした。でも雇用したら企業の責任。ちゃんと働いてもらえるように導いていくのがわれわれの仕事です。直属の上司と私が取り組んでいます。社長から『できないのが悪いのではなく、やらせられないお前が悪い』といわれて、わかりやすい作業指導とか、作業ができるような補助具を作るとか、やれるにはどうしたらいいかを考えています」

何枚もめくらなければならぬ作業手順書を1枚にまとめる、要点をやさしい言葉に置き変えるなど、一人ひとりに合わせて考えてきた。

「それぞれ違う個性に対して、やれる方法を根気よく見つけ出しています。一口に知的障害といっても、漢字が読める人、読めない人などさまざまです。同じ作業でも、つまづくところは一人ひとり違います。本人と話しながら、それぞれに応じた作業指導書を作っています。その工夫が楽しいんです。業務を任せられているのでやる気が出ますし、自分で考えたやり方で、作業ができるようになったときは仕事冥利につきます」

採用は定期的に行うのではなく、仕事

の拡大で人が必要なときに面接会を開く。地元の障害者就業・生活支援センターに依頼して、周辺の障害者施設から推薦された人に作業をしてもらい、話をして採用を決める。

「休憩時間をうまく過ごせるか、ほかの人とコミュニケーションがとれるか、表情よく話ができるかなど、働く気があるのかを見せていただきます。最低限の仕事ができることは必要ですが、放っておけない、一緒に仕事をしたいと思えるかどうか採用のポイントですね」

待遇も、職務手当、能力に応じて昇給する。いずれ昇進も考えている。

障害者に責任ある仕事を任せる

工場には、従業員全員の顔写真入りで、ふりがな付きの一覧表がある。「最速・最適・最良」の文字が目立つ。全社員が提出するという1カ月の目標や、互いに「ありがとう」と書くことを書くコーナーなど、壁には貼り紙がびっしりだ。

「目標制度は、不良品をなくすなど、自分の1カ月の目標を達成したら賞金がもらえます。効果金額の高い目標を立てれば賞金も高い。知的障害者も一緒です。改善点について、障害者にも一緒に出してもらいます」と板垣社長が案内してくれる。



部品供給を担当する桑原昌和さん。
部品棚から必要な部品を取り出し、各作業部署に供給する



2010年入社の人桑原昌和さんは、知的障害者の入社ひとり目。ATMの細かい部品を棚から出して各作業部署に供給、空箱を回収する。工場の中を1日25周もしているとか。加藤さんは、桑原さんが部品供給の仕事ができる仕組みを考えた。

「社内改善で、部品管理を変えようとしていたところでしたので、ここを障害者が担当するにはどうしたらいいかと考えました。供給する部品を全て箱で管理し、倉庫の番号、作業の場所などを色別に『番地』をつけました。簡素化すれば、誰でも作業ができます。そのことは知的障害者を雇用して、とても勉強になりました。彼がもし初めに考えていた作業ができていたら、われわれの考えもここまで広がらなかつたと思います」

板垣社長も、「彼がいなかつたら、ここまで知的障害者雇用をしていなかつた」と認める。

「最初は、廃却する部品を分別する作業してもらったのですが、改善してもなかなかできなくて……。やはり難しいと後悔しました。でも改善の後、部品供給の仕事を任せたらバッチリ。桑原は何気ない会話のなかからヒントをくれます。素晴らしい能力を持っていますよ。」

知的障害者は仕事ができるとわかって、その後4人採用しました」

ATM修理の司令塔は、精神障害者が担当している。

「解体したものをラインに出してものづくりをしていくのですが、何が必要かを察知してユニットを供給したり、完成品を引き取ったり、まわりを見渡しながら自分の仕事をやりつつ、相手の仕事も考える。精神障害者は人と接するのが苦手だといわれますが、組立ラインの人たちと話をしては仕事になりません。障害者は会社が厳しくなると、最初にリストラの対象とされてしまう場合があります。そうならないために、重要なポストに抜てきしました。ATMの修理は、彼がいないとまわりません」

社長がそう評価する古澤英司さんは入社して3年になる。自動車整備学校を卒業後、ディーラーに。その後、休職期間があつた。基礎知識があるので機械に強く、マルチに仕事をこなす。2年ほど前に現在のポストに就いた。ATMはお金の出し入れをするだけに間違いは許されない。模擬紙幣を使って検査したうえで出荷する。

アイテックスの工場の中に、特例子会社アイコールの現場がある。1つでも不良が出るとすべてをやり直さなければならぬ車載部品の検査を、精神障害者が担当する。穴の中に線を通す作業も、簡

単だが、通す穴が決まっている。一見するとどの穴も同じに見えるが、それぞれに違う。「彼女でなければ、という業務もあるんですよ」と板垣社長。

もう1カ所、工場の一角を区切った作業場では、カンシなどの医療器具、包丁や箸などの研磨とプレス、洗浄を行っている。研磨した包丁が輝きを増す。研磨作業を担当する知的障害者は、いわれたことは必ず守るといふ。

「簡単な作業でも、確実に数をこなすのが大変なのです」と加藤さん。一人ひとりが一人前の職人だ。

会社には野球部と釣り部がある。桑原さんも野球部のメンバーの一人。監督はもちろんな社長で、今年から地域のリーグに加入する。「厳しいですが、本気ですからおもしろいですよ」と加藤さん。監督いわく、「めっちゃくちゃ下手な人たちばかりで……。これまでの野球経験はそ



ATMの修理の司令塔として活躍する古澤英司さん



医療器具の研磨と洗浄作業

れなりに高いレベルでやってきたので、なんでこんなに下手なの、もう少しうまくなれよと指導しています」。そう言いつつ、監督としての顔は楽しそうだ。

障害者には力があると発信したい

社長の板垣さんは、障害のある人たちと本音でぶつかり本気で叱る。加藤さんはまだそこまでできない。

「障害のある人は社内でオープンにしていますので、『特別視はしなくていいけれど配慮はしてくれ』と話しています。同じことを何回も聞かれたりすると、面倒くさいなど顔に出る若い社員もいます。そうすると、障害のある人が感じづいて落ち込んでしまいます。そのときは、『対応は大変だと思っけれど、将来きつと自

分のためになるよ。わかるまで何度も教えるのだよ」と個人的に話すようにしています」

障害者の作業を工夫することは、会社にプラスになるとの実感がある。

「仕組みが簡単になると間違いがなくなって、会社全体の効率を上げ、結果として会社を成長させていくと思います。まだ感覚に頼っている仕事もありますので、もう少し教え込んだり、管理面での活用も考えて、人材から人材に持つていきたいと考えています。書写検定を受けさせるとか、生活で役に立つことへの取組みもしたいです。今後は障害のある方をどんどん増やしていきたい。そのためには製造業プラスアルファの仕事が必要だと考えています。私は第2号ジョブコーチをとりたいたいと思っています」

「けっこう適当。でも神経質なん

ですよ」という板垣社長は36歳。昨年、障害者雇用への決意を込めて、特例子会社を設立した。

「9%の雇用率でしたので、雇用率うんぬんではなくて、障害のある人でもやれると発信したかったことと、障害者雇用の本気度を表したかったのです。設立のとき2人が転籍して、新規で5人採用しました。能力と適性に合った雇用の場があれば、障害があっても自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指したいです」

会社を設立して10年。今後やりたいことがたくさんある。

「下請けですから経営は大変ですよ。自社で作り上げていくものがないと難しいと思っています。具体的にはまだまだですが、やりたいことはいっぱいあつて……。障害者で働けない人がまだまだたくさんいますので、製造業と違った分野で障害者雇用を伸ばしていきたいとか、学校の延長のような教育に取り組みたいとか、高齢者をターゲットとして障害者が関わる事業をしたいとか、いろいろ考えています」

障害者が作業できるように考えるのが楽しい！ リストラしないために責任ある仕事をさせる！ 障害者は素晴らしい能力を発揮できる！ 障害者雇用に大変前向きな、若い企業にエールを送りたい。