

編集委員が 行く

安全と安心をお届け

あけぼの123株式会社（曙ブレーキ工業の特例子会社）

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



あけぼの123株式会社

〒348-8508 埼玉県羽生市東5-4-71
TEL 048-560-1231 FAX 048-560-2855

曙ブレーキ工業株式会社

〒348-8508 埼玉県羽生市東5-4-71
TEL 048-560-1570 FAX 048-560-2880
<http://www.akebono-brake.com>



編集委員から

訪問するきっかけとなったのが、昨年、埼玉県で行われた全国障害者ワークフェアでした。自社のブースを一生懸命にアピールするスタッフの方に、「それでは実際に現場を確認しますよ？」といったら、「ぜひ見てください」が始まりでした。現場・現物・現実を見ることがすべての根幹ではないでしょうか。





あけぼの123株式会社

車の重要保安部品を製造

自動車の基本は「走る」、「曲がる」、「止まる」だが、そのなかで一番大切なのは「止まる」である。人の安全を考えると、「止まらないと大変なことになる」は誰もが思うことである。

今回訪ねたのは自動車部品のなかでも、まさに「止まる」ブレーキを中心に製造している曙ブレーキ工業株式会社の特例子会社である。東武伊勢崎線の羽生駅から車で10分ほどの所にA i i C i t y（武州特産の藍染からきているとのこと）と呼ばれる曙ブレーキ工業株式会社の本社工場がある。そのなかに2003（平成15）年9月に設立された埼玉県で初めての特例子会社「あけぼの123株式会社」はある。会社と社会、障害のある人となない人の2人3脚で、「埼玉県で一番いい会社をつくりたい！」を合言葉に挑戦を続けている。

あけぼの123の経営理念は、「親会社の理念（ひとつひとつのいのちを守り、育て、支え続けて行く）を基本に、人に配慮し地域に根ざした企業として社会に貢献し続けます」である。

現在の業務内容は、名刺印刷、清掃と生産工程の受託業務である。従業員は、知的障害者22人と指導員5



曙ブレーキ工業、渡邊高夫人事部長

人の27人。特に生産工程の受託業務は、車の安全に大きくかわるもので不良品は許されない。そんな重要保安部品の製造に、障害のある人たちが従事しているのはなんとも頼もしい限りだ。

ちなみにブレーキは、一般的には自動車を「止める」、「減速させる」ものと思われがちだが、本来ブレーキシステムとは自動車を「速く安全に走らせる」、または、自動車を「スムーズで安全にコントロールする」ためのもので、自動車にとって最も重要な部品の一つであると、曙ブレーキ工業では定義している。

あけぼの123設立

あけぼの123の設立の経緯について、親会社の曙ブレーキ工業の人事部長、渡邊高夫氏にうかがった。

「曙ブレーキ工業は2002年度1・2%と、法定雇用率を達成できていま

んでした。グループ全体で約3千人の従業員がいます。企業としての使命感はあるが、『どうするか？』でストップしている状況でした。そんなとき他社の方から特例子会社の事例を聞いた信元久隆社長が、『専任でやっつけよう』と立ち上げ、具体的に進めていきました。

その後、2006年度に1・92%と初めて法定雇用率を達成し、昨年度は2・04%まで雇用が進んでいます」

曙ブレーキ工業にとって、あけぼの123はどういう存在なのだろうか。渡邊氏は、「誇りと宝です。物事に対して真摯に取り組む姿、生活や振舞いが正規従業員の手本となっています」という。曙ブレーキ工業本体でも多様性という観点から、本社だけでなく他の工場でも雇用を進めるきっかけになるという。

親会社として、あけぼの123に今後期待することと、課題について聞いた。「人として成長し、安心して暮らせるようなモデルケースとなってもらいたいと思います。入社してよかったと思えるように自立してほしい。それにはいろいろな作業にチャレンジして、最初はコストがかかるかもしれないが、改善や工夫を重ねて成長してもらいたいと考えています。日本は超高齢社会を迎えますが、それを先取りするようなケースだと思っています」

「もちろん、あけぼの123も企業で



名刺印刷を担当する野口裕司さん（26歳）

すから、事業の拡大を通して安定した収益基盤を目指さないといいけません。それを実現し、さらなる雇用拡大をグループ全体としても目指していきます」

特例子会社はややもすると、「親会社の雇用率達成のための調整弁」になるケースもあるなかで、渡邊人事部長のコメントは将来を見据え、そこで働く一人ひとりの成長を期待する大変重い言葉だった。また、それを後押しする曙ブレーキ工業の信元久隆社長の理解と熱い想いが同社の原動力となっているような気がした。私がいともいうことだが、障害者雇用は企業のトップがどう考えるかで決まる。

信元社長は社内報に、「人は一人ひとりみな違う。でもみんないいところを持っている。だから会社というのは、そういったいいところを見つけ出していく必要がある」と書かれていた。まさにその通りだと思う。

工夫と仕組みで高品質を

社長補佐の前田義秋さんと、指導員でもある係長の岡田久留美さんに、工場内を案内してもらった。



梱包作業をする下村友恵さん

事務所の隣の部屋でやっているのが名刺印刷。作業をする様子を見て驚いた。表側は日本語、裏側は英語の表記である本社の名刺の誤字脱字を、パソコン（PC）の画面を見て瞬時に見分けているのだ。通常は印刷の後に確認するのだが、ミスがあった場合に紙がムダになる。印刷前の状態をPC上で確認し、印刷後に



清掃用具の収納スペース

ダブルチェックする。しかも1人でその作業を行っている。機械のように正確な作業を見せてもらった。

続いて清掃部門。限られた収納スペースを、いかに効率よく使うかが考えられている。清掃道具の改善や置き場所に工夫がなされ、しかも100円ショップで買ったものをうまく改造して使っている。またトイレ清掃ひとつにしても「作業標準書」が整備されており、それに従って確実に業務が行えるような仕組みになっている。

これは指導員によって差が出ないようにマニュアル化し、内容も具体的に、わかりやすく徹底している。本社オフィス内では、伝票類の仕分けやコピー用紙

の在庫管理までAPS（あけぼのプログラクシオンシステム）というカンバン方式を導入し、ムダの削減を実践している。これには本社員も啓発されることである。

生産ラインでは、いろいろなメーカーのブレーキ部品の梱包作業が行われていた。そこでは、1つの作業台で3通りの

作業ができるように改良されていた。

知的障害の人たちの苦手な分野が「数管理」だが、10個単位でまとめて管理できるように工夫されている。また、作業台が回転し、しかも細部にまで工夫がされており、誰が作業しても確実にできるようになっていた。

ここを担当する下村友恵さんは、17歳



作業標準書に従って作業を進める



どこの便器かわかるように、トイレの入り口や便器に、花や電車などの写真が貼ってある

で入社して今年で5年目。「疲れることもありますが、いろんなことに挑戦したいと思います。本社の清掃から始まって、いまはリペア、梱包をやっています」と明るくハキハキとこたえてくれた。猫好きで、休日は猫カフェへ行くそうだ。

補修部品梱包ラインでは、ドラムブレーキの袋詰めを行っていた。ここでも感心させられる工夫が多数ある。重なったビニール袋を取り出して開封するのだが、なかなかやりにくい。そこで登場するのが、粘着式の袋開け機とエアークロージャー。これだと誰でも確実に作業が行える。

また梱包するシーラーの機械は、作業者の手が誤って機械の熱いところに触れないように、スイッチをタテ型に改造している。さらには目で見えて確認するだけではなく、目と音で確認する仕組みになっている。数量間違いを音（ブザー）で知らせる。人間だから間違いはあるが、人を増やしてチェックするのではなく、目と耳でダブルチェックを行っている。すべての仕事には必ず「品質」が伴う。知的障害の人たちが自らの工夫で高品質を作り上げていることは、他の企業のお手本にもなる。

ここで働く尾崎陽子さん。同社の1期生でオールラウンドプレーヤーだ。「会社の仕事はすべてクリアしました。数の問題に注意して作業を行っています。楽しいですよ。休みの日はボランティアを

したり、1日が早いです」。

岡田さんは尾崎さんを、「品質は彼女に任せておけば間違いありません！」と自信をもって話してくれた。そこまで言い切れるとは、まさに「プロ」なのである。

2人3脚で1から始める

設立当初から、あけぼの123の社長を務める齋藤光司さんは、こう語る。

「会社は福祉ではありません。各自が持てる能力を発揮してもらうことが重要です。そのために障害のある人たちが楽にできるように、働くための配慮は必要



本社内で伝票整理をする江森健一さん

です。ものづくりでは「安全・品質・作業性」が基本ですが、清掃業務でいえば『きれいに早く安全に』がベースとなります。教えるために標準作業書をしつかり作り、それをどんどん改善していきます。改善の件数が彼らの成長を物語っています」

齋藤社長は2003年に、曙ブレーキ工業本社の人事総務担当から転進して9

年目。同社の設立プロジェクトから携わっている。5人でスタートした同社だが、まずは彼らとキャッチボールから始めたそうだ。

あけぼの123という社名も齋藤社長がつけた。「名前はひらがなで、1は埼玉県で最初の特例子会社、小さなことから始めるの1、2と3は2人3脚の意味で付けました」という。

数字に想いを込めた提案だったそう。過去に2人ほど退社した社員がいたが、その反省から、親との積極的な交流を継続し、雇用の維持に努めている。

「指導員がキーパーソンで、大変重要な人たちです。さまざまな改善をするにも障害の特性を理解している指導員のみなさんは欠かせません」

レベルアップのために、指導員の発表会も実施している。前述の岡田さんは本社時代の部下で、同社へ「引つ張り込んだ」とのこと。人が人を支え、さらには支えられながら成長していくことを熱心に語ってくれた。



コピー用紙など各種の物品の補充作業



オールラウンドプレーヤーとして活躍する尾崎陽子さん

特例子会社が本社、地域の「気づき」につながる

工場内視察の後に、4人の指導員に話を聞いた。従業員と接するポイントとは、①作業面で安全性を重視し、時間厳守を心がけている、②相手の目線に立って！、③伝わったかどうかを確認しながら、同じ目線でこちらの意図が伝わっているか、④わかりやすい言葉で「ここをやつて！」など具体的に、「どこからどこまで」を徹底して——などの意見だった。

特に知的障害の人たちには重要で、指導員の資質が問われるところであるが、さすがに社長がキーパーソンと語る人たちである。

「人嫌いな従業員がクリスマスに、従業員全員のマフラーを準備していたのは驚きました。理由を聞くと『友達になりたかったから』だそうです。指導員を



あけぼの123の齊藤光司社長

やっていて、これほど嬉しかったことはありません」という話を聞くと、そのシーンが目の前に浮かぶようで、同社の真の姿を物語っているような気がした。

「こんなに人は変わるんだ！ 人は人によって育てられるんだ！」といった指導員もいたが、人は人によって成長もし、衰退もする。人がすべての財産であることは、どこも同じである。指導のポイントとは、「認める・教えあう・見守る・仲間作り」であると、基本姿勢が壁に表示してあるが、それを実践しているみなさんもまた自身の成長を続けていると感じた。

齋藤社長は今後の方向性について、「職域拡大を図っていきたい。まずは本社ビルの中に1人配置し、本社の人たちの意識向上につなげたいと考えています。さらには、あけぼの123の社員の仕事から、本社の品質改善、ムダの見直しにつながるればいいと思います。あけぼの123の存在を、本社のみならず地域や社会の『気づき』につなげ、彼らと真のノーマライゼーションを作り上げていきたい」と語ってくれた。

今回の取材で特に感じたことは、障害のある人の特性に応じて改善された治具や道具の工夫が、いかに働く人たちの作業性をアップさせ、「効率」を彼ら自身が考えられるようになるかである。工夫・



4人の指導員(右から、岡田久留美係長、河野春美さん、秋山京子さん、内田玲子さん)に話を聞く樋口委員

改善の重要さは障害者雇用に欠かせないことであり、それを彼らと一緒に考えていることが素晴らしいのである。

筆者が考える障害者雇用のあるべき姿とは、「人として、ともに」である。特別なものとして考えられるとなかなか前に進まない。あけぼの123のように、障害のある人を雇用しているからこそ得られるものがたくさんある。それを社会にフィードバックし、活用していくことが、今後の日本にとって大変重要になると考える。高齢化問題が現実のものとなっている日本で、その糸口となるのが障害のある人の雇用ではないだろうか。