

# 障害特性を生かし、 トップメーカーに貢献

—THK株式会社 山口工場—

職場  
ルポ



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝

会社データ

## THK株式会社 山口工場

〒757-0003 山口県山陽小野田市山野井1173  
TEL 0836-72-1521 FAX 0836-72-1526

本社

〒141-8503 東京都品川区西五反田3-11-6  
TEL 03-5434-0300 FAX 03-5434-0305

- 設立：1971 (昭和46)年4月
- 事業内容：LMガイド、ボールスプライン、ボールねじ、LMガイドアクチュエータなどの機械要素部品の開発・製造・販売。その他、精密XYステージやリニアモーターアクチュエータをはじめとするメカトロ関連製品各種、リンクボール・ロッドエンドなどの自動車部品、戸建住宅から高層ビルまで対応可能なTHK免震システムの開発・製造・販売
- 代表者：代表取締役社長 寺町彰博
- 資本金：34,606百万円(2013年3月31日現在)
- 従業員数：3,381人/連結会社合計8,958名(2013年3月31日現在)
- 生産拠点：国内(甲府、山口工場ほか) = 15カ所、海外 = 14カ所
- 販売・物流拠点：国内 = 48カ所、海外(欧州、米州、アジアほか) = 77カ所



THK 山口工場

**Keyword**：製造業、メカトロニクス、アビリンピック、QCサークル、知的障害、精神障害、発達障害、聴覚障害、身体障害、心臓機能障害、障害者就業・生活支援センター

## POINT

- ① できる仕事を見つけ製造現場へ
- ② 全員正社員で雇用
- ③ 障害のある先輩社員が後輩を指導



山村勝則 THK 山口工場長

が、山口工場製造推進部受注管理課で障害者たちに仕事を指導し、2010（平成22）年からは経営戦略室人事総務部人財課で障害者雇用推進担当を兼務する吉

永俊介さんは、より動きやすいようにと、今年から環境教育課に異動し、国内の各工場での障害者雇用を一層進めるとともに、関連会社のサポートも担当することになった。

THKの主力工場である山口工場は、山口宇部空港から車で40分ほどの山野井工業団地内にある。玄関を入ると、国内外で2千件以上の特許を保有しているという製品の数々が展示されている。一流の機械部品は見た目もとても美しい。製品はオープンにしても、製造ラインは企業秘密だそうだ。

## メカトロニクスの現場で働く



THKが開発・製造する「LMガイド」

以前、聴覚障害者の部下がいたことがある。

「筆談をしたり、休んだときは寮の様子を見に行つてドアに紙をはさんできたり。障害者にも、製造現場でできる仕事があれば、行つてもらいたいと思つています。最初は現場の戸惑いがあったと思いますが、でもいまは、仕事ができています。もちろん法定雇用率を守る、社会貢献するという面もあります。しかしそれよりも、吉永が障害者雇用に非常に前向きで、自分の子どもに対するように面倒見がいいので、私は助かっています」

吉永さんは、より動きやすいようにと、今年から環境教育課に異動し、国内の各工場での障害者雇用を一層進めるとともに、関連会社のサポートも担当することになった。

## 1つでも5があればいい

2006（平成18）年、THKの障害者雇用率は1・0%を下回っていた。ハローワークから指導を受け、本社人事部門では3年計画で1・8%を達成しようと、全社に障害者を雇用することを求めた。翌年には1・48%となったが、その後は横ばい状態が続いた。その数字が飛躍的に上がったのは、2010年に経営陣から「障害者の支援を」との指示が出

永俊介さんだ。「工場長が、知的障害者を現在の出荷関連の業務に留めるのではなく、機械加工や組立て作業などを行う『製造現場』に積極的に配置転換したいという気持ちを持って持っています。一昨年から知的障害者の1人が製造現場で働き始めました。『後に続く人たちも早く製造現場へ出しなさい』とはっぱをかけられています。上司の理解がないとやりにくいものです。障害者の対応に関しては、工場長より全面的に任せてもらっているの、担当として心強いですね」

山口工場の工場長の山村勝則さんには



THKの障害者雇用推進担当者である吉永俊介（ジョーブコーチ）副課長のインタビュー

て、吉永さんが障害者雇用推進担当に任命されてからだ。

「それまではただ一生懸命にやっていた。その年にアビリンピックで初めて行われた『製品パッキング』種目で、弊社の社員が日本一になったことで空気が変わりました。私は障害者雇用の支援担当になって、全社の障害者との面談をするようになりました。現場の責任者には、『特別扱いはしない。だけど支援すべきところは支援を』と話しました。2011年以降は、定年到達や健康上の理由により2名が退職したのみです」

国内の工場はいずれも同様の製品を作っている。働く人たちの障害種別は工場によって異なっている。山口工場は知的障害者と発達障害者が多く、岐阜工場は半数が知的障害者、東京製造課も知的障害者、甲府工場は内部障害、山形工場と三重工場は聴覚障害の人たちが多い。「それは、受入れ側がそれぞれの障害特性を生かしていることの証ではないか

と思います。受入れ側がしっかりしていれば、障害の内容にかかわらず、いろいろなところで働けるのではないかと思います」

吉永さんは、障害者雇用の考え方として次の3つをあげる。①不自由な部分のサポートはするが特別扱いはしない。全員を正社員として雇用、ボーナスや査定も健常者と同じ基準で行う、②会社は学校と違いオールマイティを目指す必要はない。すべての仕事に向かなくても、得意な仕事で貢献すればよい、③福祉的な雇用はしない。

「知的障害であっても、優れた障害特性を仕事に生かすことができれば評価も上がります。多くの障害者が高い評価です。たくさんの1や2があっても、1つでも5があるといった特異な能力を持った人間のほうが、企業に貢献できます。得意な仕事が1つ、笑顔、労働意欲、一生懸命さがあれば大丈夫です」

## 職場実習で仕事の見極め

山口工場は従業員数758人。障害者19人で、障害者雇用率は3.03%である。吉永さんは、特別支援学校から職場実習生を積極的に受け入れてきた。

「当初はハローワークの紹介や障害者の集団面接会などで採用してきましたが、山口工場では職場実習による採用を

行ってきました。職場実習やトライアル雇用を通して、職場への適応性を双方が確認してより有効的な雇用ができたため、高い定着率が維持できていると思っています。山口工場をモデルケースとして、ほかの工場でも特別支援学校から職場実習生の受入れを始めています」

職場実習では3つの作業を用意している。手先の器用な人は箱や緩衝材の組立て、長時間集中できる人は品質記録のスクリーン読取り、正確で妥協のない人は伝票のチェックだ。

「採用までに職場実習を1回10日間、多い人で10回行っています。1回目の実習で適性がないと判断したら2回目の実習には入りません。3回目は内定を出してから実習に入り、学校行事のある日以外は当社で働いてもらっています。企業側のメリットは、仕事内容のミスマッチを確認でき、職場での人間関係の見極めができることです。入社当日から即戦力ですから、新卒高卒者を一歩リードして仕事に入れます」

最初の頃は、吉永さんがマンツーマンで指導していたが、いまは知的障害・発達障害の先輩社員が実習生の指導を行い、実習の日報も書いている。

「私たちも初めてなので大変でしたが、必死でした。彼らの一生懸命さと笑顔に支えられましたね。一度流れができればとスムーズに展開していきます。障害者の



出荷承認認定作業員として作業処理する尾本智洋さん。帽子には「社内技能検定合格者」のバッジが輝く

先輩が後輩に教えていますが、教えるのが上手です。最初は職場実習に懐疑的だった人たちも、いまでは『次の職場実習はいつなのか』と期待しています」

「職場の人間関係、家庭の支援、仕事のミスマッチの3項目をクリアできれば、ある程度は定着できると考えています。THKの戦力となり、必要とされ、役に立っているという意識がなければ、本当に働く喜びは得られず、職場定着はできないと思います。全員とはいませんが、みんな生き生きと、自分の仕事に役に立っていると思って働いてくれていると思います。障害者が定年まで働いてくれることが目標ですね」

## 1期生2人が現場に好影響を

障害者19人（知的障害6人、発達・精神障害3人、聴覚障害2人、身体障害6人、心臓機能障害2人）は、製造、品質保証、受注管理、技術の各部門に配属されている。

知的障害、発達障害の人たちの職場を回った。工場に入ると各人が帽子をとって、きちんとあいさつをしてくれる。吉永さんが、「彼らの長所はあいさつと笑顔です。あいさつは採用する決め手にもなります」と話す。

職場実習1期生の藤本幸彦さんと尾本智洋さんは、いいライバルだ。藤本さん

はアビリンピック神奈川大会の「製品パッケージング」種目で金メダルを獲得し、社長賞を受賞した。尾本さんはQCサークル発表会で、山口工場の代表として発表した。「藤本は社長賞の賞金で食事をごちそうしてくれました。尾本は自宅で毎日、2〜3時間練習をしていました」と吉永さん。

尾本さんは片方の視力が無いが、練習を重ねて国家技能検定2級に相当する社内技能検定Cクラスに合格した。包装梱包資材の入荷検品、発注、納期調整などを1人でいい、請求書の照合、ダンボールの組立でも格段にスピードが増した。ハンドリフトも操作し、出荷承認認定作業員の資格も取った。

「山口工場での認定者は7名。うち2名が知的障害者です」と吉永さんがいう。「彼は就職してからすごく伸びました。知的障害者にはできないだろうという予想を裏切って、いろいろな作業ができました。彼らの能力の限界を、障害者という言葉だけで判断してはいけません。できないうと勝手に思い込み、やらせなかったからできなかっただけで、できることを信じて任せれば、いまだできないことも後にあたり前にできるようになると学びました」

最終工程の出荷処理業務のため、尾本さんは10時〜19時勤務だ。「社内技能検定合格者」のバッジを帽子につけた尾本



製造部門で働く藤本幸彦さん。製品にロット番号を打ち込む仕事をしている。アビリンピック神奈川大会で金メダルを獲得。社長賞ももらった

さんはバーコードを読み取り、パソコン画面に入力しながら仕事の説明をしてくれる。「ミスがないように確認しています。出荷漏れには気をつけています」。昨年夏には車の免許も取った。

もう1人の1期生、藤本さんは2011年に初めて製造部門で働き始めた。その際の現場とのやりとりを吉永さんが教えてくれた。

「工場長に『製造現場に藤本を出せ』といわれて、現場に応援に出したら、現場からは『障害者は勘弁してください』といわれました。『やらせてみてください』といわれたら、すぐ様子を見にいき



アビリンピック長野大会。  
「製品パッキング」に挑む藤井将大さん



藤井さんもアビリンピック長野大会で、  
金メダルと社長賞に輝いた



金メダルを胸に、吉永さんと記念撮影

藤井将大さんは入社して3年目。職場実習にきて、働きたいと思った。「文章を読むのがちよつと苦手」だそうだが、高所作業車運転者の資格を取って高所のペンキを塗り電球も替える。昨

ます』と说得しました。数日後、『すごい。ごめん』という返事でした。現場に能力がある人たちを出すことで、偏見がなくなります。言葉で説明するよりも、実際に働く姿を見てもらう。その流れをこれからどんどん作っていききたいです」

藤本さんは最終組立て工程で、製品にロット番号を打ち込んでいる。「健常者はその作業だけですが、彼のすごいところ

ろはその作業をしながら、待ち時間に違う作業をしていること」と吉永さん。実際、横にケースを置き、合間には部品にネジを入れる作業もこなしていた。

藤本さんは最近、会社の寮に入った。「楽しいです。仲のいい人もいます。いまは作っていませんが、料理もできます。得意料理は、かに玉です」

### アビリンピック3連覇めざす

2人に続く人たちも頑張っている。松村優さんは、品質記録のスキヤニングが得意。健常者は集中力が続かず、30分1時間で交代していた仕事を間違いない1日中続けている。また、集中力がありすぎるため、「鼻炎でくしゃみをする人が気になって集中力が途切れて一時作業が滞った時期もありましたが、その後立ち直りました」と、吉永さん。

年、環境プロジェクトチームで仕事をすることが気に入った。「将来は環境教育課にいきたい。仕事が自分に合っていると思えました。僕の給料で親に旅行をしてもらいたいです」とのこと。アビリンピック長野大会で「製品パッキング」種目に出場し、「プレッシャーに弱いタイプなので、緊張しまくってダメかと思った」というが、金メダルに輝いた。

須保光朗さんは入社2年目。「実習に来たときから働きやすい環境だと思いました。まわりの方にサポートしていただいています」。須保さんは今年のアビリンピックの代表として、THKの3連覇をめざしている。

障害者も2年間は自衛消防隊に所属し、消火活動の訓練に参加する。朝礼でスローガンを唱和するときのリーダーも当初は行っていなかったが、やらせてみたらできたという。



先輩2人に続いて、今年のアビリンピックに出場する須保光朗さん。ダンボール箱の組立て作業の手さばきは速い



アビリンピックの製品パッキング部門で3連覇を狙うTHK。先輩メダリストである藤本さん（中央）、藤井さんの激励に、「プレッシャーかけないでくださいよ」と須保さん（右）

山口工場は公共交通機関がなく不便なところにある。車の免許がない人たちは自転車を2台使い、自宅から最寄りのJRの駅までと、厚狭駅から会社まで約30分を自転車で通勤している。

障害者も原則、正社員として雇用されている。各人の障害特性を考慮しつつ評価されている。それぞれの夢を聞くと、「管理職になりたい。結婚して幸せな家庭を築きたい」、「仕分け、スキヤナーの達人になり、THKに貢献したい」、「実力がある人として認められたい」、「自分の稼いだお金で車を買いたい」、「定年ま

でTHKで働きたい」などと答えてくれた。

吉永さんは部署が変わっても、1日1回は知的障害者たちの顔を見に行く。「楽しんで働いています。パロメーターは笑顔があるかどうか。顔が曇ったときは要注意ですね」

### 支援機関と連携し全国展開へ

吉永さんは支援機関との連携、地域の企業との情報交換を積極的に行っている。「企業としては、無理のない障害者雇

用が大事だと思います。そのためには障害者支援機関との連携が不可欠です。山口工場では2010年から障害者の離職者はいません。これも、山口障害者職業センターの支援なくしては達成できないと思っています。以前は私生活部分にも関与していました。でもいまは、ご家族との面談は行っていますが、私生活の部分は地域の障害者就業・生活支援センターにお願いしています」

全国の工場で障害者との面談を行い、要望に対する職場改善も進めてきた。下肢障害の人の駐車場を近くに移動、洋式トイレの設置、来客者専用エレベーターの利用を認める、社長の年頭メッセージのビデオに字幕スローをつける、面談や大事な説明会、勉強会に手話通訳をつける、など。タイムリーな支援ができる

ように、山口工場と岐阜工場にジョブコーチを配置した。そして本年度中に本社への配置も予定しており、西部、中部、東部地域での支援体制も構築される予定だ。

「各工場には職業生活相談員を配置しています。今年は山口工場を会場に研修を行うことを計画しています。他工場でもよかつた事例を水平展開するなど、採用後のケア体制の構築にも努めています」  
岐阜、甲府工場では特別支援学校との連携を図り、職場実習を始めようとしている。

「職場実習での彼らの一生懸命な姿と笑顔を見ると、この先もずっと採用していきたい。そのためには知的障害に対する偏見を解くことが第一です。百聞は一見にしかず。言葉だけで『お願いします』というのではなく、成功事例を見せて理解してもらっています」

今年から、関連会社にも障害者雇用を働きかけることになった。

「関連会社も含めて働きかけようという意志ができました。今後も法定雇用率の引上げが想定されることから、職場定着率の向上が大事だと考えています。障害者支援チームの結成もしていきたいですね」

山口工場から全国の工場へ。製造業が国内で縮小するなか、技術力を誇る企業の障害者雇用の推進が楽しみです。