

経営理念は「障害者・健常者が 共存共栄できる会社」

— 有限会社^{しんきょう}真京精機 (栃木県) —

職 場
ル ポ



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



取材先データ

有限会社真京精機

〒321-4406 栃木県真岡市京泉2203

TEL 0285-83-3145 FAX 0285-82-0424

Keyword : 特別支援学校、製造業、障害理解、職場環境の整備

POINT

- ① 仕事に人を合わせるのではなく、仕事を人に合わせる
- ② 治具を工夫し、ハンディキャップを長所に変える
- ③ 業績を共有。社内表彰で、障害がある社員の「がんばり」を評価する



代表取締役社長の武田浩之さん

■ 小ロット・高品質の製品で勝負

全国アピリンピック栃木大会開会式のプレゼンテーション映像で、障害者が働く一企業の製造現場が紹介された。ものづくりが海外に移転しているなか、その企業に関心を持った。

真岡鐵道の真岡駅から車で10分ほどの、栃木県南東部の田園地帯に「有限会社真京精機」がある。従業員数38人。そのうち12人いる知的障害者全員が、マシンングセンターと旋盤のオペレーターとしてメイン業務に就く。

工場では、大手自動車メーカーのカーエアコンの冷却部品をはじめ、海外で販売される大型自動二輪の新機種に使われる部品、エレベーター内の重要部品など、100分の1、1000分の1mm単位の、精密で高度な加工部品が製造されている。「Shinkyo」のロゴ入りの青いポロシャツで、切削加工の作業を行う人たちのだれに障害があるのか、見学者にはわからない。工場は24時間体制で稼働し、障害者も

夜勤を担当する。

経営理念は「障害者・健常者が共存共栄できる会社」。「共存共栄」には、「世の中に必要でない人は絶対にいない!」との思いが込められている。会社の理念、障害者雇用には、3代目社長の武田浩之さんの強い信念がのぞく。

「経営理念は専務時代に考えましたが、自分への戒めでもあるのです。ものづくりは、人をつくって、なんぼだと思いません。一人ひとりの特徴に合わせた仕組みをつくれれば、障害者も仕事ができます。働くチャンスは、だれにでもある。会社は、その人の短所を長所に変えるようにしなければいけない。工場で働く人たちは、だれも障害者に見えないでしょう?」

量産品に固執せず、小ロット・高品質の製品をつくり、出来上がった製品で勝負する。

「不良品が出るのは仕組みが悪い。不良品ができない仕組みを考えればいいのです。売上げを上げるより、粗利を上げるほうが大事です。また、最近の企業は、よく『即戦力』といいますが、定年まで30年も40年もあるのに、即戦力だけでは息切れしてしまふ。ゆっくりでいいではないですか」

といいつつ、武田さんはとてもエネルギーギッシュ。3代目として、順調に会社を継いだと思いきや、今日までには倒産危機のドラマがあった。

■ 障害者と試練を乗り越え、いまがある

真京精機は1974(昭和49)年、武田社長の祖父が近隣の主婦たちを雇用し、農村工場としてスタートした。創業後まもなく、障害者が働き始めた。工場が遊び場だった武田さんは、身体や知的障害がある人たちと、ごく自然に接しながら育ってきた。

「小さいころから車いすや松葉づえにも接していたので、自分には障害者とか健常者という垣根がないかもしれません。仕事をしていても、障害者とは意識していませんね」

何不自由なく育った武田さんは、取引先の親会社で武者修業をした後、2000(平成12)年に入社した。その数年後、「来月、会社がつぶれます」と税理士から告げられる。仕事は忙しく、残業続き。なのに倒産?そこで初めてわかったのは、父親の古い経営体質だった。順調だった日々が一変、軽トラックを運転し、専務として会社の立て直しに奮闘することになる。

そのとき、他所でも仕事ができる人たちは退職していった。障害者も同様だった。約50人いた従業員は16人にまで減り、残ったのは高齢従業員と、掃除などの補助作業をしていた障害者の人たちだった。障害者を戦力にしなければ、会社は再建



統括部長の田中康司さん（左）と、飛川真彦さん（右）

できない。武田さんはその片腕として、新入社員の田中康司さんに「残ってほしい」と懇願した。現在、統括部長を務める田中さんは専務の心意気を受け止め、行動をとるにもする。

2人は現場で障害者にマンツーマンで作業を教えながら、利き腕や体の大きさなど一人ひとりに合わせて加工治具（※）をつくった。無我夢中だった当時を、田中さんが振り返る。

「工具も、ちょっとした長さの違いで使いやすい、使いづらいがあるのです。それが障害者の方だとより顕著に現れます。そこで、このやり方だったらできるという方法を考え、ハンディキャップを長所に変えて、利益につながる作業ができるように教育しました。また、取引先が社のみときもありましたが、専務が営業に回ることによって徐々に取引先も増え、障害者が戦力になったことで業績も回復してきました」

現場は、田中さんたちに任せられた。「専務が営業で外に出ていると、社内の体制が弱くなったり、いろいろな問題が出てきましたが、『内部はお前らに任せろ』と。専務はその姿勢を続けて、いいことも我慢しながら、いまに至っていると思います」

かつては営業先に「障害者を雇って大丈夫か」と不安そうに聞かれたが、それも過去の話。障害者がつくり出す高品質

の製品が取引先に認められるようになり、武田さんは、会社案内に「障害者雇用」を大きく掲げている。

「マシンングセンターで自動車部品をつくっている会社は、日本に星の数ほどあります。うちの売りは何かと考えたとき、企業の社会的責任が問われる時代に障害者雇用をアピールしていけば、結果としてお客さんの信用も得られるのではないかと。障害者と健常者の垣根が自分にはなかったもので、そう、すんなり考えられませんでした」

人に合わせて、仕事を つくる

真京精機には、40年近く働く50代の知的障害者もいれば、取材の日に入社した人もいる。これまで就職希望の障害者は、ほぼ全員を受け入れてきた。そこにも、武田さんの信念がのぞく。

「面接ではいいことしかいわないので、実際に仕事をしてみないと、できるかどうかはわからない。雇用したら、仕事をとってきて、その人の障害に合わせて、短所を長所に変えるような仕組みを考えればいい。その人を仕事に合わせるのではなくて、その人に仕事を合わせる。うちでは考え方が逆なのです。だから、入社後に辞める人はほいません」

これまでの経験から、武田さんの特別支援学校への評価は高い。

「特別支援学校から実習に来る生徒さんたちは、素直で教育がしやすいです」

近年は、在学中に職場実習をした特別支援学校の卒業生が入社してくる。田中さんは、「同じ学校を出たというつながりは重要」と感じている。

「先輩が働く姿を見て、後輩が入ってきます。特別支援学校ではあいさつをしつかり教え、体力づくりを重視しているので、会社にとってもありがたいです」

特別支援学校の教員、障害者就業・生活支援センター、家族とは定期的に連絡をとっているが、生活面でトラブルに巻き込まれる人もいる。通信機器を10数台も契約させられたり、いわれるまま宗教団体に勧誘されたり、出会い系サイトで騙されるなど、誘惑はかぎりない。田中さんは、弱みにつけ込む世間に対する怒りもある。

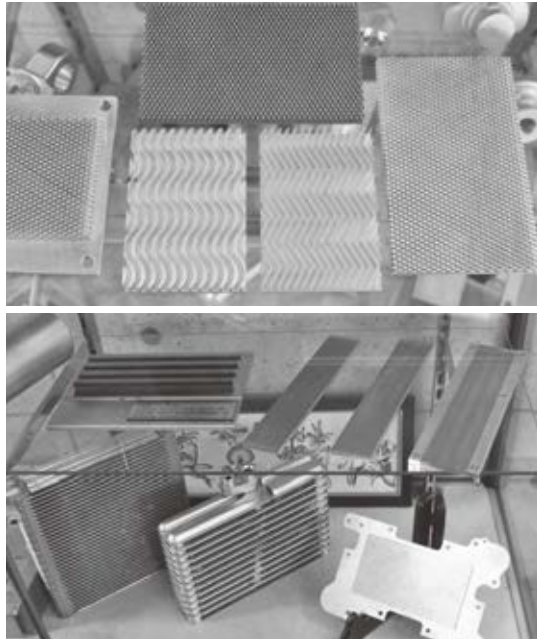
「仕事の指導のほうが好きですね。社長が朝礼で、お金の使い方なども教えていますが、なかなか浸透しづらい。何か問題が起こったときは支援者に相談し、支援者がいない人は家族を呼び、対策を話し合います。家庭がしっかりしている障害者ばかりではないので、親の代わりに叱ることもありますよ」

働きたい人は、みんな「労働者」

障害者はパート雇用で、条件は健常者

※治具：部品や工具を固定する道具のこと

WORKSHOP REPORT



複雑に加工された製品



東京精機の工場内

と同じ。仕事ができれば昇給し、夜勤をしている人もいる。ここにも武田さんの思いがある。

「障害者」と思って雇うか、労働者として雇うかの違いだと思います。お金がほ

しくて働きに来ている人は労働者だと見れば、障害者も健常者も関係ないですよ。その人が働きやすい環境をつくり、若干でも昇給する。『世の中に必要でない人は絶対ない!』という、うちのキャッチコピーがあります。働いていれば納税の義務がありますから、社会の役に立っている」

田中さんも、障害者と働くことを大事にしたいと考えている。

「健常者の技術者募集の求人を出すと、ホームページを見て『障害者が多いね』と敬遠する方もいますが、障害者が働いていることを理解してくれる人に入ってもらいたいと思います。うちの特色を、大事にしたいです」

飛川真彦とひかわさんは、倒産危機を乗り越え、新たなスタッフが必要になった2007年に入社した。品質保証と広報を担当す

る。

「品質面の管理、不良品を出さないための対策を考えて、いいものができるように現場で指導しています」

社長とともに歩んできた2人に、社長評を聞いた。

「ぶれない。こうあるべきだ」ということは絶対曲げない。組織のトップはこうあるべきだということを明確に示してくれています」と田中さんは絶大な信頼を寄せる。

「社長は、従業員の生活まで考えてくれています。厳しさの後ろに優しさを感じられます。いいづらいことも、その人のためを思ってアドバイスしてくれるので、自分の成長につながっています。いい社長だと思います」と飛川さん。会社を中心メンバー3人の絆は深い。

あなたたちがいるから、会社は成り立っている

武田さんは従業員全員に会社の業績を伝え、年2回、社内表彰を行う。

「障害者のなかにはわからない人もいますが、決算の数字を教えてください。ちゃんと儲かっているとか、あなたがいるから会社は成り立っていると伝えるようにしています。生きがい、やりがいを持ってもらいたい。がんばったことが認められれば、だれでもうれいでしょう」

仕事の合間に、2人から話を聞いた。



製品に傷をつけないよう丁寧に作業を進める
久保野涼さん



マシニングセンターのオペレーターとして活躍する
小柳裕基さん

小柳裕基さん（22歳）は、職場実習を経て4年前に入社した。「ここで働けそうだと思います。レンチを使うときの締め方がむずかしかったです」
これまでにいろいろな作業を経験し、半年前にマシニングセンターのオペレーターになった。
「得意なのは、いまの仕事です。気をつけ

ているのは、締め忘れをしないようにすることです。締め忘れは、ほほほほです」
動画を見るのが大好きで、スマートフォンが手放せない。
「休みの日は遊びに行きます。デパートで買い物をしたりします。ずっと働き続けたいです」

久保野涼さん（24歳）は、入社6年目を迎える。
「高校3年生の夏休みに実習にきました。小さいころから金属の部品を眺めているのが好きだったので、ここで働きたいと思いました。機械に材料をセットして、できたものを取り出す。加工したものがきちんと完成しているかを確認します。つくっているのは、エレベーターの部品だと聞いています。製品に傷をつけないように気をつけています」

「久保野さんはベテランなので、何でもできる。レベルが高く、一つひとつの所作がしっかりしている。細かい作業が得意です」と田中さん。「彼は細かいものを丁寧に仕上げるのが好きなので、ものすごく丁寧になってしまふ。『そこまでしなくていい』と納得させるのがたいへん」と武田さんが明かす。

久保野さんも、いろいろな部署を経験してきた。「挫折しないかぎりは、定年まで辞めないつもりです」という。

ほかには、ひきこもりだった人もいる。4時間勤務で働き始め、いまは8時間勤

務をこなし、「作業はいちばんうまい」といわれるほどに成長した。一方で、「障害者手帳を持っていないくても、明らかにメンタルが不調と思える人もいる」と武田さんは話す。

「手帳を持っていないグレーゾーンの人のほうが、本人が自覚していない分、問題が多いように感じます。障害者の人たちには『作業服はきちんと』という、社会生活の基本から教育をするので、みな、きちんとしています」

将来は、 寮をつくりたい

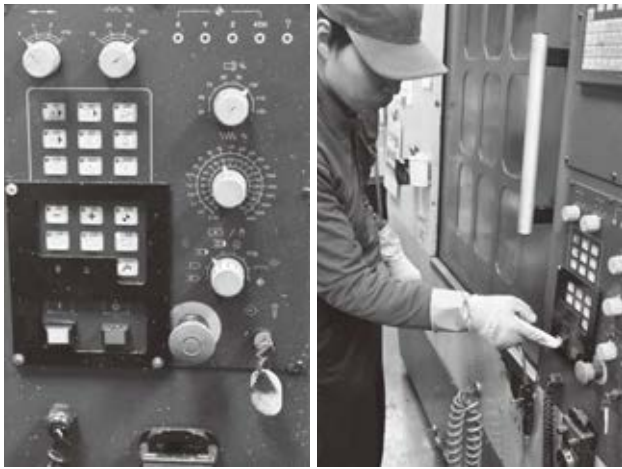
20代から代表取締役専務として会社経営をになつてきた武田さんは、父親を反面教師として自ら体験しながら学び、2017年に3代目社長に就任した。

「創業者のように取組んできたため、『初代社長に近いよね』とよくいわれます。ボンボンからいまのように気持ちが変わるまでは、相当苦労しました」

発する言葉には、実体験に裏打ちされた重みがある。健常者・障害者と区別せず、労働者にとらえる。薄利多売路線を歩まず、高品質なものをつくり、売上げより粗利を重視する。設備をフル活用するため、工場は24時間稼働する。この会社に障害者が入社すれば、定着率はほぼ100%。みな、まじめに働き、無断欠勤しない。そこには経営者としての冷徹な目

ともがず
マシニングセンターを操作して製品を加工する高橋智一さん。
入社10年目のベテランだ

WORKSHOP REPORT



マシニングセンターの操作盤。
使用するボタン以外は、カバーがしてある



指導マニュアル。
機械などを工夫し、各自に合わせた指導をしている



実習中の新人に、ベテラン社員（左）が
つきっきりで指導にあたる

自らの信念で障害者を雇用し、高品質の製品を世に送り出す。ものづくりが海外に移転をしているなかで、障害者と「共存共栄」する企業にエールを送りたい。

仕事が減ったから出て行けとはいえない。永遠に仕事を提供しなくてはいけない。自分に対するプレッシャーにもなるので、それもいいと思います」
プレッシャーをも楽しんでいるかのように、そういう切れるのがすごい。



もあった。

「人件費を10%下げられれば、粗利が増えます。むしろかしいものを、人件費を抑

えてつくるのができれば、会社の体力は上がります。うちは古い機械を使って、人件費も抑えて、高品質のものをつくっているのです」

障害者雇用の講演を引き受けているのも、ビジネスチャンスにつながるべという思いがあるから。

会社案内に障害者雇用をうたい、数々の表彰状を載せているのは、信用できる会社だと取引先に伝えたいから。経営コンサルタントを雇わないのは、どこかの会社の話をされても、実体験にはかなわないと思っているから。弱みを強みに変えるのではなく、「元来ある「強み」をさらに伸ばそうと考える。

「メインは自動車部品のアルミの切削加工ですが、『依頼があれば何でもやります』と営業しています。うちには材料の切断、加工とさまざまな工程がある。切断や洗浄、製品検査で困っている会社があれば、『ぜひやらせてください』と営業しています。会社が発展していくためには、人が

大事。昔の人がいうように、人・もの・金という順番です。大手はロボットを入れて量産していますが、莫大な設備投資がかかります。うちは、いまの仕事がいつ海外の工場に取って代わられるかわからないから、投資はできない。大手ができない小ロット品に目をつけて、人手でやるしかないので」

武田さんは社長として、会社の、そして障害者雇用の今後を見据えている。

「親がいなくなり、残された40〜50代の自身の障害者はどうなるのか。いまは福祉制度がありますが、将来の国の財政が不安定ですので、いずれうちで寮をつくりたいと思っています。寮に入ったら、