

口コミで、障害者が 増えています！

—株式会社ムツミテクニカ—

職場
ルポ

EMPLOYMENT
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社ムツミテクニカ

〒038-1142 青森県南津軽郡田舎館村大字和泉字上福岡5-1
TEL 0172-58-3660 FAX 0172-58-3662

最先端技術で、
地元大手企業から受注

青森県弘前市と黒石市の間、稲作地域が広がる田舎館村は、弥生時代の水田跡が発掘された北方稲作文化発祥の地。『津軽富士』岩木山を仰ぐ田舎館村工業団地の中に「株式会社ムツミテクニカ」



大津久志取締役



芳賀弘社長

がある。創業して約二〇年、最先端技術でプラスチック精密部品を製造する会社は、ホームページのトップに「障害者雇用を促進しています！」とうたっている。一九八七年、青森県のテクノポリス構想の企業誘致に促されて、睦合成工業(株)青森工場が誕生し、翌年に「ムツミテクニカ」が設立された。九〇年には青森工場と統合して、現在に至っている。取締役の大津久志さんは創業時から勤めている。

「最初はモールド金型の生産工場として、社員九名でスタートしました。次に試作品の成形を始め、それだけでは機械を遊ばせてしまうので量産を始めるといふように仕事を増やしてきました。お客様には、すべて自社工場できなえますとPRしていますが、金型設計・製作、成形、組立の一貫生産が強みだと思います」

現在は、OA機器のカートリッジ、DVD、内視鏡、コネクタなどさまざまな分野のプラスチック精密部品を生産している。

「仕事の九五%以上は近隣の大手企業からです。お客様と近いので、直納できるという地の利があります。地元の手企業の仕事を受注することで会社は成長して、社員は約三〇〇人です。組立部門を独立させた関連会社のエムテックもあります。社長以外は地元の出身者ですね」

入社第一号は
人工透析の障害者

「ムツミテクニカ」には、身体障害者六名、内部障害者二名、知的障害者二名が働いている。最初に入社した人工透析のひととの出会い、知的障害者雇用のいきさつ、車いすになった社員……、それぞれに大きなドラマがある。

社長の芳賀弘さんは、障害者雇用に特別の思いがあった。

「青森にきて、障害者雇用をしていた社長と親しくさせていただいたことと、二人兄弟の兄が二〇歳過ぎから人工透析をしていて四四歳で亡くなったこと、また会社幹部のお子さんがダウン症ということもあり、機会があれば積極的に障害者を雇用したいと思っていました」

人工透析を受けている斉藤寿雄さんが、一般社員募集に応募してきたのは一九九五年のことだった。再び、大津さんのお話で。

「夜勤の募集でしたが、日中週三回、透析を受けるために夜働きたいと一般募集の面接にきました。仕事の内容も制限されるでしょうし、長期的な雇用ができるか不安がありました。社長の『何とか雇用したい』の一言で、不安な思いを一掃しました。トップが判断を下せば、われわれ幹部はベクトルを一つにして進



腎臓機能障害で人工透析を受けながら、フィルムテープ自動切断機オペレーターとして働く齊藤寿雄さん

めばいいと雇用しました」
齊藤さんはほとんど休むことなく働き続け、三年前に県の優秀勤労障害者選ばれた。

「透析ができるような勤務体制にして、重労働をさせないように、万一の連絡ができるように配慮していれば、健常者と変わりません」

フィルムテープの自動切断機のオペレーター業務に就く齊藤さんの話。

「職探しをしていたとき、唯一面接をしてくれた会社でした。いまは日中勤務して夜、週三回透析をしています、そ

のほうが楽ですね。体調は大丈夫です。みんな明るいいし、働きやすい職場だと思っています」

『飛び込み営業』から 知的障害者を雇用

知的障害者の雇用は、地元の弘前大学教育学部附属養護学校（現・特別支援学校）教師の『飛び込み営業』から始まった。

「養護学校の女の先生が訪ねてきて、『うちの子どもたちに現場実習の機会を与えてください』という切なるお願いを受けました。私はちょうど親になったころで、自分は丈夫な子を授かったけれど、人ごとではないという思いがあり、何とか力になりたいとお引き受けしました」
現場実習では、繰り返し繰り返し作業を教えた。

「日々成長していく姿を実感しましたし、彼らを持つている純粹な心はカウンターパンチになりました。実習が終わる日、『春からまたきます』とあいさつしたんです。就職を決めたのは企業ではなく、その気満々となった実習生本人でした」

初めての知的障害者の雇用に不安がなかったわけではない。そこで、同業者として社長同士が親しかった障害者雇用の先輩企業「アピール」（本社・職場ルポ

二〇〇三年一〇月号掲載）に相談した。

「いろいろアドバイスをしていたいただきましたが、いちばん印象に残っているのは、『障害者の教育よりも、健常者の教育だね』の言葉です。目の向け方が違うと思いました。障害者本人の教育よりも、まわりの社員の教育のほうが先だと聞いて、納得しました」

会社をその気にさせた本人、森健裕さんは一九九七年に入社。三つの組立ラインの材料の補充や完成した部品の整理をこなし、元気に働いている。

「実習のときから、根気よく仕事ができました。元気がよすぎるときは抑制しないといけないことがあります、入社一〇年で今年、優秀勤労障害者の県協会長表彰を受けました」

森さんが入社した翌年、二人の重度の知的障害者が入社した。二人は親分子分のように一緒に行動していた。一人は決めたことを自分の都合に合わせて変えてしまったりといる手焼かせたが七年間働き、就業がむずかしくなり退職。残された一人は、最寄りの川部駅を乗り過ごし、隣駅から線路を戻ってきて特急列車にはねられ、昨年九月に亡くなった。

「電車に乗るといって一つの目標をクリアすると、電車を降りるといって次の目標しかなかったのです、それまで乗り過ごすことはなかったのですが、その日に限り乗り過ごしてしまっただけです。ものごと

WORKSHOP REPORT

部品の検査、仕上げを担当する花田千里さん



組立ラインへの材料の補充、整理と忙しい森健裕さん



の判断ができないくらい障害は重度でしたが、繰り返し作業はできました」
もう一人の社員、花田千里さんは、就職していたスーパードを退職して、どうしても働きたいと転職してきた。
「スーパードに就職したのだからがんばってみたらと話したのですが、ハローワ

ークの担当者も本人の意思が強いということで、こちらに就職しました。彼は一日中職場を移動しながら、さまざまな検査業務をこなしています」

不良品があるかどうかを検査していた花田さんの話。

「変形、バリ、異物など、全部見えます。ここに知り合いの人がいて、人間関係がいいののではないかと思います。きてみたら、本当に楽しく仕事ができています。大津さんはやさしいです。まわりの人たちは厳しく、やさしいです」

気持ちよく働けている何よりの証拠に今年四月、妹が同じ職場に就職した。

ムツミテクニカでは、現場実習はいまもできる限り受け入れている。

「就業能力があるかどうかは、企業が協力しないと見極めはできないと思いますから、お願いされたいと思っただけ受け入れたいと思っています。『何日から現場実習をします。みんなでサポートしていきます。みんなさ』と話をすると、従業員に違和感があります。障害者への対応も慣れてきて、障害者に障害を感じさ

せないような雰囲気になっていてと思います。ただ、就業ができるかどうか、雇用継続の可否は、就労支援をするジョブコーチなどが見極めるようにしてほしいですね」

中途障害の社員も 仕事に復帰

一九九七年四月に入社して成形マンとして働き始めた萩原孝則さんが交通事故を起こしたのはその年の秋。交代勤務を終え、夜中に帰宅途中のことだった。命に別状はなかったが、脊髄損傷で車いす生活となった。

「外傷が治り、話ができるようになったある日、病院で本人から『自分の足は二度と動くことはないけれど、一日も早く退院できるようにがんばりますから、ムツミテクニカで働かせてください』と言われ、『わかった、退院したらまた一緒に働こう』と答えました。それからは、毎月の掲示板に彼の回復記録などを載せ、全員が情報を共有できるようにしました」

会社に迎えるために、まず職種の変更を考えた。

「成形部門は車いすでの作業は無理なので、一階の検査部門に配属することを考えました。駐車場も建物に近い場所に確保し、段差のないところから室内に入



三次元測定器を使って部品検査をする萩原孝則さん

れるように、またトイレも車いすで入れるようにして、仕事ができる最低限の設備は整えました」

社員が中途障害者になったら、まして車いすになったら、職場復帰は無理という企業が少なくないのに……。

「彼は車いすでも、力を十分發揮できる職場でがんばっています。彼の事故は、われわれもいつ障害者になるかもしれないという教訓になり、障害者雇用をさらに促進させたいと思います。ふつうに生きていけることの幸せを従業員全員がわからないといけません」

萩原さんは「型見本検査認定証」を取得して、三次元測定器で製品を測定している。製品を送り出す



手話通訳する佐藤孝造営業技術部副部長（写真右）と打ち合わせする小山内さん



聴覚障害者入社1号となった小山内一仁さん。現在、新採用の聴覚障害者の指導、育成にも活躍している

のに欠かせない責任あるポストだ。萩原さんの話。

「最初はゼロからのスタートでしたので、勉強することがたくさんあり、知恵熱が出るくらいたいへんでした。できるかと心配でしたが、何とかやってこられました。復帰ができると知ったときは、かなりびっくりしました。大津さんをはじめ、いろいろな方に感謝しています」

手話はできなくても 気持ちがあたたかい

聴覚障害者の小山内一仁さんは、二〇〇〇年に入社した。

「その前に一人、聴覚障害者を雇用していましたが、軽度でしたので聞こえない

いことを感じさせませんでした。聴覚障害者は何らかの対策を講じないと雇用できないだろうと考えていましたが、従業員の募集をしたら、ぜひ雇用してほしいという人が現れました。就職したい人がいるのだから、手話ができなくても何とかなるのではとスタートしました」

小山内さんが講師を務める黒石市の手話教室に、大津さんと職場の人たちが通った。二年後、小山内さんに誘われて、同じく手話教室の講師を務める佐藤久子さんが就職。今年四月には、ろう学校高等部を卒業した瀬谷尚平さんが入社した。

「現在も正式な手話通訳はできませんが、手話がかかなりできる人はいます。職場では身振り手振り、筆談でコミュニケーションを図っています。手話通訳がいたほうがいいと思いますが、必ずいなければいけないということでもないと思います」

職場の良好な人間関係のほうだが、毎日働くうえではより大切だろう。瀬谷さんはモニター画面を見ながら、製品のチェックをしている。瀬谷さんの教育係でもある小山内さんには、かつて職場の上司で、社内ではいちばん手話ができるといって話を受けた。営業技術部副部長の佐藤孝造さんの通訳

「私がかきたとき、聞こえないのは私一人だけでした。筆談や簡単な手話、身振

WORKSHOP REPORT

モニターを見て、部品形状検査作業をすすめる瀬谷尚平さん



ライン外の仕上げ作業をする工藤隆雄さん

り手振りでコミュニケーションをしています。ですが、気持ちがあたたかい人が多いです。雰囲気がいい職場だと思います」

身体に障害がある工藤隆雄さんも自ら希望して入社し、部品の仕上げや組立ラインの前段取り作業などを行っている。

「彼は、従業員から『うちの会社は障害があっても全然抵抗がない会社だから、受けてみたら』と言われて、面接にきました。その話を聞いたとき、いちばん大切で大変な健常者に対する教育が実を結んでいると実感できて、うれしかったですね。障害者が増えていくのは口コ

ミが多いです。配置は、できるだけ一つの職場に集中しないようにしています」

障害者雇用には、目に見えない『利益』がある

現場は二交代制。成形現場は二四時間無休で稼働している。大津さんも最初の八年間は金型製作に従事していた。正社員の男性の八、九割は何らかの技能士の資格を持っている。

「自己啓発として資格試験を受けていますが、結果を出した人には会社から資格手当を出して応援しています。企業ですから利益を追求しなければなりません。障害者雇用は物質的な利益ではない、目に見えない利益を得ていると感じています。地域への貢献という面でも障害者雇用をしていきたい。それは社長の思いであり、私の思いです」

社長は工場内をまわるとき、障害者に意識的に声をかける。

「顔色を見て会話をして、『元気が、変わったことはないか』と声をかけています。亡くなった藤田君とも『今日も一日がんばるぞ、オー!』と手を合わせていました。事故は大変ショックで、そのとき、知的障害者たちに『もし乗り過したらどうするか』と尋ねたら、誰も答えられなかったんです。いま現場実習を引き受けていますが、学校にはそこまで教

えてくださいとお願ひしています。今年も命日にお墓参りに行きましたが、藤田が残していった大きな教訓です」

経営者としては、障害者雇用をどのように考えているのか。

「自分のためにはがんばれなくても、人のためならがんばれます。まして弱い人間がいると守ってあげたいと結束します。知的障害者は心が純粹で、われわれが癒されて元気をもらっています。二〇〇一年に大規模なリストラを余儀なくされたときも障害者、母子家庭の従業員は守るようになりました。弱い立場の人は守ろうということは、創業時から確認しあっています。まだ余力があるから、そう言えるのかもわかりませんが、今後も機会があれば、積極的に採用する方向で検討したいと思います」

余力はつくるもの! とは社長の言葉だ。

「私は、『ボスよりリーダー』がモットーです。ボスはやれと命令しますが、リーダーと一緒にやろうよと声をかけます。ムツミテクニカの『睦』は和ですが、社員の幸せを一番大切にしています」

口コミで、障害者が就職したいとやってくる。口コミの情報は、自分が働きやすいと納得していればこそ。経営陣の障害者雇用への思いが、社員の心につながり伝わっている。