

企業事例

徹底した5S活動の経験を原動力に 新たに生まれた異業種雇用の場

深澤電気株式会社

ポイント

- ① 60歳定年後は、希望者全員70歳までの継続雇用を制度化
- ② 70歳以降も年齢に上限を定めずに雇用を継続。退職年齢は、従業員自身が決める
- ③ 徹底した5S活動で新たな職域を創出
- ④ 障害者を積極的に採用し即戦力に

JR御殿場線の「長泉なめり」駅は、単線の無人駅ながら、静岡県立がんセンターの最寄り駅ということもあって、車いす用のスロープや点字案内板、音声誘導装置などが設置されており、バリアフリーに対応している。駅から約10

分、美しく雪化粧した富士山を背に、深澤電工の本社社屋が見えてきた。

玄関脇に据えられた「ウエルカムボード」に、まず目が留まった。その日の来訪者の氏名とともに、温かい歓迎の言葉が添えられている。

「旅館やホテルでこうやって歓迎されると、とても心地いいでしょう。いいことはすぐに真似をする。それがうちの流儀です」と、深澤好正代表取締役社長が笑顔で迎えてくれた。

本業を堅調に展開しつつ、高齢者や障害者を積極的に採用するなかで、多様な働き方を実現、いわゆるダイバーシティ・マネジメントを実践している企業として熱い視線を浴びている。斬

新で多彩な事業展開を中心に、深澤社長に話をうかがった。

先代からの助け合いの心

深澤電気株式会社は、電子制御装置の製造やプリント基板の実装組立ての業務を主として1964（昭和39）年に設立された。実際は、法人化される2年前に先代が個人で起業しており、今年創業50年目の節目を迎えた。1990（平成2）年には新工場を建設、電子機器や分析機器などの設計から開発・組立・修理、取引先への人材派遣など、その業務は幅広い。



深澤好正代表取締役社長

従業員は61人。そのうち60歳以上の高齢者は14人で70歳以上が2人いる。70歳超の継続雇用に上限年齢を設けずに、退職時期は従業員自身が判断するという方針を貫いている。障害者も積極的に雇用し、現在7人が働いているが、生産技術部長の重責を担う幹部もいる。

深澤社長は、「先代の義弟は小児麻痺で片手が不自由でしたが、彼は動く方の手と目を駆使して高度な業務をきちんとこなしていました。それが障害者雇用の拡大につながっていったのだと思います。私たちのような小さな工場では、なかなか高學歷の人材は採用できません。しかし、ハンディがあっても能力の高い人材はたくさんいます。働ける人は積極的に採用しよう」と先代が考えたのでしょう。私自身も高い技術がある障害者を目のあたりにして、障害者の雇用

は私の中でもとても自然なものになっていきました。私はもともと自動車の整備士です。工業高校を卒業して沼津の自動車修理工場で働いていましたが、1980年に先代の三女と結婚、縁が繋がってその年に入社しました。1995年に社長に就任しますが、先代が大切にしていた「人を大切にする」精神はしっかりと受け止めてきたつもりです」と話す。

深澤社長の言葉は会社の組織図を見れば一層明確になる。社員を上には、社長が一番下に置かれている。顧客満足ということがいわれて久しいが、社員が満足できなくてはお客さまによいものを提供できるわけがないという。そのためにもハンディのある人たちが働きやすい職場環境づくりに全身で取り組んできた。

「高齢者や障害のある人たちが積極的に雇用し、地域で家から出られない人にも平等に新しい雇用の場を創出しよう」と夢中で歩いてきた半世紀でした。ここ数年、年間500人近い方が、本業ではなく、わが社の雇用環境や5S活動などを見学に来られます。なかには大型バスやトラックの方たちもいて、当社では見学だけではなく環境整備と障害者雇用に関するセミナーも開いています。身内がきっかけであったとはいえ、障害者の働く場を切り開いた先代は先見の明がありました」と深澤社長は謙虚に語る。

5Sで培われた掃除力

「5S」とは職場の管理の基盤づくりの活動で、「整理」、「整頓」、「清掃」、「しつけ」の頭文字の5つの「S」をとったものといわれる。もともとは製造現場において、安全や品質向上を目的として「整理」、「整頓」、「清掃」の3つを中心に「3S」活動として取り組まれてきたが、その後「清潔」、「じつけ」が加わって「5S（活動）」として定着した。一般的に用いられるようになったのは1980年代後半との説もあるが、深澤電工では世の中に先駆けて徹底的に5S活動を推進してきた。

同社の始業は8時15分だが、それ以前の7時半には多くの従業員が自主的に出社し、一斉に掃除を始める。掃除方法は一貫しており、ほうきは一切使わず、「はたきで払い」、「掃除機で吸い取り」、最後に「雑巾で拭く」という3つを基本にしている。出社したら、まず朝の新鮮な空気を入れるために窓を大きく開けてから、この「払う、吸う、拭く」を徹底して行っている。朝だけでなく昼、夜合わせて3回行う。深澤社長は誰よりも早く出社し、率先して掃除に取り組んでいる。

「清掃にはほとんどの従業員が参加しますが、

「天使のお掃除」誕生

自主的な取組みのため、中には参加しない者もいます。しかし私は強制しません。ただ私の背中を見てもらうようにはしています。私が特にこだわっているのがトイレ掃除です。和式・洋式といった形や清掃場所ごとに手順が決まっており、特別な薬品は使わず素手でせっせと磨き上げます。当社のトイレは素手で触ってももらっても大丈夫、便器の上におにぎりを置いて食べてくれます。5S活動を20年以上続けてきた私たちにはどこにも負けない掃除の力が備わっていると自負しています」と胸を張る。

さらに、「企業のトップのやることかと思われる方もいるようですが、トップが率先して便器を磨く背中を見てもらうことは意味のあることだと私は思っています。社内だけではなく、地域のゴミ拾いもさせてもらっています。昔は自分の家の前だけを掃くのではなく両隣の前を半分ずつ掃きなさいと教わったものですが、これはとても理に適っていて、一人ひとりが少しずつ他人の家の前を掃除していけば町全体が美しくなります。地域の住民にとっては、企業の存在自体が迷惑なものとなりますから、少しでも町の環境整備に役立てばとゴミを拾っています。最近では近隣の方から声をかけていただくようになりました。それが何よりの励みになります」と深澤社長は屈託がない。

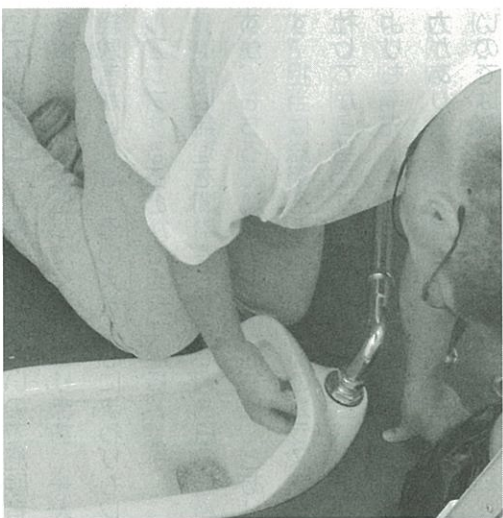
長年の5S活動の経験を生かし、とりわけこだわってきたトイレ清掃に特化した清掃事業を起こせないものかと試行錯誤が始まったのは自然の流れだった。2010年の春、「5S活動で得たノウハウを活用し、しょうがい者（表記は原文のまま）等雇用する清掃サービスの提供」をテーマに経営革新計画書を静岡県に提出、承認を得た後、昨年8月に「天使のお掃除」という事業を立ち上げた。名称の発案は深澤社長自身で、商標登録も申請して「天使のお掃除」は深澤電工だけが使える商標になった。

「新たな事業を立ち上げよう」と思ったのは、障害者や高齢者の雇用の場の開拓が常に頭にあったからです。確かに本業の方でも製造作業に携わってもらっていますが、仕事の量によっては、製造現場で目いっぱい働いてもらえないとさがあります。本人は働く意欲であふれているのに「今日はお昼で帰ってください」ということで平等な職場とはいえません。そこで思いついたのがトイレ清掃という分野でした。私たちの高い清掃意識とノウハウを生かせばきっとうまくいく」と深澤社長。

新しい事業部には専任者を2人配置、60代の

女性従業員と知的障害のある従業員がコンビを組むことになった。深澤社長の言葉を借りれば「ちょっと体の悪い人と、ちょっと歳の多い人が助け合って働く」場が生まれた。作業環境への順応性と忍耐力のある高齢者の特性を生かしつつ、知的障害者を支えることができるような事業を目指している。

「天使のお掃除」はトイレをきれいにすることだけが目的ではなく、いつもきれいな状態を保つことが目的で、だからこそプロの仕事と自負している。清掃作業のカリキュラムを基に実践を重ねてから、2人は現場へ出ていった。会社をあげての取組みということから、スタートした3カ月ほどは深澤社長や総務部長、営業担



5S活動をもとにトイレ清掃事業を創出

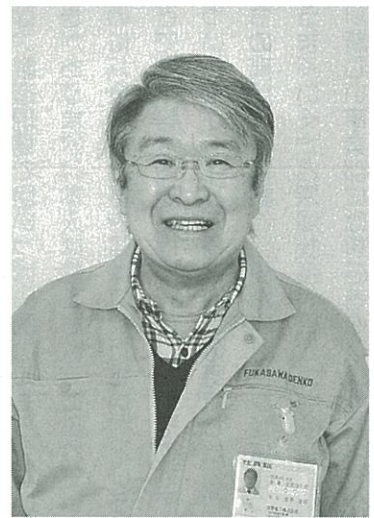
当者も応援に出向いたという。企業向けのパンフレットには、「驚愕の美しさを約束します」とうたっているが、長年培ってきた清掃力に裏打ちされた力強い宣伝文句である。

トイレ清掃に要する時間は2人で組んで4時間。残りの時間は、社に戻って製造現場で働くこともできる。働く意欲がある人に平等に働ける場を確保する深澤電工の理念がここにある。

「いまはまだ高い利益が出ているわけではありませんが、現在仕事をいただいている大手企業から、系列のビルを紹介していただけることになりました。うまくいけば、来年には専任者をもう一人増やすことができると思います。大手企業から評価をいただくことができましたし、今後この事業がどのように発展していくのかとても楽しみです。将来的には50人から100人規模のトイレサービス事業を念頭に置いており、深澤電工の関連企業として発展させられるのではないかと夢はどんどん膨らみます」と深澤社長の笑顔がはじける。

高齢社員の技能と経験

同社は2011年8月に希望者全員70歳までの継続雇用を制度化した。そして現在は、70歳以上の社員が2人。上限年齢を定めていないの



生産技術部の金子治郎さん

で、退職時期を決めるのは本人であることはすでに述べた。障害者や高齢者が安心して長く働ける職場づくりが推進されるなかで、実際に働く人たちはどのように受け止めているのだろうか。生産技術部の金子治郎さん(66歳)にお話を伺った。

「中途採用してもらってから、3年目を迎えました。時計製造の大手で技術者として定年を迎えた後、関連企業の中国工場で品質管理の仕事をしていましたが、2009年に日本に戻り、入社しました。前の会社にいたときからお付合いがあったので、会社の理念や方針もわかっていましたから、すぐに雰囲気にも溶け込むことができました。生産技術部には私のほかに60代が3人、聴覚障害を持つ青年もいますが、元気に現場に出ています。高齢者・障害者ということを意識したことはありません。みんな自然に働

は力を込めた。

誰もが平等に働ける職場

冒頭紹介したように、会社の要である生産技術部の部長は筋ジストロフィー症を患う障害者である。かつて優良障害者厚生労働大臣賞を受けたこともある優秀な技術者だ。

「年も同じ、入社したのもほぼ同時ですから、私はずっと彼を頼りにしてきました。彼がいたから会社がここまで来ることができたと思っています。彼の指導のもと、電子機器組立での技能検定に多くの社員が挑戦して、大きな成果を得ることができました。従業員のモチベーションが高まり、2006年からは全国障害者技能競技大会(アビリンピック)にも挑み続け、優勝した従業員もいます。進行性の病気ですから、残念ながら、いまは電動の車いすを使うようになりましたが、1日でも長く一緒に働き続けたい。それが私の願いです」と深澤社長。

最後に深澤社長は、「企業の宿命といえますか、どんなときでも利益は追及しなければなりません。例えば障害者を雇用するとき、その人の持つ生産力や生産性を見抜くと同時に、本人も企業も利益が出る体制づくりを目指して努力する必要があります。雇用了ら、あるいは雇

いていますし、年齢に上限がないので経験者が多く、教わるのがたくさんあります。一人の経験者がいれば、その人を中心にまわりもレベルアップすることができますから。

いまは無理を聞いてもらって週3日の勤務ですが、もちろん清掃の持ち場はちゃんとあります。担当は総務部と生産技術部のガラス窓。入社してから当たり前の日課となっています。何よりも率先して体を動かす社長の言葉には説得力があり、清掃意識の高さではどこにも負けないのではないのでしょうか。

会社に出社しない日は、趣味を生かして、公民館で書道を指導しています。自分のやりたいことができ、仕事という生きがいもある。ありがたいなあと思っています。定年後は、ほんの少しの間、何もしないでいたのですが、実に退屈でした。健康に気をつけて元気に働き続けたいと思います」

いまや講師を務めるほどになった金子さんの書道の腕前。応接室に掲げられた社訓は金子さんの筆によるものであった。

お互いので よりよい職場づくり

「金子さんが書いてくれた社訓を見てくれましたか。いい字でしょう。うちの社訓はとも

されたという満足に終わるのではなく、お互いに幸せになることが目標です。

ダイバーシティの取材だとうかがっていますので申し上げますが、なんでも横文字にしてしまう風潮を私自身はあまり好みません。当社では高齢者やハンディを持った人たちがいきいきと働いていますが、働きたいという気持ちがある人に、平等に働ける場を作り出すのは経営者の当然の務めだと私は考えています。例えば足が悪ければ手を活用すれば問題ないし、手が悪い人は目を使えばいいわけです。ダイバーシティとは人材を多様に生かすことだそうですが、そもそも人は誰でも多様性を秘めているわけですから、その人に合った仕事を探すのも経営者の仕事です。言葉が先行するのではなく、障害を持った人たちの雇用を広げるためには、誰もが働きやすい環境を一つずつ整備していくことが大切ではないでしょうか。私はかつて同業者のある企業を見学したとき、優れたら活動にガツンと頭を殴られました。以来、できることは真似をして少しでも近づこうと悪戦苦闘し続けています。私にもできるのだから誰にでもできるはずですよ。どうぞ真似をしてください」と締めくくった。

時代の一歩先を行く深澤社長の果敢な挑戦はこれからも続く。