

「歩行リハビリの診療報酬単位は、一単位二十分。装具の装着に十五分かかれば、歩行訓練はたった五分しかできません。」

Q.O.L（クオリティ・オブ・ライフ）の「ライフ」には、三つの意味があると思っています。「生命」「生活」「人生」です。この三つの質をどこまでも高め、お客様の行動範囲が広がるようサポートするのが、私たちの役割です。

しかし、単に行動範囲を広げていただくことが目標ではありません。「やりたいことがやれる」という喜びを感じ、生きる幸せ、命を燃やすうれしさを味わっていただくことが、本当に叶えたい目標です。

当社の技師たちは、パラアスリートの「本気」を見えています。そして「本気じゃなければ作らない」と平気で言います。一見、お客様に対して失礼ですが、それが技師たちの「本気」なのです。

よくあるのが、性能の良い義肢装具さえあれば、試合で結果を出せるという誤解です。「あなたのところの義肢装具を着ければ、クイムが締まるんでしょ」と言って来られるアスリートの注文は、当社ではお断りしています。義肢装具におんぶに抱っこではなく、勝つための自助努力をする「本気の人」のために、時間と労力を使いたいと考えているからです。

私の母の友人であるカートレーサーは、下半身麻痺でありながら、健常者と同じレースに出場しています。そのために、膀胱を大きくする手術まで受けています。腰から下の神経が麻痺しているため、レース中に失禁してしまうおそれがあるからです。

それだけではありません。宿便を押し流すために、腹部に浣腸用の穴を空ける手術まで受けています。「なんで、そこまでするんですか」と聞いてみたところ、こう答えてくれました。「だって、健常者を蹴散らしたいからな」

当社の技師は、決して選手に甘くありません。

「車椅子のパンク、修理できますか？」

「いいえ、できません」

「そんなんじゃないんです。パンクくらい自分で修理できないと」

そう言って、メンテナンスを自分でするよう勧めています。本気の人にはそれを受け入れ、メンテナンスのノウハウを習得しています。

当社に来るチェアスキーのアスリートたちは、用具のメンテナンスだけでなく、作り方まで勉強しています。自分が使っている用具が壊れたからといって、遠く離れた場所から大阪にある当社まで、そう何度も足を運ばないからです。だから、当社の技師からメカニック・レッスンを受け、義肢装具の構造から学び、競技現場で壊れてしまった場合でも、自分で修理できるようにしているのです。

健康な私たちには想像するしかありませんが、下半身に障害のある人は、椅子に座った状態で姿勢を変えることが難しいのです。健康な人は、座り心地が悪くなると、お尻をずらしたり足を組んだりできますが、障害のある人にはそれができません。

このほか、病院から送られてくる患者さんのデータをバーコードで読み取り、自動裁断ラインですばやくカットしていくシステムも考えました。すべて、当社の社員が試行錯誤を繰り返して作り上げたものです。こうして、**納期三日の生産体制**が出来上がっていったのです。しかも、品質は以前よりも良くなっている。品質を上げながらスピード生産するという二律背反を、創意工夫によって成し遂げたのです。

・・・

私はこの取り組みを、業界のシンポジウムや学会で発表しました。自分たちのやり方を共有することが、業界の発展につながると考えたからです。ところが、発表を聞いた**業界人からは大バッシング**を受けました。「**あんたたちしかできないことを公の場で言うな。自分たちもやらざるを得ないではないか**」と言うのです。

当初は、私も「そうですよね」と上辺だけ賛同していました。しかし、あちこちで発表するうち、だんだんと本音を言うようになりました。

「私たちは、創意工夫によって生産工程を見直すことで納期を短くしたけど、皆さんにはそれができないとおっしゃるんですしたら、早く作れるような仕様やデザインにしたらどうですか？ でないと食いつばぐれますよ。そもそも、早く義肢装具を作って着けられるようにしてあげないと、患者さんの回復が遅れてしまうんですよ」

そこまで言っても、半年くらいはバッシングを浴び続けました。きっとバッシングした人の頭の中には、「**義肢装具は二週間くらいかけて作るものだ**」という固定観念があったのだと思います。そして、それを打ち壊す私のような存在は、業界を乱す異端児に映ったのでしょうか。でも、私はひるみませんでした。

私が言いたかったのは、**義肢装具を二週間で作る**といった発想は、もう捨てててしま**ってはいかがですか？** ということです。

片足を失った人が義足を着け、歩くのはもちろん、走ることもできるようになったとします。それはそれで喜ばしいことなのですが、人によっては、健康なもう片方の足に**変形性膝関節症**の症状が出る場合があります。

しかし、これを予防する方法はあります。義肢装具の正しい使い方とトレーニング法を学び、それを実践することです。当社では、義肢装具を利用しているお客様を対象に、全国各地で勉強会を開いています。理学療法士に来ていただき、変形性膝関節症にならないためのトレーニングのコツなどを受講者に教えてもらっています。

とんな優れたパーツでも、間違った使い方をすれば、人の体にデメリットをもたらします。義肢装具もまったく同じです。正しい使い方をするから、**Q.O.L**を向上するパーツとして役立つのです。

「ゲイトイノベーション」は、調整に時間がかからない点が最大の特長です。**歩行リハビリの診療報酬単位は、一単位二十分**です。従来の歩行リハビリ用装具は、患者さんの足に合わせる調整作業にかなり時間がかかっていました。ねじがたくさんついており、とんなに慣れたセラピストでも、**十五分は必要**だったのです。**装具の装着に十五分かかれば、歩行訓練はたった五分しかできません**。こんな本末転倒なことが、現場では当たり前のように起きていました。これをなんとかしたいと思い、当社の技師たちは、レバーやダイヤル操作で装具のたわみなどをワンクッチ調整できるもの開発。五分で調整を終えられるようになり、歩行訓練により多くの時間をかけられるようになりました。

リハビリ用の装具は、ときにお客様に誤解されることもあります。リハビリが進み、だんだんと歩けるようになってくると、「**カットダウン**」という装具の切断を行うことがあります。膝が良くなってきたら、太ももまであった装具を膝下までカットし、足首の部分にだけ装具が残るようにします。

それを見た患者さんが、「**あんなに高い装具を買わされたのに、一カ月半で膝から上がなくなって短くなった**」と苦情をもらしたことがあります。もともとは長かったものが、だんだんカットされて短くなったせいで、損をしたと思われたのでしょうか。カットダウンのことをご存知なかったことによる誤解でした。

しかし、この誤解を解いてくれた人がいました。患者さんを担当していたリハビリテーション医です。その医師は、患者さんにこう説明してくれました。

「あのね、風邪をひいたら薬を飲むよね。で、治ってきたら飲まなくなるよね。リハビリもそれと同じだよ。治ってきたら装具はいらなくなる。だから、装具が短くなるのは、いいことなんだよ」

もしこの医師が、患者さんの苦情に同調し、「そうだよ、装具、高いよね。買うのやめとこっか?」と言っていたら、患者さんは生涯、自分の力で歩くことができなかったかもしれません。歩行が困難な人が装具を着けずに歩くと、歩き方の姿勢がとんとん崩れていきます。いくらリハビリをしても、一向に歩けるようにならない、といったことも起こり得ます。それを予防するのが装具なのです。

例えば、重度の糖尿病で足を切断した人がいたとします。もしも担当医が「義足を着けたら訓練が大変ですから、車椅子でいいんじゃないですか」と言ったら、私は怒り出します。患者さんご本人が「ちょっと待ってくれ。私は立って歩きたいし、高い所にある物だって取りたいんだ」と心の中で叫んでいる気がするからです。

そうである限り、車椅子を勧めるなんてあり得ません。訓練はしんどいかもしれないけれど、義足をメンテナンスする手間もかかるけれど、立って歩けるよういっしょにがんばりましょう。そう言うのが、その人の「人間の尊厳」を守ることではないでしょうか。

足を失い、失意の中にいる患者さんに、「あなたの車椅子が来ましたよ。良かったですね」といってボンと退院させてしまう。そんなケースがいかに多いことか。立つで歩ける可能性があるのに、その可能性すら示されないまま安易に車椅子を勧められ、退院していく人のことを思うと、私は悲しくなります。そんな人を一人でも二人でも減らしていくために、私たちはもっと学ばなければならないと思います。

二〇一八年現在の川村義肢は、年商七十一億円、従業員数五百八十九人の企業です。しかし、もともとはたった数人から始まった、小さな小さな町工場でした。

~~~~~

川村義肢

<https://www.kawamura-gishi.co.jp/>

~~~~~

「京セラフィロソフィ」は、京セラの創業者である稲盛和夫さんが生んだ人生哲学です。経営の原理原則が網羅されているため、経営者のバイブルとしても親しまれています。私自身、このフィロソフィに大きな影響を受けています。四十歳のとき、稲盛氏の経営哲学を学ぶ「盛和塾」に入塾し、自分がいかに小手先の経営者だったか思い知らされた覚えがあります。

フィロソフィは全部で七十八項目。人としての生き方から仕事の進め方に至るまで、経営にとって大切なことが書かれています。当社の企業理念である「絶対にあきらめない」も、このフィロソフィからきています。

詳しくは実物を読んでいただくのがベストですが、私が面白いと思うのは、稲盛さんの言葉の使い方です。例えば、「真剣」を「ど真剣」と表現したり、「努力」を「誰にも負けない努力」と言ったり。心にずしんと落ちてくる言葉が多いのです。

偉そうなこと言っている私ですが、実は一度、当社は不正を働いた会社として、新聞に載ったことがあります。社員の一人が、行政に対して不適切な請求処理を行ってしまったのです。いまだから正直に言いますが、あのころ、私は布団の中で半泣き

状態でした。迷惑をかけた行政には、何度謝りに行ったかしれません。世間に対して顔向けできないとはこのことです。母はそんな私を見て、ひと言、こう言いました。「あんた、初の**試練**やな」。本当にズバツと言ってくれる母です。

仕事はできたものの、人として正しくなかった社員が辞めた時のことです。金宮さんという七十代のパート社員の女性が、わざわざ社長室まで来て、こう言ってくれました。

「社長、みんな『あの人が辞めで大変や、大変や』って言うてますけど、本当に大変になったことなんて、ないよ」

金宮さんの言う通りでした。その社員が辞めるとき、「私のような数字を持っている人間が辞めると、会社が困るんじゃないですか？」と言われましたが、実際に困ったことは一度もありません。**何とかなるのです**。

人は、知らないものを「怖い」と言います。日本の多くの企業にとって、障害者はまだまだ「怖い」存在なのです。だから、法定雇用率が定められた現在も、知的障害者の雇用は大きく前進しないのです。

障害者の雇用を少しでも本気で考えるなら、まず「知ること」から始めることをおすすめします。障害には、多種多様な種類があります。同じ知的障害でも、自閉症とダウン症では症状がかなり違います。これらを把握しておかないと、本人とどう接していいか、社員には分かりません。「あの知的障害の社員、何をするか分からないから怖いよね」となってしまいます。

・・・

例えば、障害者が働きやすい環境作り。単に車椅子が通りやすいオフィスにするだけでは、環境作りができたとは言えません。雇用する人が自閉症なら、その人が得意とする分野を見つけ、それに合った仕事をやらせてもらえる環境作りをすれば、お荷物どころか、会社の成長に大きく貢献する人材になってくれます。

「物流センターで知的障害者を雇用したいが、どのように業務を任せればいいのか」

「障害者を採用して印刷物のデザイナーをやってもらいたい、どうすればいい？」

このような**相談が、企業から当社にたくさん寄せられます**。私たちは、当社で実際にあった障害者雇用の成功例、失敗例などをご紹介しますとともに、障害者スタッフが働く場を見学していただくことで、企業の皆さんに「知識と理解」を増やしていただいでいます。

当社には、**神業のミシン技術を持つベテラン女性社員**がいます。川村玲子。彼女は自閉症です。会社での担当は、下半身が不自由な人が座位を保持する装置のパッド作り。自力で座り姿勢を維持できない人を支える、大切なパーツの一つです。

当社には、このパーツを縫うためのミシンが何台かあるのですが、ミシンには一台ごとにクセがあります。このクセを見極めた上でミシン作業しなければ、同じ品質の縫製には仕上がりにません。ひと口にミシンがけと言っても、縫う人によって出来映えは違ってくるのです。

彼女は、どのミシンで縫っても、同じ速度で同一品質のものを縫い上げることができるエキスパート。ミシンごとのクセなど、ものともしていません。これだけの腕前を持っている社員は、いまのところ当社にはいません。

彼女が最初に当社にやって来たのは二〇〇〇年のこと。大阪市の職業リハビリテーションセンターから実習生として派遣され、三カ月間ほど当社で働いたあと、社員になっています。自閉症の彼女は、パニックになると大声を上げたり、外に飛び出したりすることがあります。しかし、**当社にとって大変重要な戦力。彼女がいないと、パッド作りはできません**。

・・・

川村は、当社が初めて雇用した知的障害のある社員でした。そのころ、製造部門は繁忙期を迎えており、パート社員を雇わなければ仕事が回らない状況でした。そんな中、川村を実習生として受け入れ、仕事をしてもらったのです。

実際にやってみてもらったところ、残念ながら彼女の仕事ぶりは、合格ラインにはいたりませんでした。通常なら、ここで採用は見送りですが、彼女の「**どんな仕事でもがんばるから働きたい!**」という熱意を受け、採用することにしました。

彼女は、縫製作業の工程に配属となりました。ここは**単純作業が多いため、ほかの社員たちはやりたがらず、いつも人手に困っていました**。そこを担当しでもらうことにしたのです。

採用後、すぐに問題が発生しました。先輩社員が付き添い、仕事を教えていくのですが、何度説明しても彼女は理解してくれません。作業の習得も遅く、一人で作業ができるようになるまで、気の遠くなるような時間がかかりそうでした。彼女の行動も波紋を呼びました。**工程の予定が変更になると、それだけでパニック。泣く、叫ぶ、職場を飛び出す、の連続**でした。その上、**職場仲間に失礼な発言を繰り返し、本人の勘違いで怒り出す**こともよくありました。

だんだんと、同僚の間に不満がたまっていきました。ただでさえ忙しい時期なのに、職場に波風が立つような出来事が次々と起こるのです。それはたまらないでしょう。あと一歩で、社員の不満が爆発! ということまできていました。

そんな職場の状態がいいはずはありません。さっそく、彼女への対応を検討する会議が開かれました。その席で、社員たちは「彼女ではなく、自分たちにも問題があったのではないか」と反省しました。そもそも自閉症という障害をまったく理解していなかったし、理解しようとしていなかったことに気づいたのです。

...

そして、だんだんと縫製の仕事をこなせるようになり、周囲に感謝されるようになりました。彼女は次第に、その工程になくてはならない存在になり、**休まれると困くらい頼りにされる**ようになりました。

一般に、知的障害のある人は、職場では役に立たないと思われています。はっきり言います。それは違います。役に立たないどころか、**彼らの能力は、こちらの想像をはるかに上回る**ものです。

ではなぜ、役に立たないなどと思われているのでしょうか。私は、障害のある本人ではなく、私たち企業側に問題があると思っています。最大の原因は、**仕事の細分化ができていない**こと。そのため、**障害者が得意とする仕事を用意することができていない**のです。

いま、国を挙げて高齢者対策が進められていますが、高齢者向け商品のバリエーションを増やすことが、高齢者対策ではないと思います。私は、**高齢者にやっていただける仕事をたくさん増やすことが、高齢者対策になり、介護予防にもなる**と思っています。

若い世代の方が、高齢世代の方に「もう年なんだから、無理に仕事せんとき」と言っている姿をよく見かけますが、仕事をしてもらうことが、高齢者の皆さんを元気にするのではないのでしょうか。世の中には、八十歳を過ぎても現役で活躍している方がたくさんいらっしゃいますが、こうした方々は、元氣だから仕事をしていいるのではありません。**仕事をしているから元氣なんです**。仕事をして社会のお役にたっているという張り合いとやりがい、元氣を保っているのです。

お客様には、自分の力で立ってほしい。それが「あきらめない」ということだからです。自力で動く力がある方には、当社の電動ベッドより、ニトリのリーズナブルなベッドをおすすめします。まだ**手足が動くなら、動くうちにどんどん使ったほうが**いいからです。

ときとき、お客様にこんなたとえ話をします。

「体は包丁と同じです。使わんようになったら、錆びてきてしもうで切れんようになってきます。でも、使い続けられは錆びません。切れんようになってきたなと思ったら、研げばええんです。ただ、それを何十年も続けとったら、だんだんは包丁が短く

なって、もうこれ以上は無理やな、と思うほど短くなります。そのとき初めて『お疲れさま』と言えばいいじゃないですか。そんなふうにしませんか？」

　　そうやなあ。お客様は、そううなずきます。

　　これは、障害者だけでなく、高齢者にも言えることです。私は、寝たきり生活にいいことはないと思っています。