

編集委員が 行く

未来を切り開く「光」のプロたち いきいき仲間 大集合！ スタンレー電気(株)／(株)スタンレーウェル

本誌編集委員 ホンダ太陽株式会社
樋口克己



社名が示す 「チャレンジ精神」

「スタンレー電気」という名前を知らない人でも、オートバイや車に乗っている人は必ずと言っていいほど、この製品のお世話になっている。つまり、ヘッドライト、ウインカー、バックランプなどの電装品から信号機や踏切の赤く点滅するライトまで、いわゆる特殊電球（光）が主な生産品である。

東京・目黒にある本社内に歴史を掲示したコーナーがある。そこに社名の由来について、こう書かれている。「アフリカ大陸に偉大な足跡を残したイギリスの探検家、ヘンリー・モルトン・スタンレーの輝けるアドベンチャースピリッツを理想として（スタンレー）とした」と。

「光」という価値の探求によって社会的価値を創造するとビジョンに明記されているが、まさに人々の暮らし、それも安全に係わる

スタンレー電気株式会社本社

〒153-8636 東京都目黒区中目黒2-9-13
TEL 03-3710-2253 FAX 03-3792-0007
URL <http://www.stanley.co.jp/>



有田哲二 人事担当取締役

ところで大きな役割を果たしている。大正九年に自動車の電球製造から始まった歴史は、時代の変化とともに常に挑戦を続け、確実に進化を重ねてきた。今回お邪魔したのは、その精神を受け継ぎ、現在では三五〇〇名を超える企業となった一方で、特例子会社を二社設立し、障害者雇用にも積極的に取り組んでいるスタンレー電気の「なぜか？」の部分を見つけたからである。



企業としての社会的使命だ

二〇〇五年のスタンレー電気株式会社
の障害者雇用率は二・四％。東京本社で
人事担当の有田哲二取締役にかがった。

「実は八〇年代の当社の雇用率は〇・三〇・四％でした。当時の厚生省に呼ばれ、行政指導を受けたのが障害者雇用の取り組みの第一歩です」

「何とかしなきゃ」と、当時広島にあった下請け会社で、障害のある人たちが雇用していた「松尾電気(株)」に出資して特例子会社化したのがスタートとなった。

た。その後、スタンレー電気本体でも障害者雇用を進める一方、九八年には神奈川県秦野市に、初めて知的障害の人たちを雇用する「(株)スタンレーウエル」を設立した。

「松尾電気の子会社化は急場しのぎでした。本体での雇用を考えていろいろな方法を試みましたが、身体に障害のある人たちを雇用するには、トイレや階段、更にはソフト面でも、当時の当社には難題の連続でした。そこで、方向を変更して知的障害の人たちを対象に、スタンレーウエルを設立したんです」

これによってスタンレー電気(株)の雇用率は二・〇％を達成・維持できるようになった。

「スタンレーウエルをつくったときは本人よりも親御さんの喜びが大きかったですね。『自分でお金を稼ぐことで、子供たちの生きがいが大きくなりました』と本当に喜んでくれました」と有田氏は振り返る。

二〇〇〇年には障害者雇用優良事業所として東京都知事表彰を受けるまでになったが、これで終わったわけではない。事業と障害者雇用の両立が問題であると認識している。彼

鈴木治彦 人事部課責長



株式会社スタンレーウェル

〒257-0031 神奈川県秦野市曾屋434
TEL 0463-81-3000 FAX 0463-84-8376



スタンレーウェル宗岡隆博取締役社長

らの仕事は増やす方向で考えているが、企業としての「体力」も必要である。人事部の鈴木治彦氏はスタンレーウェルについて次のように語る。

「自立して競争力のある会社を目指してほしい。コスト面では将来は独立採算ができるよう、仕事面では今の単純作業から付加価値のある作業へと挑戦してもらいたい。作業用治具の改良で、高い目標にチャレンジすることが大切です」

雇用促進のための「工夫」を継続することが求められる。現在はスタンレー電気本体からの補助金で運営ができていますが、やみくもに助成するのがよいとは思わない。「自分たちがやった！」がベースであり、「自分たちで稼いでいる」意識が必要である」。

最後に有田氏は、「企業として世の中で存在するには障害者雇用は当然！コスト

トだけを考えてとNG！となるが、仕事は継続して出していきますよ！企業としての社会的使命だ！」と力強く語ってくれた。

いきいき仲間、大集合

新宿から小田急電車に乗ると、一時間あまりで秦野市に着く。駅からスタンレー電気の特例子会社「株式会社スタンレーウェル」の工場までタクシーで一〇分あまり。昭和四四年に秦野電工株式会社として設立され、平成一〇年一〇月に社名を現在のスタンレーウェルに変更、会社定款も変更し翌年三月、特例子会社としてスタートした。

迎えていただいたのは社長の宗岡隆博氏とマネージャーの池田友司氏。従業員は二〇名、そのうち障害のある人が一四



名（男一二名、女二名）、重度の人が九名、軽度の人が五名である。平均年齢は三〇歳とまだ若い。主な仕事内容は、自動車電球の包装業務と自動車用電子部品の前工程である。包装作業と聞いて「なるほど」と思っていたが、あとで自分の思っていたものとのあまりの違いに恥ずかしくなるのだが。

企業として、人としての自立

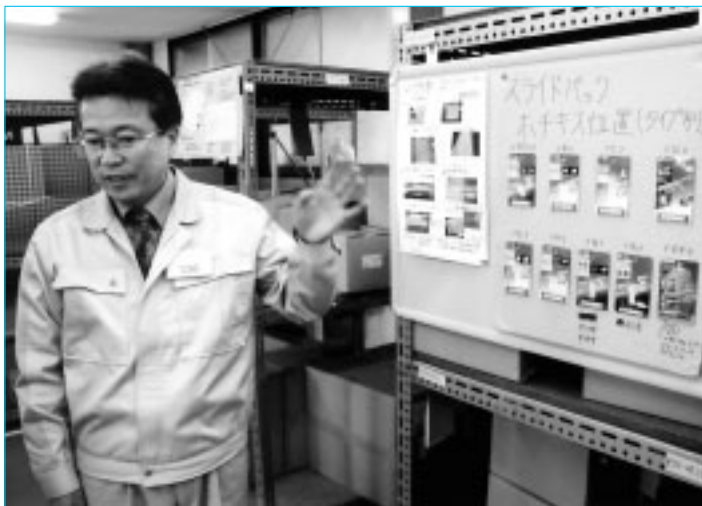
「自立化を目標にやってきました」。まず、宗岡社長が言われた言葉だ。昨年まではスタンレー電気本体からの補助金があつて初めて経営が成り立っていたが、本年度の補助金はゼロだそう。付加価値七％での経営には大変な苦労がある。

「設立時は他の企業に勤めていた人たちが中心となってスタートしました。やはり、経験があるのは最大の強みですから」

障害のある人全員が知的障害であり、特有の問題も多いと言う。時間に関すること、ルールに関すること、男女関係…。なかでも「お金に関する問題」は障害の特性からトラブルが多数起こる。頼まれると断れない、NOと言えない。「お金の貸し借りには本当に気をつけない」と宗岡社長は語る。

しかし、仕事上はこの八年間で大きく

不良品を出さないよう工夫改善を進める宗岡社長



成長した。(仕事はこなす)から(余裕が出る)へ、さらに(自己の欲求)と着実に進んでいる。金銭面の自立化だけでなく、今後は安全衛生や環境整備にも力を入れていこうとしている。

品質においても「障害者だから仕方ない」を払拭したいと語る。不良が出ると「スタンレーウエルだから仕方ない」と言わせない体質を創りあげたい。改善努力により「福祉」の世界を卒業して「Q・C・D」の世界で勝負する。現在は品質・コスト・環境の三つが課題である。一四名の障害者に六名のスタッフが付いている。実態は三人に一人の監督者がいるが、これがコストを引き上げていると宗岡氏。

「刺激のない社会は成長しない。競争原理のなかで覚えることも大事なことです」

「数」を克服する

現場を回ってみて気付くのは「数」に関する工夫が多く目に付くこと。

「数が弱点！これを克服するための治工具、これがポイントです」とマネージャーの池田氏。個数のゲージや数を区切



リーダーとして活躍する寒江剛さんと遠藤公江さん

るラインなどの工夫ばかり。最初は意味がわからなかった「キミ」にも貼れる「一号」や「キミ」には貼れない「二号」など。全ての知的障害の人の特性から生み出された治工具である。

この「キミ」の意味は後から紹介するとして、その他にも自己責任を意識させた包装指示書や行動パターンをボードで示した行動指示書など、次に自分は何をすればよいのか？が一目でわかる工夫がいたるところにある。改善コンテストに出すと金賞ものばかり。現在も工場内の改善提案を積極的に推進・採用して表彰している。

「こうしてくれ！は出てきませんが、その事象は出てきます。これを具現化するのがスタッフの役割です」と池田氏。スタンレー電気のOBの方もスタッフとして共に働いているが、この組み合わせも大いに功を奏している。彼らの作る製品は最終完成品として市場へ出る。品質の領域ではスタンレーグループの他の工場にはひけは取らない。愚直に、一生懸命に仕事に取り組む姿は会社の誇りである。「低付加価値製品を上手に作る会社」は素晴らしい人たちが創られていた。

「キミ」さん登場！

前述の「キミ」にも貼れる「一号」「キミ」には貼れない「二号」の謎解き。キミとは、



アイデアいっぱいの治具が
考案され、準備されている

実は人の名前だった。
遠藤公江さん、二五歳。入社六年目の彼女は養護学校を卒業後入社。現在は純正部品の梱包・包装を担当している。その過程で「ラベル貼り」があるのだが、すべてがうまくいかない。そこで登場したのが治具「キミにも貼れる」だ。これを使うと彼女でも確実にラベル貼りがで



作業が一段落すると、監督者の
検品・検査を受ける

きる。少し高度なラベル貼りになると治具を使ってもなかなか難しい。これが「キミには貼れない」である。
「テープ貼りは面白い！毎日楽しいです。会社で教えてもらったことを家でもします」と遠藤さん。小さいころは保母さんになりたかったそうだ。電車とバスを乗り継いで一時間ほどかけて会社へやってくる。
「自分もリーダーをやってみたいです」。「社長さんはどうですか？」の質問に、「きれいい好きです。自分も見習わなといけない！」と宗岡社長も思わず苦笑いであった。
彼女と一緒にインタビューに答えてくれた寒河江剛さん。入社七年目の三〇歳。全体で四人いるリーダーの一人。養護学校から県内の別の会社を経て入社した。フィルムに電球を入れて台紙にホッチキスで止める作業を担当している。
「いろんな種類があり飽きません。毎日、普通に楽しく暮らしたいです」
貯金も少しずつではあるがしている。



両手で電球の検査と箱詰め作業をする鈴木さん。
1日に平均1万2000個も箱詰めする

輝け！「プロ」たち、 未来へ向かって！

実はこの二人、ラブラブ関係。二人で駅から同じバスで通勤している。カラオケが好きでよく行くとのこと。遠藤さんが「将来は一緒に暮らしたい！」と思いを話してくれた。家庭を持つと、リーダーは彼女かな？

宗岡社長に今後の方針についてうかがった。

「本年度から、本体からの補助金がなくなりましたが、次はなんとかプラス決



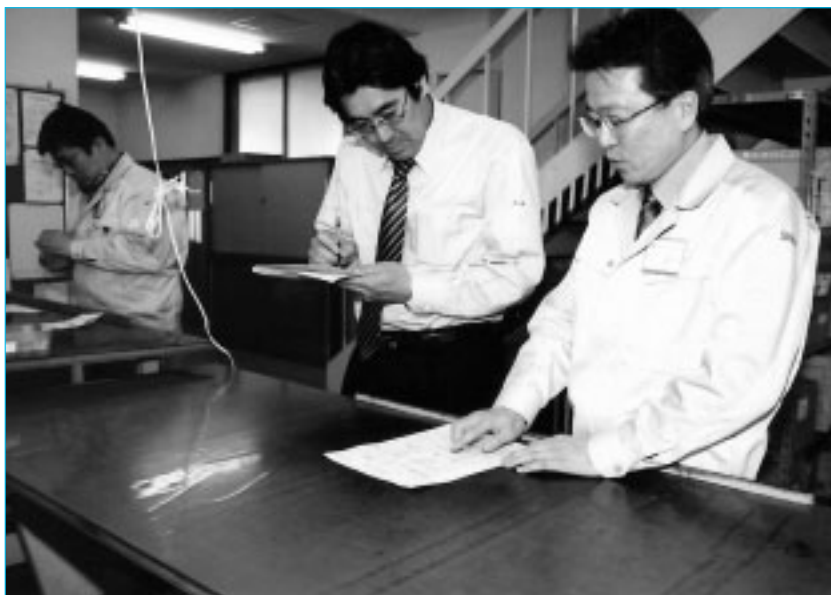
編集委員の素顔 樋口克己

今回、かねてよりうかがっていたスタンレーウエルを取材することができ、自分の持つ既成概念の怖さを痛感しました。知的障害の人たちの仕事や人間性の素晴らしさを肌で感じ、改めて、当社でも知的障害の人たちの雇用に積極的に取り組まねばと、心を新たにしました。



工場内の改善提案も積極的に推進している

宗岡社長から説明を受ける筆者



算にもっていきたいですね。この会社がスタンレー電気本体にとつて、他の仕入れ先よりもなんらかのメリットがあることが必要です」

まだまだ、仕事の質・量・タイミングの問題が多いことは課題認識している。「会社として存在する以上は、自分で稼いで！が基本。その上で、確実に社員も増やし仕事も増やす、拡大路線でいき



たいですね」。

マネージャーの池田さんも「現場に入り込むことが一番！仕事だけではなく、飲みにも一緒に行くし、スポーツもやる」と語る。昨年、地元秦野市のマラソン大会に初めて参加した。地元の行事

にも今後はできるだけ参加していきたいと考えている。

さらに地域の就労センターからの実習生の受け入れも継続して行っている。その中から社員として採用された人もいる。地域の中で共に暮らすことの大切さを彼らも感じてきている。特例子会社を経営するには、なんといいっても親会社の理解と方向性が明確であることが欠かせない。もちろん子会社も自助努力は絶対不可欠である。この両方が整理され、一対一の会社対会社となった時に初めて真の「自立」が出来上がるのではないだろうか？

今回、初めて知的障害の人たちの工場を訪問させていただいたが、一つの領域をとらえるとその

道のプロと言うのにふさわしい人ばかりで驚かされた。特に電球を箱詰めしていた鈴木さんという女性がいたが、箱折の方法が自分で考えたのである。素晴らしいスピードで完璧にこなす。一日に一万二〇〇〇個も箱詰めするそうである。思わず見とれてしまった筆者である。

個人の能力はそのチャンスを与えることにより、すごいものを発揮する。スタンレーウエルで働いている人たちは、自身の中で誇りを持って仕事に取り組んでいる。また、彼らを支えるスタッフも本意の意味での「教育」をしている。「教育」つまり、彼らの持っているものを最大限引き出すためのチャンス創りを。

筆者がいつも最後に書くことではあるが、「障害者」と世間一般に言われているが、この世に「障害者」なる人はいないと思う。体の一部の障害をとらえて障害者と言うのではなく、その人、個人を理解してお互いに認め合うことが大切である。スタンレーウエルでは、まさにそれを実践していた。日本の車のほとんどすべてに装備されている彼らの生産品。誇りを持って堂々と仕事にチャレンジしてもらいたい、キミらはプロなのだから！と心より激励の言葉をかけたい。

文末ではあるが、今回の取材に際し、多大なご協力をいただいたスタンレー電気(株)鈴鹿営業所の前畑晃所長に、書面をお借りして心より御礼申し上げます。