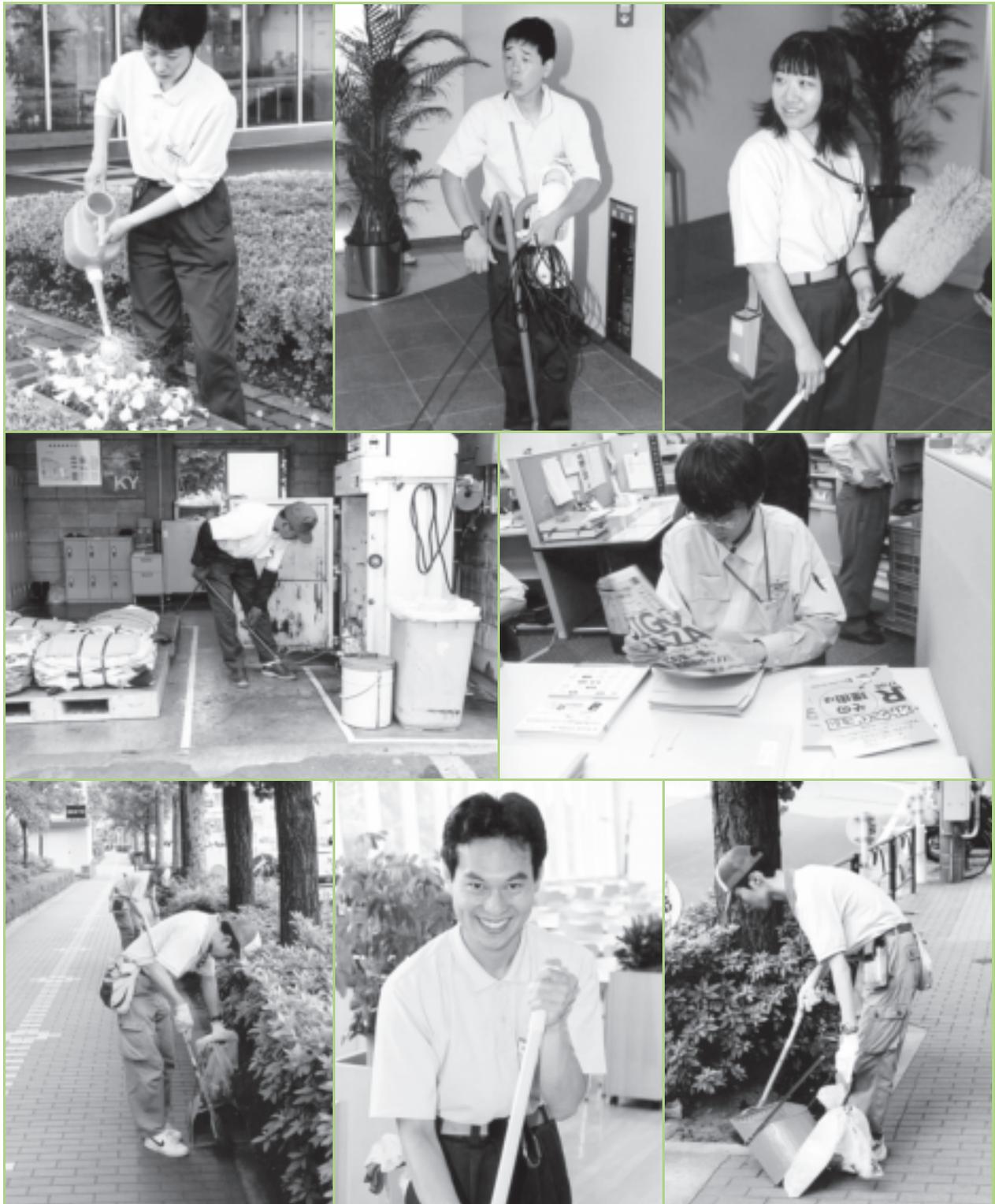


編集委員が 行く

世界企業のもう一つの挑戦

——ソニーに集う仲間たち——

本誌編集委員 ホンダ太陽株式会社 取締役 管理本部長 樋口克己



ソニー株式会社

人事センター ヒューマンライツ・障がい者雇用推進部
〒141-0001 東京都品川区北品川5-1-12 御殿山Tec
TEL 03-5448-4965

ソニー光株式会社

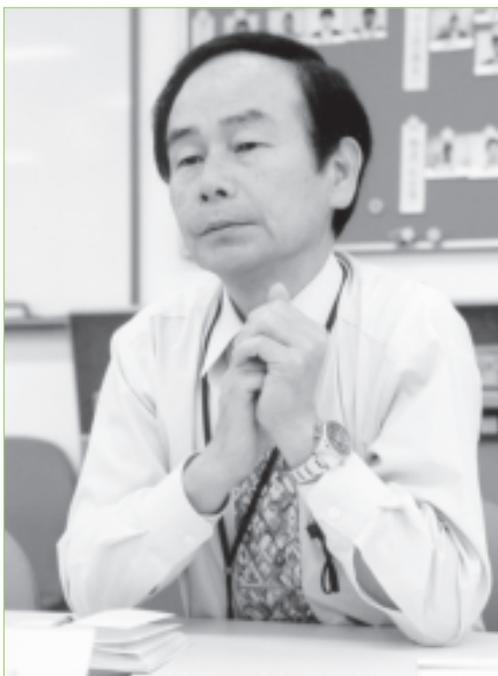
〒141-0001 東京都品川区北品川5-1-12 NSビル
TEL 03-5448-8010

ソニー希望株式会社

〒322-0014 栃木県鹿沼市さつき町18番地
TEL 0289-76-5701

現在の日本を代表する「ベンチャー企業」の先駆けとなった企業の一つが「SONY」である。戦後の焼け跡の中から「町工場」を立ち上げ、今では世界中でその名を知らない人はいないほどのグローバル企業となったソニー。一九四六年に「東京通信工業株式会社」からスタートし、日本初のテープレコーダーの発売、さらには日本初のトランジスタラジオの発売、六年には世界初となる家庭用ビデオレコーダー、その後もCDプレーヤーなど今日の私たちの生活には欠かせない数多くの製品を世の中に送り出してきた。

この世界的企業が三つの「特例子会社」を持ち、障害のある人たちの雇用に積極的に取り組んでいることを皆さんはご存知だろうか？そこには創業者の想いとそれを受け継ぐ篤い心を持った人たちがいる。今回はソニーの取り組みと、二つの知的障害のある人たちの雇用している「特例子会社」を紹介する。



「ソニー光」「ソニー希望」、両社の社長を務める
斎藤正彦さん



ヒューマンライツ・障がい者雇用推進部
高月徹統括部長

障害者雇用の原点

東京のソニー本社で、障がい者雇用推進部の高月徹統括部長はソニーの障害者雇用について、次のように語ってくれた。

知的障害への挑戦

ソニー本社の中に「ソニー光株式会社」はある。○二年四月に設立され、五年が経った。一時期ソニーは法定雇用率を達成できない時期があり、社会的責任を問

「創業者の井深大が原点です。町工場からスタートした会社ですので、人に対する思いやりがあり、いろんな社員とふれあうことによって家族的なマネージメントをやってきました。その延長線上にあると思います」

その井深氏は七三年、栃木県に知的障害者授産施設「希望の家」を設立している。その設立精神に、「学習を重ねることによって何かを自分でできるようにすること。その成果として障害者自身の自立を図ることができたら、どれほど素晴らしいか」とある。

高月部長は「その人に合った仕事を、どうマッチングさせるか？ そのためにはいろんな仕事を提供しないとダメだ」と語ったが、個々の可能性を引き出すための施策づくりがなにより求められている。

ソニーは大分に「ソニー太陽」、東京に「ソニー光」、そして栃木に「ソニー希望」の三社の特例子会社を持つが、そのいずれにも共通するのが「障害のある人たちの就労」、つまり自立である。



本社周辺の清掃に励む障害者たち。
地域の人たちからも感謝されている

われる事態を招いた。企業として社会から存在を期待されるためには、果たすべき責任があることを改めて議論し、設立したのが「ソニー光」である。

同社の社長であり、もう一つの特例子会社「ソニー希望」の社長も兼務する斉藤正彦氏は、「障害者雇用の法定雇用率は絶対に守らねばなりません」と振り返る。

さらなる雇用が求められたときに、従来は身体障害の人たちが中心であり、知的障害の人の雇用は全くやっていなかったソニーが、「彼らに光を！」と新たな挑戦を始めたのである。

「実はソニー光の設立時は、ハローワ



働く広場 2007.8

メールチーム

ソニー光株式会社の会社データ

業務内容と人員

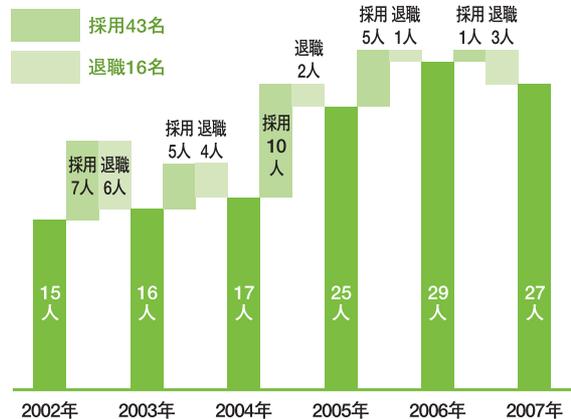
(2007年6月1日現在)

ソニー(株)御殿山	ソニー(株)厚木第2TEC
オフィス清掃 ・3号館 障がい者：4名 指導員：1名 ・4号館 障がい者：8名 指導員：2名 社内メール・ダイレクトメール封入 ・3号館 障がい者：1名 指導員：1名 ・4号館 障がい者：4名 指導員：1名 事務所 松風ビル 管理者：5名 計：27名 障がい者社員：17名 作業指導員：5名 管理者スタッフ：5名	社内メール 障がい者：4名 指導員：1名 SSCS(株)お台場オフィス オフィス清掃 障がい者：4名 指導員：1名 物品の仕分け梱包 障がい者：2名 計：12名 障がい者社員：10名 作業指導員：2名

障がい者社員の労働条件

賃金	12万円/月
賞与	年2回(1カ月程度/回)。人事考課あり。
勤務時間	7.5時間/日 本社・厚木 8:30～17:00 お台場清掃 7:30～16:00 お台場倉庫 9:00～17:30
休日・休暇	完全週休2日制 年次有給休暇15～20日 夏休み5日(土・日を除く)←個人別に設定
各種手当等	交通費全額支給・扶養家族手当・住宅手当
厚生行事	年2回(6月・12月)

社員の雇用推移



清掃チームの皆さん（本社前で）



イク五反田（旧名称）管内で知的障害の人を雇用する特例子会社は初めてで、何もわからず大変でした。最初は就労が難しい人たちまで雇用してしまい、一年目は手探りの状態でした。二年目から少しずつ就労体制をつくった次第です。仕事をサポートするのではなく、身の回りの

サポートから始まりました」

「仕事に対する適性があるかどうか？が一番重要で、そのために日ごろから『仕事安定しているか？』を見るようにしています。また、彼らの手が空かないように仕事を作ることが大切です」

それでも教えたことが、ある日突然ゼ

口になる（忘れてしまう）人もいて、指導員の果たす役割も大変重要になる。現在は三人から五人に一人の作業指導員をつけて仕事を見ているが、「友達関係ではダメで



DMの発送準備をする秋元望美さん

す！ 企業である以上、上司と部下の関係を明確にしています。そのために社内規則もつくっていますが、これは彼らに社会性を身につけてもらうのが目的です。将来彼らがどこへ行っても大丈夫だ！との観点から行っている『教育の場』なんです」と斉藤社長は言う。

独立した企業を目指して

「ソニー光」には二九名の知的障害の

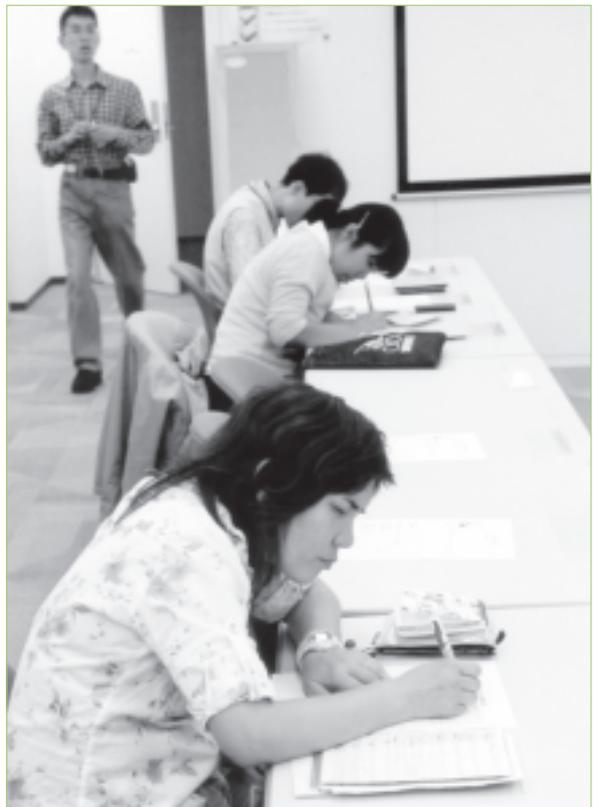
人たちが、①清掃チーム、

②メールチーム、③物流チームに分かれて働いている。

本社ビルの周りを清掃しているチームの一人、富樫勇紀さん（入社六年目）に話を聞くと、「仕事はまあ、そこそこです。電車の運転手さんになりたいです」と話す。ぜひがんばって夢を実現して欲しいと思う。

ところで、この外周清掃は地域の人たちからも大変感謝されている。地域清掃を通して地元との接点ができ、世の中の人たちからも彼らを認めてもらう、わかっ





日報を書いて一日の仕事が終わる

割を果たしている。「社会活動は地域と共に」が原則であるが、彼らの存在が欠くことのできないものとなっている。

次におじやましたメール担当部署。社外からのメールを仕分けし、各部署へ配達する。また各部署からのメールを回収し発送する。そこにも「できるための工夫」が随所に見られた。

入社して二年目の秋元望美さん。ちょうどDMを発送する準備をしていた。仕事の合間に一〇〇〇通もの発送準備をするとのこと。「もう慣れました。仕事は楽しいです」とこやかに話してくれた。

メール担当の指導員、中村篤子さんは五年前まではメールセンターに勤務していたが、突然指導員を任された。

「四名の人たちと一緒にやっていますが、初めはいろいろなことができなかったのが苦労しましたが、今は彼らが何を考えているかがわかるようになりました。約束も守ってくれますよ」

「一番大切なことは、忍耐強く教えることです。相手に伝わっているかどうか？ 注意の仕方にも気をつけています。こちらの言葉ひとつで変わりますから。メリハリをつけることが大切です」

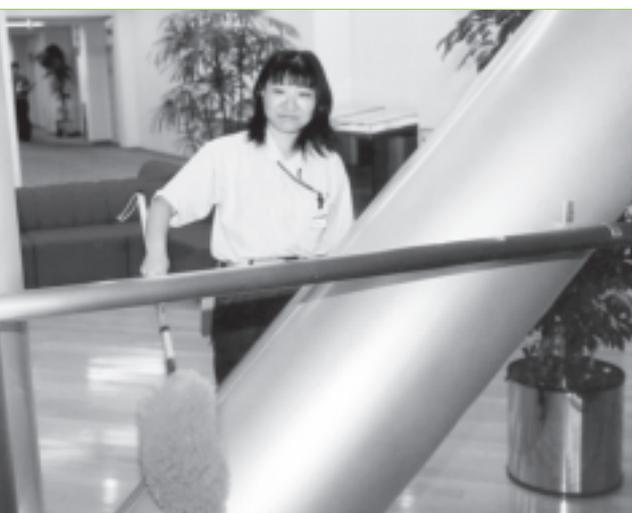
中村さんの、彼らに対する想いが伝わってきた。仕事のさせ方ひとつにも工夫があり、全員にがんばって欲しいという気持ち表れている。最後に、「彼らに教わることも多いです」と語ってくれた。今回は時間の関係でうかがえなかった

が、平和島の物流チームについて、斉藤社長は「従来はマニュアルに沿ってやるのですが、あまり細かいことは言わずに彼らの自由な裁量でやらしたところ、いきいきと、そして仕事に対する彼らの処理能力の高いことがわかり、新しい可能性を見出しました。少しずつですが着実に進歩していると感じています」と嬉しそうに語ってくれた。

就労に結びつける 学校の役割

「ソニー光」の二七名は一部の徒歩の人を除き、全員がバスや電車などの公共交通機関を利用して通勤している。七割が自宅から、三割がグループホームやアパートから通う。

採用については養護学校や訓練校を中



工場の玄関を清掃する

ソニー希望(株)堀江清取締役



「従来は、養護学校の就労教育は不十分なまま生徒を送り出していたが、これからは学校運営の中に企業が共に参画し、就労に向けて共に考えていくべきときです」と言っており、これからの就労を考えたときに、まさにその通



ソニーケミカル(株)鹿沼工場

心に行っているが、「今後は企業と学校のパイプをさらに強くすべき」という。「養護学校は生徒を『就労向き』と『福祉向き』に分け、企業への就労が可能な人たちへの教育にも力を入れ、一日仕事をすること(意義)を教えるべき」と前述の斉藤社長。
今は重度の人に合わせているが、就労に関して企業に任せきりではなく、学校もチャレンジすべきである。
「ソニー光」では場所によって出勤時間は多少違うが、一日七・五時間の就労で給与は月一二万円、そのほかに賞与が年二回支給されている。また、採用では、社員一人ひとりに支援機関の担当者をつけてもらうことを条件としており、入社後は原則として保護者と直接のコンタクトを取らない方針にしています。このことは支援機関が間に入ることで各人を中立の立場で見ることができるところのこと。

りであると感じている。

目指したものと現実の間

栃木県鹿沼市。宇都宮駅からタクシーで三〇分弱のところにあるソニーケミカル(株)鹿沼工場。その中に「ソニー希望株式会社」はある。設立は前述した社会福祉法人「希望の家」の施設の中で、一年に障害のある人たちがスピーカーの組立生産を始めたのがスタートである。

その後、生産の海外への移転に伴い赤字に陥り、さらには生産中止となったが、ソニー本体での障害者雇用率の問題に伴い、〇三年七月特例子会社として再スタ

洗面所もきれいに清掃する早乙女和美さん



トイレ清掃



指導員の相場さんが見守る中で
食堂の清掃をするスタッフ

緑地管理



廃棄物処理

トトした。現在では、一五名の知的障害の人たちが、ソニーケミカルの工場清掃と緑地管理、廃棄物処理を行っている。この従業員は希望の家からの訓練生が中心となっているため、就労へのさまざまな挑戦が続いている。

「習熟度が上がったと思ったら下がる。指導員のフォローが欠かせません。サービスは応用が必要ですが、難しいですからマニュアル化は絶対必要です」と取締役の堀江清さんは語る。

「ここは会社の生い立ちから作業能力

が低く、単価設定も安くなっています。スタートした時に従業員という観点での『人材』がいませんでした。今でも福祉的要素を持たないと難しいのが現実です」

堀江さんの言葉には重みがあった。



編集委員から 樋口克己

重度の知的障害のある人たちの雇用は本当に難しいと改めて感じました。福祉という観点と就労との接点をどう位置づけるかが問題です。そのキーワードのひとつは「自立と自己成長」であろうと思います。ノーマライゼーションの基本は「共に生きる」です。この考えを今一度、全員で共有したいものです。

清掃チームの富樫さんから話を聞く筆者



スローガンに見る障害者の働き方

仕事の確保も急務である。ソニーケミカルから、清掃以外の業務受注を模索しているが、現実は大変である。業務数に比べて従業員数も多く、付加価値の高い仕事はできていない。現在では従業員の採用時に、県の雇用開発協会と連絡してトライアル雇用などを行っている。また、ここでは採用時に保護者の方との協力を徹底している。

「ソニー希望」の障害者が働く現場を案内していただいた。工場の玄関と階段をモップと掃除機できれいに清掃していた三名の社員。カメラマンのリクエストにっこり笑ってくれ、二階へと仕事を

手は進んでいった。

食堂の前で手すりを掃除していた早乙女和美さん（入社四年目）。

「仕事は楽しいです。休みの日は家でCDを聴いています。たまに家族と一緒に出かけます」

会社のスローガンにあるように「一生懸命がんばってほしい」と、筆者も応援したい。

指導員の相場敦子さんに彼らについて聞いた。

「指導員になって五年目ですが、四名の指導をしています。毎日、その日の気分が一人ひとりが違うので気をつけています。一日の中でも波があり、特に朝が大変です」

指導のポイントは「甘やかさない・友達感覚はダメ・ダメはダメと言わない」と

良いと勘違いされる」とのこと。彼らに望むことは、「思ったことは口に出して伝えて欲しい！」である。

今後のあり方について堀江取締役にかがうと、「ソニー希望から本社に、さらには社会に積極的に発信をしていきたい。障害者雇用に対する理解が必要で、そのためには情報発信を続ける

ことが大切です」と語った。

また、彼らがさまざまな仕事に挑戦できるよう、現在は社内メールの取り込みなどを考えているところだ。

栃木県の最低賃金はクリアし、給与は九・五万円。賞与も年二回ある。

「コミュニケーションが大切。今後は、地域にも貢献できるようにことをやりたいですね」と堀江取締役は締めくくった。

ソニーの雇用はどう進むのか？

「これまでは『障害者・健常者』の区別なくやってきました。現在もそうですが、今後は個々の障害にあった仕事の開発が必要。仕事の枠を拡張、多少スキルが落ちても各人に合わせた仕事を創出していきます」と高月部長は語る。

「障害者の、『できない』から、『何ができるのか』に着目していく」

企業の社会的責任が問われる今日、ソニーとしてできることをやっていくという姿勢を示した今回の取材が他の多くの企業へと波及し、さらなる挑戦が行われることを期待している。

最後に高月部長がこれだけは自信があるといった言葉を紹介しておきたい。

「この二社の作業における品質は、ソニー本体にも勝るものと自負しています！」