

「社会が変わるとき、 変えるのは日立でありたい」

—株式会社日立製作所—

職場
ルポ

WORKSHOP
REPORT

(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社日立製作所

〒100-8280 東京都千代田区丸の内1-6-6
TEL 03-3258-1111 (大代表) FAX 03-4564-1452
URL <http://www.hitachi.com>

※「働く広場」では通常「障害」と表記いたしますが、当該記事では、
株式会社日立製作所様の要望により「障害」を「障がい」としています。

日本を代表するブランド「日立」。日立製作所は、事業所で身体障がい者、特例子会社で知的障がい者を雇用し、さらに本社で精神障がい者雇用促進モデル事業に取り組み。日立のコーポレートステートメントは、「社会が変わるとき、変えるのは日立でありたい」。

障がい者雇用率2%超。今回は日立製作所の障がい者雇用の考え方、本社での精神障がい者雇用の取り組み、聴覚障がい者が働く水戸事業所、知的障がい者を雇用する特例子会社「日立ゆうあんどあい」を紹介する。

日立製作所

社内納付金制度で雇用率達成

1910年、茨城県日立市で1台のモーターを作ることから歴史が始まった日立製作所は昨年、創業100周年を迎えた。「優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する」という企業理念の下、原子力、大型コンピュータ、半導体と日本の技術の発展を担ってきた。現在は、これまで培ってきた日立グループの事業基盤を最大限に活用し、「真のグローバル企業への変容」、「情報通信シス



三輪高嶺 労政人事部 労務課長

テムと電力・電機システムの融合、「環境ビジネスの拡大」という3つの観点から、情報通信システム、電力システム、環境・産業・交通システム、社会・都市システム等で構成される「社会イノベーション事業」と、これらを支える高機能材料、キーデバイスへの注力強化を図っている。

従業員は約3万人、グループ会社や海外も含めると約36万人。東京丸の内の本社で、人財統括本部労政人事部労務課長の三輪高嶺さんに、障がい者雇用についてお話を伺った。

「かつては工場にたくさんの方々がいて、障がいのある人もラインと一緒に働いていました。日立製作所単体で見ると分社化や工場の海外移転で、障がい者雇用率が落ち込んだ時期もありましたが、各種社内制度の改訂などにより改善に努力してきました」

81年に社内雇用促進制度を制定。雇用率を達成していない事業所は、本社に

「納付金」を納めることにした。99年には特例子会社を設立。2004年に雇用促進制度を見直し、障がい者雇用緊急対策を策定して、事業所ごとの採用割当数を設定した。

「日立製作所は、02年と03年は法定雇用率を割り込んでいましたから、全社をあげて取り組みました。採用したら『採用奨励金』を出し、法定雇用率1・8%を超えている事業所には『報奨金』を支給しています」

労務課主任の藤原敏さんは、障がい者雇用担当として03年に中途入社した。

「社内の理解を進めるために、階層別研修などで広くPRをしました。障がい者本人の働きぶりを見て、各事業所の理解が深まってきたと思います」

04年まで労政人事部にいた三輪さんは、研究開発本部中央研究所の勤労課長を経て08年7月に労務課長として戻ってきた。「今ではほぼすべての事業所で雇用率を達成しています。社内雇用促進制度の果たしてきた役割は大きかったと思います」

日立製作所で働く障がいのある人は613人。身体障がい者503人、知的障がい者95人、精神障がい者15人。重度障がい者をダブルカウントすると933人、雇用率は2・05%になる。職場は、研究、設計、事務、製造現場とさまざま。な部門で、職場不適合で退職する人はほ



上司の広報・IR部長代理の紺野篤志さん（写真右）と打ち合わせをする全盲の榊恵理さん



藤原敏労務課主任（写真右）と、精神保健福祉士として労務課で働く五味渕律子さん

とんどいない。日立グループ900社の雇用率も1・88%と法定雇用率を超えている。

全盲の視覚障がい者が働く

本社では、3人の全盲の視覚障がい者が働く。藤原さんは、パソコンの音声ソフトを使うことで仕事ができると知った。

「最初は労政人事部内でも、紙が多いのになんか読んで読むのかと言われてました。職場実習で、視覚障がいの方が音声パソコンを使いこなす姿を見て、当時の部長が『雇用しよう』と決断し、第1号の方が入社しました。翌年もその翌年も総合職として新卒を採用しました。実際に接してみないと分かってもらえないと思います。また病気などで中途失明をした2名の方もリハビリをして、音声パソコンの操作を習得して職場復帰しています」

06年に総合職として入社した榊恵理さんはブランド・コミュニケーション本部に所属。07年からは広報・IR部でインターネットの英語版サイトを立ち上げ、日立グループの社員に日立に関連するニュースを伝えている。メールや電話のやり取りなので、榊さんが目が見えないことに気付かない人も多い。

「どのタイミングで目が見えないことを伝えるのか、迷うことがあります。仕

事上では、職場の皆さんがとてもよく配慮してくださるので、ありがたいと思います」

上司の広報・IR部部長代理の紺野篤志さんは、榊さんをごく自然にサポートして現れた。

「入社当時、一緒に仕事をすることがあります。語学がとてもしも優れていて、リサーチ力があると感心しました。積極性があり、苦勞を見せないで仕事をしてくれます。今後も1人の社員として期待しています」

「頑張ります」と言う榊さんは、「英語を使う海外の社員は、社内の情報入手に言葉のバリアがあります。その状況をどこまで最小化できるかが当面の課題だと思っています。また日立グループのユニバーサルデザインや視覚障がい者に配慮した製品などのヒアリングや提案に協力できればと思います」

精神障がい者の雇用へ

精神障がい者の雇用は05年からグループ企業の聞き取り調査、先進事例の収集などの準備を進めた。07年からインタースhipを受け入れ、09年には厚生労働省の精神障がい者雇用促進モデル事業に



日立本場で活躍する青山和正さん（上）と吉村和恵さん

手を上げた。その際、精神保健福祉士の五味渕律子さんを雇用して、労政人事部を中心に社内委員会を作った。

三輪さんは社内の人気について、「職場では、メンタルヘルス不全の方の就労サポートに苦勞しているケースも少なくありませんから、精神障がい者と聞くと大丈夫なのか？という雰囲気はまだあります。モデル事業で雇用した人たちを実際に見ていただき、こうした活動の意義と重要性を広めていこうとしているところですよ」と語る。

精神障がい者雇用の推進役を担ったのは藤原さんだ。

「職場の中に在籍精神疾患社員を抱えているのに、新規雇用は考えられないと言われたのですが、私は逆に新規雇用の方たちから、なぜ安定して働けるのかのノウハウを学び、職場で生かせたらと考えました。当面は週15時間ぐらいの短時間勤務から始めて週30時間ぐらい働くよ



精神障がい者雇用促進モデル事業を活用しての日立製作所主催の宿泊研修会。
本社労務課で働く当事者の皆さんが準備、運営を担当した

うにできればと思っています。一般企業の管理部門で精神障がい者が働きやすいノウハウを作っていかなければ、精神障がい者雇用拡大の道はないと思っています」

支援機関と連携しながら職場の理解を求めた。日立グループの障がい者雇用状況調査などの業務を行い、10年7月には有期労災プロジェクトの仕事を始めた。

責任者は本社総務部主任の桐原本茂さん。

「有期労災付保業務は、今後更に仕事が増える見込みがあり、そのため人員を増強する必要があります。今回、精神に障がいのある人たちが抜できされたのですが、私としては違和感なく受け入れられました。昼食を一緒に食べに行くとか、一般の人と同じように接しています。体調が悪くて休むときは遠慮なく言える環境づくりを努めています。会社の文化、社内用語に慣れてもらうのに時間がかかりましたが、今後この職場に配属され

たととしてもここで学んだことを生かし、ほかの職場でも問題なく働けるようになることを望んでいます」

藤原さんは、電話のやり取りにもあえて挑戦させた。

「人とのコミュニケーションは苦手だと思いますが、実習の段階からあえて電話を取らせています。精神障がい者の職場を広げていきたいので、仕事も評価も我々と同じ基準にしています。出張も人前での発表もさせ、責任も与えています」
五味渕さんは、医療機関とも連携をとる。

「定着には孤立させないことが一番だと思っています。能力の高い方でも、最初のころはすごいストレスを感じていると気づきました。自分の悩みを誰かと共有できる、困ったときにいつでも相談できる存在があるだけで安心して職場に来られると思います」

挑戦から安定。 さらに広がり

09年度に3人、10年度に3人を嘱託で雇用。採用のときには「本人の病気の認識と、支援者とながっているかどうか」を確認する。数え切れないほど転職を繰り返してきたという外口善崇さんは09年10月に入社した。「1年続いたのは、ここ（日立）が初めて」だそう。

「最初は週3日10時～15時の勤務でしたが、今は週4日8時50分から16時5分の勤務です。パソコンで目を酷使しますので少し大変だと思いますが、相談できる人がそばにいるのは大きいです。先のことを考えると気持ちがめげてしまうので、仕事を1日で完了する。その繰り返しという考え方をしています」（外口さん）
青山和正さんは大学卒業後、父親の会社で働いていて発病した。

「このフロアは広いので、最初は圧倒されましたが、週4日10時15分～16時の勤務に慣れてきました。1日1日働いて積み上がっていけばいいと思います」と話す。

吉村和恵さんは実習後、昨年10月に嘱託雇用になった。少しずつ時間を増やして、1年後に週30時間の就労を目指している。

3人が一般社員と同じ8時50分出勤にチャレンジ中だ。五味渕さんは、「朝辛くてこれはないとか、休みたいとか、遅参・早退したいとか、まだまだ波はあります。仕事の負荷の後で大事にしているのはアセスメント&フィードバックです。仕事の評価をきちんとあげると自信につながります。1日1日積み上げていくことで、日立の社員として自分でできる仕事を確立してほしい。そしてプライベート面でも新しい希望を見出してほしいと願っています」

職場 ルポ



外口善嵩さん（写真右）をフォローアップする桐原本茂本社総務部主任

アフター5にストレスを発散できる場をと、自助グループ「スマイルの会」も作った。社内のホームページでは社員向けに情報も発信。社内サポーター制度を作り、いま240名のメンバーがいる。

精神障がい者雇用促進モデル事業を活用して、当事者やサポーター向けの研修会も開催。当事者たちが準備などを担い、当日の司会も担当する。直近の研修会は10月末に1泊2日で行われた。

毎年、ハローワークと共同で日立グループの採用フェアを実施しているが、藤原さんは「社会の支援とつながっている精神障がい者を採用して、外からの支援を得ながら雇用していくとうまくいく」と伝えている。

「『うちでも雇用できる』という事例を作るために、総合職の仕事をしてもらっていますが、波及効果でグループ会社の中でも精神障がい者を雇用する会社も出てきました」

聴覚障がい者が働く 日立製作所水戸事業所

社内資格取得で同作業担当

JR常磐線勝田駅から車で数分。日立製作所の中でも大きな事業体の水戸事業所を訪ねた。ここには「都市開発システ

ム水戸事業所」と「社会・産業インフラシステム水戸交通システム本部」があり、敷地内には、昨年完成した213mという世界一の高さを持つエレベーターの新研究塔「G1 TOWER」がそびえる。

水戸事業所は1940年、電車用制御装置関係の工場としてスタートした。エレベーター、エスカレーターなどと機関車・電車の制御装置などを製造している。常用雇用者数は2390人。障がいのある人25人のうち17人が聴覚障がい者で、障がい者雇用率は1・92%となっている。

障がいのある人の多くが働いているのは、都市開発システム水戸事業所生産本部ビルシステム製造部電気電子製作課。ここはエレベーター、エスカレーターや交通システムのプリント板や制御装置の組み立てを行う205人の大きな課で、聴覚障がい者13人と肢体不自由と人工透析の人たちが3人働く。



水戸事業所、
黒羽誠電気電子製作課長



細越淳一総務部勤務グループ主任

電気電子製作課長の黒羽誠さんは、入社以来20数年この職場で働く大ベテランだ。

「障がいのない人と同じ仕事をしてもらっています。社内の作業認定という資格制度の試験を受けて1級2級の資格をとって作業をしています。国家検定にもチャレンジして、電子機器組立の1級が1人、2級が2人います。同じ職場には手話ができる人もいますが、私たちは大きく口を開けて、ゆっくり話しています。今はパソコン画面の早見表、指示表などで指示を出しています」

日立製作所では障がいのある人の悩みや相談は人事・勤務部門が中心となって担当しているが、総務本部総務部勤務グループ主任の細越淳一さんのところまで上がってくる問題はほとんどないという。「日ごろは職場の組長、課長が対応して、解決できなければ勤労グループや人事部で対応しますが、特別問題はありません。近年、地元のろう学校とお付き合

WORKSHOP REPORT



働くダンサーさん
と風和宏さん
が一緒に働く
13名の聴覚障がい者
が製作した
電気的な存在の
国際大会で
銅メダルを
獲得した
アビリンピック
ラハ大会

とを進める
右(高橋賢さん)
と左(末永和彦さん)



いをして、定期的に採用しています。研修に参加して、精神障がい者の雇用も視野に入れていきます」

聴覚障がい者の勤続年数は長く、Uターン就職のため故郷に帰った人を除いて退職者はいない。黒羽さんは「職場で特に配慮していることはない」と言う。「ただ、課や組の朝礼は普通のペースで話しますので、終了後にもう一度、聴覚障がいの人たちに組長が同じことを話しています」

新人教育は障がいのない人たちと同じ。アビリンピックの電子機器組立競技入賞の常連企業だが、約1カ月半特訓をする。工場では、機械の音は光で分かるようにするなど工夫している。

黒羽さんは、「以前、うまく伝わらないこともあったので、分かったか？と念を押して、何が分かったのかを言ってもらおうようにしています。基本は、障がいのある人として意識しないこと。何かあったときは助けますが、できるだけ自分でやってもらうことを心がけています」と話す。

それぞれの持ち場で活躍

工場を案内していただく。プリント板を作る作業、ハンダ付けの部品は米粒よりも小さい。一人前になるには5年ほどかかるらしい。高橋賢さんは20年選手。プリント板の追加ハンダ付け作業をしている。

五十嵐和宏さんは、ハンダ付けはプロ中のプロ。国家検定1級で、後輩たちの指導員だ。昨年10月から部品をまとめる部署に移った。

「ミスは許されないので、どちらの仕事も大変ですね。部品の種類は1万ぐらい。似たような部品もあるので、早く全部覚えたいと思います」

次にエスカレーター制御盤の配線作業の現場へ。色、長さ、先端の端子が違う多種類の線を、パソコン画面上の指示を見ながら配線していく。「教えるときに悩むのは、しばったときの力の入れ具合。1かゼロなら教えられるのですが、感覚的なことは筆談しています」と黒羽さんが説明してくれる。

エレベーターの制御盤の工程では、1年前に東海事業所から異動してきた平善範さんが各ラインに部品を供給し、空箱を回収している。「確実に覚えて、昔からいるような」が組長の評価。黒羽さんは「誰が来ても受け入れられる職場の雰囲気を作ってきたが、聴覚障がいの方たちはネットワークが強く、すぐ打ち解けていました。戦力になっています」



エレベーターの制御盤の配線作業をする
清水隆之さん

困気を作ってきましたが、聴覚障がいの方たちはネットワークが強く、すぐ打ち解けていました。戦力になっています」

水戸事業所では障がい者と上長の集まり、「心輪の会」を作り、コミュニケーションを図ってきた。その幹事も務めた黒羽さんは、ほとんどの聴覚障がい者と顔見知りで、口話がよく通じる。課対抗スポーツイベントで選手になる人、社内駅伝大会で活躍する人、ゴルフが上手な人。障がいのある人も1人の従業員として、さまざまな行事に参加している。

知的障がい者が働く特例子会社 日立ゆうあんどあい

働く場所は拠点分散方式で

神奈川県横浜市戸塚区に「日立ゆうあんどあい」の本社がある。98年に知的障



白紙と色紙の分別。中村哲也さんと伊賀田純平さん（写真手前）



シュレッダー作業をする岡田洋介さん

がい者が雇用率にカウントされるようになり、身体障がい者を中心に雇用してきた日立製作所はCSRの観点等から、99年に特例子会社を設立した。

主な事業は社内郵便集配、独身寮やオフィス内外の清掃、機密文書湿式シュレッダー、そのほか庶務や食堂・喫茶の補助で、売り上げは清掃と郵便がともに35%を占める。

当初、寮の清掃、郵便業務を4拠点10人でスタートしたが、今では神奈川県を中心に20事業所33拠点に広がった。知的障がい者88人（神奈川県64人、東京都22人、茨城県2人）に指導員が34人。そのほか本社スタッフ8人が各拠点をバックアップする。

3代目社長の鈴木巖さんは、生産技術の合理化に携わった後、労働組合の役員として活躍、07年現職に就任した。

「お客様のニーズに応えることと雇用数の確保を考えたときに、戸塚の拠点だけで固まっていたら限界があります。労働形態は派遣ではなく業務請負で、現地集合現地解散であり、33拠点の労務管理やマネジメントは大事です。各拠点の指導員が要（かなめ）ですから、まず知的障がい者の特性とはなんぞやという基本のところを教育します。その後も定期的に本社



「日立ゆうあんどあい」の鈴木巖社長

で指導員会議を開いたり、近隣の特例子会社、特別支援学校、福祉施設を見学しています。入り口でしっかりと指導者を教育することが大事ですね」

指導員の採用はグループ会社から転籍した人たちだ。何か問題が起きたときは、本社スタッフが個別に対応して解決策を考える。また、業務部の3人を中心に各拠点を巡回している。

「指導員会議でディスカッションをしたり、各拠点に向いて話を聞いたりして、どんな改善をしたらいいかを考え、全体のスキルアップ、レベルアップにつなげていきたいと思っています」

「逆ザル」教育。地域との連携も

4拠点から33拠点へ。どのように増やしてきたのか、鈴木社長に聞いた。

「日立では各事業所ごとに障がい者雇用率1・8%を守るルールになっていま

すから、一番の切り口は雇用率だったと思います。以前は『日立ゆうあんどあい』に仕事を出してください』とお願ひしていましたが、最近は『こういう仕事ができるからお願ひします』と提案する形にしています」

社長の鈴木さんは、NPO法人障がい者雇用部会の理事、養護学校の評議員などを務め、地元の障がい者生活・就労支援センターなども連携、地域とのつながりを大事にしている。採用は拠点ごとに地元から。新卒は特別支援学校、中途は障がい者就労支援センター、福祉施設などから面接、実習、トライアル雇用を経て正式採用する。

「60歳までの終身雇用で65歳まで継続雇用ですから、雇用契約を締結する立場として、採用に関しては私が直接面接して決めています」

社員は全員が正社員だ。1期生には転職したいと辞めた人もいたが、その後の離職率は極めて低い。

知的障がい者は月1回、本社で集合研修を行う。鈴木社長の挨拶のほか、「初夢は？」、「いま夢中になっていることは？」などの宿題も出る。



社内郵便集配作業

WORKSHOP REPORT

株式会社日立ゆうあんどあい

〒244-8567 神奈川県横浜市戸塚区戸塚町216
TEL 045-881-2277 FAX 045-881-2493



社内清掃に励む戸井田新一さん



オフィス内外の清掃。佐藤翔伍さん（右奥）と山崎まな美さん（写真手前）

日立の社員として 自覚ある行動を

引き続き33拠点の1つ、戸塚区の「日立製作所システム開発研究所・生産技術研究所」の現場を訪ねた。社員3人に指導員2人が、マル秘書類の回収とスケジュール・リサイクル、資材・物品の運搬、社内郵便集配の業務を担っている。白い紙は再生紙として利用、色紙はトイレットペーパーなどにリサイクル：

「長く働いてもらいたいので、人間関係や金銭、健康、家庭の問題などのトラブルで辞める人が出ています。仕事の基本は、『よく聞く』『はっきり話す』『しっかり見る』『逆ザル』教育ですね」
この拠点分散方式の雇用は、きちんとしたフォローアップ体制が不可欠だが、このような特例子会社が増えれば知的障がい者の雇用はもっと広がらそうだ。鈴木社長も「そう思いますね。多くの企業は全国各地に拠点が分散していますから、できると思います。ただし、親会社の協力がないとできませんね」
近隣の日帰り旅行、忘年会、スポーツ大会などの楽しみもある。

。清掃業務から最近この職場に異動した岡田洋介さんは働いて4年目。
「この仕事が好きです。できるかぎり力を出して働きたいです」と言う岡田さんは、第10回全国障がい者スポーツ大会（ゆめ半島千葉大会）で準優勝した横浜市のソフトボールチームのキャプテンでもある。
次にシステム開発研究所の清掃チームの仕事場へ。男性3人、女性2人、指導員が1人。指導員の久保みちるさんは、グループ会社から出向して2年目。仕事を分かりやすくするため、作業のさまざまな工夫をしている。
「最初は私に務まるかと思ったのですが、一生懸命作業をする社員を見て、精いっぱい応えなければと自分も励みになっていきます」
建物の入り口のドアガラスはピカピカ。「いつもきれいにしてありがとう」と通り過ぎる感謝の声に励まされる。働く姿を見守りながら、鈴木社長は「日立の社員として、自覚を持った行動をしましょう」と日々教育している。拠点の事業所の総務から懇親会にお誘いいただいたり、納涼祭や大運動会に参加させてもらったり、ありがたいですね」と話す。
さらに「私は職場を拡大していきたいという思いがあります。弊社が存在しなくても雇用率はクリアできていますから、1・8%のための会社ではないと自

負しています」
日立グループにある特例子会社4社、日立金属の「ハロー」、日立ハイテクノロジの「ハイテクサポート」、日立ビルシステムの「ビルケアスタッフ」と「日立ゆうあんどあい」。各社の社長は、日立製作所労政人事部を交えて年1回、連絡会議を行っている。
今後の日立製作所の障がい者雇用について、労務課長の三輪さんは、「さまざまな職場で他の社員と同じように働いていただけるかたちにすることを目指しています。未達成のグループ企業がまだありますので、ゼロにしていきたいと思えます」
障がい者担当の藤原さんは、「日立製作所をはじめ多くのグループ会社が、社員のうつ病などの対応で悩んでいます。私たちのノウハウが生かされて、在職者が支援を受けて働き続けられ、新たに精神障がい者の雇用ができれば……、日立だから見られる夢ですね」
大企業で身体障がい者、知的障がい者と進んできた障がい者雇用。今後は精神障がい者への取り組みが期待されている。
「社会が変わるとき、変えるのは日立でありたい」。その理念で、日立製作所は、精神障がい者の雇用をいち早く進めている。