

企業の新しい社会貢献 「はあとねっと輪っふる」 ——埼玉トヨペットのともに働く地域づくり

本誌編集委員 埼玉県立大学教授 朝日雅也



埼玉トヨペット株式会社
CSR・環境部社会貢献課「はあとねっと輪っふる」
〒338-0001 埼玉県さいたま市中央区上落合2-2-1
TEL 048-859-4130 FAX 048-859-4202

株式会社ハッピーライフ^{さいせい}彩生
(埼玉トヨペットグループ会社)
〒341-8028 埼玉県久喜市河原井町47-1
TEL 0480-29-1641 FAX 0480-29-3570

編集委員から

「一緒にいることから始まる」と言い切る埼玉トヨペットの平沼社長。「とにも関わらないとわからないですよ」と「はあとねっと輪っふる」の渡辺顧問。障害者制度改革をめぐるのは、インクルーシブな（ともに生き、ともに学び、ともに働く）社会を創造していくことが強調されているが、まさに埼玉トヨペットの「はあとねっと輪っふる」の取組みは、その実践にほかならないと感じさせられた。障害者雇用にとどまらない企業による新たな形での共生社会の探究。企業活動と社会貢献活動が切り離されることなく、ちょうど車の両輪のように動き始めたとき、その歩みは確実に加速されるのであろう。





機関紙「かわら版」



「はあとねっと輪っふる」の事務室で働く神山裕司さん

障害者雇用において、企業が担う役割のひとつに法定雇用率の達成があることはいうまでもない。そして企業が法令順守に積極的に取り組むことへの関係者の期待は大きい。しかしながら、企業と障害のある人との関わりを考えたときに、雇用するかしないかという接点だけではなく、もっと多様な取組みがあるのではないか。特に東日本大震災以降、地域での支え合いや共通の課題に向けてのつながり合いが一層求められている。

そのような社会情勢の中で、障害者雇用を含む企業の新たな社会貢献の姿を確かめたい……そんな思いに駆られながら、さいたま新都市にも近いJR埼京線「北与野」駅に下り立った。

埼玉トヨペット株式会社本社ビルは、北与野駅のロータリーの近くにあり、1階がショールームとなっている。そこで目に飛び込んでくるのが、同社社会貢献部門の「はあとねっと輪っふる」の看板。自動車販売会社と車のショールームの一般的なイメージに「違い」が加わった風景に、驚く人も少なくないことだろう。

出迎えてくれたのが、同社CSR・環境部社会貢献課の渡辺新一顧問と轟和宏係長。渡辺さん、轟さんは、筆者が代表を務める埼玉県内の障害者雇用企業や支援機関、障害当事者や家族から構成される研究会と一緒に活動している勉強仲間でもある。



「はあとねっと輪っふる」 渡辺新一顧問

今回は「障害者が働くこと」を切り口に、企業の新たな社会貢献のあり方について、改めてうかがいたいという申し出を快諾していただいた。外部の会議に出席する轟係長を見送った後、ショールーム1階にある「はあとねっと輪っふる」の事務室に近い商談スペースで話を聞いた。

ショールームの有効活用をきっかけに

埼玉トヨペット株式会社は1956年に創立、社員数1529名（2011年4月現在）の会社だ。「はあとねっと輪っふる」の誕生は2002年にさかのぼる。

自動車販売会社として福祉車両を展示・販売している同社が、比較的余裕がある平日のショールームの有効活用の方策を模索していたとき、街のバリアフリ

ー化を推進するグループ（OMIYAばりあフリー研究会）の代表、傳田ひろみさん（電動車いすの利用者）と出会ったのがきっかけだった。

「グループでミーティングをしたくても、車いすのまま行ける場所が少ない」「障害の有無にかかわらず、ともに交流して情報交換ができる機会があれば……」という話を聞き、ショールームを活用する構想が広がっていったという。

当時、OMIYAばりあフリー研究会のメンバーだった、電動車いすを利用する神山裕司さんを「はあとねっと輪っふる」の担当社員として採用した。神山さんは、得意のパソコンを駆使して社員の名刺を作成するほか、「はあとねっと輪っふる」の機関紙「かわら版」の編集にも当たる。また、もともと営業担当だった轟係長が「はあとねっと輪っふる」の企画・運営を担当している。さらに齊木健司主任が新たに「はあとねっと輪っふる」の担当として昨年12月に就任している。

同社の社会貢献部門としての「はあとねっと輪っふる」には、もちろん一定の予算が手当てされ、総勢6名のスタッフを「車を販売することとは関係のない」部署に配属している。その人件費を考えただけでも、自動車販売会社としては、相当の決意の上で取り組んでいることがうかがえる。



「はあとねっと輪っふる」のさまざまな活動。写真は田植えの様子

「はあとねっと輪っふる」の多彩な活動

企業の社会貢献でありながら、ユニークなのが「はあとねっと輪っふる」の世話人会議である。新都心に近く、駅前等主要国道に面しているという絶好の立地条件にある同社の本社・ショールームを開放して活用していく上では、当然提供主のイニシアチブが絶対と思いがちだが、毎月定期的に開催される世話人会議で、さまざまな行事や活動を決めていくという、きわめて「自治的」な組織ができていく。

その世話人会議には、「はあとねっと輪っふる」の設置のきっかけとなった「OMIYA ばりあフリー研究会」をはじめ、高齢者問題に取り組む「シニアライフ研究会」、子育て支援の「NPO 法人彩の子ネットワーク」、障害者運動を展開する「社団法人埼玉障害者自立生活協会」や「埼玉障害者市民ネットワーク」といった団体のほか、特別支援学校、社会福祉法人の教職員も参加している。そして「埼玉トヨベットもそのメンバーのひとり」と位置づけられているのだ。

いくつかの取組みを部門ごとに紹介しよう。農業部門では、さいたま市内の田んぼと畑を借りて、田植え、稲刈り、じやがいもやたまねぎの栽培を行っている。

田植えのときは関係者が総出で手植えをし、稲刈りは社長自らがコンバインに乗って刈り取るなど、全社をあげての一大イベントとなっている。同時に、さいたま市内の農地を借りて「輪っふるファーム」と命名し、障害のある人や高齢者の就業を展望した農業活動も行っている。また、障害者の親が製造しているパンの販売を定期的に行っている。本社だけでなく、毎週金曜日にはグループ内の伊奈配車センター（埼玉県北足立郡伊奈町）、中古車販売拠点の一平蓮田工房（埼玉県蓮田市）などへの出張販売も行っており、各拠点の社員と障害者作業所利用者との交流が図られている。

さらには、自動車販売会社の本来的な活動である福祉車両の販売に関連して、福祉車両モニターの制度（県内在住者に抽選で、5台の福祉車両を3カ月間モニター利用していただく）の運営も、「はあとねっと輪っふる」の重要な活動として位置づけられている。

各種団体が、「はあとねっと輪っふる」のスペースを有効活用することも多く、世話人会のメンバーでもあるOMIYA ばりあフリー研究会、シニアライフ研究会、彩の子ネットワークなどの団体が、活動拠点として「はあとねっと輪っふる」で講座を開講したり、ミーティングスペースとして利用している。

筆者が関係を持つきっかけになった

障害者雇用と就労に関する多様な取組み

「さいたま障害者就業サポート研究会」は、03年から年に3〜4回、埼玉トヨベットの会議室を借りて、本年5月までに39回、毎回100名程度が参加する研究会を開催させていただいている。ときには「はあとねっと輪っふる」のスペースをはるかにオーバーして、展示場の新車を動かしてもらうこともあるほどである。

では、埼玉トヨベットの障害者雇用はどうか。昨年6月1日のデータによると障害者雇用率は1・92%。社会貢献部門である「はあとねっと輪っふる」の従業員3名が何らかの障害を持っているが、ほかにも総務部門などで障害のある従業員が活躍している。また、グループ会社である、「ハッピーライフ彩生」には、知的障害のある人が5人、精神障害のある人が1人勤務している。

「はあとねっと輪っふる」として、障害のあるスタッフを直接雇用することに加えて、埼玉トヨベットの障害者就労への多様な取組みも、障害のある人が働くことを支える基盤作りのひとつといえる。障害者の就労体験、職場体験にも積極的だ。県内・都内の特別支援学校の生徒を受け入れ、中古車販売店であるU・c arランド一平の店舗で洗車などの作業



埼玉トヨペット主催のイベントでは、障害のある人をアルバイトとして雇用している



埼玉トヨペット株式会社

体験の機会を提供している。また、埼玉トヨペット主催の自動車販売促進のイベントがあるときには、障害のある人をアルバイトとして正式に雇う。道案内やチラシ配付などの実際の仕事を体験してもらうなど、実践的な職場体験となるよう工夫を凝らしている。こうした職場実習の調整も「はあとねつと輪っふる」の重要な機能であり、しかも「どんなに障害が重くても基本的には実習を受け入れる」と渡辺顧問は強調する。「やってみないと会社側もわからない」というのがその理念。もちろん背景には、世話人会議などを通じて培われた特別支援学校などの教育サイドとの信頼関係が大きいことはいままでもない。

県内の複数の大学から受け入れているインターンシップも例外ではない。自動車販売会社でのインターンシップのイメージを膨らませてくる学生にも、新入社員同様に「はあとねつと輪っふる」での体験が待っており、最初は戸惑うそうである。しかしながら、企業が担う地域社会の構成員としての役割と使命を実感することは、学生が卒業後にどのような形態で働くにせよ、よいかたちで効果が出てくるに違いない。

担当社員も職場実習に同行

特に職場実習のときには、「はあとね

つと輪っふる」の担当スタッフもジョブコーチさながら同行している。

後述する発泡スチロール類のリサイクル会社「ハッピーライフ彩生」で実習をすることになった知的障害のある方の通勤支援を渡辺顧問が行ったことがあった。ところが、彼は乗車する電車に特有のこだわりがあり、何本も電車を見送ってしまふ。勤務時間が迫る中、その彼と渡辺顧問との「格闘」が始まる。渡辺顧問の人生では、全く経験したことのない体験だった。

もともと販売支店長をはじめ、自動車販売一筋だった渡辺顧問。最初は、どうして「はあとねつと輪っふる」の仕事を任されたのか、それまで障害のある人の付き合いがなかっただけに大いに悩んだこともあったそうだ。

しかしながら活動を通じ、ときには合宿などで、まさに「裸の付き合い」をするうちに、「一緒にいなければわからない」という境地に達したという。「難しいことは言えないが」と渡辺顧問は謙遜する。

これまで職場がもつともらしい理由をつけて、結局は排除してきていた障害のある人と「向き合い、体験を共有化することがノーマライゼーションの実現につながる」と熱く語る渡辺顧問からは、ビジネスの世界を切り開いてきた厳しさと、誰に対しても分け隔てることなく、

ともに働き、ともに学び、ともに暮らすということを目指す人間的な優しさがあふれている。

「一緒にいることから始めよう」

「はあとねつと輪っふる」の活動を聞いた後、3階にある社長室で平沼一幸社長にお会いした。

かつて青年会議所の活動で、障害のある人たちも含めた2泊3日のキャンプなども体験した平沼社長。販売とサービスを中心とした、モノをつくる企業ではない中でどのようなことができるのかと思いつめぐらしたとき、その思考の延長線上に上がってきたのが「はあとねつと輪っふる」であったようだ。特に、体験を通して学び取っていくことの重要性を、経営のみならず企業の社会貢献のあり方の中にも見出している。

「『百聞は一見にしかず』というが、『百聞百見は一験にしかず』とも言える。知っていても実行しなければ知らないことと同じ」という松下幸之助氏の名言がある。これを引き合いに出して平沼社長は、「まず体験、まず行動」という基本理念を、会社も社員も「はあとねつと輪っふる」を通して実感するのです」と話す。

平沼社長にとっても、企業の社会貢献のあり方を模索していたときに出会った



平沼社長を取材する朝日雅也本誌編集委員（右）

「はあとねっと輪っふる」の活動をカレンダーに



障害当事者との関わり合いが重要な「体験」になっているようだ。この姿勢は、新人社員の教育においても変わらない。

障害のある人たちと一緒に、大勢で取り組む田植えの活動の写真をみると、若者が目立つ。埼玉トヨベットの新人社員は、全員が研修で「はあとねっと輪っふる」の活動に従事するのである。農業体験自体は、そう驚くことではないかもしれないが、「車いすを利用していても人もゴムボートに乗り移れば田植えも不可能ではない」という活動に、新人社員が放り込まれるのである。福祉車両販売を念頭に置いた障害者理解ではなく、一緒にいることによって「体感する障害者理解」を実践しているのだ。すなわち徹底して「分け隔て」がないのである。

こうした埼玉トヨベットの取組みに「自動車の販売につなげたいのでしょうか？」と聞かれることもあるという。平沼社長は「『はあとねっと輪っふる』の担当社員には、自動車販売のノルマはいっさいない」ときっぱり。さらに圧巻なのは、2008年のお得意様用の同社のカレンダーだ。すべての月めぐりに出てくるのは「はあとねっと輪っふる」の活動なのだ。営業担当からは「自動車販売会社なのに、自動車の写真がないカレンダーなんて…」という声も聞かれたが、平沼社長の決意は固く、「はあとねっと輪っふる」の活動が2万部のカレンダー



「埼玉トヨベットの」平沼一幸社長

に載って県内各地に周知されたのだ。

「一緒にいることから始めよう」という平沼社長の思いは本社だけでなく、県内各地の67の支店や拠点など「はあとねっと輪っふる」の活動拠点から離れたところにいる社員にも同じ体験をしてもらいたいとの願いにつながっている。インタビューは予定を大幅に超える40分間に及んだ。

大震災被災者への対応も迅速に

こうした実践力を持つ埼玉トヨベットのみに、このたびの東日本大震災においても被災地への支援が早かった。県内各店舗に保存している大量のミネラルウォーターを、福島県のトヨベットを経由して直ちに被災地に届けるなど、フットワークの良さを見せている。また、原子力発電所近くの福島県双葉

町の住民の方たちが、埼玉トヨベットの本社にも近いさいたまスリーパーアリーナに集団で避難した。そこでも「はあとねっと輪っふる」の独自の支援策として、住民のニーズの高かった「スリッパ」を大量に購入・配付している。ニーズにきめ細かく対応することにも、「はあとねっと輪っふる」の活動の実践力を見せ付けられる。

障害者雇用の現場、ハッピーライフ彩生

埼玉トヨベットのグループ会社として、平沼社長がトップを兼任するハッピーライフ彩生（埼玉県久喜市）へ、渡辺顧問が運転する車で案内していただいた。

ハッピーライフ彩生の柳正夫事業部長に、同社の障害者雇用の取組みを説明してもらった。同社には現在6名の障害のある従業員（知的障害5名、精神障害1名）がいる。特別支援学校の職場実習も数多く受け入れている。事務所から少し離れた伊奈町にある埼玉トヨベットの配車センターでは、納車前のガラスコーティングやアルミホイールのコーティング作業に障害のある従業員が取り組んでいた。本社事務所のある発泡スチロールのリース作業が行われている工場内では、回収された各種の発泡スチロールを手際よく、リサイクルラインに載せる仕



ハッピーライフ彩生には、知的障害者5名、精神障害者1名が働いている



株式会社ハッピーライフ彩生

事に障害のある従業員がキビキビと取り組んでいる。

「すぐに仕事はできなくても、時間をかけていねいに教えていけば必ず力になる」と柳事業部長。「職場の社員の関係も、理解できないのではなく、そのような体験がなかっただけ。最近では『たまには部長もどうですか』と缶コーヒーをおごってくれるようになった社員もいる」と、うれしそうに話してくれる。

「障害が重いからと決めつけるのではなく、いかに企業で育てていくかが重要」と熱く語る柳部長は、埼玉トヨペットを定年退職してハッピーライフ彩生の業務に従事している。一緒にいることで、かわり合いながら理解していくという「はあとねつと輪っふる」の考え方が、ここにも息づいていることに気づかされる。

企業の新しい文化の創造

「はあとねつと輪っふる」の歩みには、広大な大地に芽吹いた小さな植物が、やがて根をしっかりと地におろし、大空に向かって伸びようとする、そんな力強さと着実さを感じる。「はあとねつと輪っふる」は、誰もが住み慣れた地域でともに学び、ともに働き、ともに暮らすための試みといえる。そして、その活動は参加するすべての人々によって形成され、



ハッピーライフ彩生の柳正夫事業部長

また育てられている。

埼玉トヨペットは改めて言うまでもなく自動車販売会社である。実際、ショールームの窓越しに「はあとねつと輪っふる」の活動を見て、自動車販売以外の営みに驚く方も多いという。いわば「車を見せるため」のショールームを活用して、新しい企業の文化を見せようとしているのが「はあとねつと輪っふる」であり、そこに「場」と「人材」を提供しているのが埼玉トヨペットということになるだろう。そこは、新しい企業の社会貢献のあり方を示し、発信する「ショールーム」なのだ。

「はあとねつと輪っふる」の活動を含む同社の社会貢献活動は、数々の表彰を受けている。

・「彩の国人にやさしい建物づくり関連協議会・第3回 彩の国人にやさしいまちづくり賞活動部門優秀賞」（平成18年5月26日）

- ・「日本福祉のまちづくり学会 第10回 全国大会『まちづくり・ひとの輪づくりコンテスト』優秀賞」（平成19年8月22日）
- ・「平成19年度 バリアフリー化推進功労者表彰 内閣府特命担当大臣表彰 優良賞」（平成19年12月5日）
- ・「平成20年度 埼玉県社会福祉大会 社会貢献活動実績企業 大会会長表彰」（平成20年11月26日）
- ・内閣府「平成22年度 チャイルド・ユースサポート賞」
- ・平成22年度 内閣府発行 障害者白書「障害者に係る共生社会実践活動事例」に掲載

自動車販売する企業が新しい地域の文化を創造し、具体的に実践してみせていく。企業の社会貢献といってしまうが簡単だが、従来の「追加的」な価値としての社会貢献ではなく、企業活動の「一部」、しかも「重要な部分」としての新しい価値が創造されつつあることを実感する。その歩みの中から、企業と障害のある人、企業と支援者、企業と福祉との確実な協働が芽生えていくことを期待したい。そして、その活動が企業のイメージアップにつながるだけでなく、新しい企業文化、企業活動として積極的に社会的な評価を受けていくことになるのではないかと思う。