

世界企業として果たすべき役割

トヨタ自動車株式会社・トヨタループス株式会社

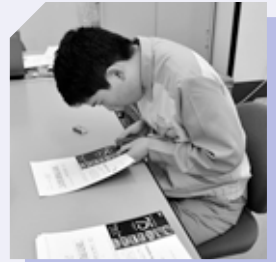
本誌編集委員 ホンダ太陽株式会社 取締役管理本部長 樋口克己

落語に例えれば真打ち登場といったところである。日本経済を牽引し、世界中で販売されるトヨタ車。販売台数世界一。日本最大の企業であるトヨタ自動車は、障害者雇用の面でもその社会的使命をしっかりと果たしている。1970（昭和45）年7月の創刊以来、本誌に登場しなかったのが不思議なくらいであるが、「あまりに大き過ぎて」といったところであ

ろう。筆者も自動車産業に従事する一人だが、ご存知のように自動車産業はすそ野が広い。それだけに他社に与える影響も大きく、障害者雇用もまたしかりである。2008（平成20）年5月にトヨタが設立した特例子会社「トヨタループス」を通して、トヨタの障害者雇用への取り組みをご紹介します。

朝10時に名古屋市内でトヨタループスの管理部、村瀬久美子さんと待ち合わせ、まずはループスの名古屋事業所へ。名古屋駅前のミッドランドスクエア23階のトヨタの名古屋オフィス内にある。

トヨタループス 名古屋事務所にて



トヨタ自動車株式会社

〒471-8571 愛知県豊田市トヨタ町1番地
TEL 0565-28-2121(代表)

トヨタループス株式会社

〒471-8571 愛知県豊田市トヨタ町15番地1
TEL 0565-23-1904(管理部)
FAX 0565-26-1009(代表)
<http://www.toyota-loops.co.jp>

(写真) 小山博孝



編集委員から

今回、初めて「トヨタ」へおじゃましました。その規模はもとより、考え方がきちんと整理されており感銘を受けました。世界企業の「TOYOTA」が、障害者雇用においてもリーディングカンパニーになる日は近いと感じました。

POINT

- ① 個人の発想を重要視する
- ② しっかりした経営方針が個々の能力を伸ばす
- ③ 指導者は「時には先生、時には同僚で」



名古屋駅前のミッドランドスクエア内にあるトヨタグループ名古屋事務所



藤田利明係長

ここではトヨタ自動車名古屋オフィス内の社内印刷と郵便物の仕分け、各フロアへの集配や全国にある販売店への書類発送サービスなどを行っている。知的障害者を中心に、精神障害・身体障害の人など総勢19人が各々の業務を分担し、総合事務サービスを一手に引き受けている。

実務責任者である藤田利明係長は、「名古屋事業所へ来てから1年半になります。最初は意思疎通が少し不足していましたが、いまでは向こうから声をかけてくれます。特に各人の障害の特性に合わせて、意思疎通を心がけています。精神障害の人が知的障害の人をサポートするスタッフ制度も、少しずつですが定着してきています。また、メンタル対策としてコミュニケーションノートを作り、職場・家庭間の連絡を取っています」と日常業務を語っていた。



社内便の仕分けをする鷹羽桃子さん

また、集配はA・B・Cのコースがあるが、階層別に色分けで分類を行っている。従業員へ、自分たちがやりやすい方法を出させて改善を行っている。一方的に上から指示は出さないやり方が、ミスは100件から10分の1にまで低減させた。

名古屋27地区の社内便の郵便・宅配の仕分けや、配達準備を担当する鷹羽桃子さんは3年目になる。「あて先を確認して間違いないかのチェックが特に注意する点です。仕事は楽しいですよ」と手を止めて語ってくれた。トヨタ自動車の社内規程では重量物の持ち運びについて重さを定めているが、ループスではさらに厳しく12kgまでは1人で、それ以上は2人でと定めた。



印刷担当の舟橋千加さん。視覚に障害があるが、2人で完璧にこなしている。印刷枚数は1日に約3万枚。A2からB1サイズまでの、各部署ではできない大きなものや穴あけ、ホッチキスまで、多いときはループス本社との協力も得てこなす。無理難題をいわれるがノーはない。

全国552社の販売店へ書類を発送している鈴木満美さんは一期生だ。昨年の長野アビリンピックの愛知県代表で出場した経験を持つ。「発送間違いに注意しています。輸送業者によってボックスを色分けし、書類が入れやすいように袋の入口をマジックテープで固定しました」



社内の集配先をコース別に分ける。全国に配送するものも分類され、運送会社別に色分けされている



印刷を担当する舟橋千加さんたち



本社へ移動

藤田係長は、「トヨタのいろいろな部署からさまざまな仕事が入るようにしていきたい。そのためにはさらなる品質の向上が欠かせません」と語ってくれた。

名古屋事務所から車で案内していただき、約1時間でトヨタ自動車本社のある豊田市へ移動。到着

したのはちょうど昼休みの昼食時間となり、ループスの社員のみなさんも食堂で食事中だった。明るいホールに全員が集まって弁当を食べたり、仲間同士で集まってカップラーメンを食べている人たちもいた。12時から13時までが休憩時間で、各自がゆっくり過ごす大切な時間である。ホールの前には桜の木があり、春になると花見気分ですごす素晴らしい場所である。

障害者雇用と設立の経緯

トヨタの障害者雇用とトヨタループスについて、トヨタ自動車常務役員、総務・人事本部長でループスの社長も兼ねる宮崎直樹氏に伺った。

「トヨタ本体はライン作業が中心ですので、聴覚障害の人の雇用がメインとなっています。それでは雇用の場の確保が

限定される。地域とのかかわりを深めるなかで、障害者雇用も進めていくべきだと思っています。中身でいえば、障害のある人ができる仕事を増やしていくべきです。文書の受発信や印刷などは従来は総務でやっていたのですが、いまは切り離して障害のある人が行っています。また、難易度の高いものは外注に出していましたが、トヨタ社内外に声をかけて取り込んでいきました。雇用を拡大するためには、まず仕事ありきです。仕事をどれだけ確保するかが課題であり今後のテーマです」

ループス設立後、社長に就任したが、最初は戸惑いだらけ。しかし、あいさつも元氣よくするし、人なつこい。彼らに勇気づけられることも多いそうだ。

「課題は就労安定で、特に精神障害の人たちは、突然調子が変わるのでケアが大切です。当社では親御さんとのコミュニケーションに加えて、トヨタ記念病院との連携など、常に一人ひとりを見る



トヨタループス 宮崎直樹社長
(トヨタ自動車常務役員、総務・人事本部長)

人員構成

2013年1月1日作成 役員、トライアル含人数 単位:人、()内は重度障害者

所 属	トヨタループス社員									その他			合計	
	障害者									健常者	派遣	出向者		
	知的社員	肢体社員	聴覚嘱託社員	視覚社員	内部社員	精神社員	計							
常勤役員												2	2	
管理部		3(1)								3(1)	3	1	1	8
業務部													1	1
部長					1						2		3	8
部付		2(2)								3(2)			1*	1
印刷課														
課長(印刷係係長兼務)					1	1(1)	1	1	8(5)	1			3	12
原稿係	3	3(1)		1(1)					8(2)	2			1	11
印刷係	6(1)	2			1(1)				9(2)	1			2	12
製本係													1	1
メール課														
課長	12(3)	5(2)			1(1)	1(1)	4	1	24(7)	1		3(5)	1*	28
名古屋事業所	8(1)	2	1	1(2)	3(3)	4(2)	2(2)	7	14(3)	2			2	18
	29(5)	21(10)	1		3(3)	4(2)	2(2)	7	69(22)	12		1	20	
合 計					69(22)								21	102
					81(22)								21	

*うち障害者2人含む



印刷の仕上がりをチェックする平本将寛さん



建物内外ともユニバーサルデザインで設計されたトヨタループ

現場にて

体勢を充実させています。トヨタが障害者雇用を進めてこそ、グループ企業にも雇用が広まります。その波及効果は大きい。ループスはグループのなかでも重要な役割を持っているので」と語っていただいた。

まずは印刷・製本部署。バーコード印刷を行っていた平本将寛さん（入社4年目）。制服は印刷インクで黒くなっていた。仕事に対して真剣に取り組んでいる証拠だ。「印刷の位置や濃度、裏刷りの確認をしています。品質に特に重点を置いて、後工程に迷惑のかわらないように注意しています。地元の優良勤労者表彰もいただきました」

将来は社長になるのが目標だそうです。給与は貯金して、両親にも渡していると



辻圭祐さんは、1日約100人分の名刺データを作成する

のこと。見習いたいものだ。その側で厳しく指導していた山本課長は、指導の留意点について、「社会人として自覚を持たせること。ひとつの仕事を細分化して教えることが重要です。彼らは心が純粹ですよ。他の人が嫌がるような仕事を積極的にやってくれます」と語る。

データルームでは印刷の前加工を、パソコンを使ってやっている。おじゃมาしたときには、トヨタ社員の名刺のパソコンでの作成業務をやっていた。担当している業務部印刷課の辻圭祐さん。一日平均100人分、多いときには1週間で1万人の名刺データを作る。趣味がパソコンで、遊んでいるようなものというが、言葉とはウラハラに真剣な目つきでパソコンに向かっている。

「他社で契約社員として働いていましたが、ループスの話を聞いて入社しました。いまは家から通っていますが、働いて自活したいと思っています。仕事のミスはなし」

電動車いすでの生活だが、しっかりと自分の意見を持っている。

続いてメール課を訪ねた。ここは総勢26人。担当の山本昇課長は、「わかりやすい表現が重要です。絵を見せたり、集中力を持続させるために、いろいろと工夫しています。1回、2回ではできないが、できたときの彼らの笑顔が何より嬉しいですよ」



本社の印刷・製本部署

山本課長の指導を受けて仕事に取り組み、荒平拓海さん。数の計算が苦手だが、作業台に工夫を凝らし、10個の束にして次の工程へ進んでいる。真剣にやっていると声をかけるのも申し訳ないくらいだった。「仕事は楽しいです。これからもいろんな仕事をしたいです。今日も頑張りました」と話してくれた。本当に頑張っ

てほしいと思う。この部署は特に重度の知的障害の方が多く、非常時の対応もパニックにならないように指導員の方がしっかりと補助する仕組みができて上がっている。

最後に訪れたのが受付業務。1期生の



全国の販売店へカタログ発送



受付業務を担当する大上明恵さん



社内メール便



左半身不随だが、書道師範の腕前を生かして、賞状などの作成を担当する国丸和代さん



トヨタ本社に届く品物のX線検査

大上明恵さん。最初はメール業務から始めて、いまは受付のベテラン。「電話応対などもしっかり練習しました。いろいろな人が来ますが、みんなで協力してやっています。一番困るのは相手の方が名前を名乗らずに、いきなり話すことがあることです」。予期せぬことが起こっても、臨機応変な対応ができると期待している。

そのほかに、新規の業務としてシユレ

ユニバーサルデザインの理想形

ツダー業務も始めた。トヨタ社外に出せない文書の裁断などを行う。少しずつレベルアップしてトヨタの信頼を得てきている。

トヨタグループには、日本でも最先端の環境がある。これはお金の問題だけで

はなく、考え方がすべて「ユニバーサルデザイン」に統一されているということだ。筆者もユニバーサルデザインには多少なりとも知識を持っているが、まさにその理想形を見ることができた。例えばエレベーターの入口。色分けされ、弱視の人でも確認できる。エレベーター内部のボタン位置も車いす目線での配置とされており、筆者にも使いやすい。

また、部屋の入口には照明の工夫がされており、わかりやすくなっている。そのほか、トイレやサイン表示、音響まで徹底して「障害者と健常者を区別しない、誰もが使いやすい構造」となっている。これは会社設立時に、「ユニバーサルデザイン研究会」を専門家も入れて立ち上げ、将来、どんな人たちが入社してきても、その人の意思で行動できるということを視野に入れている。自立をいうならば、まずは環境作りから実践したトヨタの取組みは、ほかの多くの障害のある人を雇用する企業や関係者も手本としていただきたい。

特例子会社間の特異な取組み

中部地区では特例子会社（トヨタグループス、デンソー太陽、中電ウイング、ジェイ



やはり地方都市は東京や大阪などとは異なり、情報が少ない。また行政も専門性が首都圏などと比較すると乏しいのが実態である。それを補うべく雇用率アップや採用活動、就労の工夫など企業の実態を紹介し、情報共有している。特異で、かつ素晴らしい取組みなので、ぜひ全国の各地域でも行うべきだと筆者は推薦したい。

障害者雇用と競争原理は少し違うように思う。障害者雇用の目的は就労であり、社会人としての自立と成長であると考えられる。その目的のために、各企業が知恵とノウハウを出し合い、一人でも多くの私たちの就労に結びつける取組みは絶賛に値するものである。

トヨタとループスが描く将来像

今回の訪問ですべての対応をしていた

オール東海ウエル、日東電工ひまわりなど）が「ハートフルネット中部会議」を設立し、各企業間の情報交換などに重要な役割を果たしている。

「精神障害の人を安易に雇用する（増やす）」と離職も増えることがあります。個々の見極めと受入れ体制づくりが必須です。入口の雇用を増やすことだけではNG！ 長期的に考えることが重要です。カウセンシング体制も欠かせません」

一般的に世の中は、障害者雇用数で企業を判断することが多いが、有村常務の言葉はまさに的を得ている。ただ単に雇用するのではなく、その人がハッピーになるために企業はどうかを常に考えて雇用に結びつけるのが、まさに障害のある人にとっての幸せである。

また、福祉からの登用は、加齢に伴うハッピーリタイアも同時に考えておかね



トヨタグループ 有村秀一常務取締役

だいた有村秀一常務取締役に、トヨタグループを総括していただいた。有村常務はもともとトヨタ自動車の技術部門の出身で、その後異業種共同ブランドの立上げや名古屋オフィスの建築・移転プロジェクトなどを経て、トヨタグループを実際に立ち上げた方である。

「最後に、「人が財産です。いかに人を育てるか？ これが私たちに与えられた使命ではないでしょうか」と語ってくださった。

筆者も数多くの特例子会社を見てきたが、読者の方々からは、「トヨタだからできる。わが社には無理」という意見も多く出るであろう。常日ごろからいっているが、確かに環境面、特にハードはお金がかかる。中小企業の方にとっては無理な部分があるかもしれない。しかし、考え方は共通のものを持つことができ

る。お金をかけずに、わが社だったらこういう方法で解決するといった「アイデア」を、常に持ち続けることが重要である。最初から「無理・ダメ」といつてしまえば企業の進歩はない。知恵を出して常に「こうすれば！」と考えることが雇用の拡大・推進につながると思いたいものだ。トヨタ自動車は障害者雇用の面でも、「企業として果たす役割」を積極的に推し進めている。