

編集委員が 行く

社会貢献を具現化するチャレンジドたち

ブリヂストンの挑戦

ホンダ太陽株式会社 常務取締役・事業本部長 樋口 克己



トラックへのタイヤの積み込み業務



昼礼での班ごとのミーティング

取材先データ

ブリヂストンチャレンジド株式会社

〒187-0031 東京都小平市小川東町3-1-1

TEL 042-342-6545

<http://www.bsch.co.jp/>



編集委員から

今回、ブリヂストンの技術センターにおうかがいしましたが、待合室にいるときに車いすの女性従業員の方とすれ違いました。特例子会社だけに頼るのではなく、親会社自らも雇用を推進する姿勢を見せていただきました。基本はそれぞれの事業所で雇用を図ることです。それを補完すべく特例子会社が存在するのが望ましい姿だと思います。

(写真) 小山博孝

Keyword : 肢体不自由、知的障害、特例子会社、特別支援学校、清掃業、名刺印刷、職場適応、アビリンピック

POINT

- ① 親会社の理解と支援
- ② 指導員の重要性
- ③ やる気を引き出す施策

ブリヂストン東京工場



私たちが移動するときにご利用する車や飛行機などの乗り物になくはならない「タイヤ」。衝撃を吸収し、乗り心地を快適なものにする。万一破損でもすれば正に人命に直結する。止まる、走る、曲がるなどあらゆる条件下でその性能をいかに発揮することが求められる。タイヤメーカーでは世界最大を誇るブリヂストンタイヤ。1931（昭和6）年に福岡県久留米市で設立され、今年で84年を迎える。一時期は自動車レース最高峰F1の唯一のタイヤ供給メーカーとなるなど、その品質と信頼性は社会から高い評価を受けている。

売上高3兆5千億円を越すこの世界的企業が本格的に障害者雇用を開始したが、2004（平成16）年4月の「ブリヂストンチャレンジド株式会社」の設立である。ブリヂストンとそのグループ会社が出資し、7人の障害のある人たちがスタートした特別子会社である。今回はその取り組みを紹介し、雇用の考え方とチャレンジの実態をご紹介します。

ブリヂストン チャレンジド

取材当日、西武線小川駅にブリヂストン本社の広報担当木村佳奈子さんが出迎えてくれ



メニューが多くおいしい

た。今回の取材で、打合せから取材終了までのすべてを調整していただいた。駅から徒歩で5分、隣接する形でブリヂストン東京工場と技術センターがあり、その技術センター内にブリヂストンチャレンジドの本社がある。この現在の社員数は障害のある人（チャレンジド）が65人（男性42人、女性23人）、それを支えるスタッフが22人の計87人で、チャレンジドは全員が知的障害者である。本社以外にもブリヂストンの事業所に同居する形で、千葉県市川、名古屋、横浜に分室を持ち、4地域で業務に取り組んでいる。業務内容はそれぞれの事業所で若干異なるが、「清掃・メール便の集配発送・タイヤの積み込み・PC入力

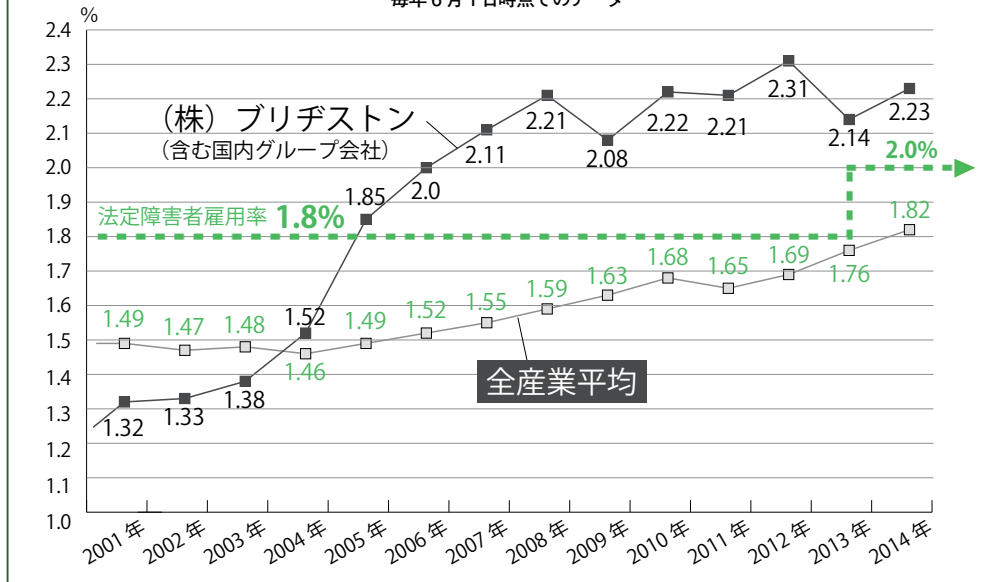


全体昼礼（上）と体操

図面のデータ化・名刺印刷」などである。今回訪問時間を12時前をお願いしたのは、昼食時間の過ごし方を視察したかったからである。ちょうど昼食前に本社へ到着し早速食堂へ。いまましたチャレンジドたちが。午前の仕事を終え昼食中。ブリヂストン技術センターの食堂で食べる人、チャレンジドの本社にある集会所で弁当を食べる人などさまざまで、どこにでもある光景だ。それぞれ12時40分の全体昼礼までは、仲間同士で楽しい時間を過ごす。昼礼は集会場に集合し、軽い体操に始まり、その後は各班に別れ、午前中の仕事のフィードバックを行う。各指導員（班長）が5〜6人のグループを束ね、困りごとや意見をそれぞれ

図表1 ブリヂストンの障害者雇用率

毎年6月1日時点でのデータ



設立の経緯と基本理念

から聞き午後の指示を出す。1日を通してではなく、中間で一度区切りをつけて、新たに午後の作業へと向かう仕組みだ。

チャレンジドの

業務本部長の山田幸正氏に、会社概要や設立経緯などについてご説明いただいた。ブリヂストン本社からチャレンジドに来て6年目。

「ブリヂストンが本格的に障害者雇用を始めたきっかけは、コンプライアンスの考え方を導入したことです。障害者雇用についても活動を進め、①CSRとしての障害者雇用、②社員の誠実さを高める活動として多様性を尊重する企業風土とする、と決めました(図表1) 2004年4月



ブリヂストンチャレンジド 山田幸正業務本部長

に特例子会社の「ブリヂストンチャレンジド」を設立し、法定雇用率達成に向けて本格的な取り組みを開始した。まずは7人の知的障害者と5人のスタッフでスタートし、主に工場やセンターの清掃業務から開始した。社名の「チャレンジド」は障害のある人が使命や課題に立ち向かうことを意味し、英語標記ではチャレンジドではなく「エンパワーメント (Empowerment) : 人々に夢や希望を与え、人が本来持っている生きる力を湧き出させる」と書く。チャレンジドの企業理念は「社会と社員との架け橋(多様性)」、「だれもがいきいきと働ける会社を目指して(特別扱いはいらない)」である。東京都のアビリンピック大会にも喫茶サービス部門で出場しているが、2位が最高で、全国大会へあと一歩まで来ている。

2008年からは業務手順の標準化と質の向上を目的とし、モチベーションアップに寄与する「業務説明認定制度」や「改善提案表彰制度」*も始めるなど、個々のスキルアップに努めている。また、スポー

ツやレクリエーション活動にも力を入れ、昨年は多摩地区のティーパー大会で優勝を勝ち取った。さらに2年ごとに慶應義塾大学での寄付講座に参画し、学生を対象に企業での障害者雇用の事例を講義するなど、活動の幅は広い。

職場配置の考え方

チャレンジドの運営体制は、「会社の経営責任は親会社にある」との定義から、社長はブリヂストンの人事・労務本部長が兼務、指導育成は親会社のOBが請け負っている。業務配置は2対3の原則(健常者2人に対し知的障害者3人)を守り、生産性を健常者の70%として、「品質重視」を徹底している。また、育成員配置は3:1の原則があり、障害者3~5人(原則は3人)に1人の育成指導員(以下、指導員)を配置している。65人の障害者の業務の内訳は、57人が清掃業務、3人がメール集配、パソコン業務は1人、その他4人である。指導員は全体で15人、うち本社には10人が配置されている。知的障害者は軽度4級が中心だが、「職業的重度」の人が10数人いる。

給与体系は4段階に分かれ(1級~4級)、1級は健常者と同じで100%、2級は仕事の質が安定して1人行動可能な人で80~100%、3級は指導員がつけば問題ない人で60~80%、4級は個別支

*注 業務説明認定制度：見学者に障害のある社員が自分の業務についての説明を行うために必要な認定試験を行う
改善提案表彰制度：安全と効率化のために業務の中で気づいたことを社員が提案・改善する際に、提案件数などの目標を立て達成者を表彰する



援の必要な人で60%以下と定義している。現在チャレンジには1級と4級の社員はいない。入社時は3級職が基本で、給与は最低賃金を適用している。定期昇給があり、さらにはボーナスも入社後の勤続年数に応じて支給している。

社員への指導育成も、年間実施計画を立て、週間重点指導事項を経た指導育成を行っている。指導員日誌も毎日記入し、社員・指導員の面談を行い、保護者・支援機関を含めた4者面談や関係先との連絡も密に行っている。さらに2カ月に1回、臨床心理士による面談も行い、じっくりと育て上げている。習熟度は毎月指導員が評価・確認し、次の実施計画へ反映させる仕組みができあがっている。また、チャレンジ目標を作り、仕事以外の個人の目標も定め、達成に向かって努力・支援する。例えば、「漢字の検定試験合格を目指す」とか「料理を覚える」などである。

職場適応の問題点

職場配置にあたっては、入社前実習（支援学校2・3年生に行く）を経て新卒採用するため、実習時の実績や本人の適性に応じて配置するが、入



神田さんたちを指導する塩原美和指導員

社後、職種に合わない場合も出てくる。その場合は、本人からギブアップしてくる場合がほとんどで、残念ながら退職となるケースもある。しかしその場合も、仕事が原因でということとは少なく、仕事後の私生活の環境の変化が大きく影響しているようだ。実習ではなかなか把握できない個々の問題が見えてきて、家族関係や寮での過ごし方など、生活が乱れていることが多くある。支援学校からいきなり企業に入り、それまでの生活が一変する。特に家庭での理解と支援が欠かせない。自立には「共に支える」という考え方が重要である。定着に向けた具体的な取組みとして、主なものは、①支援センターとの連携強化、②指導員会議（月1回）でのコミュニケーション強化である。

現場を見る

まずは清掃部門から。技術センターのトイレを清掃していた神田美希さん（23歳）、



業務説明認定者の神田美希さん。トイレ清掃をしながら説明

知的障害4度*だ。入社5年目で業務説明認定者の1人である。マニュアルをしっかりと覚えていて、ていねいに説明してもらった。清掃部門を中心にやってきたが、「ほかの部門、パソコンもやってみたいです」と語る。自宅から電車と徒歩で40分ほどの通勤だ。個人のチャレンジ目標は料理。休日は友人とカラオケに行き、音楽が好き。「仕事は疲れるけど好きです」と、はにかみながら語ってくれた。彼女を指導する指導員の塩原美和さんは指導歴5年目。「本人の仕事がしやすいような環境作りが大切です。紙ベースではなく本人がわかるように、まずは聞き取りからです。話を聞くことが基本だと思います」と語る。筆者が感じた点だが、神田さんの作業の確認方法は必ず「指差し」で行うことだ。一つひとつの作業を確実に検証する最高の方法ではないだろうか。

続いてメールセンターへ移動。ここでは鍛治明さん（32歳、知的障害4度）が業務の説明を「紙芝居」でやってくれた。実

*以下、障害級数は東京都の認定による



名刺印刷を担当する小川由香理さん



メールセンター、「紙芝居」を使ってメール業務を説明する鍛冶明さん

にわかりやすい。この方法は、班長が考え鍛冶さんが現物を作り、仲間が写真を担当した手作り作品だ。入社以来メール業務を行っており、11年目の鍛冶さんの頭にはグループ内の技術センター約2500人すべてのデータが入っている。加えて東京工場までもカバーしている。普段は3人でこの業務を任されている。もの作りが好きで、台車やボックスなどちよつとした改善をたくさんやってきた。指導員が鍛冶さんに逆に聞くこともあるほど、多くの人を覚えていく。ぜひ、さらに上を目指してがんばってほしい。

続いて訪れた名刺印刷部門では、小川由香理さん（26歳、知的障害4度）がパソコンを使って業務内容を説明してくれた。元々の清瀬特別支援学校からチャレンジドへ入社し8年目。名刺業務は2人で担当しているが、この日はたまたま1人が休みで彼女が1人でがんばっていた。「清瀬特別支援学校の勧めで入社しました。仕事をするのがうれしいです。パソコンは学校で覚えました。チャレンジ目標は刺繍で、休みのときは家で読書です」 徒歩で15分ほどの自宅から通勤している。「チャレンジド、好きです！」と語ってくれた。1日平均で29箱の名刺を作り、受注からパソコンでの管理、発送までと、責任の重い仕事だ。注文が多いときは残業もするし、応援ももらって仕事をこなす。空いた時間は電子図面のブラッシング業務も行うそうだ。



印刷部門で支援にあたる中俣恵子指導員（左）と小川由香理さん

指導員の中俣恵子さんはブリヂストンのOG。退職後、社会福祉の仕事を経てチャレンジドへ入社し11年目のベテラン。

「名刺は直接お客さまへ渡るものなので、特に品質には注意しています。彼女は仕事に前向きで、自分も日々勉強になります。『あわてずに』を心がけ、集団生活や社会生活など社会性の成長を期待したいし、それを支援したいと思います」

取材の合間の休憩所で、業務課長の阿部隆司氏とお話しさせていただいた。ブリヂストンのOBで、チャレンジドは5年目になるそうだが、主な仕事は指導員への指導と仕事量確保。「やはりどこでもそうだが、仕事の確保とコストは大きな課題」と語ってくれた。ブリヂストンは、親会社

