

## 令和2年度第8回人権教育学級

日時：令和3年 2月18日（木）10:00～11:30

場所：別府市役所 5F 大会議室

テーマ：障がい者と人権

障がいはあっても仕事に障がいはない  
～ソニー・太陽の取組み～

講師：ソニー・太陽株式会社

人事総務部 統括部長 瀬口 晋二郎 さん

広報・CSR室 吉田 健志 さん

### 講演概要

#### はじめに

この貴重な時間の中で、何か気づきを持ち帰ってもらえればいいなと思っている。ソニーは、コロナ禍の中ではあるが、最高の利益をあげた。しかし、決して楽なものではなく、企業努力を続けてきた結果である。私たちもソニーグループの一員として、家電、特にオーディオ部門でソニー全体の事業活動に貢献できたかなと思っている。ソニーグループは、ワールドワイドで14万人ほどグループ社員がいる。社員全体で一つの価値観をもち、同じ方向を向いて頑張っている。

ソニーの価値観は、「クリエイティブとテクノロジーの力で世界を感動で満たしたい」。

※ソニーの紹介ビデオを視聴する。



<講師の瀬口 晋二郎（右）さん  
吉田 健志（左）さん>

#### 本日の予定

- I ソニー・太陽の取組み
- II 社員の声 1  
社員の声 2

### I ソニー・太陽の取組み

#### 1 ソニー・太陽とダイバーシティー&インクルージョン

ソニー・太陽は、いわゆる一般的に言われるような障がい者雇用ではなく、障がいのある人が活躍できる場として、日出町で操業している。

ソニーは、そういう言葉がまだない頃から、「ダイバーシティー&インクルージョ

ン」に向かって進んでいる。ソニーのダイバーシティーという考え方は、人権、国籍、宗教、信条、障がい、性別、年齢、出身地、性的指向及び価値観・働き方が大前提で、いろいろな社員が集まって、「ソニーの価値観に向かって頑張っている」ことを宣伝している。特にダイバーシティーの領域では、障がい者雇用の在り方をソニー・太陽を通して世の中に発信している。

**高品質なものづくりと障がい者雇用・技術とノウハウがその理想を現実に行っている。**

ソニー・太陽では、障がいのある人が働くためにはいろいろな工夫が必要で、「障がいを感じない、感じさせない環境づくり」がとても重要となる。社員は185人、そのうち、何らかの障がいを持っている人が、112人である。

## 2 企業理念

医者である中村 裕 博士は、イギリスに留学した後、日本でも障がいがある人が社会復帰するためにと太陽の家を設立。障がいのある人が自立していくためには仕事が必要ということで、いろいろな企業にお願いに回った。そして、賛同をいただいた企業の中からいくつかの合弁会社ができる。オムロン、ソニー、ホンダ、三菱商事、富士通、エフサス、デンソーなどの企業が、障がいのある人に働く場を提供している。それぞれの企業には、その会社が大切にしている理念というものがある。

ソニー・太陽は、「ソニー」と「太陽の家」のトップの強い志を受け継いでいる。

ソニーファウンダー 井深 大

「障がいのある社員がソニー製品を生産するのは大変だと思う。しかし、障がい者だからどうこうという「特権」なんか一切ない、という気持ちで仕事に厳しく一生懸命に」

**障がい者の特権なしの厳しさで  
健丈者の仕事よりも優れたものを**

太陽の家創始者 中村 裕 博士

「税金を払う人になれ」

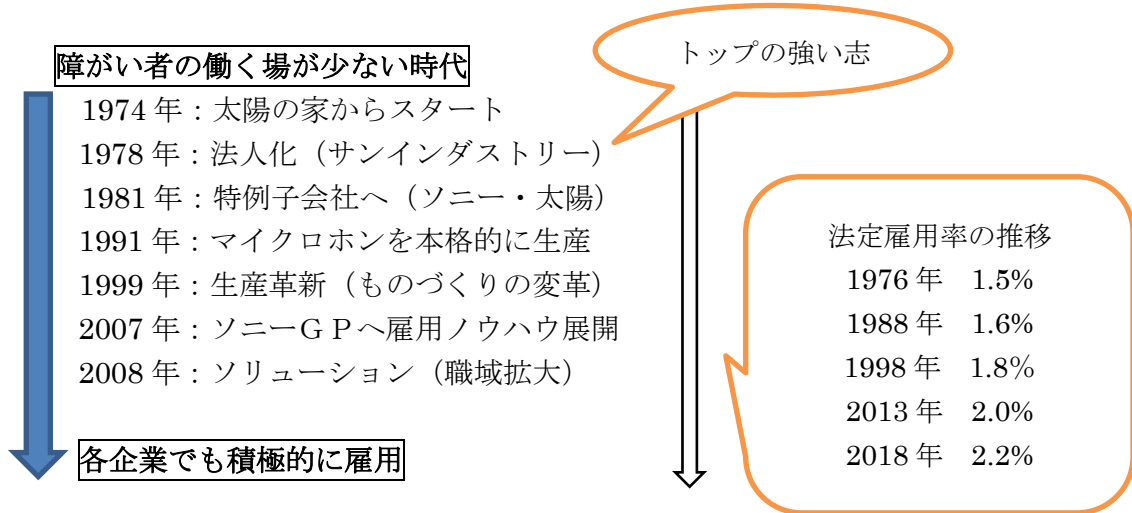
**世に障がいはあっても仕事に障害  
はありえない  
身障者に保護より働く機会を**

ソニーのブランドを背負っているのだから、健丈者を超えるぐらいの気概でやりなさい。

井深 大のこの言葉があったからこそ、ソニー・太陽も同じソニーグループの一員として事業に貢献できていると思っている。

### 3 自立から自律 その先へ

世の中も障がいのある人が働きやすい社会に変わってきた。  
法的な整備が進み、法定雇用率というしほりができている。今は、50人以上の会社は2.2%の雇用率が設定され、取組みが悪いと社名が公表される。



### 4 プロダクトビジネス（音の入口と出口）



ものづくりのメインとなるのが、マイクとヘッドホンである。

マイクにもいろいろあるが、漫才用のマイクを作っているのはソニー・太陽だけで、マスターと言われるスキルの高い人しか作れない。ヘッドホンの中でもちょっと変わり種と言われるのが justear、これは、本人にしか合わないものでテーラーメイドと言われている。その他にも、メモリーカードなども作っている。中には、日出町のふるさと納税の返礼品になっているものもある。こういった品質の高いものが大分にもあることを知っていただけると嬉しい。

### 5 井深がめざしたもの

仕事を通じた自立の追求

福祉ではなく、ソニーの社員、一事業所として、そういうことをめざしなさい。

甘え、特権なしの厳しさ  
人としての尊厳  
「人としての尊厳」



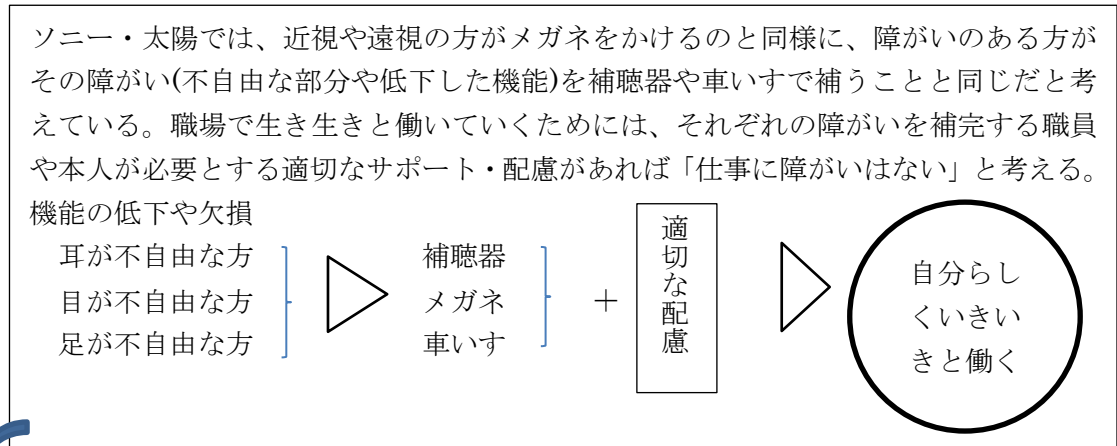
高品質なものづくり  
責任感、やりがい  
ソニー製品を造る誇りと喜び

これが、自分の肯定感にもつながっていく。本当に自立したいと思っている人の活躍の場ができれば、あとは本人の努力で、それは手に入れることができる。そして、完成品の生産が自立を後押しする。製品の一部を造っているのではなく、完成品が世の中にそのまま出ていく。皆さんが手にする商品そのものを造っているのです。そこには、やりがい、誇り、自信などが生まれてくる。反面、厳しきやコストもあるので自分を高めていくということが要求される。

## Purpose in life

### 6 ソニー・太陽の障がいの考え方

障がいは、決してなくなる。そんな中で働くために何をするかという、障がいをいかに補完するかということである。

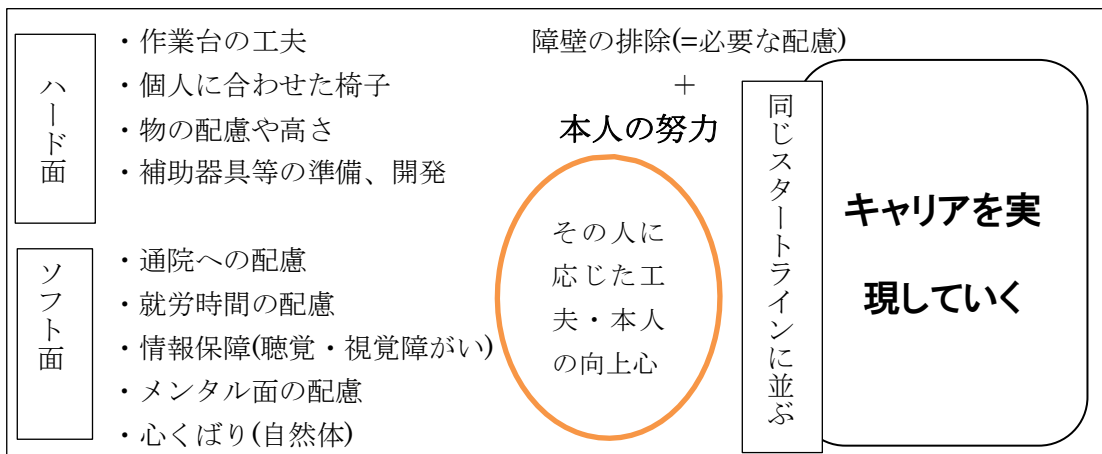


こういった考え方を社員とともに会社がいっしょになって取り組むことにより、当事者が自分らしく生き生きと働くことができる。

### 7 合理的配慮とキャリア形成

就労における合理的配慮とは、障がいがゆえに本人が努力してもできないことに対して合理的なサポートや配慮を行うことであり、キャリア形成につなげることが重要である。また、本人もそれに甘えることなくしっかりと努力することが求められる。

<ソニー・太陽の例>



## 8 社員の個性(障がい)を生かす

障がいを補完する合理的配慮と自律の文化で事業運営



障がい者、健丈者が入り混じっていわばダイバーシティー、多様性の中でそれぞれの持ち味を生かしながら事業活動を行っている。

※会社の様子を動画で紹介する

## 9 自律的健康管理 (Career & Health Management)

健康面にとっても気をつけている。



会社が社員に求めているのは、「定年まで働き続けてください」ということ。社員も長く働き続けたいと願っている。

基本的な考え方・・・「安静は麻薬、運動は万能薬」

それまでは、疲労蓄積の緩和という考え方をとっていたが、そうではなく、運動をして疲れにくい体をつくっていきこうという考え方へ変わった。

その結果、成果として、体調不良で休むことが減った。それまでは、具合が悪くなった時のために会社の中にベッドを4床用意していたが、今は1床ですんでいる。

## 10 CSR活動インクルージョン・ワークショップ

**ソニーの科学教育支援活動** ・ 未来を生きる子どもたちに科学の力を伝えていく。

- ・障がいのある人もない人も同じようにものづくりをすることで、いろいろな体験ができるワークショップを準備している。
- ・障がい者と健常者が触れ合う機会がなかなかないので、障がいも健常も関係ないという情報提供の場と位置づけている。

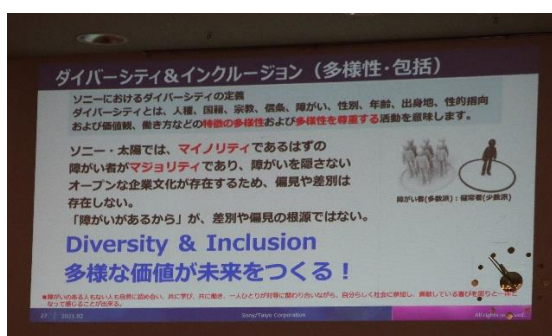
### インクルージョン・ワークショップ

障がいの有無に関わらず、誰もが科学に触れる機会を提供するために、特別支援学校や地域の小中学生を対象にソニーの科学教育キット製作に挑戦し、科学やものづくりの面白さを体感し、さらに多様性の理解を深めるワークショップを開催している。

※「障害者の生涯学習支援活動」に係る文部科学大臣賞を受賞

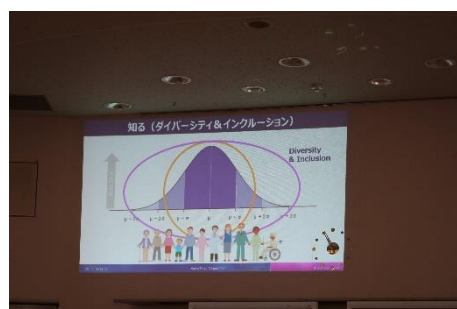
## 11 ダイバーシティー&インクルージョン（多様性・包括）

- ・ダイバーシティーとは、多様性を組織や集団に取り入れること
- ・インクルージョンとは、全員が公平に組織や集団に参加できること
- ・ダイバーシティー&インクルージョンは、2000年頃にアメリカで認識



差別や偏見がなぜ起きるのか、それは、マイノリティーに対しての物の見方・考え方として起こる。障がいのある人は、マイノリティーであり、身の回りに障がいのある人がいない、障がい者とのふれあいの機会がないという人は多い。

これは、人口の正規分布図である。センターのあたりが一番多い。すなわち、マジョリティー、大多数はこの中心に存在する。両端にくるとマイノリティーとなる。





**ダイバーシティ&インクルージョン**という考え方は、全部含めて考えましょうということ。今の社会はマジョリティーを中心に回っているが、最近は、SDGsという言葉もできて「全体で物事を見ていきましょう」という考え方に変わってきている。これは、いい傾向である。

障がいの配慮は一人ひとり違う。ハードとソフト、そしてハートが必要。

**ハード**（施設・設備環境）      **ソフト**（制度・仕組み）      **ハート**（思いやり・心づかい）

自立、自律を妨げない合理的配慮で、誰もが生き生きと、自分らしく、能力と可能性を十分に発揮して働けるインクルーシブな社会に

ハートは目に見えないけれど、とても重要。ハートにはいろいろ大切なものがある。その反面、目には見えないバリアもたくさん存在する。このバリアが偏見、差別、無関心、無理解につながる。このバリアを無くせば心の距離間は縮められる。その距離を縮める方法としては、相手のことを知るということ、相手のことを知ったうえで、あるいは正しく見たうえで、その人に対する思いを持つということがとても重要である。

## II 社員の声

### 1 吉田 健志 さん

- ・自己紹介
- ・全力で話がしたい。
- ・人権に対する意識が高いからこそ、今日こうして来てくださっている、それってめっちゃステキ。

これまでの人生で特に印象に残った3つのこと

- ① 高校時代、電車の中、ガラケーに顔を近づけてメールを打っていると、「あいつ、顔近づけすぎやろ」と同年代の4~5人が言い出した。・・・悲しかった。
- ② 大学生の頃、白杖をついてゼミの教室に行くと、それまでにぎやかだった教室が一気にシーンと静まり返った。「得体の知れないやつがきたぞ。」という空気を感じた。・・・すごく、悲しかった。
- ③ 社会人時代、ある日のこと、白杖をついて歩いていると、ある女の子が母親に「ねえねえ、あの人、なんで杖をついているの?」ときいた。すると、母親は、「しっ、そんなこと聞いちゃだめよ。」・・・ショックだった。



**なぜ、特別視するの? なぜ、勝手なイメージで見るの?**

「かわいそう、何もできない」などといった勝手なイメージが、差別や偏見につながっていくんだろうなと思う。



### <お願いしたい3つ>

#### ◇イメージの更新

どうして特別視が生まれるのかというと、それは、イメージのせいだと思う。勝手なイメージは差別や偏見につながっていく。

#### ◇その人の認識

視覚障がいのある吉田健志ではなく、ひとりの吉田健志として見てほしい。

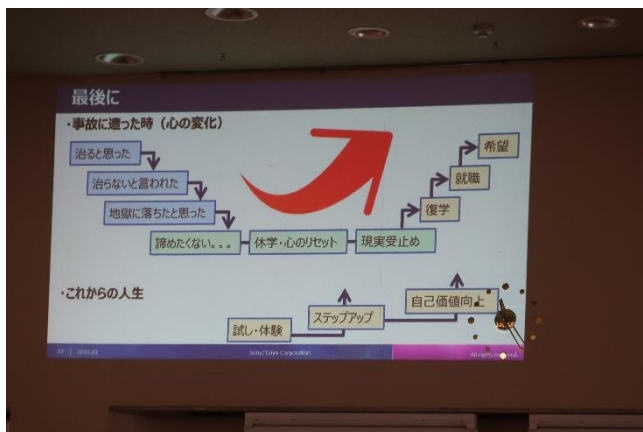
#### ◇僕への声かけ

別府の町で見かけた時は、是非とも、声をかけてほしい。

※吉田さんについて、瀬口さんが補足する。  
視覚を補うために、彼はいろいろな努力をしている。聴力がとても発達していて、視覚障がいがある分、それ以外の機能がとても研ぎ澄まされている。見えない努力がこうして皆さんの前で堂々と自信をもってお話できることにつながっている。そして、彼は、会社にとっても貢献している。

## 2 王 会傑 さん

※王 会傑さんについては、都合で出席できなかったため、瀬口さんが代わって話をした。



### 王会傑さんのプロフィール

中国人の女性 ウイグル地区出身  
中国の大学を出て、日本の大学院に入った時に、交通事故に遭い、車いす生活になった。

卒業の時にソニー・太陽に応募して、採用された。

事故に遭った時は治ると思っていたが、医者から「治らない。一生、車椅子ですよ。」と言われた。その時の心境を彼女は、「地獄に落ちた。地獄に落ちていく。」という心境だったと語っている。そこで、思い切って大学院を休学し、一旦、中国に戻り、ハリや漢方の治療を受けたが治らなかった。そこで、初めて現実を受け止め、そこから人生が変わっていく。向上心の強い王さんは、「このまま終わりがたくない」という強い思いで、車椅子生活を受け入れ、復学。そして、就職して希望に



胸を膨らませるといった状況になった。今では、いろいろなことに挑戦し、ステップアップしながら、自分の価値を上げていきたいとしている。

会社が彼女を採用した理由は、中国語、日本語、英語と多言語ができるということ、これからグローバルになっていく社会で中国語は市場で必要になっている。彼女も自分の能力が発揮できるし、会社にとっても利益につながる。どちらにとっても好都合だった。

#### 感想・質疑

○配慮をしてほしいと言ってそれは甘えだという社会はまだまだあると思うのですが、「配慮はするけど、遠慮はしないよ。」と言っているソニーさんの素敵などところを見ることができてよかったです。

吉田さんの話も障がい者文化があまり浸透されていない日本の中で強さに裏打ちされたやさしさってこういうことなんだろうなってすごく身にしみたような思いでした。

私が質問したいと思ったことは、耳の不自由な方もいっしょに働いているのですか。また、そういう方たちへの情報提供はどのようにしているのですか。

#### 応答

・聴覚に障がいのある人は、20～30人ほどいます。その中で、聴覚障がい者への情報保障という捉え方で話をすると・・・

社員とのコミュニケーションはいろいろな方法をとります。文字、手話はもちろん、最近ではテクノロジーが発達し、音声認識で音声を文字に変えて見ることもできるので、情報の保障という点では、健常者も聴覚障がい者もまったく同じになります。それでも少し理解が不足する可能性がある場合は、追い打ちで情報を出していくようにしています。世の中にはそのレベルで足りないこともあるので、社内のコミュニケーションという意味では私たちなりに万全を尽くしています。

※コロナ感染症拡大予防のため、グループ討議や全体交流は中止です。