

NTT西日本ルセント

設立1年を迎えた西日本の特例子会社 障がい意識せずに働き「光り輝ける」 職場を築く

障がい者雇用を促進するために設立されたNTT西日本ルセント。大阪本社にてドキュメント電子化業務に携わる障がい者5名と、熊本をベースにデジタル地図業務に携わる障がい者6名を含む、15名の社員が勤務している。大阪本社のオフィスは完全バリアフリー化で障がいを意識しない職場環境をつくり上げており、社員も「快適」と声をそろえる。NTTグループのダイバーシティに貢献する同社の後藤和之社長に、1年間の軌跡や今後の抱負について伺った。



NTT西日本ルセント 後藤和之社長

障がい者雇用率の引き上げをねらい 西日本グループ42社と関係会社特例認定を受ける

◆貴社の設立についてお聞かせください。

2009年7月1日に準備室の3人で会社の登記を済ませ、それからハローワークを通じて障がい者の求人活動を始めました。大阪で3名、熊本で4名の障がいを持つ社員が入社をし、9月1日には営業を開始。東京ではNTTクラリティが先輩格として障がい者雇用を行っており、当社設立に際し支援していただきました。あちらは設立から営業開始まで1年ほどの準備をかけたかと聞いています。それを考えると非常にスピーディな流れでした。

◆障がい者雇用を目的とする会社を設立したのはなぜですか。

「障害者雇用促進法」において、一般の民間企業は障がい者を1.8%以上雇用すべしと定められています。個々の企業ごとにこの数値をクリアするのが基本ですが、特例子会社制度というものがありまして、グループ企業として特例子会社を設置して障がい者を雇用する方法もあるのです。親会社と特例子会社に雇用されている障がい者を合算して、グループとして障がい者の法定雇用率を確保するのです。

当社は、「NTTクラリティ」と「NTTデータだいち」に次ぐ、NTTグループ第三番目の特例子会社として認定を受けており、NTT西日本グループ全体の障がい者雇用促進に貢献しています。特例子会社および関係会社認定を受けるためには、障がい者用設備を整えるほか、「グループ内の各企業から年間60万円以上の発注があること」という要件があります。当社は西日本グループ42社とこのような緊密な

関係を築いています。42社に勤める雇用労働者数は8万名以上。これほど多数の企業の関係会社認定を一度に受けているのは、民間企業でも類をみないことです。

なお、2009年6月1日におけるNTT西日本グループ全体の障がい者雇用率は1.81%。他の多くの民間企業と同様、法定雇用率をぎりぎりクリアしているという状況でした。それが当社の設立とグループ各社の取り組みによって、2010年の西日本グループ連結障がい者雇用率は1.95%と大幅に改善されました。

ルセントのビジネスの柱は ドキュメント電子化とデジタル地図事業

◆貴社の事業内容を教えてください。

ドキュメント電子化事業とデジタル地図製造・メンテナンス事業の2つの柱があります。

ドキュメント電子化事業は大阪本社にて行っています。関係会社42社のオフィスや書庫にある紙媒体の文書を、スキャニングによってPDF化してCD-ROMの形に変えます。大量の文書をデータ化することで、倉庫の維持費などの保管コストダウンを実現します。電子化を依頼される文書には人事記録、社員名簿、決裁文書などの機密文書も多いため、ご要望に応じてパスワードをかけて情報漏洩を防ぐセキュリティ機能を付与することもできます。平均すると月に3社ほどから発注を受けるのですが、なかなかコンスタントにはいけなくて、お客さまの御理解を得て1年間の受注計画を立てて稼働の平準化をするのが課題です。

もう1つのデジタル地図製造・メンテナンス事業は熊本オ

フィスを拠点として実施しています。NTTネオメイトのデジタル詳細地図サービスの製造、およびメンテナンスの一部を受託しています。障がい者である在宅クリエイターの方々が、オフィスにいるスーパーバイザーの指示を受けながら地形等のデジタル化に携わっています。NTT西日本が提供するフレッツ光を使ったブロードバンドネットワークを通じて自宅で作業できるため、障がいを持つ人たちのように外出がしづらい方や室温管理が必要な方も業務にあたってもらえます。各クリエイターの1人ひとりと、その年度の作業量の実績を踏まえ相談しながら計画的に割り当てています。もちろんチャレンジド（障がい者）の方々であることを念頭に置いて、不測の病気などにも柔軟に対応します。

◆障がい者が働く場としてどのような点に注意されていますか。

障がいを持っている方の中には、会社勤め自体が初めての方もいますが、他社で勤務していたのに設備が整っていないために辞めざるを得なかったという方もいます。そこで大阪本社では、そのような方々に長く快適に働いてもらえるようにバリアフリーの環境を整えています。ビルの玄関は自動ドアですし、会社の扉は四肢障がいの方でも軽い力で開けられる引き戸にしています。車椅子の方が車で通勤できるように駐車場も完備しています。特にトイレについては配慮が必要で車椅子の方のためにもバリアフリーにしています。

事業計画達成が第一の目標 社員の帰属意識の向上も課題

◆経営状況はいかがですか。

2009年度はスタートの年で実質半年間でしたが、およそ2,000万円の赤字になりました。しかしこれは初期投資費用などで見込まれていた数字です。3年で黒字化するという設立当初の計画がありますが、2010年度には収支相償を目指しており、黒字化のメドを前倒しできるように努力しています。

◆今後の目標をお聞かせください。

実質的に今年が1年目にあたりますから、設立時の事業計画を達成することが第一の目標です。

それから、チャレンジドの社員の皆さんには「NTTグループに勤めている」という会社への帰属意識を育てていただきたいと思います。特に在宅の社員はそういった意識を持ちづらい環境だと思います。そのため、熊本のクリエイターの社員にも会社事業計画はもちろんNTTグループの事業動向の説明や人権・お客さま情報保護研修等で3カ月に1度のタイミングで集合研修・意見交換会を開催してもらっています。このような話し合いの中での意見から、

「会社が黒字化したら大阪のメンバーとも会う」、つまり出張の機会を設けることを約束していません。移動・外出が困難な障がいを持った社員にとっては、就労の機会を得て出張が未経験という人がほとんどで、それが楽しみとなりモチベーション向上につながればうれしいです。



後藤和之社長

また、NTT西日本グループ各社については、地域ごとに社会参画として就労の機会を望むチャレンジドの方々の潜在的ニーズは多いことから、ノーマライゼーション社会実現に向けた障がい者雇用促進の呼び掛けもしていきます。障がい者雇用の実績がある当社として、グループ企業のサポートができるのではと考えています。

One for All, All for Oneの精神で 悩みを共有しながら会社・個人共に成長を

◆貴社の社風はどのようなものですか。

社員15名、うち障がいを持つ社員が11名と個人委託契約の障がい者約30名の小さな会社であり、職場の雰囲気もアットホームで20～30代の若手社員も多いので活気があります。また、小規模であるがゆえに小回りが効き、クライアントの要望に合わせられる点が強みだと自負しています。実際に2010年の1～3月は受注が重なって非常に忙しい時期でしたが、残業などもしながらうまく乗り越えてくれました。

◆社員の方々にメッセージをお願いします。

「One for All, All for One」の精神を持つことをスローガンに掲げています。小さなことでも1人で悩まないで皆で共有し助け合い、職場勤務・在宅勤務を問わずにコミュニケーションを図ることが会社の成長につながっていくと考えています。

もう一つ、「鍬を持って耕しながら夢を見る人になろう」というスローガンがあります。目先の仕事に一生懸命取り組みながらも、それだけに忙殺されることなく、個人としての夢を持って実現してほしい。今まで障がい者がネックとなって就労の機会を得ることができなかった人が、経済的基盤を持ち社会参画することで、社会人として、個人として「光り輝く (lucent)」ようになること、それこそがセントという社名に込められた願いです。

42社からの依頼を受け 紙媒体を1枚1枚丁寧にスキャン

企画総務担当 伊藤 雄輝さん
高倉 淳さん

紙媒体をスキャンしてPDFに 必要に応じて検索機能なども付ける

◆ドキュメント電子化業務についてお聞かせください。

伊藤さん：お客さまからお預かりした書類をスキャナーを使ってPDFファイルとしてPCに取り込みます。ご要望があれば検索機能を付けるなどしてからCD-ROMに保存して、お客さまに納品します。これが基本的な作業の流れです。



伊藤雄輝社員

高倉さん：送られてくる書類は、よく整理されているものもそうでないもの

もあります。整理されているものはすぐに取り込みますが、ステープラ等で留められていることもあって、その場合は取り込む前にいったんそれを外し、作業後は元通りにしてからお返しします。オフィスで使用しているスキャナーは4台。4名で作業していますから、1人1台ずつ割り当てられていることとなります。1人が取り込み作業をできる量は1日におよそ1,000～2,000枚、5～8 cmファイルだと1～2冊ほどの分量です。

◆入社後、業務にはすぐ慣れましたか。

伊藤さん：一般事務の経験がありましたし、PC操作自体には慣れていました。でもスキャンの際に、紙質の違いや、それから例えば影付きの文字など読みづらいものがあればそれに応じた設定が必要となります。それに慣れたのは2009年9月に入社してから2～3カ月ほど経ってからです。数をこなすうちに慣れてきたという感じです。

高倉さん：私も同年9月に入社しました。その前は営業事務全般に携わっていました。伊藤さんと同じく紙質やいろいろなパターンに応じたスキャナーの設定には苦労しました。前作業や細かい設定が必要で、うまくいかないときはやり直します。

週に1度の定例ミーティングで 仕事の効率化や割り振りについて話し合う

◆部署内でのコミュニケーションはどのように取られていますか。

伊藤さん：普段、仕事をしながら声を掛け合うことがよくあります。それから1週間に1度ミーティングを行って、意識合わせをするとともに、業務の効率的なやり方についても話し合います。

高倉さん：1社の仕事につき、メインとサブの2人体制を取っています。メインが8割方の業務を行い、サブになったスタッフがそのチェックをするというかたちです。問題があればメインスタッフがやり直しをし、きちんとしたかたちになるまで繰り返します。メイン専任、サブ専任という分け方はしていません。お客さまごとにメインになったりサブになったりします。



高倉淳社員

働く喜びを実感できる会社 今後は付加価値向上やクライアントへの提案も

◆設備などで便利だと思われるのはどんな点ですか。

伊藤さん：私はトイレが通常のオフィスのものだと使いやすく、そういうことがネックになって転職をしたというのがあります。今のオフィスのトイレはちゃんとそれに対応しているので、使いやすく満足しています。

高倉さん：車椅子なので自動車で通勤できるのがありがたいです。駐車場もオフィスのすぐ脇にあるので便利です。やっぱりこうやって他の人がいる中で働くのは刺激があり、会社勤め自体が楽しくて仕方ないですよ。

◆今後の目標をお聞かせください。

伊藤さん：お客さまと約束した納期を守ることがもっとも

NTT西日本ルセント ア・ラ・カルト

■応募総数50件！難関をくぐり抜けた理由とは？

ハローワークを通じての求人には50件もの応募があったとか。後藤社長とともに採用に携わった古賀元基主査によると「受け答えの雰囲気など人間的なところをもっとも重視しました。それから、WordやExcelなどの基本ソフトを使ったことがあるのも必須要件で、スキル等職場でのバランスを考えて採用にあたりました」とのこと。難関をくぐり抜けただけあって、どのスタッフも積極的に働いてくれているそうです。

■引き戸やスロープなど、社員に配慮した設備

ルセントを訪れて感心するのが障がいに配慮したオフィスづくり。「手に力を入れにくいので、軽い引き戸が助かっています」と樋爪千晴さん。芝田貴之さんは「玄関からオフィスまでスロープで行けますし、社員食堂に行くまでの通路もすべてスロープです（写真1、2）。車椅子利用者としてはとても嬉しいです」とお話してくれました。このような設備は、採用前にさまざまな障がいを考慮して施工を行ったとのこと。

■連休明けには「物産会」で盛り上がる

お正月やGW、お盆などの連休明けには、社員食堂などのスペースを利用して各社員が帰省のお土産などを持ち寄ったパーティが開かれます（写真3）。車椅子の社員など、居酒屋に繰り出での「飲み会」が難しいルセントならではの工夫。今年の夏休み明けには宮崎名物のチキン南蛮や明太子、大阪名物イカ焼き、社員の故郷の地酒などの美味が集まり、舌鼓を打ちながら会話に興じたとか。もちろん車通勤の社員はノンアルコールです！



写真1 自動ドア・スロープの玄関



写真2 引き戸



写真3 物産会

重要だと考えています。納期から逆算して、「今日はファイル2冊をがんばろう」とか、自分なりのその日の目標を立てて仕事をしています。それと、これからの目標は検索機能やリ



ンク機能など付加価値をさらに高めていくことです。分かりやすくシンプルで、お客さまに喜んでいただける機能を自分で考え提案を行っていきたいです。

高倉さん：納期までにこなすことがやはり一番大切かと。それと、お客さまへの提案を積極的に行えるようになりたいですね。現在でも問合せをして調整したりということはありませんが、お客さまとのつながりをもっと密にして、会社自体を信頼してもらえるようになりたいです。

(インタビュー：村上百合)