

どうぶつと一緒に考える働き方改革

文：尾形聡子

毎年6月にアメリカでは『犬を職場に連れて行く日 (Take your dog to work day)』が設けられ、普段犬連れが禁止されている会社でもその日に限っては愛犬との同伴出勤が許されています。アメリカではグーグルやアマゾンなど、日常的に職場に犬を連れていくことが許可されている大手企業が存在していますが、その背景には職場に動物がいることで社内コミュニケーションの活性化、ストレスの減少、業務効率向上への効果が期待されていることがあります。では、ここ日本ではどうでしょうか。とりわけ大手企業ではペットと同伴出勤をするといった慣例はなく、それを可能にするためには数多くの問題をクリアしていかななくてはなりません。

第10回例会は、日本においてさまざまな形で犬や猫とともに働く職場づくりに取り組んでいる会社から、三名の講師が登壇しました。障がいを持つ方の雇用を促進し、安定して働きやすいように配慮された特例子会社として認定を受けているNRIみらい株式会社 代表取締役社長の足立興治さん、続いて世界初の猫用IoTトイレの商品開発を行った、株式会社ハチたま代表取締役の堀宏治さん、そして世界的に有名なチョコレート菓子やペットフードのメーカーとして知られるマースジャパン株式会社の広報・渉外部ディレクター高澤知子さんよりお話がありました。

【足立興治氏：メンバーとしての盲導犬～「工夫」と「協力」を大切にする弊社の取り組み～】



最初は足立興治さん(NRIみらい株式会社代表取締役社長)より、会社に盲導犬を迎えるまでのいきさつや、その後の状況についてのお話がありました。NRIみらい株式会社は株式会社野村総合研究所の特例子会社※になります。現在、特例子会社として認定されている会社は国内に500ほどあるそうです。

※ウィキペディア：特例子会社より

特例子会社とは、日本法上の概念で、障害者の雇用に特別な配慮をし、障害者の雇用の促進等に関する法律第44条の規定により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社である。

「1987年に野村総合研究所に入社してからは、主にリサーチやコンサルティングの仕事をしてきました。しかし今から3年前、「障がい者の会社をつくるのでそこで頑張ってくれないか」と突然言われ、2015年の7月にNRIみらいを設立し、今に至っています。本日は盲導犬を導入する苦労話だけでなく、盲導犬から学んだことや考えさせられたことなどもお話できればと思います。」

その盲導犬の名前はスマレ、日本盲導犬協会で育成された2歳のメスのラブラドル・レトリバーです。現在スマレは自

身の社員証を首から下げ、飼い主である女性社員とともに元気に出勤しています。



「現在 47 名の社員がいますが、そのうち 38 名が障がいを持っています。視覚に障がいを持つ 11 名のうちのひとりから盲導犬を帯同したいという申し出があったことがきっかけで、会社に盲導犬を導入するための活動がはじまりました。」

NRI みらい株式会社は設立してちょうど 3 年が経った新しい会社です。親会社である野村総合研究所の会長が NRI みらいの会長も兼務しているという特徴があり、親会社からの対応がとても充実しているそうです。また、障がい者雇用を促進している会社として、社会の未来への貢献、社会的弱者の未来への貢献、NRI グループの未来への貢献を 3 つの柱とした事業展開を行っています。

「3 本柱の中でも一番大切にしているのは、障がい者の方をサポーター（supporter）へと変えていきたいということです。障がい者の方々に障がいのある部分に対して頑張れと言うことはできませんが、障がいのない部分では皆さんものすごい能力を持っています。困っている障がい者を見かけたら手を差し伸べましょうなどと言われていますが、そうではなく、障がい者の方々をサポートされる側からサポートする側へ、健常者を支援するぐらいの立場になれるような意気込みで頑張っていこうと思っております。」

盲導犬導入までの道のり

「今から 2 年ほど前の 2016 年 10 月、翌年入社予定の本人から盲導犬を帯同したいという申し出がありました。」

それをきっかけに、当時本人が通っていた盲学校の先生から盲導犬についての説明を受け、盲導犬導入に関してのりサーチを開始。翌 2017 年 4 月に本人が入社します。

「盲導犬を希望する人の数に比べ、盲導犬の頭数が圧倒的に少ない現状です。そのような事情があり、本人が帯同開始を予定していた時期よりもずっとあとにずれ込むことになりました。しかし会社側としては経営管理の観点から明確な時期が必要になってくることもあり、そのあたりの調整にとっても苦労しました。」

ようやく帯同開始時期が決定すると、グループ内の各部署に連絡したり社内報に掲載するなどして会社へ通知するとともに、通勤の訓練を開始します。今年 3 月に会社への帯同が始まり、4 月には他ビルへも帯同するようになりました。

「おおまかな流れはこのような感じなのですが、ちょっとした問題があちこちで起こりました。それをどのようにカバーして

いくつかが大変なところでした。」

盲導犬は世に広く知られている存在です。盲導犬が電車の中で暴れたり、信号無視をするようなことはないのは認識されていますが、実際に帯同するにあたり、盲導犬は通勤ラッシュに耐えうるのか、セキュリティゲートは通れるのかというような細かな問題が浮上してきたそうなのです。

「また、盲導犬を導入するにあたりもっとも寄せられた質問は衛生面についてでした。抜け落ちた毛はどうするのか、トイレは大丈夫なのか、においが気になるのではないかとといったことです。犬嫌いな人はどうするのかという問題もありました。とくに、知的障がいを持つ人は動物を怖がりパニックになることがあります。その時の対応についても考える必要がありました。さまざまなレベルの質問が寄せられたのですが、盲導犬について私自身ほとんど知識を持ち合わせていなかったため、そのときは何ひとつきちんと答えることができませんでした。もちろん帯同した経験もなく、どんな留意点があるのかというイメージすらわからないという状態だったのです。」

問題点への解決策を考えるにあたり、足立さんは盲導犬へのイメージを持つことから開始します。

「まずはイメージを持たないことには話になりません。盲導犬が会社にやってくることを想定した上で情報収集を始めました。日本盲導犬協会を訪問してアドバイスをいただいたり、日本での状況をウェブで調べたりしました。すると、レストランの6割が盲導犬を店内に入れることを拒否したというような後ろ向きの情報が多くでてくるのです。もっと情報を手に入れなくてはならないと思い、同僚の視覚障がい者から話を聞き、さまざまなアイデアを出してもらいました。さらには実際に盲導犬帯同を行っている会社に訪問して聞き取りをし、イメージを深めていきました。」

その中で、足立さんは盲導犬の位置づけについても知ることになります。盲導犬が活動しているときは犬ではなく、法律上は人間の身体の一部として認められているのです。

「この時点でおおかたイメージをつかめるようになっていたのですが、盲導犬を“人の体の一部”として見たときに、どうしていくべきかさらに考える必要がありました。そこで、もう一度原点に立ち返って考えることにしました。もともとNRIみらいは障がい者の雇用を推進する会社です。そこに戻り、そもそも何のために盲導犬を帯同するか、という根本的なところを考えました。単に盲導犬を導入しましたというだけでは、いずれどこかで問題が起こると思ったからです。」

そうしてようやく盲導犬の導入を前向きに考えてみようという段階に入ります。

「どんなに検討や準備を行っても何かしらの問題や課題は必ず出てくるものです。ですので、ここから先は前向きに考えていこうという姿勢になりました。どうやったら皆に受け入れられるように話を進めていけるか考え、役員会や社内会議で報告したり、社内のウェブサイトに乗せたりして盲導犬の導入に関する情報を着実に広めていきました。」

このような道のりを経て、盲導犬の帯同に対しての社内の理解を促進するために、今年3月、ビルを管理する総務部が随行して盲導犬帯同の通勤訓練が行われました。

「実地での訓練を目の前にすると、頭で理解していたこと以外にも課題が出てくるものです。そこで挙げられた課題をひとつずつその場でクリアしていき、帯同に関係してくる部署に納得してもらうようにしました。」

さらには社内報に掲載することで会社全体の理解を促しました。

「“もう1頭の入社”というタイトルで社内報に掲載し、皆に読んでいただきました。すると、思いのほかいい反響がもらえて、社内の第一四半期の記事ランキングで3位となったのです。このようにしていろいろな課題をひとつひとつクリアし、晴れて盲導犬を導入することができました。」

盲導犬スマレに社員証を！

「単に盲導犬がやってきたというだけでなく、それを前向きにとらえると色々なことが考えられると思います。」

足立さんは盲導犬のスマレに社員証を発行した理由、盲導犬がもたらしてくれたものが何であるかを改めて整理して考えてみたのだそうです。

「まず帯同する本人にとってはどうだったのか？という点ですが、それは、安心して働く環境が整うということになります。実は社員の視覚障がい者の一人を除いて皆さん後天的に目が見えなくなった方です。幼少のころに点字を覚えないと大きくなってからではその感覚がつかめないそうで、その方たちは点字が分かりません。そのような中でどこからどのようにして情報を得るかというときに頼るもののひとつが盲導犬になります。自分の持てる能力を存分に発揮するための環境を整えてくれる、そんなきっかけを作ってくれる存在だったのではないかと思います。」

実際に、盲導犬を帯同した本人の姿を見た同僚はどのように感じるのでしょうか。

「多分無理だろうと諦めていたのが、挑戦したらできる、その本人は自分の希望を実現したじゃないかと思うわけです。挑戦する姿勢の大切さというものを周囲に教えてくれるきっかけを作ってくれた存在だと捉えています。」

では組織としての会社にとってはどのような影響があったのでしょうか。

「障がい者に対する理解が一気に進みました。盲導犬という犬がオフィスにやってくることで、障がいがある人でも能力を最大限に発揮できる、ちょっと手を差し伸べればそうあり得るのだということを感じさせてくれるものでした。このようなことに気づききっかけを作ってくれた盲導犬スマレは我々の立派な仲間。だから社員証を発行するのは当然ということで、スマレにも社員証を作ることになったのです。」

社員に求められることは？

会社に盲導犬を導入する道のりを経験した足立さんは、社内での働き方についての考えを以下のようにまとめられました。

「働き方改革といわれて久しいですが、まずはゼロクリアしてみて、Yes というところから考えてみるのが大事だと思います。同時にたくさん課題が出てきますが、もし実現したらどんなことになるかなと夢をもって取り組むことです。Yes といってやってみよう！というのが我々の今の考え方であり、それに対して障がい者の方々が一生懸命取り組んでくれている状況になっています。」

障がいを障がいと認識するのではなく、障がいはむしろその人の個性だと捉えていると足立さん。

「そういう姿勢でいれば、その人の得意とするところをどんどん伸ばすように対応していくことができると思うのです。」

さらに、その考え方を広めていくことも大事だと言います。

「社内のみならずグループ全体に伝え続けることです。一度聞いたくらいでは人はすぐに忘れてしまうものです。とにかく何度も何度も繰り返し伝えることが大切だと思っています。」

そして三つ目は、実際に見て理解を深めていくことです。

「理解を深めればそれまでとはまた別のステージへと進んでいくことができます。そうすれば、新しいアイデアもより多く出てくると思うのです。盲導犬導入後も細かなことは起こっていますが、何より大切なのは帯同している本人の能力を引き出す環境をどのようにして作っていくか、というところですね。そして、そのような環境を整えるきっかけを作ってくれたスマイレは我々の大切な仲間、会社の一員なのです。」