

欧姆龙京都太阳株式会社

北京大学 董旭超 李林

欧姆龙京都太阳简介

欧姆龙京都太阳株式会社是欧姆龙（日本）株式会社和社会福祉法人太阳之家共同出资成立的公司。作为联系企业和福利的桥梁，欧姆龙京都太阳致力于为残疾人提供就业机会，确保工作稳定和社会福利，努力营造让残疾人通过自身劳动，唤醒人生价值的企业环境。

欧姆龙的企业理念认为：企业是为社会做贡献的。

1971年，作为社会福祉法人太阳之家的创办者中村裕前往众多企业游说，希望企业提供残疾人工作的地方，然而四处碰壁。此时，欧姆龙的创始人立石一真先生为他和众多的残疾人带来了希望。尽管当时正值“美元冲击”对日本经济造成严重打击的时候，但立石一真先生毅然决定建造专门工厂用于帮助残疾人回归社会。1972年，世界上首家专为残疾人提供就业机会的欧姆龙太阳电机株式会社成立了。欧姆龙太阳电机株式会社，就是欧姆龙京都太阳株式会社的前身。



图 1：欧姆龙京都太阳车间内

欧姆龙企业文化

一、人性化管理

欧姆龙京都太阳的员工主体是社会残障人群，因此人性化的运营模式不仅显得十分必要，更成为欧姆龙京都太阳企业文化的显著特点。

在工作方面，欧姆龙京都太阳坚持“通过自动化技术细致弥补肢体不足”的工作模式，很好的贯彻了社会福祉法人的宗旨：No one is so disabled as to be unable to work at all，在保障残疾人就业的同时，致力于营造人性化的工作环境。比如机器的设计就很值得称道：不仅把机器都放在残疾人能够控制的范围之内，而且对于左手残疾和右手残疾的员工，都分别仔细的调整了机器的位置。据介绍，欧姆龙对从市场上购买的机器，会本着便于残疾人使用的原则而特别加以改装——我们认为这是十分难能可贵的。

在生活方面，有两个方面也体现了欧姆龙京都太阳对于残疾人员工的人性化管理。第一是食堂：为了方便残疾人生活，食堂提供早、中、晚三餐，并且规定每天24卡的热量，以保

证员工的身体健康。第二是自动贩卖机：普通的自动贩卖机只供一般人使用，残疾人很可能够不到。然而欧姆龙京都太阳工厂里的机器全都是重新设计过的，残疾人也一样能够使用自如。此外，公司的电梯也是十分的宽阔，轮椅车上下都十分方便，这点令我颇为感叹。

二、节约成本

在当今制造业普遍转移出日本的情况下，考虑到工作人员大多数都是残疾人的特殊情况，欧姆龙京都太阳工厂在生产中减低成本是一项十分迫切的任务。

首先，我们在介绍中自行观察到，在太阳工厂的每一盏日光灯下都有一根灯绳。这样，可以随时将不需要的电力节省下来。尽管后来在另外几家企业中我们也看到了同样的情况，不过当时，这对我们是十分震撼的。

其次，欧姆龙京都太阳为了控制成本，采用了更多自动化以提高效率。而生产之中很多的技术进步和管理方法，都是由员工自行开发出来的，更加体现了残疾人的自身价值。

再次，欧姆龙京都太阳也通过增加产品附加值来克服成本的压力。欧姆龙京都太阳工厂的拳头产品——插座，是具有一定附加值的。

三、发挥残疾人的智力水平

一方面，我们在参观时看到大多数残疾人员工从事的都是日复一日的流水线工作。然而事实上，在欧姆龙京都太阳工厂，也提供了许多机会让员工发挥他们智力上的优势。值得注意的是，欧姆龙京都太阳工厂第一任厂长就是一位从基层干起的残疾人。

欧姆龙京都太阳工厂二楼有一个工作间，由六名员工从事技术开发工作，其中就有四名是残疾人。从这点可以看出，残疾人在智力水平上一点不输于普通人。

另一方面，正如上文提到的，欧姆龙京都太阳工厂内的多数管理体制改革和技术手段创新都由残疾人组织完成的。比如由员工自行使用 Access 开发的管理程序，以及红色供应架也是工厂自行开发的。带领我们参观的介绍员还特意给我们介绍了两位出色的设计者。



图 2：北村社长和本文两位作者合影

欧姆龙精神

欧姆龙京都太阳秉承“企业是为社会做贡献的”理念，贯彻“有残障，不放弃，通过自动化技术细致弥补肢体不足，充分运用健全功能”的原则，以企业文化为支撑，向世界各地的顾客提供满意的产品。

日本《残疾人雇用促进法》规定，民间企业必须雇用 1.5% 的残疾人，公共企业的此项比例须达到 1.9%，而国家和地方的官厅及公共机关须达到 2%。据统计，目前日本企业残疾人的平均就业率为 1.52%，仅比法定水平略高；而在欧姆龙京都太阳工厂，残疾人员工占到员工总数的 2.5% 以上：欧姆龙京都太阳工厂，以高品质与社会福利并重的企业精神，致力于通过科学技术弥补身体障碍——他们坚信，“授人以鱼不如授人以渔”，个人的积极劳动、自立生活

才是至关重要的。

欧姆龙京都太阳的企业精神，正是处于经济发展高速期的中国企业与中国社会所应该借鉴和学习的。