

9月6日(金) “パナソニックアソシエイツ滋賀株式会社” を訪問しました!

○訪問テーマ 「障害者雇用の現状」

○訪問した委員 藤田 義嗣 委員 岡崎 正彦 委員 野村 早苗 委員

○会社概要

パナソニックアソシエイツ滋賀株式会社は、重度障害者多数雇用を目的とし、働く意志と能力を持ちながら、適職や職場環境に恵まれない人々に安定した環境と雇用を確保・促進するために、滋賀県と彦根市およびパナソニック株式会社の第三セクター方式によって平成6年(1994年)8月に設立されました。

現在は全社員61名中、身体に障害のある方が22名、知的に障害のある方が12名、精神に障害のある方が1名働いておられ、シェーバーや全自動掃除トイレ等の電子回路を製造されています。

○訪問の様子

はじめに小幡社長から会社概要について説明を受け、その後、施設内で障害者の皆さんが働いている様子を見学しながら、業務内容の説明を受けました。

見学後の意見交換では、各委員が障害者の就労について質問し、小幡社長から、日々大切にしていることや課題などについてお話いただきました。



部品取付け工程



目視外観検査・基盤
ブレイク工程



はんだ検査・修正工程

パナソニックアソシエイツ滋賀株式会社では、障害者が安全に働きやすい環境づくりに工夫がなされています。

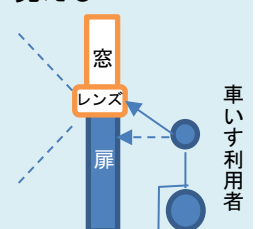
- ・会社設立時から車いすの方を想定した、完全バリアフリーになっている。
- ・車いす用のトイレは4か所あり、洗面台の高さや電灯のスイッチなども車いすの方が使用しやすい高さになっている。
- ・熟練の健常者がしていた仕事を障害者が1人でできるようになるロボットや、高さが調整できる作業台の導入により、仕事の効率化を図っている。

車いすの方がドアの向こう側
見ることができる屈折レンズ



作業場に入る自動扉

屈折レンズを通して扉の向こう側が見える



座っていると扉の向こう側が見えない

○意見交換より

社 長：我が社は重度障害者多数雇用事業所なので、障害のある方をたくさん雇用することを目的とした会社である一方、パナソニック製品の頭脳部分である電子回路の製造を担当しているので、その二つを両立していかなければならない。そのために、次の4つの自立を大切にしている。

- ①個人の自立：自分の職場・仕事を大切に守り育てる気構えをもち、人格の育成に努める。
- ②職場の自立：障害のある人となない人が、互いに友愛と連帯感を高め、心のふれあう明るい職場づくりに努める。
- ③仕事の自立：たえず新しいものにチャレンジする精神を養い、仕事のノウハウを蓄積することによって仕事に強い集団になり、その仕事を通じて働きがいを見つける。
- ④経営の自立：自主責任経営を基本とし、持続的な経営の基盤を築くため適正利益を確保する。

委 員：障害者の入社選考は、どのようにしているのか。

社 長：会社とのマッチングが大事なので、まずは会社を見学してもらい、次は実習をしてもらう。そこで本人がどういう気持ちになるかということと、我々は、その人の仕事ぶりや物事に対する対処の仕方などを見る。その上で、簡単な面接や試験を行う。

委 員：企業側の立場から、教育界に望むことはあるか。

社 長：実習のときなど、学校の先生や保護者は熱心なのに、本人に意欲があまりないケースがある。学校や保護者から、働くことの意義や自分で生きていく術をもつということについて、本人に指導していただくことが大切だと思う。

委 員：ハンディのある方に、指導する方法として気を付けていることはあるか。

社 長：知的障害や発達障害の方は、一度に言われても覚えることが難しい、口頭で言われたら分かりづらい、ということが一般的に言われている。指導・教育については、手順書であったり、書き物を通して指導するようにしている。面談を多くし、少しのことでもコミュニケーションをとり解決していくことが大切である。



○教育委員より

<藤田委員>

人・モノづくりを通じ経営の自立を目標に、従業員の約半数が障害のある方を雇用し、個人の自立、職場の自立、仕事の自立、そして経営の自立を実践されている姿に感銘を受けました。その現場は「障害者」と「健常者」との区別が見当たらない仕事への従事内容が実現化された運営でした。そこに至るまでの様々な経営努力として、障害者の採用の工夫や仕事現場での工夫、そして仕事の自立性を調和させていました。また、課題として障害者の就職に対し、家族の意向と本人の意向において働く意欲にギャップが見られ、家庭教育や学校教育の中で、就労を目指した意識教育を実践させていくことが大切であると感じました。例えば、「障害者向けマイスター」のようなトレーニングによる意識の向上等を、本人、家族、学校での共有化により今後充実できれば良いと思いました。

<岡崎委員>

社員全体で障害のある方が約半数おられ、整然と並んだ生産設備の中でパナソニック製品の中核となる基盤部品の製造が行われていました。それぞれの障害の状態に応じた作業環境の工夫がなされており、一人ひとりがそれぞれの持ち場で活躍をされていました。障害のある方ができること、取り組みたいことについて企業がしっかりと把握し、適正を見極め、さらに各個人の目標を定めて日々取り組めるためのコミュニケーションや配慮された工場運営は、どんな職場においても見習わないといけない進め方だと感じました。こうした人を大切にする企業の在り方は教育現場にも生かせる内容として大変勉強させていただきました。

<野村委員>

工場見学では障害に応じた業務に関する掲示物が貼られている等、「人に対して作業しやすい環境」を推奨されていることが随所に見受けられました。また、技能検定の取得を目標とした取組など、障害者の意志を尊重しながら、日々努力している姿を認められ、働きがいと安定した収入により自立した生活が送れていることは、本人はもとより、家族にとっても何よりなことだろうと感じました。学校教育の現場では、障害のある子どもたちが社会の一員として働くことに意義を持ち、自信を持って社会へ出て行く力を付けることができるよう取り組んでいきたいと思えます。