

雇用率2%超

ハードからソフトの整備へ
働きがいづくりへ

—アイシン精機株式会社—

職場
ポ

EMPLOYMENT REPORT

(文)清原れい子 (写真)小山博孝



アイシン精機株式会社

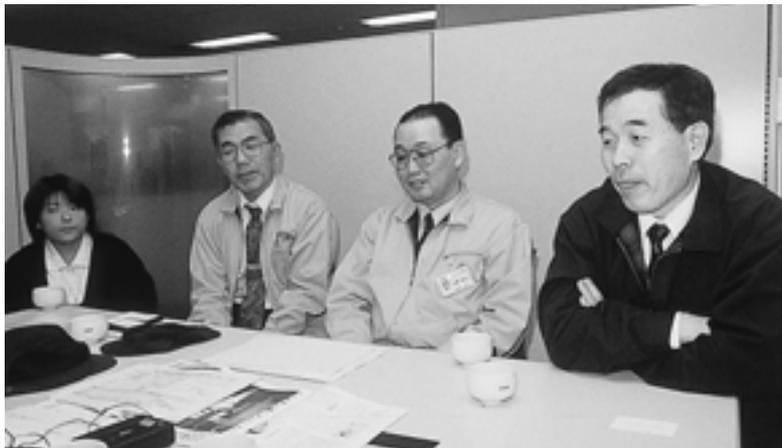
〒448-8650 愛知県刈谷市朝日町2-1
さわやかふれあいセンター・福祉支援グループ
TEL 0566-24-8064 FAX 0566-24-8844

愛知県内に一一工場
自動車部品を主に製造

以前から、東海道新幹線が東京から名古屋に近づくころ、「AISIN」のブルーのロゴが目に入っていた。「アイシン精機株式会社」は、愛知県刈谷市の本社を中心に、周辺一帯に一一の工場がある。一九六五年、愛知工業と新川工業が合併してアイシン精機が誕生、主に自動車部品をつくってきた。ブレーキシステムなどの走行系、トランスミッションなどの駆動系、エンジン、冷却、潤滑などの機関系、ドアやシート部品などの車体系と、そのほかに住生活関連商品のベッドやシャッター、医療機器、ミシン、エネルギー・環境関連機器、福祉機器なども製造している。

従業員約一万一、〇〇〇名。「職場ルポ」で一人を超え企業をお訪ねすることはめずらしいが、「障害者雇用」の担当窓口は大体が総務や人事、まれに広報で、「さわやかふれあいセンター」に指定されたのも初めてのことだ。その中の「福祉支援グループ」が、障害者の採用から定着までを担当しているという。

本社を訪れると、玄関の入口にはスロープが、中に入ると一般用トイレと車いす用トイレの案内がさりげなく並んでいる。



さわやかふれあいセンター・福祉支援グループの皆さん

今年一月、企業市民活動、社会貢献活動などを担当する「さわやかふれあいセンター」は、介護、障害者の雇用などを扱ってきた「しんせつ業務開発室」を統合した。「さわやかふれあいセンター」は独立した組織で、機能としては渉外・人材部門の中の一つという位置づけだそう。まず副センター長の塚本高敏さんにお話をうかがった。

「しんせつ業務開発室では、人に親切、従業員に親切にと、少子超高齢化社会に



さわやかふれあいセンター
塚本高敏副センター長

向けた育児、介護の問題をどう支援していくかの取り組みを五年間行ってきました。九八年からは障害者の採用と職場定着を担当してきましたが、似たような仕事をしていますので、今年一月に統合して、センターの中に福祉支援グループができました」

採用から定着まで
専門のセクションで

アイシン精機の障害者雇用は、いまから二十年ほど前、製造現場での聴覚障害者の雇用から始まった。九〇年ごろ、ちょうどバブル期で社員が増え、聴覚障害者を一度に二〇名採用した。当時は、人材部門の担当だった。

「法定雇用率は守りたいという企業理念から一気に採用しましたが、聴覚障害者とのコミュニケーションができる環境が追いつかず、辞める人が出ると補充す

るといふことの繰り返しでした。大事な
のは、入社してから働きがいをもって働
けることだと思えます。問題点を洗い出
しながら、ハード面、ソフト面での環境
づくりをしようとしても、人材部門に
は、辞める時点でしか情報が入ってきま
せんでした」

人材部門にいた塚本さんの下に九五
年、車いすの高林美香さんが入社。障害
者用のトイレ、ある程度ゆとりのあるス
ペースなど、職場環境の問題点への認識
が高まってきた。

「九七年に、彼女に障害者のヒアリン



グをしてもらいました。そこで、ハード
面も大切ですが、ソフト面での希望も多
いことがわかりました。トップの了解が
ありましたので、九八年に『しんせつ業
務開発室』の中に担当の部署をつくり、
障害者の採用から定着までに取り組むこ
とにしたのです」

しんせつ業務開発室で障害者の雇用を
担当するようになって、雇用率は二%を
超え、この三年間、退職者は年平均で
一・五人と少なくなりました。

「辞める段階で、もっとアイシンにい
たかった、相談にのってくればよかつ



計画的にバリアフリー化を進めている社内

たという話を聞きましたが、チームをつ
くって対応するようになって、そういう
ことが少なくなってきました。入社した
以上は長く勤めていただくのが、採用し
た会社の責任だと思えます。健常者と同
じように会社に貢献してもらおうための環
境づくりは、担当部署の仕事ではないか
と思っています」

九五年からは障害者用トイレ、エレ
ベーター、スロープなど、職場環境の
ハード面の整備にも計画的に取り組ん
できた。それらの活動が認められて、二〇
〇〇年度の朝日新聞文化財団「企業の社
会貢献賞」の障害者雇用賞を受けた。

昨年は本社一階に障害者用トイレが完
成。体育館にもエレベーターがついた。
二〇〇四年には全工場でのバリアフリー
化が完成する予定だ。既存建物の改善
は、経営陣の理解があつてこそできるこ
とだろう。

「トップの理解はありますね。社長は、
『バリアフリーは、障害者のためだけに
はない。高齢者も含めて健常者も一緒に
使うためだ』と話しています。これから
高齢社会で定年が延長されると、階段を
上がるのがたいへんな人も出てくるはず
ですから、バリアフリーを考えるいい機
会だと思えます。」

障害者のお客さまがお見えになったと
きも、うちの会社を見ていただけるよう
にという思いもあります」

福祉支援グループ 活動開始

現在、アイシン精機で働く障害者は一六〇名。雇用率は、重度障害者をダブルカウントすると二%を超える。そのおよその割合は、聴覚障害が約三七%、肢体不自由がほぼ同じ。ついで内部障害が一七%、視覚障害七%、知的障害三%となっている。肢体不自由の人たちは入社後、スポーツ事故や病気で障害をもった人が多く、知的障害者と視覚障害者の採用は最近になって進めてきた。

さわやかふれあいセンターは総勢五〇名。ここには、診療所の看護士、保健士、産業医も含まれている。その中で、障害者の採用から定着までを推進する福祉支援グループは、担当の大崎泰男さんと杉村照夫さん、担当員の中川勝利さん、高林美香さんの四名だ。大崎さんは生産管理部門にいて、これまで障害者と一緒に仕事をしたことはなかった。

「手話を覚えるのはなかなかたいへんですが、筆談では自分の伝えたいことが半分も伝わらない気がします。情報を早くキャッチして対応すれば、定着がもっとよくなっていくと考えています」

杉村さんは、電動車いすの企画・販売に携わっていた。

「障害の重い人たちが対象でしたから、ここへ来て感じたのは、肢体不自由の人



福祉支援グループの一員として活躍する中垣知子さん

や車いすの人は『障害者ではない』ということ。聴覚障害者とは少しでもコミュニケーションができるようにしていきたいですね」

工場の予算管理を担当していた中川さんも、これまで障害者と接することはなかった。

「こちらに来たばかりですが、コミュニケーションが重要だということがわかってきましたから、ルールづくりをしていこうと勉強中です」

もう一人、中垣知子さんは昨年十一月に入社した。四月から西尾工場で西尾ブロックの障害者の定着に取り組むため、目下研修中。病院のソーシャルワーカーからの転職で、社会福祉士の資格がある。

「障害者のケアに力を入れている会社で働いてみたいと思ったことと、車いすバスケットをしたかったので、入社しました」

目標は、車いすバスケットボールの日本代表メンバーに入ること。中垣さんの先輩、高林さんはシドニーパラリンピックで銅メダルを獲得した車いすバスケットの日本代表選手で、現在キャプテンとして活躍中。取材の日はちょうど日本代表チームの強化合宿で不在だった。

福祉支援グループでは、障害者の採用計画を立て、人材部門の了解の下に採用を進めていく。大崎さんを中心に、新年度の採用計画が動いている。

「平成十五年度の採用計画の中で、会社全体で何名、その中で障害者の方を何名と決まると、インターネットや養護学校へ採用活動をします。最近、養護学校から『こういう生徒がいるが採用していただませんか』という問い合わせがどんどん来ます」

知的障害者と聴覚障害者は在学中に二週間の職場実習を行い、実際に職場を体験してから、本人、学校の先生、家族と話し合う。知的障害者は全員軽度で、雇用率に算入されてから採用を始め、五名が印刷室や部品の組みつけ作業に従事している。視覚障害者はヘルスキーパーとして採用し、新たに従業員に「健康サービス」を始めた。

障害者職業生活相談員（生活相談員）

障害者が働く職場の中で、障害者の職業生活全般の相談、指導を担当する資格をもつ人です。障害者を5人以上雇用する事業所は、その事業所で働く人の中から生活相談員を選任することが法律で義務づけられています。日本障害者雇用促進協会では、各都道府県の障害者雇用促進協会等に委託して、生活相談員の資格認定講習を行っています。

「ジョブ・アドバイザー会」で「本音」を吸い上げたい

福祉支援グループでは、「ジョブ・アドバイザー会」を立ち上げた。活動を始めるにあたって、みなさんにお聞きした。

「新卒で入社した障害者には、一年間は電話や直接現場へ出向いて毎週ヒアリングをしているんですが、一年を過ぎると職場に任せていました。半年に二回ぐらい巡回して話をしてきましたが、休みで会えない人もいて、問題が起こってからこちらにあがってくるので、その前に私たちが現場と協力しながら、何かできる方法はないかと考えたのがきっかけです。工場ごとに障害者本人と直属の上司、生活相談員などで月一回話し合い、何かあれば、そこで解決していきたいと



右半身が不自由な佐々木良太郎さん。
技術・SEGグループで活躍している



品質グループの筒井久美さん（聴覚障害）は
試作部品の検査を担当

考えています」

中垣さんが行く西尾工場でモデル事業を始め、各工場に広げる計画だ。

目下の課題は、聴覚障害者とのコミュニケーションをより深めること。いままでは筆談が中心だった。

「聴覚障害者とのコミュニケーションがまだ不足していますので、悩みがあればジョブ・アドバイザー会で、小さいうちに早く解決するようにしたいですね。これまでも手話講習会で手話のできる人たちが育てているのですが、ローテーションで職場が変わりますから、職場の上司がいさづぐらいは手話のできるようにできたらと思います。手話のできる人の職場配置なども考え、聴覚障害の人たちの気持ちを吸い上げて、健常者とうまくコミュニケーションをとりながら働

いていただけるようにしていきたいですね」

障害者五名に一名の生活相談員を配置しているが、その役割も充実させていきたい。

「仕事をしながらですからなかなかむずかしいのですが、各工場のトップや管理職の人たちに働きかけて、生活相談員が活動しやすいような環境をつくってほしいと考えています」

**Be With(共に生きる)を
合言葉に**

アイシン精機では、経営理念の一つに「社会・自然との共生」をうたっている。だから、障害者だけをまとめた職場やラインをつくらずに、健常者と障害者がともに働く形をとっている。知的障害者もスタート時の給料は同額だ。

聴覚障害の板倉恵美さんは、工機事業部試作工場生産グループCAD・造形チームに所属、二次元図面から三次元データをつくらせている。現在の職場で二年。口話ができる。

「いまの仕事はおもしろいです。わかりやすく教えてくれましたので、そんなにむずかしくなかったですね。困ったことがあると助けてくれて、みんなとても仲がよく、明るい職場です」

ヘルスキーパーとして働くのは、小島

WORKSHOP REPORT

邦靖さんと尾関いずみさん。小島さんはお年寄りが多い病院から転職した。

「働き盛りの方が対象ですので、やりがいがありますね。ここへ来て体が楽になって帰っていただくのがいちばんです」

尾関さんは、新卒で入社した。

「恵まれた職場で働きやすいです。何度か来ていただけのようにしていきたいですね」

車いすの人たちは、さわやかふれあいセンターのほか、法務、知的財産、人事、設計、製品検査など、さまざまな部署で働いている。

「問題をかかえる人はごく一部で、ほ



口話と筆談で上司の尾崎博之さん(右)と打ち合わせをする板倉さん



CAD・造形チームの板倉恵美さん(聴覚障害)。二次元図面から三次元データをつくる



ヘルスキーパーとして働く小島邦靖さん

とんどの人たちは元気で働いています。これからは、障害者の人たちも何がしたいのか、何ができるのかを見極めて、それぞれに合った職場を見つけるのが私たちの仕事だと思っています。そのことが、やりがいと定着につながると思います。聴覚障害者に手話通訳をつけて資格をとれるようにするか、ジョブ・アドバイザー会では教育もしていきたいですね」と大崎さん。

塚本さんは、人材部門、しんせつ業務開発室、さわやかふれあいセンターと障害者の雇用に関わってきた。

「まずはハードの職場改善に取り組みました。最終的には、障害者にも資格ややりがいをもってほしい。健常者には資格をとる機会がたくさんあるのに、障害

者にはその機会がないというのでは差別です。健常者も障害者も『ともに』というとき、教育もそろえていく必要があるでしょう。主体は工場で、こちらでバックアップをしたいと思います」

主要取引先のトヨタ自動車の景気が悪くないため、アイシングループの景気も悪くはないようだ。昨年十一月には、斬新なデザイン「展示館」がオープン。もちろんバリアフリーで、玄関には点字ブロックがある。取材を終えると、「駐車場所が近いから」と、中垣さんがマイカーで私たちを最寄りの刈谷駅まで送ってくれた。

アイシン精機では、ハード面を解決、ソフト面への対応と、働きがいづくりへの取り組みが始まっている。



ヘルスキーパーの尾関いずみさん。視覚障害者向けパソコンで事務処理もスムーズ