

分け隔てなく働ける 職場で活躍

職場
ルポ

— カシオ計算機株式会社（羽村技術センター） —



（文）清原れい子 ★（写真提供）カシオ計算機（株）



取材先データ

カシオ計算機株式会社（羽村技術センター）

〒205-8555 東京都羽村市栄町3-2-1
TEL 042-579-7111 FAX 042-579-7777

keyword: 製造業、障害理解、業務体制の工夫・改善、勤務時間の配慮、職場環境の整備

※技術センター内は部外者の立ち入りが認められていないため、職場の様子はカシオ計算機（株）様からご提供いただいた写真を掲載しています
働く広場 2016.10

WORKSHOP REPORT

- ① 人事部が本人と定期的に面談を行い、不安要素や要望を聞く「入社後フォロー制度」を実施。
所属部署へフィードバックし、働きやすい職場をつくる
- ② 採用時、本人が配慮してほしい点、配慮が不要な点を「自己紹介シート」に記入。本人の意思をよく知ること、職場も上手に気遣いできる
- ③ 障害者を対象に「アンケート調査」を行い、時差通勤ができる「障害者通勤支援策」を導入



羽村技術センター総務人事統轄部人事技術
人事グループマネージャーの深澤哲寛さん

羽村技術センターが、 障害者雇用の推進を担当

主力商品のGISHOCKの出荷数8700万個以上、電卓14億台以上と、世界で愛されている「カシオ」。カシオ計算機株式会社は、櫻尾4兄弟がそれぞれの得意な分野を生かし、世界初の小型純電気式計算機の開発に成功したのを機に1957（昭和32）年に設立された。

現在の社員数は3千人弱。主要事業所は、本社のほかに八王子と羽村の2カ所の技術センターがあり、八王子ではシステム事業（ハンディターミナル、電子レジスタ1、オフィス・コンピュータ、データプロジェクターなど）、羽村では、コンシューマ事業（ウォッチ、電子文具、電子楽器、電子辞書、デジタルカメラ、電卓など）の企画・開発を行っている。

今回は、東京都の西、羽村市にある羽村

技術センターを訪れた。ここで働くのは1千人近く。本社ではなく、羽村技術センターを訪れたのは、カシオ計算機には本社に3つの人事グループ、羽村に1つの人事グループがあり、羽村が中心となって障害者雇用を推進する役割になっているからだ。

羽村技術センターの技術人事グループマネージャーの深澤哲寛さんがその組織を説明してくれた。

「当社の人事部は4つのグループに分かれています。本社と羽村はグループごとにテーマが振り分けられていて、障害者雇用は羽村の人事が中心となって行なっています」

カシオの障害者雇用率は2・01%。知的障害者1人、精神障害者5人のほかは、車いす利用者、肢体不自由、聴覚障害などの身体障害の人たちで、計45人。職種別では、事務系が一番多く、次いで開発系と続き、営業系は少ないそうだ。

「当社では、『障害者用に仕事をつくりましょう』という考え方はしていません。一般の社員として、みんなと同じように働きたいという意欲のある方に来ていただきたいと思っています。特例子会社設立を検討しているのかもしれませんが、それが当社に合っているのかと考えて、いまのような雇用の形態にしています」

カシオのホームページには、「採用情報」に、定期採用・キャリア採用とともに障害

者採用を掲載。障害者採用情報では、社内設備、入社後フォロー制度の説明と、障害がある先輩社員4人のメッセージなどが載っている。

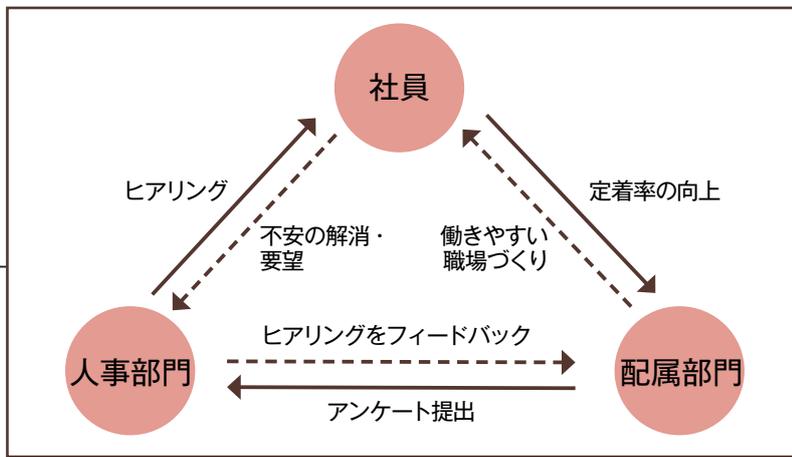
入社後フォロー制度、 自己紹介シートなどを実施

羽村技術センターの人事部で中心となって障害者雇用を推進してきたのは、村木千百合さんだ（現在は生産資材統轄部に異動）。

「障害者の雇用を始めたのは30年くらい前からで、最初は近隣の養護学校の先生方との連携から始まったと聞いています。採用にかかると、入社後が気になります。定期採用の方には、新人指導主任制度といって、仕事や職場のことを教えてくれるお兄さんお姉さんの先輩がつくのですが、障害のある方は、障害者合同面接会で中途採用するケースが多いので、そう



今年6月まで人事を担当していた村木千百合さん



という方がつきません。きちんとした形にしたほうが、人事部も配属部門も本人もご家族も安心ではないかと思いい、入社後のフォロー体制などについて制度化しました」

2008(平成20)年に「入社後フォロー制度」を導入して、入社後3年までは半年に1回、人事部が障害者本人との面談を行うことにした。制度は、**図**のよう

に人事部・社員・配属部門のトライアングルを目ざしている。

「障害のある方の定着率や業務生産性を向上するにはどうしたらいいか、入社前に予想していた職務内容や就業環境と実際に就職した後のギャップはないか、職務内容や業務をしていくうえで困ったことはないか、障害や体調に変化はないか、悩みや不安はないか、会社に対しての要望はないかなど、相談できる機会をつくり、安心して働いていただける職場環境づくりを目ざしました」

村木さんのところには、仕事以外にもプライベートな相談、キャリアアップについての相談なども寄せられた。

「ご自身の障害についていいにくいこともあると思いますし、逆に配慮され過ぎても嫌なので、しないでほしいということもあるかと思ひます。人事部が間に入って、本人と職場との潤滑油になれたらと思ひます。障害の有無にかかわらずだと思ひますが、自分のことを知ってもらっていることで、安心する部分があると思ひます。」

制度が問題の解決につながり、障害のある方からも制度があつて安心だという声をいただいています。退職を考えていたけれど、面談

で思いとどまったという方もいました」

さまざまな相談を受けるうちに、「自己紹介シート」があつたほうがいいのではと考えた。

「2年ほど前から採用時に、ご本人に配慮してほしい点と配慮してほしくない点を書いていただく『自己紹介シート』をつくりました。私も最初は、障害のある方に対して何かしなければと過剰に思っていました。お客さま扱いされると、逆に溝ができてしまつたりします。配属部門に、「こういう点の配慮はほしくないけれど、こういう点は配慮してほしい」と明確にお伝えするようにしています」

一昨年には、障害者を対象にアンケート調査も行つた。

「より働きやすい会社にするためにどういふことが求められるか、やりがいがありますかなどのアンケートを取り、その結果を反映して、時差通勤ができる『障害者通勤支援策』を導入しました」



八王子技術センター、デジタル絵画事業部の鈴木勝則さん

鈴木さんの手がける2.5Dプリントシステムでつくられた製品



仕事も趣味も充実

今回は、羽村技術センターと八王子技術センターに勤務する3人に話を聞いた。

鈴木勝則さん(38歳)は、八王子技術センターのデジタル絵画事業部第二開発室で、絵が立体的に見えるように膨らませることができる2.5Dプリントシステムを開発している。

以前、電気関係の仕事をしていた鈴木さんは、転落事故で車いす利用になった。国立職業リハビリテーションセンターで勉強していたときにカシオの求人があり、2008年に入社。プリンターの品質保証業



鈴木さんはデジタル絵画製品の開発を担当している



来年、60歳の定年を迎える生産資材統轄部の堂崎浩さん



堂崎さんは時計製品の生産管理を担当している

務を経て、昨年、現部署に異動した。
「いまはイラストレーターやフォトショップを使って、膨らませるための画像のデータの加工などを行っています。入社当時は、仕事内容が全然違うのでたいへんでしたが、新しいことはおもしろくて、楽しい好きな仕事だと思っています」
東松山市の自宅から職場まで、1時間半かけてマイカー通勤している。
「以前は建築業でしたので、結構荒い世界でした。こちらはみんな親切ですし、仕事以外の会話ができる、いい会社だと思います。これからも働き続けていきたいです」



階段部に取り付けられた手すり

堂崎浩さん（59歳）は1980年、大卒で定期入社し、バリバリ働いてきた。
「キヤッシュレジスター、その後、ハンデーターミナルとオフィスコンピュータも扱うようになった事業部で、資材・部品の購買業務を長年担当して、中国に4年間赴任もしました」
2年前に脳卒中で倒れ、左手足が不自由。現在は、生産資材統轄部で時計生産管理業務を担当し、来年、同社の再雇用制度は利用せず、60歳の定年を迎える。
「病気で倒れたとき、当時の課長がすぐお見舞いに来てくれましたし、復職したと

「相模原市の自宅から電車を3本乗り継ぐので、ラッシュアワーはたいへんです。みなさんよりも30分早く来て、30分早く帰るといふシフトにしてください、楽に通勤できて助かっています」
浦野里美さん（25歳）は2015年5月に入社して、楽器事業部で事務を担当している。「仕事はだいたい慣れてきました。1年半ほど別の会社で事務の仕事をしていましたが、体調を崩して、新たな仕事を探して、カシオに入社しました。入社してすぐは車での通勤はできないのですが、生まれつき足に障害があるので、駐車を

きは、『臨戦態勢で、みんなで協力しよう』と応援してくださり、みなさんに気を遣っていただいています。食堂に行くのに階段を2〜3回使うのですが、復帰にあたってすべてに手すりをつけていただき、楽に移動ができるようになりました」
通勤支援制度もありがたいという。



楽器事業部で事務を担当している浦野里美さん

職場 ルポ

使えるように手配していただいたり、建物にもエレベーターがあり、仕事がしやすい環境でありがたいです。重いものは、まわりの方が持ってくださいませ」

浦野さんは大学で美術を専攻し、絵画コースで学んだ。



素早い電話対応で、社内の好感度も高い



得意の絵画で、社内企画書の挿絵を作成中の浦野さん

「半年前ぐらいに商品企画のグループに入れていただいたときは、クリエイティブなことにたずさわれて、とても楽しかったです。事務もやりがいがありますが、そういった機会があれば、また参加してみたいと思います。実家で暮らしています。『今日は人事の方と面談した』と話すと、大事にしてもらっていることが伝わり、家族も安心しています。職場のみならず、体調が悪いときも相談しやすいです」

3人の趣味、休日の過ごし方は実に多彩だ。浦野さんは年1回、友人と開く作品展のために抽象画や、動物などの日本画を描く。足の筋肉をつけるためにフィットネスクラブにも通っている。

学生時代にサッカーをしていた鈴木さんは、社会人サッカーチームのヘッドコーチだ。土曜日は練習、日曜日はリーグ戦。チームは、埼玉二部リーグに所属する。「趣味はカメラです。Jリーグの試合や自分のチームの写真を撮って、フェイスブックにあげています」

堂崎さんの趣味は、歌うこと。合唱団に入り、毎週土曜日夜に練習している。「年1回、演奏会を開いています。バッハの宗教曲がメインのレパートリーで、5年に1回、ドイツに演奏旅行に行き、現地の教会で歌っています」

やる気とスキルを 最大限にいかす

配属は人事部が各部門と調整するが、深澤さんはできるだけ希望に沿いたいと話す。

「こういう特性のある方ですときちんとお話をし、ご本人はこういうことを望んでいるとお伝えしています。そのときの状況で、第1希望に配属できるか保証はできないのですが、技術系がやりたいという方は技術の仕事にというように、職種はできるだけ希望に沿うようにして

います」
村木さんは、「差別をしない」ことを心掛けていた。

「配慮すべき点はしますが、障害のあるなしで区別することはなく、やる気とその方のスキルを最大限にいかせることに重点を置いています。健常者と同じ土俵で評価されるのは厳しい点もあるかもしれませんが、差別をしないということ念頭に置いてきました」

「私は区別されるのが嫌。できないことはできないと自分でいえる」と鈴木さん。「以前のプリンターの部署では、最初はみんな気を遣ってくれていたのですが、年数が経つにつれて、とりあえずやってみてという感じになりました。そのほうが、やりがいがありますね」

一方で、配慮が必要な点はきちんと配慮されている。時差出勤をする堂崎さんは、「脳の後遺症が残っていますから、細かいところで計算を間違えたりすることがあるんです。そういうことも正直にお話して、通勤だけでなく、仕事の量もちょっと減らしたり、変えたりと、配慮していただきました」

8年ほど前に建てられた八王子技術センターは、屋内に段差はなく、ユニバーサルトイレも2カ所ある。羽村技術センターは、外観、内部ともきれいに見えたが、40年近く前の建物で、ユニバーサルトイレは男女1つずつ。3棟のビルが離れて

いて、ユニバーサルとはいえないとか。初めて車いすの人が入社した際、村木さんは「不自由ないように」と考慮したという。「エレベーターの閉まる速度を遅くしたり、できるだけ快適に仕事ができるようにと総務課と連携して改良しましたが、いろいろなどころに段差はありますので、支障がないように配属を考えました」

聴覚障害の人たちとのコミュニケーションは、メール、筆談とプロジェクトを使っている。

「聴覚障害の方は6〜7人、本社にも羽村にも八王子にもおります。新年の式典や創立記念日には手話通訳をお願いして、社長のメッセージなどを伝えていきます。通常はメールのほか、筆談が一番多いですね。面談のときは、弊社はプロジェクトもつくっておりますので、プロジェクトを2台用意して、お互いが書いた内容を壁に投影して、伝達する方法を取っています。ご本人の言葉でやりとりしたいと思っています」

数年前から精神障害者の雇用も始めている。

「障害者合同面接会では応募者の半数以上が精神障害の方たちですので、分け隔てなく採用をしています。特に発達障害の場合は、どういう点に気をつけなければいけないのかを細かくうかがって、本人の要望を必ず配属部門にお伝えして、指導や対応をしていただくようお願いし

ています。また、ご希望があれば弊社の産業医との面談を組み込んで、無理をしないように、安心して働くことができるようにしています」

配属部門の理解が進んできた

深澤さんは、職場の理解は進んできていますと受け止めています。

「入社後フォロワー制度では、障害者の意見を所属部署に返しています。そのやり取りによって、所属部署の理解も深まっているのだと思います。『していること』としてはいけないこと』がはっきりわかっていけば、気遣いも上手にできると思っています」

最近のエピソードを1つ。地元消防署主催の自衛消防訓練審査会に八王子技術センターが参加し、自衛消防隊が優勝。メンバーには障害者の方を含んでいた。その話を聞いた深澤さんは、「代表に障害者を選んだことに驚きましたが、大丈夫という判断ができたから、やらせたのだと思います。分け隔てなく接して、遠慮しすぎることがないのだと思いました」

村木さんは、障害者の感謝の言葉も職場に伝えるようにしてきた。

「『周囲のみなさんによくしていただいで、働くことができます』といただく方もいますので、いい点も含めてフィードバックしています。感謝の言

葉は面と向かっていいにくいと思います。その思いを伝えたいのはもったいないですから。そういう言葉を聞くと、配属部門も本音を話してください。最近、配慮する点だけ配慮すれば、健常者と同じように戦力になってくれるという理解が大分深まってきたと思います。配属部門のなかにはまだ、障害者はたいへんだと思っている方もいらっしゃいます。より理解が深まればいいですね」

深澤さんは、今後もいまの方針を進めていきたいと考えている。

「できるだけ長く働き続けていただけるように、カシオ計算機に入ってよかったと思っただけでいいように、採用の段階でお互いがきちんと理解しあって入社していただくことを前提に考えていこうと思います。障害の有無にかかわらず、社員がやりがいを持っていきいきと活躍できる会社になりたいと思います」

「カシオ」は独自の製品を生み出しているが、社風はアットホームだという。「技術は、最先端を旨ざしていると思えますが、人情的な面を大事にしている会社です。同僚の思いを配慮できる優しい人が多いのかな、と感じています」と深澤さん。大企業のホームページに、「障害者採用情報」がきちんと載っているのは珍しい。カシオの人事部は、障害者雇用をリードしていた。