



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

## 知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 4537 号 2018.8.9 発行

障害者グループホーム 自然と暮らそう 岩美に完成 空き家活用、20日オープン /



鳥取 毎日新聞 2018年8月9日  
グループホームを発案したここな会の岸田ひとみ代表。共有スペースなど室内は一部改装した=鳥取県岩美町延興寺で、小野まなみ撮影

空き家を利用した障害者のグループホーム「ひろみちさんち」が、岩美町延興寺に完成した。町内で唯一の障害者グループホームとなり、一般社団法人「ここな会」（鳥取市）が運営する。関係者は、自然豊かな落ち着いた環境で過ごすことで、利用者の症状が改善したり、地

域住民の交流のきっかけになったりすることを期待している。【小野まなみ】

ここな会は、鳥取市内で障害者就労継続支援B型事業所を運営している。

障害者らの作品展 伝わる力強さ、繊細さ あわら/福井 毎日新聞 2018年8月9日  
「くらふとくらぶ」会員による作品を紹介する「涼風展」=福井県あわら市のグランディア芳泉で、佐々木雅彦撮影

県内の知的・発達障害者らでつくる「くらふとくらぶ」の作品展「涼風展～涼やかな風に吹かれて～」が22日まで、あわら市舟津の旅館「グランディア芳泉」で開かれている。入場無料。旅館利用者でなくても観賞できる。

同旅館での作品展の開催は今春に続いて2回目。



障害者への「合理的配慮」はなぜ必要なのか 会社や同僚にとってのメリットとは？

梗間 剛：医師、医学博士、脳科学者  
雇用者が働く人になすべき「合理的配慮」とは？（写真：KatarzynaBialasiewicz/iStock）

東洋経済 2018年8月9日

「合理的配慮」とはどのようなものか  
働く人、個人個人の事情に合わせた「合理的配慮」とはどのようなものだろうか？ 2016年4月施行の「障害者差別解消法」により、一人ひとりの困りごとに合わせた「合理的配慮」の提供が行政・事業者にも義務化された。こうして、



雇用者が働く人になすべき「合理的配慮」はまず、障害者雇用に際して行われることになった。筆者はリハビリテーション科専門医として、多くの障害のある人の社会復帰に携わってきた。私の専門領域は、脳の病気やケガによって頭の働きが悪くなってしまう障害（高次脳機能障害）である。

健常だった人が、ある日突然、交通事故などによって脳に損傷を負い、記憶力や注意力、感情をコントロールする能力などの頭の働きが悪くなる。これらが永続する後遺症となれば、それが高次脳機能障害だ。

高次脳機能障害は、労務能力などの、社会生活能力が低下することにつながる。彼らが社会復帰するうえで、「合理的配慮」は欠かせない。社会的リハビリテーションには、後遺障害をもつ人が働くために必要な「合理的配慮」を見極め、彼らが属する社会にこの「合理的配慮」を導入するという、重要な役割がある。

一般にリハビリというと、骨折に対して行われるような“運動療法”をイメージする人が多いと思う。しかし、リハビリにはもっと広い意味がある。リハビリテーションの語源はラテン語で、**re**（再び）+ **habilis**（適した）であり、「再び適した状態になること」や「本来あるべき状態への回復」などの意味を持つ。それには当然、後遺障害を持つ人に必要な合理的配慮の見極めと導入も含まれる。

リハビリテーション医には、後遺障害のある人と企業・事業者の間を取り持つネゴシエーターのような役割があるのだ。筆者はこの交渉を、「合理的配慮」の提供が義務化されるずっと前からやってきた。

法的に義務化される以前は、雇用者サイドに「合理的配慮」の必要性について説明すると、必ずといってよいほど、「企業・事業者にとってどのように合理的なのか？」と尋ねられた。そして、この質問の意図の多くは、「企業・事業者にどのようなメリットがあるのか？」という旨だった。その考えは納得できる。“合理的”というと、患者にとっても、企業にとっても「win-winな関係」を作るための配慮に聞こえる。

たとえば、注意力が障害された人は、まとまった時間に連続して作業するより、細切れの時間で休み休み作業をしたほうが、結果的に同じ時間でたくさんの作業ができる。午前中の3時間を連続して作業した場合よりも、45分働いて15分休む事を3回繰り返したほうが作業量を多く保てるなら、休み休み作業させたほうが障害のある人にとっても企業にとっても得である。

このように、障害のある人にとっても雇用者にとっても負担がなく、よい結果をもたらすwin-winな関係につながるワークスタイルを導入するように、私は指導してきた。ここで例を挙げたような「互惠的配慮」が合理的であることには、誰も異存がないだろう。

#### 「互惠的配慮」は人間が生まれもったもの

近年、互惠（reciprocity）は、人間が生まれもった基本的道德感の1つと考えられるようになってきた。互惠は聞きなれないかもしれないが、ギブ&テイクの一種と言うとわかりやすいだろう。生物学では、あとで見返りがあると期待されるために、ある個体がほかの個体の利益になる行為を即座の見返りなしで取る行動を「互惠的利他行動」と言ったりする。自然界における互惠的利他行動の例でわかりやすいのは、チスイコウモリの血液のやりとりである。チスイコウモリは洞穴などで集団行動をする生物で、夜にほかの生物の血を吸いにいっせいに飛んで行く様子をテレビなどで見たことがある人も多いだろう。

実は彼らは満腹の状態からでも、3日も血を吸えなければ餓死してしまう。しかし群れの中の何割かは、巣に戻るまでにまったく血を吸うことができない。このまま血を吸えなければ明後日にも餓死してしまうわけだが、実際はそうはならない。血をまったく吸えなかったコウモリは、血を十分に吸ったコウモリに血を分けてもらえるからだ。

血を与えたコウモリが失う残り時間よりも血をもらったコウモリが得る残り時間のほうが長いので、血を分け合ったほうがお互いの生存に有利である。そしてチスイコウモリは、仲間の誰が自分に血を分けてくれたか、また、自分が誰に血を分けたかをちゃんと覚えていて、お返しをしない個体は次から血を分けてもらえなくなるという「しっぺ返し」を受

ける。

餓死するまでの猶予が数日しかない彼らが生き残ってこられたのは、このお互いに血を分け合う「互恵的配慮」のおかげであると言えるだろう。互恵的配慮は群れで行動する生物全般に見られ、自然の掟の1つであると言っても過言ではなさそうである。

われわれ人間も当然、生まれつき互恵的な道德感を備えている。そして同時に、この掟を守るための機能も備えている。その機能の1つは、自分がギブした相手や自分にテイクしてくれた相手を正確に覚えているという「記憶（認知機能）」であり、もう1つは、公平感（fairness）と呼ばれる感覚だ。

互恵と公平感は、セットになる道德感だ。われわれには、公平感が互恵と同時に備わっているからこそ、互恵的配慮が社会において保たれる。そうでなければ、他者にギブをせず、テイクだけを得る個体（フリーライダー）によって社会は崩壊してしまう。

互恵的配慮とともに、「しっぺ返し」も多くの社会的高等動物に見られる。このしっぺ返しの動機になるのは、フリーライダーに対して持つネガティブな道德感情（他者批判）であり、「不公平感」と言うとうわかりやすい。この感覚を誰もが生まれつき持っていることに異論はないと思う。

#### **公平感が生まれもったモラルである証拠**

しかし、驚くべきことに、公平感が生まれもったモラルである証拠は最近になってようやく出そろってきたのだ。互恵や公平感などのモラルの権威である霊長類学者のドゥ・ヴァールが、TEDで、「公平感はフランス革命で生まれたという学者がいた」という旨の冗談を言っていたが、本当に最近の話なのである。なお、このフランス革命云々のコメントは、かの有名な、「仲間がぶどうをもらえているのに、同じ課題で自分はキュウリしかもらえないと、サルも抗議する」ことを示した研究に対してである（見たことがない人はTEDをぜひ見てほしい）。

互恵的配慮が社会生活をする動物に必要な、基本的道德感に基づくならば、それに従うのは非常に合理的であり、同時に感情的な配慮でもあると思う。前述した注意障害のある人に対する企業側の配慮は、そうしたほうが双方にとって合理的で、感情に寄り添っているからこそ導入できる。

もちろん、それには、企業に雇われているほかの人の立場からも公平に見える配慮なのかも重要である。障害のある人と企業の間だけに互恵関係が成り立っていてもうまくいかない。周りから冷たくされたり、障害のある人にとっても自分だけ優遇されて不公平だと、肩身の狭い思いをさせたりすることにつながるからだ。そして、場合によっては、それが人間関係や組織体制にまで悪影響を与えてしまう。

だからこそ、リハビリテーション科の仕事は互恵的配慮の導入をして終わりになるわけではなく、同僚や上司との互恵的関係の構築のためにアドバイスをしたりするアフターフォローの仕事が残っている。むしろ、互恵的配慮の維持は、導入よりもよっぽど難しい仕事だと感じている。

#### **互恵的配慮は経済的にも合理的**

国際的な定義では、“「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう”と記されている（障害者権利条約第二条、外務省による和訳より）。

私の感覚では、この「合理的配慮」の定義から、「互恵的配慮」のニュアンスは読み取れない。社会生活をする動物にとっては当たり前の道德感を、人間の法でわざわざ定める必要はないということなのだろうか。それとも、障害のある人に対する不公平が社会の中にあるからこそ、それを正す法が、どちらか一方の肩を持っているように見えるだけなのだろうか。

この法を盾に、障害のある人にだけ一方的に有利な配慮をしようとして社会復帰に失敗し

たケースを私はたくさん見てきた。そしてその背景には、企業や事業者だけでなく、周りの人がもつ不公平感があったことも多かった。「そのような配慮をしたら周囲への示しがつかない」と企業や事業者に言われたら、リハビリテーション科が介入できる範疇でできる対策はたかが知れている。

障害のある人の周囲に対して理解と協力を促すように頼んでも、それが雇用者やほかの被雇用者にとって“過度の負担”であったら、強いることはできない。そう、法にも書いてある。人が親切に振る舞うには、余裕が必要だ。

二宮尊徳の言葉に、「道徳なき経済は罪悪であり、経済なき道徳は寝言である」というものがある。道徳を経済にかかわる法に定めようとする行為は、前者にあたる悪を正す行為だと言えるだろう。しかし、そしてその法によってしても、人が道徳的に振る舞えないのであれば、その理由は後者にあるのかもしれない。

少なくとも、道徳感のうち、互恵と社会経済を切り離して考えることはできないと思う。私の知る限り、互恵的關係の構築がうまくいくほど障害のある人の社会参加が、つまり経済世界への参加がスムーズになる。きっとそれは、互恵的配慮には経済的にも合理的と言える面があるからなのだろう。そうだとしたら、障害のある人に対する社会的リハビリテーションは、すべての働く人にとっても有益で、“合理的な”互恵関係構築のモデルになりうると言えないだろうか。

私は、合理的配慮のあるべき姿は、障害のある当事者や家族、リハビリテーション医などの支援者だけで考えるべきではなく、社会の全員で考えていくべきだと考えている。すべての働く人、個人個人の事情に合わせた、真に合理的な配慮を考えるために、本稿がその一助になれば幸いである。

#### 障害ある人支える補助犬 和歌山県が無償で貸し出し 朝日新聞 2018年8月9日 聴導犬として働く犬。2016年度の県の補助犬給付事業で、希望者に提供された＝和歌山県提供

補助犬と一緒に暮らしませんか——。和歌山県は、障害がある人の生活を支える補助犬を、希望者に無償で貸し出す。募集期間は24日まで。

補助犬は、盲導犬や聴導犬、介助犬の3種。訓練を経て、国の指定の法人などが認定する。身体障害者補助犬法では、交通機関や公共・民間の各種施設に対して、補助犬の同伴を拒んではならないと定めている。県内では7頭が活動しているが、近畿2府4県の中では最少。県によると、補助犬の訓練所が県内になく、県外で訓練を受けなければいけないことが一因という。

県は2003年度から毎年希望者を募っている。事業を通して、障害のある人の社会参加を促進することに加え、補助犬の育成につなげる狙いもある。

対象は、県内に1年以上居住している人。施設に入所せず地域で暮らし、補助犬を適切に管理できることが求められる。盲導犬は視覚障害1級、介助犬は肢体障害1級、聴導犬は聴覚障害2級以上の身体障害者手帳を持っている人。募集人数は1人だが、夫婦2人とも障害がある場合などは2人での応募も可能。

希望者は居住している市町村に書類を提出する。生活状況などの調査・審査をへて候補者が決まる。候補者は補助犬の訓練事業所で補助犬と一緒に訓練を受け、問題がなければ補助犬を貸し出される。問い合わせは県障害福祉課（073・441・2533）。（土井恵里奈）



#### 大学倶楽部・国学院大 津久井やまゆり園 柴田教授が取り組む「指筆談」広がり兆し





**職員手応え** 毎日新聞 2018年8月9日  
先月、外出中の車内で利用者の手を握って指筆談をする職員（津久井やまゆり園提供）

横浜市内に仮園舎を置く障害者施設「津久井やまゆり園」で、重い障害がある利用者との意思疎通を問い直す動きが出ている。職員の一人は、国学院大の柴田保之教授が取り組む、利用者が動かす指やペンの僅かな動きを手を添えて通訳する「筆談」に可能性を見いだす。筆談を支援の枠組みに取り入れる動きはまだないが、園内では活動に共感も広がっている。

6月、利用者とグループホーム（GH）の見学に行った帰りのバスの車中、ある女性職員は女性利用者の隣に座り、優しく手を引き寄せた。「（GHの）イメージが変わった。いい印象でした」。利用者の指がたどる筆跡を手のひらに感じた。見学は今後の暮らしのあり方を決めていく「意思決定支援」の一環でもあった。

女性職員が試したのは「指筆談」と呼ばれる手法で、取り組んで4年ほどになる。柴田教授が当事者同士の指筆談による交流会を開いていることを知り、園の利用者や職員と一緒に参加した。

柴田教授が重度障害を抱える人たちの手を取り、雄弁に通訳をしていく。同行した利用者は当初、部屋にも入りたがらなかったが、指筆談で「思いをくみ取ってくれるんだ」と通訳され、状態も落ち着いていった。女性職員は「頭が大混乱。衝撃だった」と話す。

筆談や指筆談には、科学的根拠に乏しいと批判する声もある。女性職員も懐疑的だったが、集中的に習い始めた。最初は「あ」の書き方から始まり、平仮名を理解すると、今度は「いちご」「みかん」など選択肢を増やした。手のひらに集中させる作業に神経をすり減らす日々。1カ月目には白紙の状態から単語を理解できる手応えを得た。

不安もあるが、支援の姿勢が変わったと感じている。利用者に語りかけることが自然と増え、僅かな表情や視線にも注目するようになった。ある利用者の手を取ると、「自分は嫌われているのかも」と、手のひらでうち明けてくれた。「そんなことはないよ!」。大きな誤解だった。忘れかけていたごく当たり前の意思疎通を取り戻した気がした。

昨秋、同じく指筆談に取り組む同僚と、園職員を前に共同発表した。タイトルは『『言えない気持ち』に手を添える』。「利用者は私たちを見ている」と伝えたかった。

発表を聞いた入倉かおる園長は、支援のあり方を考えさせられたという。自らもGHで暮らす寡黙な利用者や、絵や文字を通じて交流を続けている。入倉さんは「利用者の気持ちをどうくみ取るか、職員は地道に取り組んでいる」と話す。【堀和彦】

**強制不妊手術 個人記録なくても救済 与党が検討** 毎日新聞 2018年8月9日

旧優生保護法（1948～96年）下で障害者らに不妊手術が繰り返されていた問題で、与党は9日、手術を受けたことを示す個人記録など直接的な証拠が現存していなくても救済の対象とする方向で検討に入った。手術から時間が経過し、ほとんど記録が残っていない恐れがあるため。当事者の訴えや関係者の証言などに基づく被害認定の仕組みづくりを進める考えだ。

**西宮の福祉施設、給付費不正受給で指定取り消しへ** 神戸新聞 2018年8月9日

兵庫県西宮市は8日、運営する事業所が人員配置を偽り、給付費を不正に受給したとして、一般社団法人「わだつみ」（西宮市甲子園口2）の障害福祉サービス事業者指定を10日付で取り消すと発表した。不正に受け取った約33万円と加算額計約47万円の返還を求める。市によると、障害者就労支援施設「ワークスポット甲子園口」（同）が昨年9月、サービス管理責任者がいないのに、減額して訓練等給付費などを請求せず、満額受け取っ

ていた。外部の指摘で市が調査したところ、責任者がいるように虚偽の勤務記録を提出したほか、事実確認のための監査や出頭を拒否したという。同施設には障害者11人が通所していたが、昨年10月末に閉鎖、法人も解散した。(初鹿野俊)

## 育児で避難所控え4割超 熊本市の「はあもにい」調査 「人前で授乳ストレス」「夜泣き、周囲に気兼ね」【熊本県】

西日本新聞 2018年08月09日

被災した育児中の女性へのアンケート結果をまとめた報告書



本震直後の熊本市中央区本山町の江南中体育館。仕切りもなく、多くの人々が一緒に生活していた＝2016年4月18日

熊本地震

後に自宅にとどまった育児中の女性のうち、「子どもが小さく周囲に迷惑を掛ける」ことを理由に避難所を選ばなかった「避難控え」が4割以上いることが、熊本市男女共同参画センター「はあもにい」の調査で分かった。避難所に身を寄せた人でも人前での授乳にストレスを感じるなどの訴えがあり、被災した母親たちが直面したさまざまな課題が明らかになった。

熊本地震後に自宅にとどまった育児中の女性のうち、「子どもが小さく周囲に迷惑を掛ける」ことを理由に避難所を選ばなかった「避難控え」が4割以上いることが、熊本市男女共同参画センター「はあもにい」の調査で分かった。避難所に身を寄せた人でも人前での授乳にストレスを感じるなどの訴えがあり、被災した母親たちが直面したさまざまな課題が明らかになった。

調査は2014年4月の熊本地震を経験し、熊本市内で未就学児を育てる女性を対象に昨年7～8月に実施。回答者1211人のうち、38・6%の468人が、車中泊などを含む避難所生活を経験。一方、自宅にとどまった人は553人で、子育て中を理由にした避難控えは252人だった。

避難所での生活で「不便・不安に感じたこと」(複数回答可)を尋ねると、「集団生活によるストレス」(174人)が最も多く、次いで「衛生環境が良くない」(164人)、「子どもが夜泣きなどで迷惑を掛けることへの心配」(146人)が挙げられた。他人の前での授乳にストレスを感じるという声もあり、「乳児や障害児がいる世帯同士が(他の人たちとは離れ)同じ空間にいられるようにしてほしい」といった意見が目立った。「子どもが遊んだり勉強したりする場所がない」(136人)として、スペースの確保を望む声も多かった。

「避難所で改善した方がよい」点の自由回答では、「離乳食がない」「子どもから離れられず物資の支給に並べない」といった困り事が相次いだ。避難所生活をした4人に1人が「希望する支援物資が手に入らなかった」と答えた。

避難所生活以外では、震災後に保育園の休園が相次いだことも問題に。「託児所がないと片付けもできない」「災害時も出勤しなければならないが、子どもを置いて仕事に行けない」。仕事と子育ての両立に悩んだ体験も寄せられ、一時預かり所開設の要望が多かった。

内閣府は東日本大震災の教訓から、男女共同参画の視点を踏まえた防災・復興の取り組み指針を2013年に作成。各自治体でも避難所運営マニュアルに女性や子どもに配慮し



た内容を盛り込む動きが進んでいる。

一方、被災地では避難所によって取り組みに差があるのが実情。神戸大地域連携推進室の山地久美子学術研究員（災害社会学）は「平時から自主防災組織に女性が参加し、災害時にも運営側に入り関わっていくことが大切だ」と強調する。

「熊本地震を経験した『育児中の女性』へのアンケート報告書」は、はあもにいのホームページからダウンロードできる。同センターは、調査結果を踏まえたハンドブックを本年度中に作成するという。

## 養護施設に妊娠相談窓口 出産前から女性支え、虐待防止 静岡



静岡新聞 2018年8月9日

思いがけない妊娠に関するメール相談窓口について、打ち合わせをする社会福祉士＝静岡市葵区の「静岡ホーム」

静岡市葵区の児童養護施設「静岡ホーム」（藤田一敏園長）はこのほど、望まない妊娠に悩んだり、出産を迷ったりしている女性のためのメール相談窓口「メープルほっとライン」を開設した。同ホームは親による虐待などから養護が必要な子どもたちを支える施設で、担当の社会福祉士は「虐待防止の観点からも、妊娠に悩む女性の孤立を防いでいきたい」と話す。

県内では昨年、女子大学生による乳児遺体遺棄事件が発生した。妊娠に気付いた学生が誰にも悩みを打ち明けることなく出産に至ったと聞き、民間相談窓口の不足を感じた同ホーム社会福祉士の海野美香さん（55）が、社会福祉法人による社会貢献活動の一環として窓口設置を提案した。県内の児童養護施設に妊娠相談窓口が設置されるのは初めて。

相談には、海野さんと、同じく社会福祉士の有ヶ谷珠穂さん（35）が対応する。自身の子育て経験と、女性や子どもに関する制度に精通した社会福祉士の強みを生かしながら、関係機関と連携し、相談者の自己決定をサポートする。

「出産前からの女性支援は、将来的に子どもへの支援にも大きな意味を持つ」と海野さん。出生前から蓄積された情報は、子どもに健康、精神状態などでの課題が表れた時の支援に生かされるほか、児童養護施設などで親と離れて生活する場合にも、アイデンティティ形成の面で役立つという。

相談はメールで常時受け付け、相談者のニーズに応じて電話での相談に切り替える。同施設のホームページにメールアドレスを掲載するほか、県内の大学などにチラシを置き、広報に努めるという。メール相談は [maplehl@shizuoka-home.or.jp](mailto:maplehl@shizuoka-home.or.jp) へ。

## アングル：逼迫する雇用需給、賃金より「働き方」 企業に変革も

朝日新聞 2018年8月9日

8月9日、都内の外食産業に勤務している原田美咲さん（24）はアパレルメーカーへの転職を考えている。都内の就職フェアで2017年11月撮影（2018年 ロイター/Toru Hanai）

〔東京 9日 ロイター〕 - 都内の外食産業に勤務している原田美咲さん（24）はアパレルメーカーへの転職を考えている。動機は、給与面の待遇だけではない。「お金か、フレックスタイムか、と聞かれたら、フレックスタイム」と話す彼女が求めるのは、生活の質の改善だ。

労働者の求めるものが変わりつつある中、深刻な人手不足も相まって、採用する側の企業も変革を迫られている。





厚生労働省によると、今年6月の有効求人倍率（季節調整値）は1.62倍と、44年4カ月ぶりに1.6倍台となった前月をさらに上回った。

総務省が集計している労働力調査では、同月の完全失業率は2.4%と4カ月ぶりに悪化したものの、その水準は依然として低く、企業の人手不足感は色濃い。

こうした中、柔軟な勤務形態や企業内の託児所、それに家賃補助などの福利厚生は、働き手にとって、賃金とともに重要な条件とみなされている。欧米諸国では一般的な「特典」も、日本では広がり始めたばかり。日本は最近まで、職の安定や緩やかな昇給と引き換えに、雇用主に忠誠を誓う文化が根強く残っていた。

企業にも変化が訪れ始めた。トヨタ自動車は4月、愛知県豊田市の本社工場近くに事業所内託児所を開業。

人材獲得の競争を避けるため、首都圏からあえて離れた場所にオフィスを開設した例もある。ジェイテクトIT開発センター秋田の今井深見代表取締役は、秋田県に拠点を設けた理由について「ソフトウェア開発人材を採用する上で、同業他社が少なく有利」と説明する。

一方、同じく自動車部品のサプライヤーであるデンソーは逆の手法を取る。同社は今年4月、東京都港区に自動運転などの研究開発を行うための拠点を設けた。本社のある愛知県よりも、東京の方が専門性の高い技術者が集まりやすいと判断した。

<適応を迫られる企業>

国立社会保障・人口問題研究所は、2015年に1億2709万人だった日本の人口が50年後の2065年に8808万人に減少すると推計。このうち生産年齢人口は4529万人と、3000万人余りの大幅減になると予想されている。

一部の企業では、すでに人手不足の影響が出始めた。半導体を扱うシリコンテクノロジーは、十分な労働力を確保できず、長野県に構える工場の稼働率を半分に抑えている。東洋紡は、フラットパネルディスプレイに使用するフィルムを増産する必要があるとしているが、生産ラインを十分確保できていない。

企業側にとっては、従業員の退職を食い止めることも喫緊の課題だ。航空機メーカー向けに機体の組み立てなどを行う大起産業は、ベテランの職人が後輩を個別に指導する「メンター制度」を導入し、離職者をゼロにした。

求人メディアの運営等を行うインターワークスの笹生剛志メディア&ソリューション事業部長は「給与のみでは人材獲得が難しい状況になってきた」と分析する。製造業に興味のある多くの求職者の間では、給与だけではなく、仕事環境も重視する傾向が強まっているとの見方を示す。

外国人労働者の存在に加え、ロボットや人工知能（AI）などの先端技術活用も、人手不足への対応策となりそうだ。

マツダのサプライヤーなどが参加するロボット技術の研究会「ひろしま生産技術の会」で会長を務める鶴野政人氏は「24時間・365日の無人稼働」を目指すにあたり、ロボットやAIの発展が不可欠と説く。その上で「生産性向上と人手不足への対応の両方の課題解決につながると考えている」と強調した。

（スタンレー・ホワイト、田実直美 翻訳・編集：マクロ政策取材チーム）

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も

