

パナソニック吉備の挑戦 ~IT でさらなる活躍の場を~

パナソニック吉備株式会社では、パナソニック内のワークフローアプリ開発の業務受託を 2022 年 8 月よりスタートさせました。9 月以降にリリースされた新規ワークフローテストもパナソニック吉備社員で実施し、今後はアプリ開発も担当していく予定です。これまで製造業を主戦場としていたパナソニック吉備としては全く新しい挑戦となります。

IT 研修の支援と IT 業務の広がり

昨今の環境変化により、新規業務獲得と社員のリスキリングが求められていましたが、パナソニック吉備はこれまでシステム開発の経験が無く、社員が IT スキルを身に着けることから始まりました。具体的には 2 つのステップにより段階的に、およそ 1 ヶ月半で開発スキルの底上げを図りました。ステップ 1 では通信教育を活用した自己学習により、体系的な開発スキルを習得。ステップ 2 では本社 IT・デジタル部門のサポートを受けながら、社内業務アプリの開発を行い、要件定義から運用までアプリ開発工程の一連の流れを理解しました。これら IT 研修に加え、日々の自己学習やパナソニックコネク社 IT・デジタル推進本部との連携により、現在社内ワークフローの開発に携わっています。

また社内ワークフロー開発を契機に、他の IT 業務へ徐々に業務領域が広がっています。例えば、全社 All HANDS MEETING や社内向け通知メール、オンデマンドなどの配信系オペレーション業務や安全システムの運用維持業務などを行っています。

これらの業務で身に着けた IT の知見を活用するとともに、より一層の IT スキルの向上を図りながら、今後のさらなる活躍の場を模索しています。



IT・デジタル推進係メンバー

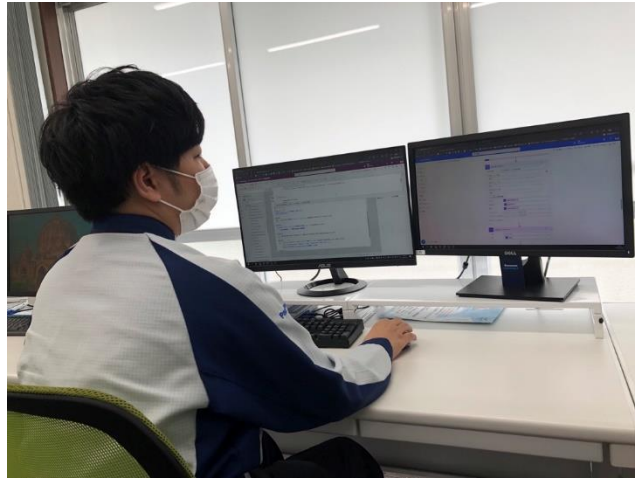
上段左から、パナソニック吉備 江尻さん、徳丸さん、

パナソニックコネク社 IT・デジタル推進本部 黒江さん

下段左から、パナソニック吉備 宮本係長、岸さん、槇さん、浜田さん

◇以下、IT 研修に参加した皆様の感想を抜粋

- ・不安が、自信へと変わる研修でした！
- ・どんどん新しいことを吸収し、気づいたら 3 日目には楽しくて仕方がなかった！
- ・アプリ開発はモノづくりと同様に 0 から 1 を作る喜びがある！



ワークフローの開発を行っている様子



課題に対してチームで検討している様子

物理的障害物がない職場レイアウトにすることで、コミュニケーションがより活発に

以下、パナソニック吉備の中村社長と IT・デジタル推進系の宮本係長にお話を伺いました。



右：パナソニック吉備 中村社長

左：パナソニック吉備 IT・デジタル推進系 宮本係長

<本取り組みの背景>

中村さん：

実はパナソニック吉備の経営はコロナ禍での製造業務の減少とオペレーション業務(間接材購買)の終了によ

り大きな打撃を受けている状況でした。そこで、何か新しいコトを創りたい/挑戦したいと考えていた時に『パナソニック吉備でIT業務をやらないか』と声を掛けて下さったのが本社IT・デジタル推進本部の藤井さんと奥村さんでした。

ソフト会社からの転職者も在籍しているため、IT業務はやれる土壌ではありましたが不安も大きいお話でした。しかし、苦しいコロナ禍状況が逆に私たちを後押ししてくれたのです。それは①通信教育と②遠隔会議・テレワークの活用が、『遠隔（吉備）の地でもやれる』を当たり前にしてくれたことでした。

通信教育は、みなさんもお存知の通りです。実は通信教育は、障がい者にとっても相性が良いんです。遠隔で可能なことに加えて、『自分のペースでやれる』『分からない・不安なところを繰り返しやれる』からです。やり遂げた満足感も相まって、メンバーがみるみるうちに自信を持ち成長していくのが分かりました。本当にうれしく心強い気持ちでした。

<ITという新規領域への進出について>

中村さん：

先ず、DEIの視点で少し話をさせてください。

障がい者への取り組みもDEIの大きな柱の一つです。個々人の特徴は様々ですが、私たちパナソニック吉備では『障がい』もひとつの特徴と捉えています。各々のメンバーが持つ特徴をみんなで理解して、考えて、協力し、克服する。これを自然にできるのがパナソニック吉備です。IT業務は、障がい者と健常者が、職場環境やモチベーション、ペース作りを自由に意見し、高め合うことができるとも取り組みやすい新規領域だと思っています。つまり、それぞれの障がいの特徴を克服して適切に対応すれば、動作や働く環境に関わらず健常者と何ら変わらない仕事ができるのです。加えて、近年プログラミング言語を使ったコーディングをほとんど必要としないローコード開発が普及し、アプリケーション開発へのハードルが低くなったこともIT分野に新しく挑戦できた大きな要因であると考えています。

今後も安心して仕事をお任せ頂けるように、より一層のスキル育成と組織作りを進めていきたいと思っています。

<困難だったこと>

宮本さん：

コミュニケーションの部分に悩みました。

質問をしたくても、「分からない事が、分からない」「こんな質問をしても良いのか」と、遠慮するところが当初ありました。この問題に対して、黒江さんから「もくもく会」の提案を受け、実施したことで解決できました。目的を設定しないTeams会議を定期的につなげ、各々が自らの業務を行う。そうすることで、疑問点が生じた時は気軽に質問ができるようになりました。結果、雑談も含む会話の中で、コミュニケーションUPが図れ、今では、どんな事も遠慮なく聞ける関係になりました。

また、業務エリアのレイアウトを変更し、社員間の物理的な障害物を無くすことで、コミュニケーションがより活発となり、組織力の向上にも繋がりました。

<Connecterへのメッセージ>

中村さん：

コロナ禍によるモノ作り変化と間接業務の変化といった収益減少などの影響で大きな転換期を迎えて苦境に

立つパナソニック吉備でしたが、IT 領域という全く新しい分野に果敢に挑戦し、障がい者と健常者が互いに協力し合いながら、活躍の場をより一層広げていきます。

このような新たな挑戦を続け、障がい者雇用継続でパナソニックと社会の貢献に繋がっていくようパナソニック吉備社員一同頑張っています。お近くへお越しの際は、パナソニック吉備社員の「働く姿」ではなく、「活躍する姿」を見に是非お立ち寄りください。



パナソニック吉備メンバー