

## 特別講演

# アフターコロナの障がい者雇用 ～障がい者雇用の質向上に向けて～

講師：有村 秀一 氏

(トヨタグループ株式会社 代表取締役社長)



有村と申します。私はトヨタグループ株式会社（以下「トヨタグループ」という。）という会社で働いており、特例子会社の連絡会である障害者雇用企業支援協会の理事も務めています。本日は「アフターコロナの障がい者雇用」というテーマで、私どもが取り組んでまいりました本業への業務変革についてお話しします。

さて、新型コロナウイルスの影響により障がい者雇用に大きな変化がありました。本日は、動画により多くの事例を見ていただきたいと思います。最初に「トヨタ式障がい者雇用」に関する地元テレビ局特集の映像にて弊社の概要を紹介します。それでは動画をご覧ください。

(動画はじまり)

トヨタグループでは、社内の案内板を視覚障がいのある人でも見やすい色のコントラストにし、読みやすいフォントを採用しています。また、車椅子利用の人でも使いやすい手洗い場や、左右どちらの麻痺にも対応できるように手すりの配置を対称にした多目的トイレも備えられています。

トヨタグループの主な仕事は、トヨタグループ宛てに届いた郵便物の配布や備品の清掃、パンフレットの梱包といったサポート業務です。もともと親会社であるトヨタ自動車株式会社（以下「トヨタ自動車」という。）の各部署で行っていた仕事を切り出して行っています。

職場には、多様な人が働けるよう「トヨタ式カイゼン術」があちこちに見られます。例えば、手が不自由な人が封筒にテープを上手に貼れなかった経験を活かし、封筒を固定できる道具を手作りしました。書類をシュレッターにかける作業場でも、腰をかがめ続けることのないように裁断した文書をならすための手作りのならし棒を考案しています。

さらに、人の配置も工夫しています。各業務にどのような人が向いているかマッチングによって決めています。例えば、体力に自信のある人は印刷業務で体を使う仕事を担当しています。得意なことを伸ばすのがトヨタグループの方針です。

創業から10年以上経ち、順調に障がい者雇用の輪を広げてきましたが、2020年危機が訪れます。新型コロナウイルスの影響で、リモートワークの普及による郵便物の減少やペーパーレス化の進展により会社の中心的な業務が大打撃を受けました。そのような時にトヨタ自動車から「本業の車作りと一緒にやらないか」という驚くべきオファーがありました。場所はトヨタ自動車上郷工場で、世界に誇るエンジンの製造工場です。ラインで作業するに当たって「安全に、不安がないように」をモットーに、技術者達が「カイゼン」を重ねました。例えば、エンジン組立ての作業では手順が多く覚えづらさがあったため、ランプで次の作業を指示したり、取り付ける部品を間違えないように取ってはいけない部品の蓋が自動で閉まる仕組みを取り入れたりしています。また、車椅子用のラインにはロボットアームを付け、手が届かないところの作業も可能にしています。エンジンパーツを集めて運ぶ作業では、数字が苦手な人向けに各部品の箱にひらがなを一字表示して、ひらがなの順番に沿って部品を取れるようにするといった工夫もあります。こうした職場環境づくりは障がい者だけではなく、今後増加が見込まれる高齢者のための生産ライン構築に役立っています。

この本業参加への転機になったのが、トヨタ自動車社員らを対象に6年前から始めた「心のバリアフリー研修」です。車椅子体験などにより、障がいのある人と健常者が理解し合い、考え方を近づけることが狙いです。トヨタ自動車上層部の部長級役員に対しても行い、各職場から仕事の誘いが多くきました。AI自動運転の開発協力にもトヨタグループ社員が携わっています。最近では、障がい者「でも」できる仕事から、障がい者「だから」できる仕事も増えてきました。その1つが、東京オリンピックに合わせて開発されたジャパンタクシーです。障がいのある方にとって使いやすい車両の開発に貢献しました。

「カイゼン」によりトヨタ式障がい者雇用を進めています。

(動画おわり)



有村 秀一 氏

それでは今一度、弊社の概要についてご説明します。弊社はトヨタ自動車の100%子会社の特例子会社です。親会社であるトヨタ自動車は1937年に創業しました。従業員数は国内で約8万人、連結では38万人です。全国にある販売店はすべて別会社で資本関係はありません。そのため、トヨタ自動車8万人の社員のうち7～8割は愛知県内で勤務しています。愛知県外では、東京本社、静岡県の研究所があり、海外にも駐在員等がいます。

トヨタグループの説明に戻りますが、弊社は2008年に設立し、2009年春から営業を開始、その秋に特例の認定を受けています。グループ適用はしていません。この理由の1つに、トヨタ自動車の場合は100%の子会社だけでも20～30社あり、子会社といっても従業員が1万人を超える会社も多くあるため、基本的に各子会社で障がい者雇用を推進することとなっています。

弊社の事業内容ですが、当初は印刷と社内便でした。これをトヨタ自動車からアウトソーシング（委託）する形でトヨタグループとしてスタートしました。設立時の人員規模は、障がいのある方30名とトヨタ自動車からの出向者を合わせて90名ほどでした。弊社の名前は「ループ、輪っか」から命名しました。障がい者の仲間の「輪」、様々な「輪」を広げたいという思いが込められています。現在の従業員数は530名ほどで、障がいのある方が400名以上在籍しており、設立当初と比べると障がい者の雇用数は10倍以上に増えていま

す。雇用している障がい者の構成については、知的障がい者が一番多く 170 名近く、精神障がい者が 130 名程度、身体障がい者が同じく 130 名程度です。

弊社とトヨタ自動車との関係では、人事部管轄の疑似組織というような位置付けになっており、トヨタ自動車の 1 つの部署のような扱いになっています。これはトヨタ自動車の各部が弊社に業務委託する場合に、他社扱いということではなく、社内扱いのような形で対応し、依頼を受けるための敷居を下げていることにもつながっています。委託費も人事部が一括で弊社に支払う形であり、各部の負担が特になくとも仕事を受けやすくする工夫の 1 つであると思います。

現状、難しくなっているのがトヨタ自動車の障がい者雇用率です。2013 年の雇用率引上げくらいまではトヨタ自動車単体でも法定雇用率を上回っていたのですが、その頃からトヨタ自動車に雇用されている障がいのある方の定年退職が始まってきて徐々に雇用率が減少してきました。現在でもトヨタ自動車本体で障がい者雇用は行っていますが、定年等で毎年 80 名近く辞められるので、ここを埋めるだけでもなかなか厳しい状況です。現時点で弊社とトヨタ自動車を合わせた雇用率はおよそ 2.5%弱で推移しています。

続いて新型コロナウイルスの影響について説明します。トヨタ自動車では、事務職の大半が在宅勤務に移行しました。弊社はそれまで事務職の間接業務を受注の柱としていましたので、業務が激減しました。例えば、弊社はマッサージ業務をしているのですが、社員が出勤しないことにより開店休業状況になりました。特にこの傾向は、東京本社と名古屋事業所で顕著に出て、トヨタ自動車の出勤率が 10%前後という時もあったので、弊社も東京・名古屋については一時自宅待機の措置を取らざるを得ませんでした。また、障がい者雇用の業務は、現業業務が多いところですが、このため、在宅勤務ができないことも問題となりました。さらに、世界的にも部品の供給が滞るなど大きな影響が出まして、ごく一時的ではありますが国内及び海外全ての工場を停止するというような事態にまでなりました。これらの問題により、トヨタ自動車からの受託費の削減等、経営的な影響も出てまいりました。

整理しますと、新型コロナウイルスの影響は大きく分けて 2 つあると考えています。

1 つ目は先ほどの受託費の削減等、いわゆる経済的な影響です。これは障がい者雇用の全ての現場で影響を受けていると思います。幸いにも自動車産業は比較的早期に工場が稼働できたこともあり、こちらについての私どもの影響は限定的でした。ただし、その後に半導体不足がありました。一部のサプライヤーの事故等もあって世界的な半導体不足が起きて、工場の稼働が停止・減産するというような事態も出てきました。これらが経済的な影響と考えています。

2 つ目は構造的な影響と考えています。事務職の働き方改革が加速して、在宅勤務が急速に拡大しました。私どもとしてはこちらの影響が非常に大きく、事務職の間接業務を業務の主体としていたので大打撃になりました。働き方改革は終息するものではないため、今後の対応が非常に重要ということになってきました。そこで進めたのは、主力業務を間接業務からトヨタ自動車の本業へシフトすることです。製造部門の生産工程に入ることで、製造工場の中でもユニット工場と呼ばれるエンジン、ミッション等の機能部品工場への進出にトライしました。また、車両開発や評価実験の領域にもチャレンジを開始しました。これらとともに、トヨタ自動車本社地区から少し離れた場所に位置する補給部品センターにて、商品発送業務にトライしました。この補給部品センターは岐阜県に近いエリアにありますので、採用地域が従来のトヨタ自動車本社地区と被らないこともあり、採用面でもメリットがあることが拡大した理由でもあります。

このようにトヨタ自動車の本業にシフトすることで、間接業務の減少を補うとともに、今後も安定的な業務拡大を目指せるだろうということや、トヨタ自動車の人員不足対応にもなるということで、トヨタ自動車の本業回帰を一気に進めてまいりました。具体的に進めた取組は、在宅勤務を支える業務である紙文書のデータ化です。我々は PDF 業務と言っています。紙の書類が会社に保管されている状態では在宅勤務が成り立たないこともあり、依頼が急増した仕事です。現在は、この業務だけで約 30 名近くが従事していて、月間

で40万枚程度の処理能力でデータ化をしています。それでも大量の紙の書類が残っていますので、この業務はまだ続く業務だと思います。

そして大きなチャレンジとなったのは、トヨタ自動車の製造現場でのものづくりです。トヨタ自動車のものづくりは、まず品質、そして納期の面から非常に厳しく、そこに我々がついていけるのかということは非常に大きな疑問でもありチャレンジでした。

最初に行ったのは、「順立て」と呼んでいる部品の整列業務です。現場での作業がやりやすいように、部品を取りやすいように並べて供給するというものです。このようなサポート的な業務、ある意味現場での間接業務によりトヨタ自動車の社員に「トヨタループスを知っていただく」ということをやりました。知っていただき、そこで間違いなく仕事はできるという信頼をいただくことが非常に重要でしたが、このおかげでだいぶ信頼をいただけました。毎日同じ部品を並べていると不良品を見分けられるようで、弊社の従業員がトヨタ自動車側に報告するようなことが出来たのも信頼を勝ち得た1つの結果だと思います。

そして、補給部品センターでの発送作業や床清掃等も開始しました。補給部品センターでは関連の下請けメーカーの方々が多く働いていますが慢性的な人手不足が起きていることもあり、なんとか障がい者の戦力化をしたいということで地元の自治体も含めて取り組みました。

また、車両の開発、評価、実験領域にもチャレンジしました。障がいそれ自身を武器に変えるいわゆるバリアバリューを実践するというので進めました。障がい者「でも」できる業務から、障がい者「だから」できるという方向に変えていきたいということで取り組みました。

さらに、コロナ前から取り組んできた案件として、医療現場へのチャレンジがあります。私が10年ほど前に、この職業リハビリテーション研究・実践発表会で千葉の国立がん研究センター東病院が行った障がい者雇用の事例を聞き、これを早々に真似しようと始めたものです。医療現場はコロナの影響で非常に多忙、人手不足ということで医療現場での業務も拡大しています。

さて、ここからは実際の業務を紹介いたします。

まず、紙文書のデータ化作業です。複合機で原稿を読み取りスキャニングしています。原稿が製本されている場合は、その端をカッター等で切ってフラットベッドスキャナ（ガラス台に原稿を置いてスキャンするもの）で読み取るか、ADF（自動原稿送り装置）を使うかということになります。また非常に大きな原稿に関しては大型のスキャナも持っています。A0サイズまで可能で、1枚ずつ処理します。古い書類等は破損しないような修復をしながらデータ化を行っています。

次に、シュレッダーの処理業務です。各部署からシュレッダーされる書類を社内便の輸送業務の中で集め、書類の分別等を行います。金属のクリップやホッチキスなどを外すのですが、この分別作業が我々にとっても非常にありがたい仕事になりますし、ユーザー側からも分別しないでよいというのが非常に楽に書類を出せるメリットにもなっています。分別後は、大型シュレッダー機でひたすら処理していきます。機械は3台あり、ほぼフル稼働している状況です。裁断されたものは大体キロあたり5円で業者が買い取っていきます

ので、今まで業者に有償で出していたものが逆にこちらにお金が入ってくるという逆有償の作業でもあります。

続いては、椅子の丸洗い業務です。特殊な溶剤を椅子に吹き付け、機械で汚れを吸い込み、その後に1脚ずつ拭き取り、乾燥させていきます。1日あたり大体50脚から100脚ぐらいたるのですが、従業員が8万人もいて椅子の数はそれ以上ありますから、毎日やっても終わりはありません。また、在宅勤務の拡



大により事務所にあまり人がいませんので、椅子を3分の1、4分の1持っていきこうと問題なく、コロナ禍で新たに生み出されたヒット商品になっています。この作業は知的障がいのある従業員にとってもマッチングしやすく、うまくこの仕事ができるというところもあって非常にヒットしています。

次に、トヨタ自動車の製造現場での取組を紹介いたします。

最初に取り組んだのは、順建て作業というものです。ラインの作業者が取り付ける部品を取りやすく並べることで組み付ける準備作業です。もともと部品は袋に不規則に入っているのですが、全て向きを揃えて発泡スチロールの上に取りやすいように並べていきます。これを納品しますと、現場の社員はこれを1個ずつつまんで取りますので作業がしやすくなります。いろいろな形の部品について対応し、私どもへの信頼性が増したことで、大きな仕事をいただくきっかけにもなったところです。

続いて、SPS（セットパーツサプライシステム：従来の組立ラインで行っていた部品の選択と組付けを分離し、ライン外で車両1台分の部品を選択・セットしてラインへ供給し、ラインではそのセットされた部品を組み付ける方式）作業についてお話しします。長い大きな部品棚は、エンジンを作っているラインの横に置けません。そのため、各部品を1回分ぐらいの作業量にまとめて台車に並べ、ライン側に持っていくことでライン上のスペースの効率化にもなっています。また、各部品の箱にひらがなを表記し、例えば「あ」のところから取ったものを「あ」のところに置くという形で、数字が苦手な方でもなるべく作業がわかりやすいようにしています。この作業も1年近く行い、現場の信頼も得てきました。

次に、ボルトの検品作業です。再利用可能かどうか、1個1個ネジが潰れていないか確認します。確認したのものには印を付けて、印が3個以上、つまり3回再利用したらそのボルトは使いません。また、ボルト回収時には異なるものが混じってくることもありますので、機械で大きさが違うものを自動的にねる仕分けを行っています。

続いては、エンジンヘッドの組付け作業です。インパクトドライバーは、スイッチを変えることによってドライバーを締める・緩める作業ができるのですが、間違えることがないように締める専用、緩める専用のインパクトドライバーをあえて2台用意しています。治具も全てトヨタ自動車の作業者の自作です。例えば、我々が「邪魔板」と呼ぶものがあります。エンジンのバルブを取り付ける箇所は、吸気側と排気側ですと排気側はおおよそ800度から900度の高温にさらされますのでバルブ自身の性能が全然違います。一方バルブは同じような形をしていますので、間違って取ると大変です。そのため取ってはいけないものを「邪魔板」で隠し、取れないようにする仕組みを作り上げて提供してくれています。こうした形で、品質を絶対守れるようにリスクを徹底的になくすという工夫をしています。副次効果として、障がい者でもできるということは当然高齢者でも女性でもやりやすくなります。また、安全面でもより安全になるということが重要なポイントです。自前でこのようなからくりも作りながら、障がい者が作業しやすい現場を作っています。

次に、トヨタ自動車の大口部品センターという補給部品センターでの業務を説明します。このセンターでは、バンパーやヘッドランプ等のパーツ、ボルトやワッシャーといった小物部品等を管理しています。その中で、部品の商品化包装作業、個包装作業をしています。

各国のディストリビューター（卸業者）等に発送するため包装作業では、例えば10個単位にものを入れる場合に、1～10まで書かれた札の上にそれぞれ梱包物を置き、埋まったら袋に流し込むという作業をしています。意外と数というのは途中でわからなくなりますし、数を数えるのが苦手な社員もいますのでこのような工夫もしています。

また、広い物流センターの中のモップ清掃作業、販売店とのやり取りで使用するリターン袋という通い袋の4S業務（整理、整頓、清掃、清潔）も行っています。

一方で、私どもがこのセンターで最初に担当した業務はロシア向けの補給部品だったのですが、ウクライナの件があってロシア向けの作業が全部ストップになってしまい、自分たちが梱包して港に送り出した部品を全部港から戻してまた元の棚に戻すというような苦い経験もありました。

続いては、車両の開発評価、実験等の領域に入った業務です。

障がい者が行う仕事で多いのは、先ほどのように工夫、からくりを使って障がい者「でも」できるようにという業務が多いと思います。健常者がやっている仕事を障がい者「でも」簡単にできるようにということなのですが、私どもが目指したのは障がい者「だから」できるということです。障がい特性を利用して、障がい者でないとできないような業務があれば、持続的にも伸びるしこちらのほうがよいだろうということでもまさにバリアバリューの実践で取り組んだ業務です。

トヨタ自動車では、ウェルキャブという福祉車両も出していますので、車椅子の使用者による乗降性、操作性の評価、電動車椅子の開発をしました。昔はトヨタ自動車の健常の技術者が「障がいのある人ってこうだろう」というような思い込みで作っていたところもあり、不具合もありました。ジャパンタクシーがその1つの例です。一番問題になったのは車椅子の方を乗せるのに20分もかかることで問題になりました。いろいろな理由もあったのですが一番大きかったのは、車椅子の方を車椅子のまま車の中で固定しようとしていたことです。ところが、車椅子を利用されている方はある程度の方は通常シートに移乗できます。移乗してもらおうと車椅子はただの荷物になりますからその固定方法は簡単です。その辺も思い込みだけで進めていたことが大きな間違いでした。このようなこともあって、「でも」から「だから」できる業務へ、ということでもいろいろな取組をスタートしています。

旧型ジャパンタクシーの「車いす乗車拒否問題」では、当事者の視点が欠けていました。乗降が難しいほかに、車椅子の方が乗るためのスロープの収納方法、ベルトの取り付け位置などドライバーがなかなか手順を覚えられないということがありました。そのため時間もかかり、大きな問題になりました。

そこで我々も入り、まずシートの素材や収納方法等を変えました。そもそも車椅子のまま固定するのではなく、車椅子から移乗できる人は移乗していただいて普通に座ってシートベルトを閉めればすぐに乗れます。また、販売店に車椅子の乗降について説明する動画の作成においても、今までは健常者が障がい者の役をしてシミュレーションしていたものを、障がい当事者が実際にやることにしました。

一番大きなところでは、車椅子の種類がたくさんあることを技術部署の人間も知らず、いわゆる病院等にあるどちらかという介護系の車椅子を想定して車両を準備していたことです。実際の車椅子は形も大きさも様々なものがあるため、固定するフックの位置も様々なところにかけていけません。このようなことを知らなかったため、私どもが入ることによって随分改善されました。

私どもとしても非常に良かった点は、障がい当事者が自身の障がいを1つのバリアー、マイナスのもの、負の遺産と考えていたのが、自分の武器になるということです。これにより非常にモチベーションが高くなり、積極的にこの業務に対応して、いろいろな意見を出してもらいました。

さらにモーターショー等で出すようなコンセプトカーの作成、それから Winglet (ウィングレット) という立ち乗り式の移動支援ロボットを車椅子に取り付けて、車椅子の動力にも使える電動の移動装置を開発しました。東京オリンピックで走らせた e-Palette (イーパレット) という自動運転の電動車の乗降性を含めた検証にも入っています。

トヨタ自動車は昔から現地現物を大事にしてきました。これは担当者自ら現地に行き、現物を見て確認することの重要性を謳っているのですが、なぜか障がいに関することだけは当事者を巻き込まず健常者だけの想定で対応していました。多分に遠慮や配慮、こんなことで障がいのある人を巻き込むのは申し訳ないとか、そうした思いがあったのではないかと思います。そこでトヨタ自動車の各社員に対して「障がい者に対してヒアリングをしてください」という呼びかけをしました。障がい者の権利条約の中にも謳われている言葉「私たちのことを私たち抜きで決めないで」、まさにそのものです。それによって随分トヨタ自動車の技術担当の社員にも、障がいに関する開発には当事者の意見を聞かないといけないという考えが広がっていきました。

2020年の東京パラリンピックの時には、スタッフ相手に遠隔操作でいろいろな会場のサービスをするロボットの開発等も一緒に行い、遠隔操作も障がいのある社員が担いました。また、サイバスロンと呼ばれる電動車椅子のレースをきっかけに開発された、JUJと呼ばれる電動車椅子の開発にも携わっています。

それ以外にも、トヨタ自動車が主催する社内外のいろいろなイベントにおいて、障がいのある来場者に対する配慮点の洗い出し等で協力することもあります。最近多いのは、全国のサーキットで行われるモータースポーツにおいて、障がいのある方が楽しめるように、アクセス路やトイレなどを検証するという業務です。まさに障がい当事者だからできるという業務であり、とてもモチベーションが上がったよい事例だと思います。

続いて紹介するのは、動画にアノテーション（注釈・注解）というタグ付けをする業務です。これは自動運転に絶対必要な業務です。車から見える風景において、どれが信号機で、どれが標識でその標識の意味は何かということをお教えしないとAIは機能しません。人間の子どもに覚えさせるのと同じで、これは何を指すのかということを一箇所一箇所細かくタグをつけてAIにて知識をつける作業です。この作業は、自動運転だけではなく、画像を使って処理させるような業務では必要になってくるものです。例えば、粉碎された金属物が高速で流れるベルトコンベアの中で、有機金属、特に銅のようなものだけをピックアップしたいという時に、ベルトコンベアの動画を静止画にして一箇所一箇所拡大しながら確認し、「これが銅だ」というのを何十万枚と囲っていくと、傾向値が出てきて機械が判断できるようになってきます。そうすると高速で流れている中から自動でピックアップしてはねることができ、リサイクル処理でも使えます。

先ほどご紹介したエンジンの製造現場でも、バルブの装着がきちんとできたかAIで自動判断しています。そのAI自身に教え込む作業を我々も行っています。どういう状態できちんとバルブがついたか、正しいものを認識させるため、タグ付けの作業をしています。AIもある程度の数をタグ付けすればあとは自動で判断してくれますが、そのためにはいろいろなものを根気よくタグ付けしなければいけません。これも私どもから見ると障がいのある方に非常にマッチする業務です。

アノテーションの中には、車の進行方向のタグ付けもあります。写真上で車の四隅を囲い、車の形に添って細かく状況を入力していきます。それによってどの方向に走っているものか理解させるという作業です。作業自体はそんなに難しいものではなく、一回慣れてやり方がわかれば比較的誰でもできます。ただ、とにかく同じ作業を繰り返し行うということでは単調な作業になりますから、特に知的障がいのある方には非常にマッチするところがあります。

続いて医療現場での取組について紹介します。

2014年の千葉の国立がん研究センター東病院の取組を参考に、トヨタ自動車の組織内病院であるトヨタ記念病院にて看護補助業務を開始しました。トヨタ記念病院は、病床数が527床、職員数が1,300人弱の地域総合病院です。ただ、トヨタ自動車の組織なので医師も看護師も全員トヨタ自動車の社員です。

最初にやろうとしたときは、さすがに病院側から命を預かる現場であることからかなり抵抗、反対がありました。一方、私がいる人事を担当する役員がこの病院の統括だったこともあって、役員からのゴーサインでスタートしました。非常によかったのは、当時一番最初に取り組んだ病棟の看護長が大変理解のある方で、積極的にバックアップしていただいたことです。

病院の業務は現場のナースの直接の指示で動きます。そこで、トヨタグループからトヨタ自動車に出向させての取組になりました。これも最初はいろいろ難しいことがありました。私どもは「トヨタ自動車に出向できるのだからいいか」と思っていたら、「嫌だ」という人が多くて、なんとか説得して行ってもらいました。「特例子会社ではなくて親会社のところに行くと配慮されないから嫌だ、怖い」という理由が多かったところでした。

当初は反対もあった病院側も、非常によく働いてくれて真面目にコツコツやってくれるのでありがたいということもあって、もう帰らないでほしいというぐらいの状況になりました。脳卒中センターの病棟からス

ターゲットしたこの取組は、2018年に最大5病棟で10名までに増員しましたが、新型コロナウイルスの感染による各病棟への立入り制限や、出向者の交代がうまくいかないこともあって現在は6名程度にまで減っています。そのため、病棟の看護補助だけでなく新たに病院内の様々な業務もやっというこで、来年度病院の分室立上げを目指して、今先行のトライを開始しています。

次に医療現場での作業事例として、病棟のベッドメイキングをご紹介します。患者さんが退院した後にそれを整え、次の方が入るまでに行うのですが、頻繁に出入りがありますので、急に言われて10分、15分ぐらいでやらなければいけません。ベテランで慣れている人はテキパキやってくれることもあり、今では随分現場の信頼も厚くなってきていますし、本体の看護補助の人よりも弊社の社員の方が経験年数が長い人が多くなっています。

こうした病棟の業務以外にも様々な業務がありますが、その中で外来患者の呼び出し端末の回収、清掃等もしています。自動呼び出し端末は単なるポケベルではなく、この中に一時的に患者の情報が入り、最後に精算機にかけると自動的に精算ができるという仕組みになっています。これを自動精算機から回収して1個ずつ清掃してまた元に戻すというルーチンワークがあります。

外来の受付に関する業務もやり始めています。例えば小児外来向けの検尿キットの作成です。ボトルに氏名を書いていただくための白紙のラベルを貼っています。次にこの検尿の紙コップに手順書を明記したラベルを貼ってそれを袋に全部まとめ、大体日当たり80個ほど作ります。まだまだ量が少ないので手が空いた時の作業となりますが、このように色々な検査キットを作る作業は無数にあります。今までは看護師が夜勤の手の空いたときにやっていた。それを我々が一手に引き受けて看護師には本来の業務をやっというこを取組の主としています。

その他に意外と多いのは、点滴の針を固定するテープを作成する作業です。私たちの病院には成人用と子ども用で2種類ずつ、計4種類のテープがあります。私たちからすると、どうして病院ごとに毎回普通のテープを切って作っているのだろう、なぜこのような製品が出てこないのだろうと思うわけですが、どこの病院でもこの手のことをやっているようです。しかもそれぞれ大きさや形があるようでして、我々のところでも病棟によって、科によって形が少し違う場合もあります。このテープをひたすら作って準備していくという作業です。医療現場を見ると、意外と雑多な仕事の数多くあります。我々から見ても障がい者雇用をしやすい現場なのに、なぜ医療現場の雇用が進まないのかなと思います。もっと障がいのある人が活躍できるのではないかと思いますので、まさに今ここも力を入れていろいろなトライをしています。

どのように本業へ進んだのかというと、先ほどの動画にあった「心のバリアフリー研修」によって親会社の社員に障がいに対する認識を変えてもらうことから始めました。認識が変わったことによって、今まで私どもが「この仕事をください、切り出してください」とお願いしていたのが、今はトヨタ自動車の各部から「この仕事ができるのではないか」という形で切り出してくれるようになり、障がいの理解を深められたというところが大きかったです。

この心のバリアフリー研修は、2017年からトヨタ自動車の職層教育に組み込んでいます。一番の特徴は、座学でなく体験型ということです。車椅子を使う体験と、障がいのある社員と一緒にポッチャをやる体験を混ぜています。車椅子の体験では、車椅子を知ってもらうということではなく、自分の頭の中で考えていた「車椅子の人とは」という認識が、自分でやってみるとこうも違うということを理解するのが狙いです。知的障がいのある社員と一緒にポッチャをやってみると大抵負けてしまいます。そのように、実際に触れ合うことによって知的障がいのある社員への考え方が一変し、随分認識が変わることもあります。

このようなことによって理解がだいぶ広がりました。特に車椅子の研修は気づきの研修なのですが、一番驚かれるのが床に落ちているものが拾いにくいということです。車椅子だから高いところが取りにくいというのは大体わかるのですが、落ちているものが取りにくいのです。健常者がやる場合は前かがみになれるので取れるのですが、脊椎等に障がいがあるとこれができないし、腹筋背筋が弱い方も多いので、「前かがみ



にはならないでやってください」というと絶対できません。こういうところが大きな気づきを得られるところだと思います。

当日の講師などは全て障がい当事者にやってもらっています。障がい者として見るのではなく、同じトヨタ自動車で働く仲間として見てもらうことを、一番大きな変化として狙っています。心のバリアフリー研修を受けて一番感じてもらったことは、相手のことを知ることや相手のことを聞くことの重要性です。車椅子に座ってほんの1メートル下の目線から見ただけでも景色が全然違うこと、こんなに世の中不便なものが多いのかと思い知らされたということです。まさにこれが気づきの研修です。

次に、仕事の質、雇用の質についてお話しします。質の高い仕事というのはいろいろな尺度があると思いますが、社会や他人等に求められ喜ばれることで自身が誇りをもってできること、モチベーション高く行えるものであり、アウトプットも品質・納期を守れることが質の高い仕事だと思っています。また、質の高い雇用には、良質な仕事と合理的な配慮や処遇、そしてキャリアプランなど充実した制度とともに、従業員を大切にす風土が重要ではないかと考えています。今後は雇用率という数字だけで見るのではなく、仕事としても雇用としても高い質を求めていくところに進んでいかなければいけないと考えています。

トヨタ自動車の地域連携としての取組になりますが、トヨタ自動車、弊社のパラリンピックアスリートと地元の小学生を集めてサマーキャンプ等も行っています。今年サマーキャンプに来てくれたお子さん、親御さんからお手紙をいただいたのですが、「今まで自分の子どもは障がい者に接することがなかった、障がい者に接したことによって子ども自身の認識も変わった」と言っていたと、ありがたいことだと感じています。偏見がない幼少期に障がいのある人と触れ合うと、人を差別しない大人になることが多いと聞きます。このように、いろいろな人と触れ合うことがいかに大事なことかと考えています。

アビリンピックも弊社が長年取り組んでいることの1つです。特にトヨタ自動車の場合は健常者の技能五輪を非常に大事にしてきたこともあり、弊社でもアビリンピックを重要視しています。2023年の春にフランスで行われた国際大会にも弊社から2名日本代表で出場し、2023年11月に愛知県で行われる全国大会には4名が県代表として出場します。こうした選手が育つと、みんな後に続けという形でモチベーションアップにつながっています。

もう1つ、スペシャルオリンピックというものがあります。これは特に知的障がいのある方々のオリンピックで、トヨタ自動車ともども力を入れて弊社の社員も多く参加しています。仕事だけではなくこのようなことに取り組むのも必要なことだと考えています。

最後になりますが、新型コロナウイルスによって障がい者の雇用現場も非常に大きく変わってきました。1976年から1.5%で始まった法定雇用率は、今回0.4という最大限の引き上げで2.7%まで上がっていくこととなります。このような中で、まさに今後は障がい者の数、法定雇用率の数値だけを求めて追いかけるのではなく、その中で働く方々が本当に活躍できる仕事のあり方や制度、キャリアプランなどを整えるために、良質な雇用、良質な仕事というものを求めていく必要があると感じています。そうはいつでも障がい者雇用を難しいものと考えずに、皆様も雇用拡大に向けてお手伝いご尽力いただけますと大変ありがたく思っています。障がい者への理解、障がい者を受け入れる風土醸成が進むことを願っています。