

研究・実践発表
～口頭発表 第1部～

ジョブローテーションの実施と職場定着の維持向上について

～設立から今日までの8年をふり返って～

○岡村 雅子（コニカミノルタウイズユー株式会社 総務部 定着推進グループリーダー/
公認心理師・精神保健福祉士・社会福祉士・企業在籍型職場適応援助者）

1 はじめに

コニカミノルタウイズユー株式会社（以下「HWY」という。）は、コニカミノルタ株式会社の特例子会社として、2013年10月に設立され、同年11月に特例子会社認定を受けた。「私たちは『協働共生カンパニー』を目指し、私たちと関わりのある皆様全てに心をこめて付加価値を提供します」という経営理念のもと創設8年目を迎え、社員173名のうち手帳を持っている社員（以下「メンバー」という。）は、115名在籍している（2021年8月現在）。

業務内容としては、印刷（名刺、取扱説明書等）総務関係（社内メール集配、シュレッダー、園芸等）、オフィスサポート（データ入力、スキャン、外部顧客のアウトソーシング受託）、製品メンテナンス（中古コピー機の再生業務）など多岐に渡った業務展開を行っている。

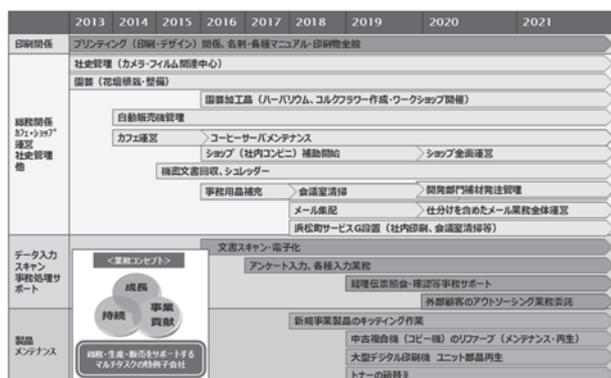


図1 創設以来の業務展開について

2 ジョブローテーションの取り組み

知的障がい者の雇用のポイントとして、職場生活相談員認定講習テキストによると、「慣れない場所や新たな環境では不安や緊張が高く、適応するまでに時間がかかる」とあり、同じ仕事をなじみの関係や慣れた場所で行うことが安定就労に結び付くことは周知の事実である。

HWYでは創設以来、入社後3年間をベースプログラム期間として定めており特段の事情がない限り「あえて1年ごとに職場を異動し、経験する業務を増やし適応力の向上や対応力の強化・新たな適性の発見」を目的として、ジョブローテーションを実施している。

今回の発表では、ジョブローテーションが実際にどのような効果を生み出したかを考察していきたい。

3 ジョブローテーションの実際

メンバーは特別支援学校高等部や障害者職業能力開発校、国立職業リハビリテーションセンターなどから現場実習に参加し、マッチングが図れた方が入社に至っており、入社後10日間程度の基礎研修（座学研修）を終えると、6月末までの試用期間中にいくつかのグループに属し、業務適性や志向を見ながら配属先を決定し、7月1日に配属となる。

ジョブローテーション期間（入社後3年間のベースプログラム）は、毎年7月1日が配属の切り替え日となり、6月中に1年の取り組みを振り返る「関係者会議（5者面談）」を実施する。2021年7月は115名のうち53名の約半数（46%）のメンバーがジョブローテーション対象者だった。

ジョブローテーションの取り組みを継続することで、得られたメリットとしては、①環境の変化を経験することで対応力が向上する、②人員が入れ替わるため教えあう機会が増えコミュニケーションが図れる、③ジョブローテーションで一度経験したことが本配属（4年目以降）の成長に繋がる点が挙げられる。その一方で、①環境変化による不調者の対応が増える、②新たに異動になったメンバーへのフォローが毎年あり工数がかかる、③一時的に戦力がダウンするといった苦勞も聞かれており、会社としては、メリットデメリット双方が存在することは理解していた。

4 アンケートによる効果測定を実施

今回、実際にメンバーや指導員それぞれがジョブローテーションに対しどのような考えや思いを抱いているかをより理解し、確認するためにアンケートを実施した。

(1) 方法

会社から貸与しているPCを使い、Microsoft Formsのアンケート機能を使って、各自の回答を集約した。

(2) 対象者

全社員（メンバー、指導員ともに同じ質問項目に回答）

(3) アンケート項目

- ① ジョブローテーションの取り組みについて（5段階評価で、「とても良い」「良い」「普通」「あまり良くない」「良くない」とその理由）
- ② ジョブローテーションの中で良かったこと（自由記述）
- ③ ジョブローテーションの中で大変だったことや苦勞したこと（自由記述）

5 結果

アンケートの結果、メンバー・指導員ともにジョブローテーションに対して約8割以上が肯定的な捉え方であることが分かった。また、少数ではあるがジョブローテーションに対して否定的な意見があることも真摯に受け止めて、より理解が進む努力を成さねばならないと感じた。

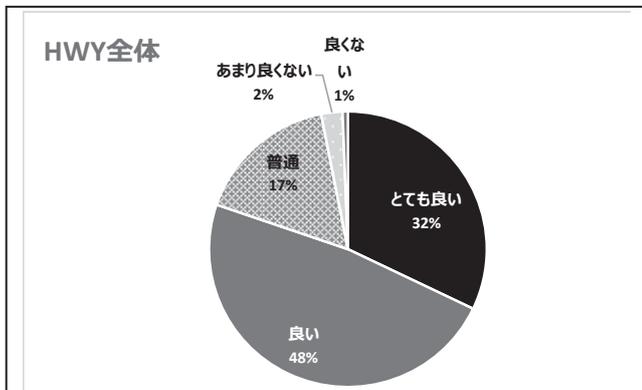


図2 アンケート結果

【良かった点】

- ・3年間で色々な仕事をまわり、自分に合った仕事、苦手な仕事を知ることができ、それを伸ばすことにつながる。
- ・本配属時にそれまでの3年間の働き方を参考にできる事で、適した場所への配属がしやすくなる。

【大変だった点】

- ・業務を1から覚える事・メンバーの名前を覚える事・人間関係、この三つが大変だった。
- ・異動前後に不安定になるメンバーのフォローが必要。情報の引継ぎが漏れていて対応に苦慮した。

図3 アンケート 自由記述 (抜粋)

『障害者の就業状況等に関する調査研究』²⁾によると、一般企業における知的障がい者の職場定着率は、入社3か月後で85.3%、入社1年後の時点では68.0%と大きく低下している。

特例子会社であるHWYとの単純比較はできないものの、創設8年目を迎えてなお、メンバーの入社後の定着率は96%を維持できている。その要因として、実習でジョブマッチングを図った上で採用し、雇用形態が正社員であることが大きいと推察できるが、今回取り上げた入社後のジョブローテーションを通し、複数のグループを異動することで、社内に関わり合いがある人が増えて話せる人が拡がることで、安心感を醸成し、働きやすさに繋がっているのではないかと考えられる。

6 付帯効果

(1) 関係者のコメント

今回は、社員向けのアンケートで考察を深めてきたが、

会社見学会や実習などで関係する特別支援学校や訓練校、また5者面談で社員家族から伺ったコメントでは、「入社後も本人の適性を見てもらえるチャンスがあることがありがたい」「あまり得意でない事もあえてチャレンジすることで自信がついたようだ」とのご意見を頂いている。

(2) 社外からの評価

ジョブローテーションを含むキャリア支援の取り組みについて、外部機関からも評価を頂き、HWYの取り組みを広く周知することができた。

- ① 厚生労働省グッドキャリアアワードイノベーション賞 (2019年)
- ② 八王子市障害者雇用企業等表彰 (2020年)
- ③ 東京都エクセレントカンパニー都知事賞 (2020年)

7 今後の課題・展望

今後、本配属者の割合が増えていくことや新規業務の領域拡大に伴い専門スキルを必要とする業務やグループが出てくる可能性があるため、ジョブローテーション施策を継続していくには、社内での精査・調整がさらに必要であることが課題である。

また、今後の展望としてはジョブローテーションを経たどの程度、業務スキルが変化したかを図るアセスメントを社内で開催していき、引継ぎ時の資料としても活用することで、目標設定を具体化し、より良い支援や関わりに結び付けていきたいと考えている。

【謝辞】

HWYの事業運営に関わるコニカミノルタ株式会社をはじめ、コニカミノルタグループ各社、並びに、特別支援学校様、能力開発校様、国立職業リハビリテーションセンター様、各就労支援センター様にお力添えを頂き、創設8年を迎えられたことを深く感謝いたします。ありがとうございます。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
平成30年度版 障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト P156
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
『障害者の就業状況等に関する調査研究』「調査研究報告書 No.137」(2017)P2-P3

【注釈】

コニカミノルタウイズユー株式会社では「障がい」の「がい」を平仮名表記としているが、法律等の固有名詞においては、正式名称で表記している。

【連絡先】

岡村 雅子
コニカミノルタウイズユー株式会社
e-mail : masako.okamura@konicaminolta.com

D&Iをより一層浸透させるための、働くことを希望する人が その能力を最大限に発揮できる職場づくり

○江口 恵美

(オムロン太陽株式会社 D&I推進グループ グループ長/精神保健福祉士/産業カウンセラー)

1 はじめに

オムロン太陽株式会社（以下「当社」という。）は、1972年に創業したオムロン株式会社の特例子会社である。当社の主要業務は、オムロングループ会社からの電子部品の受託製造やサムロタリスイッチの製造などで、来年50周年を迎える。その歴史の中では、主に身体障がいのある人が働きやすい現場改善を行い、「バリアフリー」の環境で生産活動を行ってきた。しかし、近年の新たな雇用ニーズに応えるためには、多様な人が活躍できる職場づくりが必要である。そこで、障がいの特性、さらには障がいの有無に関わらず活躍できる取り組みを行い、一人ひとりが主役となれる職場づくりへと進化を遂げていることについて紹介する。

2 背景

障がいのある人の就労状況データによると、近年は身体障がいのある人の求職数よりも精神/知的障がいのある人の数が年々増加している（図1）。これに加えて、法定雇用率が2.3%に上がったこともあり、障がいのある人の雇用ニーズは大きく変化してきている。

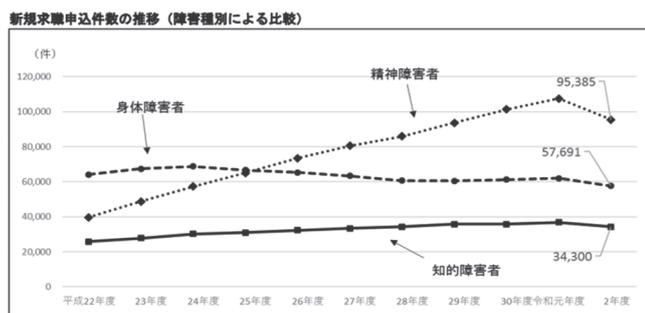


図1 令和3年厚生労働省 障がい者の職業紹介状況データ

そこで当社もそのニーズに応えるために、既存の社員を含む働くことを希望する人が、「その能力を最大限に発揮できる職場」をコンセプトとして、対象業務について、後に述べる5つ以上の機能別カテゴリにて就労できる状態であることを当社のユニバーサルデザインと定義した。そして、当社の「ものづくり」において、ダイバーシティ&インクルージョン、ユニバーサルデザインの状態であること

を「ユニバーサルものづくり」（以下『「ゆにもの」』という。）と定義して、2017年から取り組みを開始した。

3 課題と具体的施策

(1) 課題

多様な人が活躍できる職場づくりには、「ゆにもの」の状態であるとともに職務の準備も必要である。当社ではバリアフリーの環境は当然のこととなっているが、それ以外の観点で障がい特性の理解を深めながら、既存の社員を含む働くことを希望する人が最大限の能力を発揮できる職場を準備しなければならない。

(2) 具体的施策

まず障がいごとに、対応できる製品ラインの基準や対策イメージを決定するための分析表を作成した。当初は9つの障がいと高齢者で分類したが、精神/知的障がいの特性に発達障がいも共通してあること、しかし発達障がいは単独で分類したことで、考え方が複雑になり混乱が生じたことから、区分の細分化と定義の明確化が必要となった。そこで、精神/知的障がいは、「脳機能の障がい」と置き換え、身体障がいを「身体機能の障がい」として2つの機能の障がいカテゴリとして分類した。さらに精神/知的障がいについては、判断・計数・対人・読解という、作業に必要な能力で分類した。そうすることで障がいの有無に関わらず、機能分析することも可能となった。また、下肢・上肢・視覚についてはそれぞれ「重度」を追加、高齢者は実質いないことから、全12の小カテゴリに整理できた（図2）。これにより「機能別分析表」が完成している（図3）。

対策（障がい区分の考え方を考える）

Before：一般的な障がい名で分類

知的障がい	精神障がい	発達障がい	下肢機能障がい	上肢機能障がい	聴覚障がい	内部障がい	視覚障がい	高齢者
-------	-------	-------	---------	---------	-------	-------	-------	-----

After：ハンデとなる動作/機能で分類

脳機能の障がい				身体機能の障がい							
判断	計数	対人	読解	下肢	重度下肢	上肢	重度上肢	視覚	内部	視覚	重度視覚

図2 障がい区分の考え方

機能区分	脳機能の障がい			
カテゴリ	判断	計数	対人	読解
特性 特特1)~3)までのいずれかを満たせば ハンズアウトの取得とする ※は必ずしも当てはまる必要はないので 判断基準の対象外	1) 0/1以上の判断が正しい	1) 2種類以上の数値を数えることができない 2) 計算ができない 3) 10以内の計算が正しい	1) 相対人への社会的な集まりでできない 2) 自分の状態を伝えたいが難しい	1) 手帳も読んでも文字が読めない
対応ラインの基準	1) 0/1以外の判断が不要	1) 2) 3) 計算・計算が不要	1) 1人向きである必要がある 2) 真意に伝わりやすい状態が他人に伝わる	1) 文字が読めても理解できない 2) 単語が読めても意味がわからない
対策イメージ	1) 0/1以外の判断の回避・簡略	1) 2) 3) 計算・計算の回避・簡略	1) ボールペン2タイプ 2) 状態表示マーク	1) 読解、イラストの活用、手帳等の簡略化
作業工程				
ケースアッシー組立	-	X	X	X
プレートパックン	-	X	X	X

図3 機能別分析表

「ゆにもの」の状態であることの判定は、機能別分析表の「対応ラインの基準」により、その製品ラインの作業工程が、機能別カテゴリの「対人」や「読解」に対応しているか否かを○×で評価する。

判定において、対応する機能カテゴリが5つ以上でない場合は、「ゆにもの」になるように改善が行われる。

例えば、生産現場で使用される仕事内容やポイントが記載された作業要領書の「読解」が難しいために、対応していないと判定された場合、職場リーダーをはじめとする製品ライン従事者が、相手目線で何度も作業手順書を見直し、理解できていない箇所を洗出した。そして紙媒体の要領書を動画化し、音声や字幕を付けてより分かりやすく理解できるようにした。なお、この動画は多様な人が見ることを想定して、「伝わる・伝える」の確認のために、聴覚障がいのある人も含めた多くの目線にて確認を行った。

次に「対人」について改善が必要な場合は、安心してコミュニケーションが取れる方法を考案した。特に日々の体調を職場内で簡単に共有できて相互理解を深め、働きやすい環境をつくることを目的として、ニコニコボードを作成した(図4)。

心身状態の見える化「対人」の改善

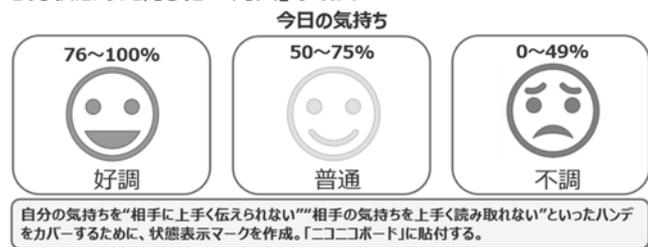


図4 ニコニコボード

ニコニコボードには3色(左から青、黄色、赤)のマークがある。青は良好もしくは小さな変化、黄色はやや不調、赤は不調を表している。体調がすぐれない日が続くとリーダーが計画的な休暇取得を促すなど、積極的なコミュニケーションをはかることで、突発的な休みを減少させられるようになり、出勤率やコミュニケーションの向上にも繋がった。

4 結果

「ゆにもの」は2017年度に製造部門の1製品ラインから始まり、それをお手本に現在は全ての製品ラインにて展開されている。それは、当社の製造部門では、障がいの有無に関わらず働けることを意味する。さらには、精神/知的障がいのある人の雇用ニーズに応えられる職場環境になっているとも言える(図5)。

この結果を導くためには、「ゆにもの」に取り組むことと同時に、日々の業務も当たり前にならなければならず、大変な苦労があったはずである。しかし、その取り組みによって、出勤率やコミュニケーションの向上というプラスαの成果を生み出したことは、「ゆにもの」に関わった全ての社員の努力の賜物である。特に、作業要領書の動画化は、本年度「もにす認定」¹⁾された際の優れている項目として評価されることにも繋がった。

新しい領域への第一歩

今まで：身体障がいがある人が働きやすい環境づくり

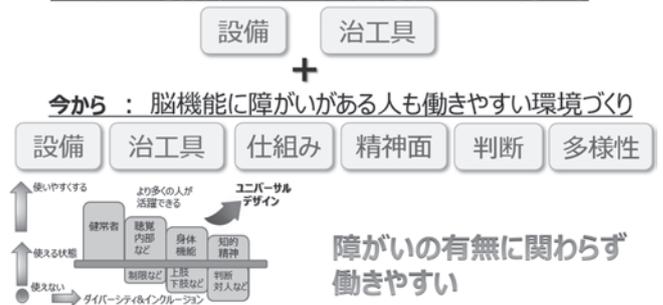


図5 新しい領域への第一歩

5 さいごに

「ゆにもの」は当社の製造部門にて取り組みが始まり、成果を出して、現在は次のステージに進んでいる。一方で、総務や生産管理などの間接部門ではまだ進んでいない。

よって今後は、製造部門での事例を参考にしながらも、間接部門でのさらなる改善を行い、全社的に「ゆにもの」を進め、ダイバーシティ&インクルージョンをより一層浸透させられるよう取り組みは続いていく。

【注釈】

- 1) 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度(厚生労働省HPより抜粋)

★オンライン工場見学できます★

ご希望の方は、下記までご遠慮なくお問い合わせください。

【連絡先】

江口 恵美
オムロン太陽株式会社
ダイバーシティ&インクルージョン推進グループ
E-mail: megumi.eguchi@omron.com

盲ろう者の大学事務職における就労事例報告

—一般就労におけるコミュニケーション上の工夫と職務態度の習得を中心に—

- 森 敦史 (筑波技術大学 総務課広報・情報化推進係 事務補佐員)
後藤 由紀子 (筑波技術大学 産業技術学部)
白澤 麻弓 (筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター)

1 はじめに

聴覚と視覚の障害を併せ有する盲ろう者は、主に「コミュニケーション」「情報入手」「移動」の3点に困難があり、かつ聴覚・視覚障害の程度や受障時期によって困難の度合いは非常に多岐にわたる。そのニーズに対応するためには、盲ろう者個人の状態に応じた独自の支援が必要である。平成24年に全国盲ろう者協会が実施した実態調査によれば、我が国における盲ろう者の人口は14,000人程度であるが、そのうち日中の過ごし方を「就労(正社員)」あるいは「就労(正社員以外)」と答えたのはわずか114名である¹⁾。

以上のことから、個別性の高い支援が求められる盲ろう者の就労においては、前例が非常に少なく、支援現場では常に試行錯誤の状態であることが想定できる。特にコミュニケーションの困難性においては、触手話や指点字等といった方法²⁾が存在するが、その方法が保障される環境には制約があるため情報入手が希薄であるという2次の障害が考えられ、現場においてはコミュニケーションを通じた職務態度の習得に独自の工夫が必要である。

本発表では当事者として、職場での取り組みを紹介し、盲ろう者の一般就労における課題について解説する。

2 事例(対象者A)

(1) 略歴

本事例の対象者であるAは先天性盲ろう者であり、主なコミュニケーション手段は触手話である。その他点字も習得しており、点字を活用したパソコンの利用や50音ボードを用いた会話なども可能である。難聴幼児通園施設、聴覚及び視覚特別支援学校、私立大学を経て、2020年3月に筑波技術大学大学院を修了した。現在は週に3日筑波技術大学の事務補佐員として働いている。

(2) 就職までの経緯

盲ろう学生支援の前例がわずかである中、Aは大学院在籍時に、授業の情報保障・歩行環境の整備(点字ブロックの敷設等)などの支援を受けてきた。その経験から後進の障害者が学びやすい・働きやすい環境を作っていきたいという本人の思いがあったことから、学内で協議が行われ、昨年度4月に大学の事務補佐員として就職した。

(3) 職場の状況と支援体制

ア 所属部署・業務内容

所属部署：総務課広報・情報化推進係

業務内容：SNSによる情報発信、メールマガジン・WEBマガジンの作成、学内資料の作成等

イ 人的体制

係内(常勤)：係長1名、専門職員1名、主任2名

係内(非常勤)：事務補佐員1名(A)、支援員2名(Aの勤務日に合わせて交代で勤務)

支援担当教員：3名(内1名は大学院時代の副指導教員)

ウ 支援者(支援員・支援担当教員)の役割分担

支援員が上司・同僚との会話の通訳や、Aが作成した文書の体裁の確認等を担っている。支援担当教員は支援員や上司・同僚へのスーパーバイズを行う。

3 経過と課題

(1) 就職当初の状況

先天性盲ろう者であるAの場合、生まれた時から見えにくい・聞こえにくい状態であるため、「見たことがない」「聞いたことがない」ことによる経験的不足・情報不足が多くあり、周囲の状況を見て・聞いて判断し、行動するということへの困難性が高いと考えられる。

そのため、就職当初より上司・同僚以外に支援担当教員が常に同席し、通常の新人研修では補えない部分として、他の職員の勤務時間中の行動や会話内容、社風・社会的マナーや常識といった情報を場面に応じて提供した。併せてAへの継続的支援が行えるよう、支援員を雇用し、必要に応じてAへの支援を行う体制を整備した。

また作業の習得として、パソコン訓練を行うとともに、点字表示に対応したソフトウェアや機器を導入するなど、Aが働きやすい環境を整備した。

以上の取り組みによって、在宅勤務時に、支援員らとチャットシステムを用いたやりとりを行いながら、単独での作業が可能になる等、一定の成果がみられるようになった。

(2) コミュニケーションと業務の進捗管理における課題

Aに必要な作業の習得と環境整備が進んだ一方で、日々変化する社会や状況に臨機応変に対応することが難しく、同僚・上司とのコミュニケーションや業務の進捗管理において、一定の成果をあげることが課題となった。

具体的にはAは、「指示通りにできずに指摘を受けたときにどう説明すればよいか」、「成果を挙げるためにできない部分をどう伝えればよいか」といったことを判断することができず、上司・同僚との報連相(報告・連絡・相談)

がうまくできない、これら自体を怠る等といった課題が散見されるようになった。さらに通訳を受けながらメモを取ることが難しいために、指摘されたことを実行できなかったり、本人と上司の間に認識のずれがあるにもかかわらず、それに気づかず、業務のミスや遅延が生じたりするようになった。

その要因として、Aは作業中に周囲の会話や行動を見聞きすることができないこと、アルバイトを含めた就職前の社会経験が希薄であったこと、それゆえに現場でのビジネスコミュニケーションや上司・同僚・取引先等とのかかわり方について学ぶ機会が少なかったことから、業務遂行に際して、判断できるだけの情報と過去の経験・知識が不足していることが考えられる。

これらの課題に対し、次のように取り組みを行った。

ア 支援者との情報共有と対策の検討

会話内容の振り返り、メールを含めた上司への報告・相談内容の確認、スケジュールの確認、業務上のトラブル・ミス・遅延の報告等

※支援員はこれらの共有や相談を受け、周囲の状況（相手の忙しさや声をかけるタイミング、表情やトラブル時の行動等）を踏まえたアドバイスと状況説明を行う。

イ メモの仕方の検討と実行

会話を録音して支援員に文字化してもらい、ミーティング中に会話を止めて本人がメモをする、ミーティング終了後に本人がメモをする等

ウ 自分用の業務マニュアルの作成と確認

追加指示や変更事項の記入と業務前の確認

エ 1日の業務の進捗状況・次回の業務内容の記録と関係者との共有（勤務終了時等）

オ 必要に応じて本人より支援者・同僚・上司・知人への確認・相談の強化

(3) 成果と現状

上述した取り組みにおける成果の一例として、作業の途中で上司から新たな工程や留意事項が追加された際に、Aがその指示を失念しやすいという状況が頻発したことから、上述の**ア**と**オ**の方法を実践した。上司との会話内容について支援者と共に振り返りを行い、状況を整理したところ、メモの内容に不備があったことが明らかとなり、またAが社会経験の豊富な知人に相談したところ、「業務マニュアルの更新時に変更した日付と共に注釈を入れると良い」との助言を得た。Aは他者が行う対処行動について情報を得たことで、自分に合った対処方法を検討することができ、メモの取り方の工夫をするようになり、上述**イ**と**ウ**の対処行動が習慣づけられた。

またもう一例大きな課題となっていたことは、公開期日のある学内資料等の作成が間に合わないことである。日頃から上述の**エ**により、業務の進捗状況を記録していたAは、

改めて支援者と作業工程の振り返りを行い、各工程に要する時間を概算した。その結果、最終締め切り日から逆算し、数日の余裕を持って自分の中での締め切りを設定するようになるとともに、その締め切りを忘れずメモに残すことで、期日に対する意識を高めることができた。さらに、作業の効率的な進め方について同僚に相談したところ、Aはそれまで他部署等への確認作業を全てメールで行っていたが、メールに頼らずに直接先方に会いに行ってもよいとの情報を得たことで、効果的に支援者による通訳を活用し、確認業務にかかる時間を大幅に削減することが出来た。

一方で、Aの業務管理にはメモが欠かせないが、盲ろうの障害特性上、会話をしながらメモを取ることが難しく、作業を優先するとメモの時間が取れないことも多いため、限られた時間内ですべての課題を解決することは困難である。現在にいたっても支援者らとのミーティングへの適切な時間配分や業務の効率化を模索している状況である。

4 盲ろう者の一般就労（まとめ）

我が国では東京都盲ろう者支援センター等において、盲ろう者向けの生活訓練等が行われているが、先天性盲ろう者が一般就労にいたるためには、作業内容の習得だけでなく、本人が周囲の状況（他の人の行動等）やそれに合わせたコミュニケーションの内容・バランス・タイミング等を把握することが必要であることが考えられる。そのためには、支援者として周囲の状況を把握するとともに、本人が適切なコミュニケーションや業務遂行を判断できるだけの情報の提供をすることが必要であろうということが、Aの事例によって明らかにされた。また本人が業務遂行と上司・同僚とのコミュニケーションにおいて、職務上の成果をあげるためには、現役の職員との交流やインターンシップを含めたビジネスに関する経験と知識の蓄積が必要であろうということが想定された。

今後は盲ろう者の就労の拡大に向けて、盲ろう者自身が様々な状況に臨機応変に対応できるとともに、関係者との信頼関係を築くために必要な支援のあり方を検討したいと考える。

【参考文献】

- 1) 全国盲ろう者協会：厚生労働省平成24年度障害者総合福祉推進事業盲ろう者に関する実態調査報告書、2013
- 2) 全国盲ろう者協会：盲ろう者とは、2021.8.14閲覧
<http://www.jdba.or.jp/deafblind/top.html>

【連絡先】

森 敦史
筑波技術大学総務課広報・情報化推進係
E-mail : atsushi-mori@ip.mirai.ne.jp

障がい者は企業の戦力となり、その活動を企業戦略そして社会的価値とし 持続可能な社会SDGsの実現に貢献する

○笹 さとみ (The Links株式会社 with SARAYA 取締役兼業務部長/障害者職業生活相談員/
精神障がい者・発達障がい者職場サポーター・雇用環境整備士(第Ⅱ種)・企業在籍型職場適応援助者)

1 はじめに

The Links株式会社(以下「Links」という。)は、ともに働く喜びを通して障がい者の「芽生え」「成長」「自立」をサポートし、開かれた社会の発展に貢献するということを企業理念としている。これは、SDGs世界的目標17の中の「8働きがいも経済成長も」のゴールへと働きかけている。

また親会社サラヤでは、互いに密接な関係にある「衛生」「環境」「健康」という3つのキーワードを事業の柱とし、持続可能な社会を築くため常に課題解決に向け、SDGsを企業活動の目標に取り入れている。このようなSDGs先進企業のもと、Linksが誕生した。このLinksが特例子会社の認定を受けたことで今年度よりグループ通算での雇用率算定が可能となる。

今年8月付けのグループ全体の障がい者雇用率は2.70%となり、法定雇用率を大きく上回る結果となった。各グループの実雇用率は表1の通りである(表1)。

表1 サラヤグループ内実雇用率

	サラヤ	東京サラヤ	Links	全体
常用労働者数	1,667	424	13	2,104
障がい者数算定の基礎となる労働者数	1,604.5	421.5	12.5	2,038.5
身体障がい者・知的障がい者および精神障がい者の数	33.5	10	11.5	55
実雇用率	2.09%	2.37%	92.0%	2.70%

2 The Links株式会社の誕生

障がいのある方の雇用機会を増やし、特別な配慮をしながら安定して就労できる障がいのある方たちのための会社である。また、障がい者雇用に特化した事業を展開し、障がいのある方たちの自立を支援し、それぞれに技術を身につけていただき自立をして、社内外でも働くことができるサイクル的な環境づくり目指している(図1)。

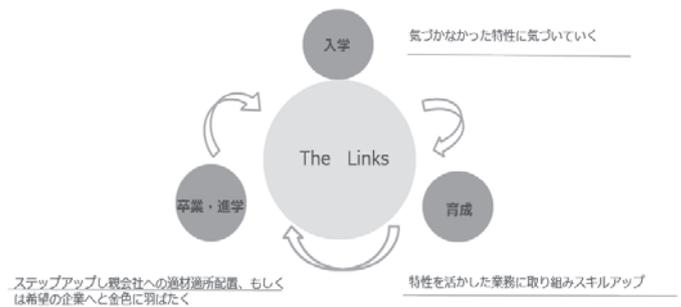


図1 理念をもとにLinksが目指している形

3 シェアードサービスによる障がい者雇用

Linksは、シェアードサービスの会社である。事業内容の概要については以下とする。

- ① グループ内各種業務の受託
- ② 情報処理サービス関連業務
- ③ 総務および庶務関連業務
- ④ 障がい者採用・就労支援業務 ほか

中でも、親会社サラヤの営業サポート業務を基本とし、データメンテナンスであるPC作業、梱包や仕分けなどの軽作業に取り組んでいる。以下営業サポート業務の内容とする。

- ① 顧客データメンテナンス
- ② 商品画像メンテナンス
- ③ プログラミング処理
- ④ CADオペレータの補助
- ⑤ 営業研修資料、研究文献などOCR処理
- ⑥ 商品サンプル作成、梱包、発送
- ⑦ 講演資料のコピー、製本、発送
- ⑧ ラミネート加工作業

4 障がいの特性を活かし、能力を見極めて伸ばす

例えば、毎日平均100件以上抽出される顧客データへユニークコードを付与する作業では、尋常ではない集中力を発揮する。

このわき目もふらず仕事をする特性はパフォーマンスとして発揮され天才肌としてどんどん能力を伸ばすことができるのである。

また、自分の興味がある分野への集中力も極めて高く、熱心に取り組むことができる。

先に挙げている、プログラミング処理やCADオペレータの補助、商品画像メンテナンスなどがそれである。

このように特性を活かすことでそれが強みとなり、実績が評価へとつながっていく。強みとする実績の評価は彼女らのモチベーションにつながる。能力を見極めることは、会社の生産性向上にともない、相乗効果が生まれる。

5 これまでのノウハウを社会的価値へ

障がい者雇用に携わり約7年になる。これまでに多くの関係者の方の協力も得ながら障がい者雇用に取り組み、経験を重ねてきた。これらの経験から培った経験と多くの事例を広く社会へ発信していく。

これまでの経験値をノウハウとし、社会が抱えている課題への対応として障がい者の職域を拡充し、障がい者雇用の促進につなげていく。

6 今後/まとめ

Linksで働いている障がいのある方が発揮するパフォーマンスを親会社サラヤグループへ発信し、障がい者雇用の促進を行っている。この発信を続けていく中で、当社Linksが取り組んでいる企業価値がどんどん浸透している。結果、現在サラヤグループから多くの業務を受諾している。今後も業務の依頼は増加の傾向である。これは、サラヤグループが当社の価値を期待しているからこそではないだろうか。

また、業務増加に伴い、障がいのある方の職域も拡充される。このことにより、障がいのある方ができることが増えると本人の成長へとつながり、それが企業価値にもつながるのである。

また、SDGsのコンセプトとして、「誰一人取り残さない」ことが挙げられているがこれは、障がい者雇用にも言及していると考える。

Linksでは、障がいのある方の気づかなかった特性を見つけ出し、その特性を活かした業務に取り組みスキルアップしてもらおう。そうしてステップアップし、適材適所への配置転換もねらう。一人ひとりのできることを見出し、できることを仕事とする。当社企業理念をもとに「誰一人取り残さない」社会へめざしていく。

今後さらにLinksにおける障がい者の積極雇用、サラヤグループにおける職場定着支援など、障がい者雇用の推進に取り組んでいき、持続可能な社会SDGsの実現に貢献していく。

【連絡先】

笹さとみ

The Links株式会社

TEL :06-7669-0254 / Mobile:080-8335-3465

sasa@saraya.com

行動活性化を目的としたアプリ導入 および秋葉原academyにおける研修実践効果

○秋山 洗亮（株式会社アウトソーシングビジネスサービス Supervisor(公認心理師・臨床心理士)）

1 はじめに

COVID-19が労働市場に与えた影響については、すでに多くの分析が存在する（Couch, Fairlie, and Xu, 2020）。しかしながら本邦においては、対策や分析などを本格的にレビューした研究は少ないのが現状である。そこで、本実践発表では、株式会社アウトソーシングビジネスサービスにおけるリモートワークを中心とした職場環境におけるストレス等に対する対策および研修効果と今後の展望について報告することを目的とする。

2 【実践報告1】行動活性化を目的としたアプリ導入

(1) 問題・目的

COVID-19の影響によりリモートワークが社会的に増加傾向にある。株式会社アウトソーシングビジネスサービスにおいても多くの従業員がリモートワークによる業務を行っており、経団連の要請による7割減を達成している。また、従業員約300名を対象としたアンケート調査によるとリモートワークにおける業務快適度は、「問題ない」、あるいは「快適」が圧倒的に多い結果となっていた。しかし、リモートワークにおけるデメリットも存在する。リモートワークによる孤独感の強まりや外出困難によるストレス、そして、評価が難しい点などが存在する。そこで株式会社アウトソーシングビジネスサービスでは、行動した従業員がその分だけ認められるデジタルプラットフォームとなるアプリを株式会社日本oracleと協働開発し、導入を行った。

(2) 導入内容

2021年4月より運用を開始し、主な内容をTable1に示す。アプリから研修参加を行うことができる。また、コンディションチェックを実施すると、自身でチャートとして確認することも可能なので、気づきにもなり、支援員も随時確認することができるシステムになっている。機能の中には「ありがとうメッセージ」というものがあり、リモートワークで示すことが難しい感謝のメッセージを気軽に送ることができ、Self-Compassionを育むことを目的に導入している。

Table1 主な導入内容

研修開催・参加
イベント開催・参加
コンディションチェック
ありがとうメッセージ
社員プロフィール検索

Table1のキャンペーンに加え、Teams（Microsoft）での会議参加回数や、メール返信数、勤怠時刻等のデータからアクティビティの評価がされる。また、その達成度によってポイントが付与され、インセンティブとしてフィードバックされるサイクルになっている。サイクルについてFig.1に示す。



Fig.1 サイクル

3 【実践報告2】秋葉原academyにおける研修実践効果

(1) 問題・目的

新入社員が入社直後から在宅勤務になることも考えられる。実際に2020年4月入社だったものの、在宅勤務スタートになった社員は社会的にも多いことが考えられる。また、障害者雇用において、就労移行等の支援機関においてプログラムや訓練を受け、入社に至ったとしても、就労定着率が高いとは言えないのが現状である。そういった状況の中、株式会社アウトソーシングビジネスサービスでは、秋葉原にアカデミーを展開し、社員として研修を受け、自分に適した仕事を見つけることや、能力を伸ばす場として展開してきた(秋山, 2020)。本実践発表では、2020年に入社した13名の社員のうち1名の研修実践効果についてケース紹介を行うことを目的とする。

(2) 方法

時期：2020年10月～2021年5月

対象者情報：2020年4月入社

障害名：自閉症スペクトラム障害

AQ (Autism-Spectrum Quotient)：24点

研修導入背景：入社直後のリモートワークにより、職場適応が難しく、抑うつ感を表出していたため、研修を通して職場適応を促すことを目的に導入。

実施方法：インテークを対面で行い、以後、Teamsによるオンラインでの研修となった。

効果測定：K6^{*} (Furukawa et al., 2008)

※K6とは、過去30日間の抑うつ・不安(心理的ストレス)を測定するために開発された6項目からなる尺度である(上川, 2015)。国民生活基礎調査において、うつ・不安障害に対するスクリーニングとして用いられることがある。0-24点で得点化され、5点以上の場合、何らかのうつ・不安の問題がある可能性があり、10点以上の場合、国民生活基礎調査でうつ・不安障害が疑われる。また、13点以上の場合、重度のうつ・不安障害が疑われるとされ、以上の基準から評価することが可能な尺度となっている。

研修・プログラム内容をTable2に示す。

Table2 研修内容

認知行動療法
アクセプタンス・コミットメントセラピー
マインドフルネス
SST
疾病理解
アサーション
WRAP
生活管理
エクササイズ
自分史

(3) 結果

月1回K6を実施した結果の推移をFig.2に示す。



Fig.2 K6の推移

(4) 考察

研修開始当初、抑うつ感を表出しており、つまずくと頭を打ちつける等の行動まで表出していたが、Fig.2の推移にもみられるようにK6も低下、問題行動も表出しなくなった。抑うつ感が強かったものの、臨床的観点から当初自分の気持ちは何か、疲労感は何にか感じ取ることが難しかったことが考えられ、その点がK6にも多少影響を及ぼしていた可能性が考えられる。

また、職場適応が困難であったが、現在では、研修を終え、リモートワークを中心として業務に従事している。

本実践報告では、K6が低下し、職場適応につながったケースであったが、あくまでケース報告であり、信頼性・妥当性に乏しい点があげられる。今後、サンプル数を増やし、信頼性・妥当性の担保された研究を実践していくことが必要であると考えられる。

4 今後の展望

株式会社アウトソーシングビジネスサービスでは、秋葉原だけでなく、関西academyや九州academyも展開していくことを進めており、academy事業が全国展開になることが想定される。また、現在、東京・秋葉原では、就労移行通所者等を中心に実習受入を開始しており、弊社従業員のみならず、様々な障がい者が株式会社アウトソーシングビジネスサービスの取り組みを通して、学ぶ機会を提供していくことが、質の高い学びにつながり、SDGsとして社会貢献していくことになっていくと考えられる。

【参考文献】

リモートを利用した在宅ストレス対策・研修プログラムの実践(秋山, 2020)

【連絡先】

osbs-academy@osbs.co.jp

【ブランディングサイト】

<https://osbs.urtricksters.com/top.html>