

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)

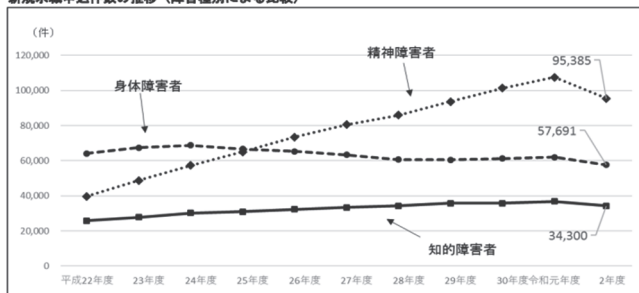
1 はじめに

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ー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。

新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



令和3年厚生労働省 障がい者の職業紹介状況データ
令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響で全体的に減少。

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)まではいずれかを満たせば ハンズアウトの候補とする ※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) 対応しない	1) 2名以上の数値があることができない 2) 計数が少ない 3) 対応しない	1) 対応しない 2) 自分の状態を伝えにくい	1) 手帳も読んでも文字が読めない
対応ラインの基準	1) 対応しない	1) 2) 3) 計数・計数が少ない	1) 本人が理解できる状態がある 2) 言葉に慣れていない状態がある 3) 本人が理解できる状態がある	1) 文字が読めても理解できない 2) 理解できない
対策イメージ	1) 対応しない	1) 2) 3) 計数・計数が少ない	1) ボールペン 2) 状態表示マーク	1) 読み、書きの補助、手帳の 簡便化
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

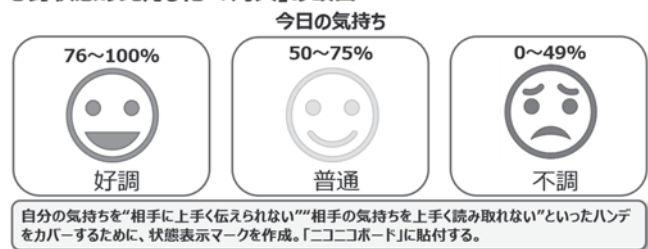


図4 ニコニコボード

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

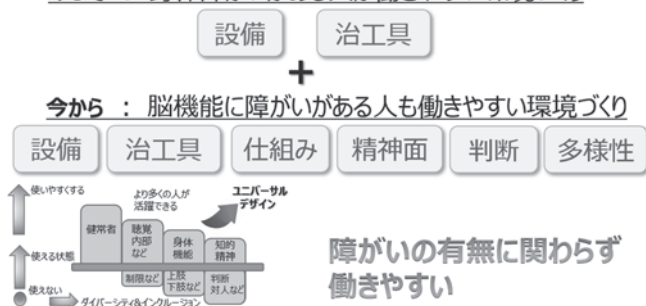


図5 新しい領域への第一歩

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