

一人ひとりに寄り添い、  
PDCAサイクルを回した実習を行うことで、  
障がいのある人の雇用と安定就労を実現する体制づくり

○ オムロン太陽株式会社 江口 恵美

(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)

## 会社概要

- ◆住所 大分県別府市大字内竈字中無田1393番地1
- ◆設立 1972年2月4日
- ◆創業 1972年4月8日
- ◆資本金 25,028,730円 (オムロン(株)87% 太陽の家13%)
- ◆従業員数 72名 (男性53名：女性19名 2021年10月現在)

障がいのある者32名 障がいのない者40名



# 創業50周年 2022年4月8日

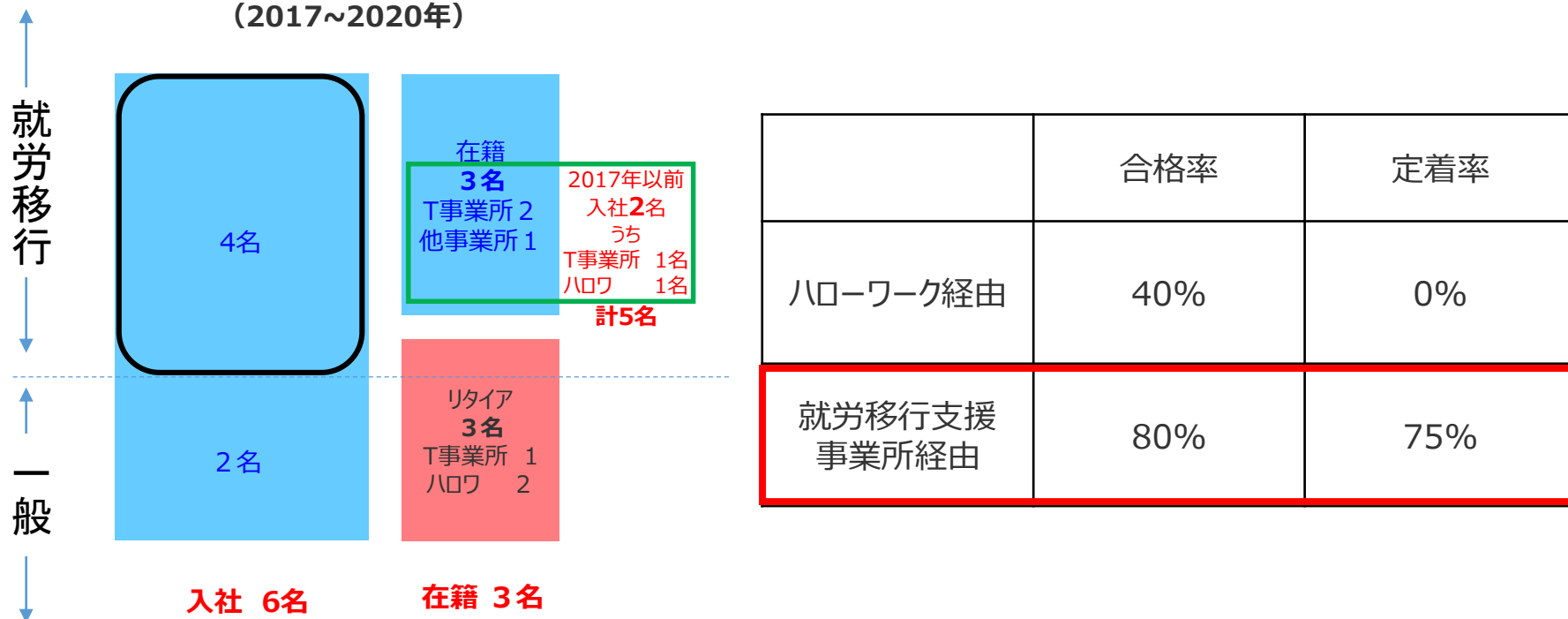


創業50周年記念  
プロジェクトサイト

# 取組の背景と課題

精神障がい/知的障がいのある人の雇用実績

過去4年間の実績一覧  
(2017~2020年)

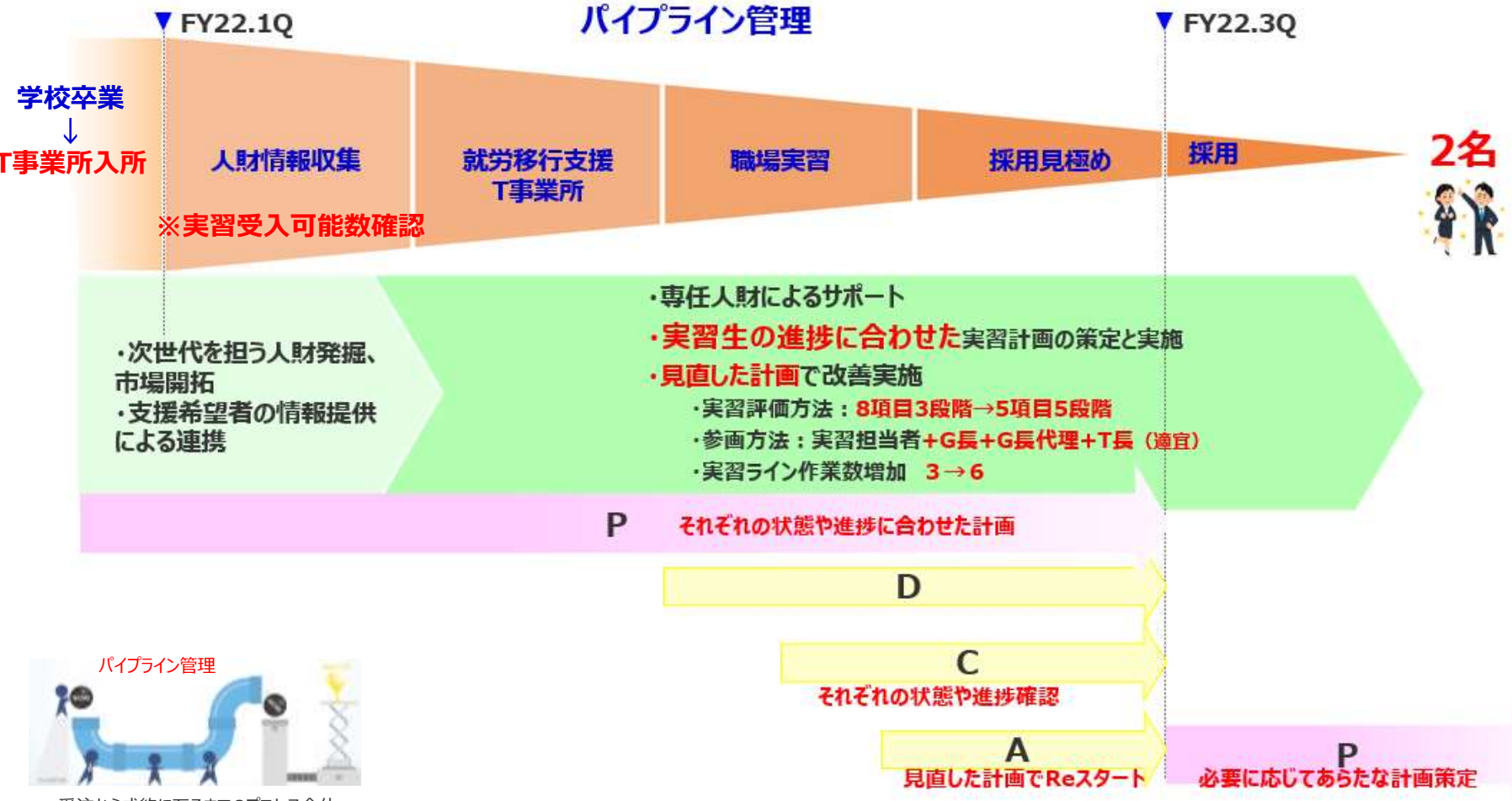


- ① 就労移行からの入社は、合格率も定着率も良い
- ② ハローワークからは合格率も定着率も悪い → 実習ができていない、支援者不在 (準備不十分)
- ③ T事業所 就労移行支援利用者の当社就職率は高くない

# パイプライン管理の導入と実行

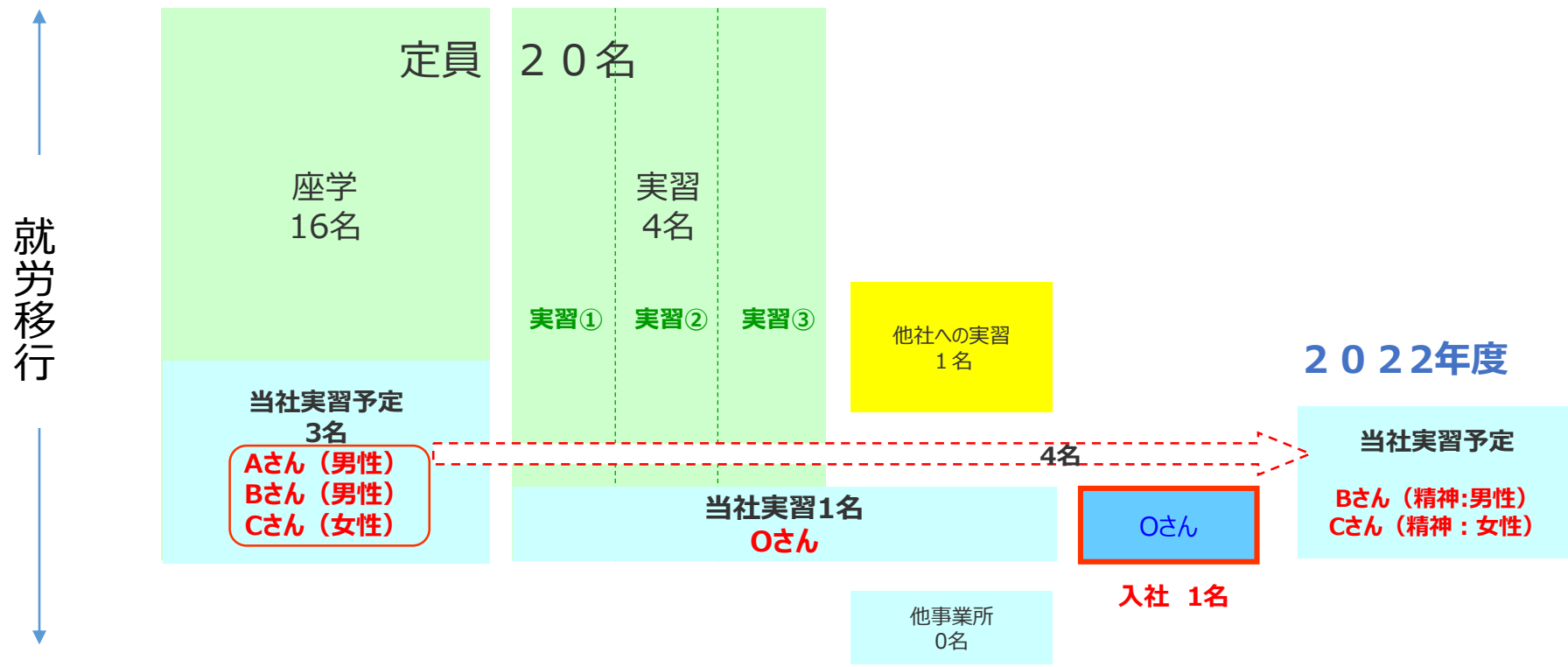
営業のマネジメント手法の一部で、初回のアポイント獲得から契約・受注までの流れを可視化し、分析や改善を行っていく手法

学校卒業・就労移行支援事業所入所～雇用・定着までの一連の流れの中で管理し、克服すべきポイントが多数＋長期間に渡っており、各ステージでの離脱具合を見て、重点化すべきアクションが明確になるという点が効果的。



受注から成約に至るまでのプロセス全体

# 2021年度実績



## 2021年度振り返り

### ◆良かったこと → さらにバージョンアップ！！

- ・実習専用ライン設置による実習開始
- ・製造担当者より直接指導、コミュニケーション
- ・実習に関わった担当者から実習評価票による評価

### ◆悪かったこと、できなかったこと → 継続改善

- ・精神障がいのある人に合わせた実習（計画見直し、コミュニケーションなど）
- ・指導者の力量確認不足。的確な説明ができず習熟ペースに影響があった

## 実習ラインの作業の様子



製造/品質保証経験があり、  
ジョブコーチ資格を持つ指導者が常時観察、サポート

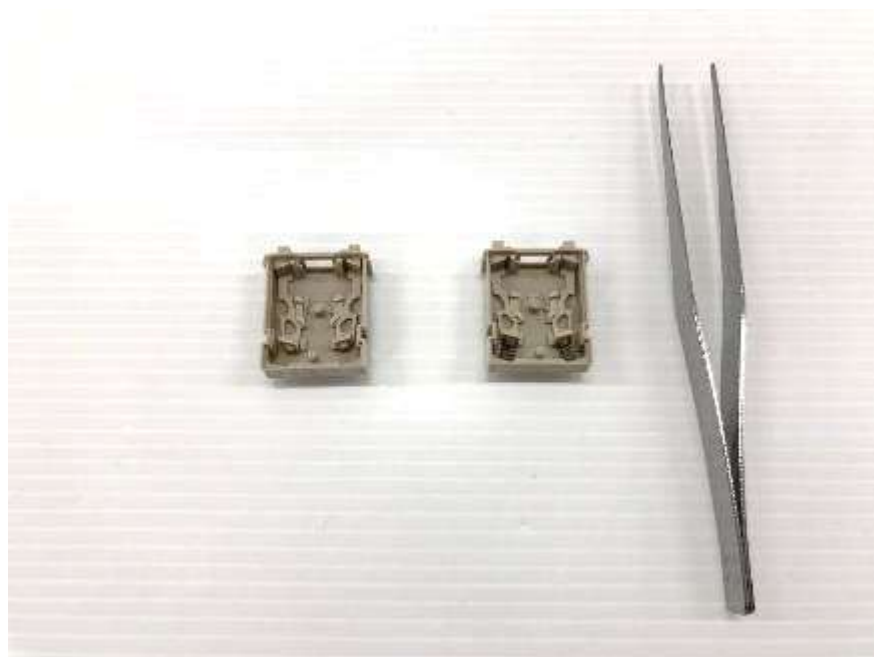


必要に応じて様子を記録。  
課題や情報共有として、T事業所へ提供。  
実習の振り返りにも活用。

## 実習ラインの作業の様子

オムロン製電子部品の組み立て作業。段階的に難易度UP。

### サムロータリスイッチ



- 操作軸 (+ -) 取り付け 手組み
- 復帰バネ取り付け ピンセット使用

### リレーソケット



- ネジ締め/ネジ外し 電動ドライバー

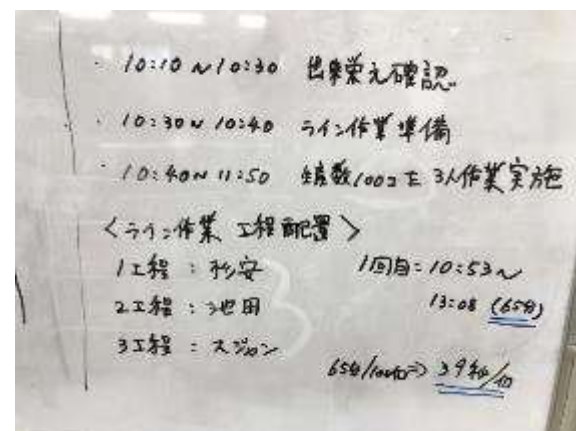
手組み → 道具を使用する → 別の製品で道具を使う



# 実習ラインの作業の様子

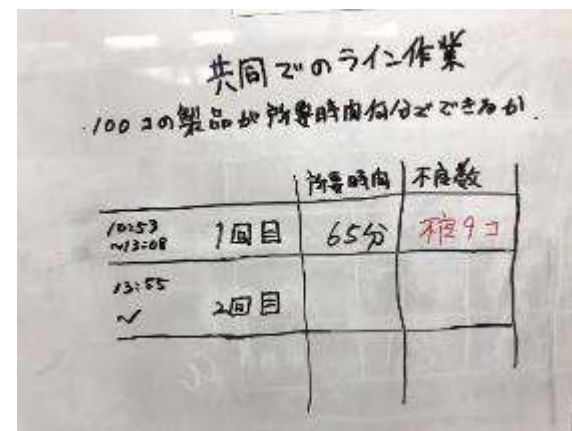
オムロン製電子部品の組み立て作業。段階的に難易度UP。

## ◆ 作業スケジュール、内容



当日の作業スケジュールや作業内容。見通しが立つ。

## ◆ 組立実績



見える化により、次の目標が立てやすい。

## ◆ 日毎、回数毎の変化グラフ



個人別の実績が分かり、取り組みのモチベーションUP。

# 効果的な実習を行うための改善：作業要領書の見直し

図1

シウケ枠

ケースは1〜2巻き分内側をしっかりとつかむ

図2

ケースは1〜2巻き分内側をしっかりとつかむ

※内側の裏面に当たるので注意！！

配線バネはケースの裏面

バネは挿入後

図3

バネ防止テープ

バネの取扱禁止

バネ回転/異音発生防止対策 (株) 品保-NRP-200417-1

**■バネ使用上の注意**

A785/型式使用バネ2種

①1431839-3 バネ、フックA785-254 (7巻/10巻)

②1431823-7 バネ、フックA785 (8巻/16巻) / 取付変更対象品 (色変更)

(注意) バネ型式間違い対策 (株) 品保-NRP-200417-1

型式A785-254-79-1はバネフックA785(8巻/16巻)を使用しなければならぬが、誤ってA785-254(7巻/10巻)を使用してしまったため、バネ色を変更した。

バネ (7巻)	バネ (8巻)	(OK)
バネ (7巻)	10巻	バネ (7巻)
バネ (8巻)	16巻	バネ (8巻)

(NG) 同時使用不可

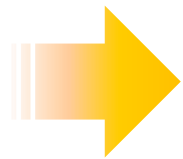


図1

■ケース側は1〜2巻き分内側をしっかりとつかむ

■ピンセットの掴む位置はこのくらいが良い

NG (掴む位置が悪い)

図2

シュフト

シュフトの溝にバネを合わせる

バネ

ケース凹部にバネを合わせる

図3

ピンセットを強く握れば反対の指でおさえてバネが飛びないように押さえるといい。

図4

ケースと壁の間に隙間がないこと

※空回りの原因になるため注意！！

NG (バネ浮き)

ケースと壁の間に隙間がないこと

ケースと壁の間に隙間がないこと

# 評価シート：「職業準備性/職業能力チェックシート」にて評価

基本的労働習慣	内容	評価		
		松枝	江口	
身だしなみ	毎日入浴しているか（洗身洗髪）			
	歯磨き、洗顔、整髪をきちんと行っているか			
	実習にふさわしい服装ができていないか			
職業生活スキル	〇が守られているか（日報など）			
	〇が守られているか			
	〇が守られていないか			
あいさつ	場面に応じたあいさつができていないか 声の大きさは適切か			
態度	ごまかしたり言い訳せずに素直に受け止められるか			
	ミスをしたとき他責しないか			
持続性	何事も前向きに取り組んでいるか			
責任感	教わったことを継続して取り組むことができるか			
		0	0	0
対人技能	内容	評価		
報連相	職員や苦手な人に報連相ができるか			
	適切なタイミングで報連相ができるか			
言葉づかい	敬語が理解できているか			
協調性	利用者間でコミュニケーションが図れるか			
	態度指示が必要か 身勝手な言動があるか			
情緒の安定	感情のコントロールができるか（衝動への影響の有無） 不安定時の症状があるか			
意思表示	自己発信ができるか			
	自分の意見を他者に伝えることができるか			
	質問に対し自分の考えで回答ができるか（自己決定力）			
		0	0	0
日常生活管理	内容	評価		
生活リズム	ON/OFFの切り替えができるか			
	就労準備ができる体調か			
時間管理	逆算して行動ができるか（10分前行動）			
動怠	安定した動怠で訓練に参加できているか			
体力	8時間作業が継続して行えるか			
不調時の連絡	適切なタイミングで連絡ができるか			
公共交通機関	切符購入やチャージが自分で行えるか			
	路線図や時刻表を確認し、1人で利用できるか			
金銭管理	1人で買い物や支払いが行えるか			
	自分で工賃管理ができていないか			
	1人で銀行ATMの利用ができていないか			
		0	0	0
自己理解	内容	評価		
障がいの理解	障がいの名、症状・特性が説明できるか			
	自己評価と他己評価に差はないか			
	苦手なことに対する対応策・配慮点が説明できるか			
受診	1人で通院ができるか			
服薬	服薬の自己管理ができていないか			
	飲み忘れはないか			

## 職業能力

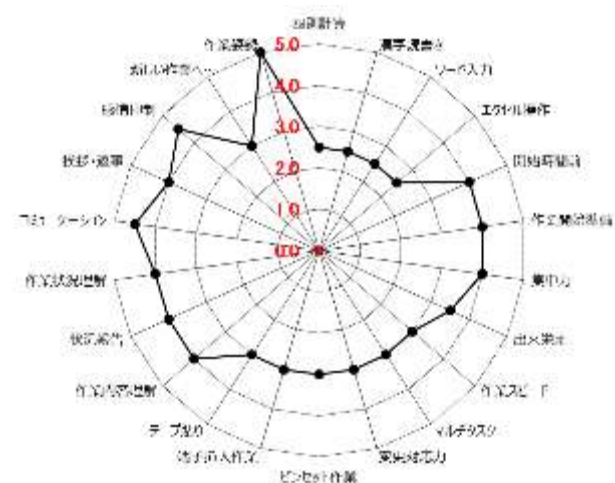
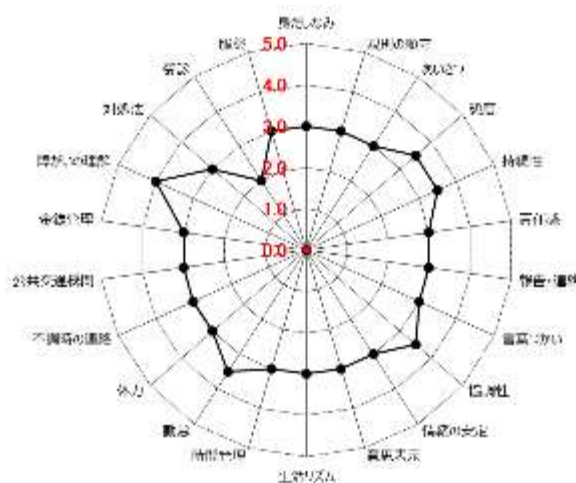
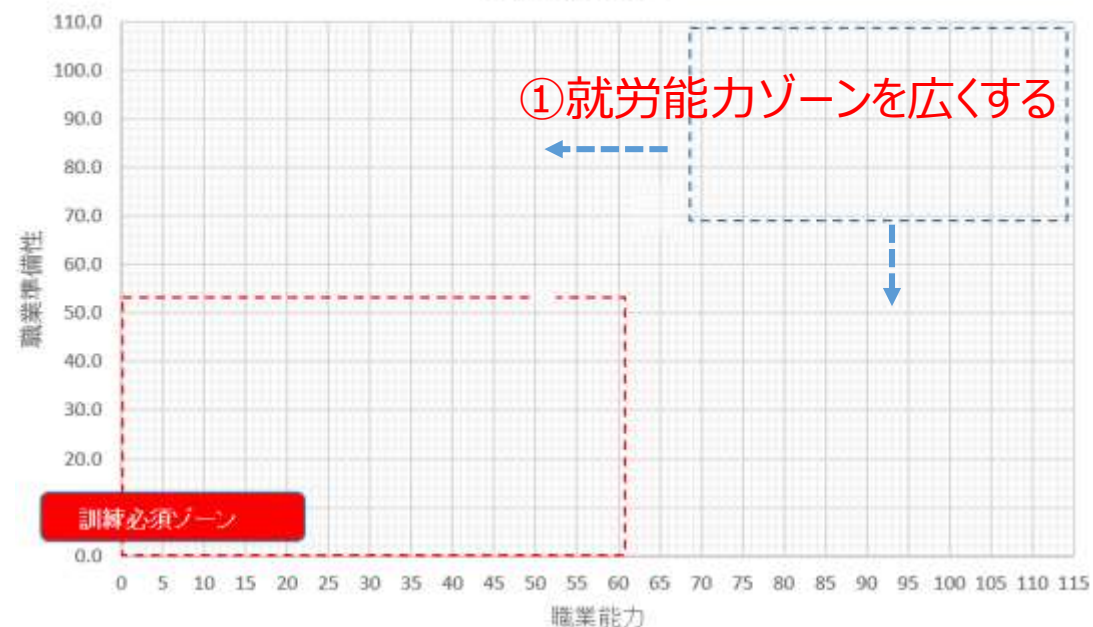
項目	内容	評価		
		松枝	江口	
出勤状況	対象期間の出勤率			
	四則計算ができるか（電卓が使えるか）			
学力	漢字の読み書きができるか			
	PC入力ができるか（Word）			
	PC操作ができるか（Excel）			
作業態度	開始時間に間に合うか			
	作業開始前に準備OKか			
	無駄話をせずに集中できるか			
作業能力	指示された作業の出来栄は良いか			
	作業の速度は一般的に比べてどうか			
	複数（3つ以上）の作業ができるか			
巧緻性	急な変更に対応できるか			
	ピンセット作業ができるか			
	端子挿入作業ができるか			
判断力	テープ貼りが正確にできるか			
	作業内容を理解できるか（手順書など）			
	状況報告が適時にできるか			
対人関係	作業状況が理解できるか			
	良好なコミュニケーションが取れるか（雑談ができるか）			
就業意欲	挨拶・返事が適時できるか			
	感情の抑制ができるか			
	進んで新しい作業に取り組めるか			
	作業姿勢はだらけていないか			

T事業所にて使用されている「職業準備性/職業能力チェックシート」と評価軸を合わせる。  
レーダーチャートで、評価者と本人のギャップを確認。課題が明確になる。

# 当社版「就労能力目安」の設定

- 入社可能となる内容、ゾーンを設定し、入社基準作成。
- 今後は、就活能力ゾーンは広く、チャートの基準は設定できるように調整し、入社しやすい基準を構築していく。
- 毎年更新することで精度UP、採用数増加。

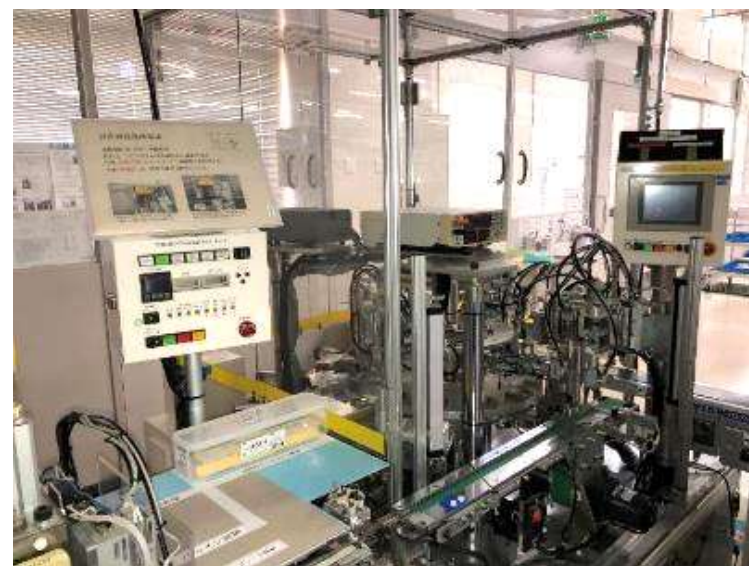
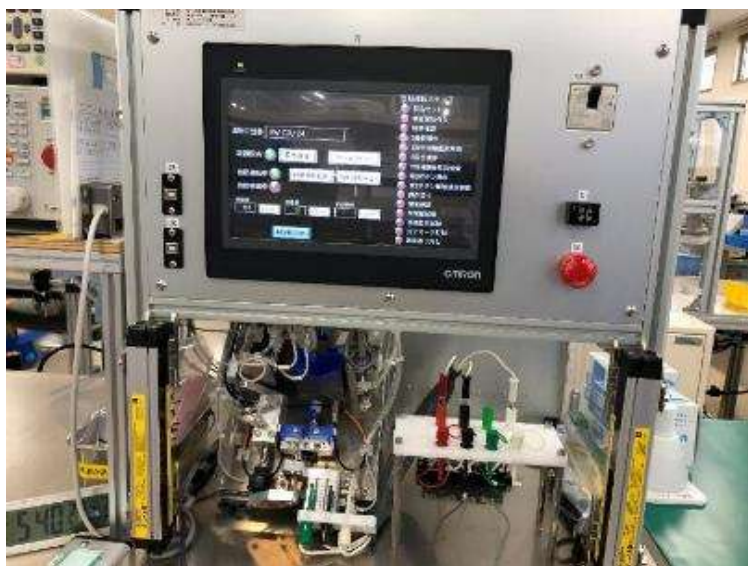
就労能力目安



② チャートの基準を低くする

## 効果的な実習を行うための改善：実習工程追加検討中

- ① 模擬的に操作する生産設備の導入により、組立だけでなく、検査の適性を見極めの追加が可能となる



- ② 事務系業務の実習。採用職域の拡大が可能となる。

# 今後について

## ◆ 就労移行支援T事業所との連携

2022年

パイプライン管理による就労移行支援事業は、一般就労に繋げることができる活動。

T事業所、当社ともお互いの就職率/定着率を上げていく。

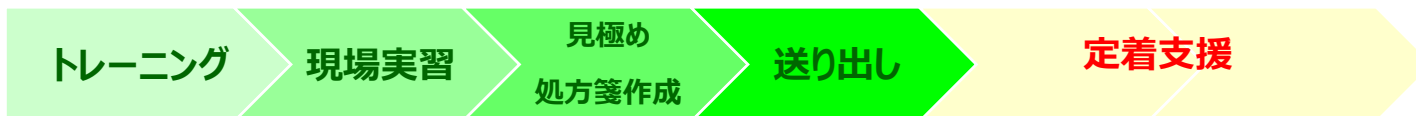


## ◆ オムロン本社へ、経験活用による支援

オムロン各社で採用した精神/知的障がいのある人のトレーニングを請け負う。

それぞれの特性を整理、就労する上で必要な「処方箋：育成/評価、配慮ポイントなど」を作成して、送り出す。

就労移行課との連携（業務委託）により、トレーニング依頼。 → 世の中の困りごとをビジネスモデルにて解決 → 「こと化」



2030年

# 企業理念の実践

## Our Mission

(社憲)

われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょう

## Our Values

私たちが大切にする価値観

### ・ ソーシャルニーズの創造

潜在するニーズを感知することにより、暮らしを豊かにする、  
また社会の課題を解決する商品・サービスを先駆けて提供し、社会に役立つこと

私たちは、世に先駆けて新たな価値を創造し続けます。

### ・ 絶えざるチャレンジ

私たちは、失敗を恐れず情熱をもって挑戦し続けます。

### ・ 人間性の尊重

人の多様性、人格、個性の尊重はもとより、  
人間らしい暮らしや仕事を追求するという私たちすべての活動の根底にある価値観

私たちは、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けます。

オムロン企業理念

2015年5月改定

当社での取り組みを世の中の発信すること → 障がいのある人への理解や雇用が促進



50年間支えていただいた方々への恩返し