

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

○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、本年4月に50周年を迎えた。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。これに加えて近年の新たな雇用ニーズに応えるべく、精神障がいや知的障がいのある人の雇用にも取り組んでおり、今後も計画的に雇用を推進していくことから、あらためて過去の取組みを整理して、雇用や安定就労ができる体制を整備していることについて紹介する。

2 背景

当社も既に精神障がいや知的障がいのある社員を雇用しており、その中には様々な課題を乗り越え、就労継続している者も在籍している。これに加えてあらたな雇用も推進しているが、社会的ニーズに対するわれわれの使命はまだ十分果たせていない。

具体的な例として、数値で表せるものがある。それは、入社試験に至る前の関わりとして、ハローワーク経由と就労移行支援事業所経由において、入社試験の合格率と定着率には大差があり、あらたな雇用の創出と定着という側面で苦戦を強いられているというものである（表1）。

表1 精神障がい/知的障がいのある人の雇用実績

| | 合格率 | 定着率 |
|-------------|-----|-----|
| ハローワーク経由 | 40% | 0% |
| 就労移行支援事業所経由 | 80% | 75% |

そこで、今一度全体を俯瞰して整理し、課題を解決できる取組みの実施と今後の方向性を決定していくこととした。

3 課題と具体的施策

(1) 課題

入社試験に至る前の関わりの違いにより、合格率や定着

率に差が生じる原因は、ハローワーク経由の場合はほとんど実習ができていなかったこと、支援者がいなかったことなどが判明している。このことから十分な実習を行い、就労への準備時間を確保すること、双方が特性や適性を把握した上で雇用につなげることを課題と捉えた。

(2) 具体的施策

先に述べた課題を解決するために、「パイプライン管理」を行うこととした。

パイプライン管理とは、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である。「営業活動の一連の流れ」をパイプに見立て、案件がパイプの中を流れていく様子をイメージしたものである。この「案件」となるものを、学校卒業から雇用開始、定着までのプロセスと捉え、一連の流れの中で人数や期間、対策や経過を可視化する。これによりその都度必要な重要アクションが明確になり、効果的な活動が期待できる点から、この手法にチャレンジした（図1）。

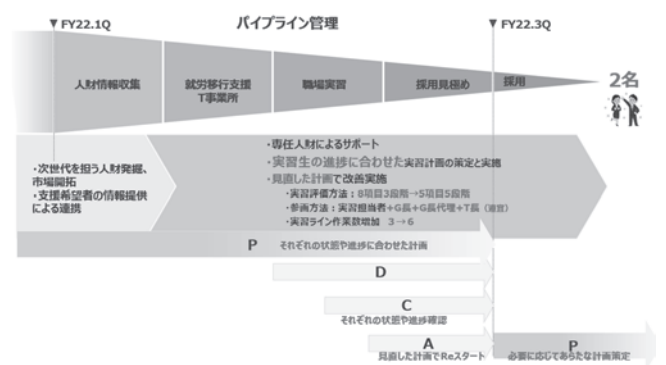


図1 パイプライン管理

そしてこのパイプライン管理は、当社単独ではなく、近隣の就労移行支援T事業所との連携を強化、推進していくという集中と選択を行った。それは、プロセスは前後するが、双方ともに障がいのある人の就労をサポートすることに携わり、就職先を探している点と、それらの人の中から当社にて就労出来る人を探しているという、実は一連の流れがあることに着目したことが理由である。この個別の活動を前工程+後工程として捉え、全体を一つの流れのパイプラインとして、お互いの活動を可視化し、連携しながら

も個別の活動を効果的に実施し、効果が出せると考えたのである。

パイプライン管理を始めるにあたり、まず当該年度に受け入れられる実習者数を確認、その中から前年度より実習を繰り返している実習生の中で、当社の業務に適性がある人を絞り込んだ。そして年度内に内定が出せるように課題をさらに明確にしてフィードバック、それらを解決して再チャレンジしてもらうことを想定し、当社での採用目標に掲げることとした。次に、これまでの実習では、製造現場にてすぐに実習開始としていたが、実習専用ラインを設置、段階的に難易度を増す組立作業カリキュラムを作成した（写真1）。



写真1 実習専用ライン

その実習専用ラインには、製造や品質保証業務の経験がある企業が籍型ジョブコーチが常駐、公認心理士も足を運んでコミュニケーションを取ることで、実習評価を多方面から行うことができ、当社にて就労するための就労能力の目安作りが進んでいる（図2）。

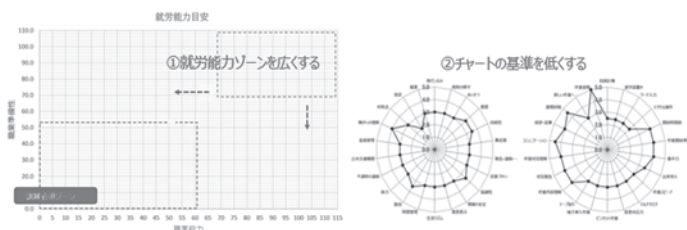


図2 「就労能力目安」の設定

4 結果

パイプライン管理を始めた結果として、できたこととできなかったことがある。特にできたことでは、実習専用ラインを設置して実習を行ったことで、実習生の特性や適性の把握に専念したことや、以前は特性が分からない状態で製造現場での実習を開始して、作業性やコミュニケーション面での製造担当者に負担を掛けていたことを削減したことである。さらには、PDCAサイクルを回しながら実習を繰り返すことで、適性に合った業務にて採用内定に繋がれたことは大きな収穫であった。

一方でできなかったことは、精神障がいのある人の状態や進捗に合わせて、個別に実習ペースを調整できなかったことである。精神障がいのある人を雇用することばかりにとられると、その人自身のペースを見逃したり、置き去りにしてしまう。あくまでも彼らのペースを十分考慮して寄り添い、焦ることなく実習を進めながら見極めて雇用に繋げることを、私たちは常に念頭に置いておく必要性を感じられたことは、最大の収穫である。

5 さいごに

一人ひとりに寄り添う実習では、その人の状態を尊重することで、PDCAサイクルが右往左往したり、一進一退の場合もあることを当社では痛感した。このことから、パイプライン管理は実習生それぞれのペースに合わせて取り組みながら、今後もT事業所と連携して、改善と進化を繰り返していくことになる。

また、実習専用ラインのカリキュラムは、組立作業のみならず模擬的に操作する生産設備を取り入れ、その適性を見極められるようにすることも検討している。加えて、事務系業務も取り入れることで、採用職種を広げることが可能となる。

そしてこの取組みの発展形として、当社からオムロン各社の障がいのある人に対するサポートの提供を考えている。

それは各社で安定就労に課題がある精神/知的障がいのある人のトレーニングを請け負うことである。

このトレーニングでは、該当者の特性を整理、就労する上で必要な「処方箋：育成/評価、配慮ポイントなど」を作成して各社へ提供し、課題を解決できるようにするというものである。

このような取組みを続けることは、当社の企業理念の実践であるが、その取組みを世の中に発信することにより、障がいのある人への理解や雇用が促進されれば、創業50年に至る今日まで様々な形で支えていただいた多くの方々への恩返しとなると考える。その想いをモチベーションとして、これからも様々な取組みを継続していきたい。

★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】

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 : omron-taiyo@omron.com