

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～

トヨタグループ株式会社
代表取締役社長

有村 秀一

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～

有村 秀一(トヨタグループ株式会社 代表取締役社長)

1 新型コロナウイルスで何が起きたか

新型コロナウイルスの感染拡大は、世の中に2つの大きな影響を与えました。1つ目は、経済的な影響で、当社の親会社であるトヨタ自動車でも一時的に国内だけでなく全世界の工場が生産停止となり売上が激減するなど親会社等の経営悪化により受託費、業務や支援等の削減、社会経済の悪化による売上等の激減などです。幸いにも、親会社はいち早く活動再開ができ、この影響は一時的となりました。2つ目は、ホワイトカラーの働き方改革が加速、在宅勤務が急速に拡大、ペーパーレス化も急速拡大する等の構造的な影響でした。特に、この親会社での在宅勤務拡大は親会社の間接業務を主力としている我々にとっては大変な影響で、仕事を生み出していた親会社社員が出勤しなくなり業務がほぼなくなる等、在宅勤務率が高い東京や名古屋等の拠点では一時的ではありませんでしたが、社員を自宅待機とする等の措置をしなければならなくなり、また、仕事が無く採用活動も停止する等追い込まれました。ただし、悪い事ばかりではなく、コロナ感染によるスポット業務も出てきました。これらは「マスクの配布」「パーティーの作成・配布」「消毒スタンド製造」等で1日当たり30～40名規模の仕事が出てきました。

また、この未曾有の事態の中、従来から職域拡大として進めていた「物づくり業務」や「車両開発・評価」等の親会社の本業領域への進出を加速する事にもなりました。

特に、「物づくり」製造現場への進出は高い作業品質が求められ、また、安全面も含め大きな課題があり従来は無理だろうと進出を断念しておりましたが、コロナ感染により主力業務の激減から今後の安定的な業務確保等によりチャレンジする事となりました。まず、対象工場をユニット系（エンジン・変速機等の重要部品）工場としました。これは昼夜の2交代勤務対応が出来ない当方社員が通常勤務時間（常昼）のみでの対応が出来る事、工場内の設備、物流面からの安全性等より車両工場よりユニット系工場の方が取り組み易い事、高齢・女性対応の取り組みが進んでいた等の点による判断となりました。

そこで、ユニット系工場に進出するに当たりまず行ったのが、工場内を知り尽くし、人脈の有るトヨタベテラン社員をループスに出向頂き、その方を中心として工場分室を立ち上げるという進め方です。この人選は難航しましたが、工場トップの方々の支援・サポートもあり、良い人にループス工場分室長に来て頂きました。親会社の中に職域を拡大するには親会社の社員の方々に広く理解、

認識して頂く事が必須であり、そのためにも分室長の役割は重要でした。

「物づくり」業務の取り組みは、まず、順建て作業と呼ばれる準備作業から取り組む事にしました。これはライン従事者が、楽に確実に作業して頂く為に組付け部品を取り易く並べるといふものです。この作業を確実にを行う事で我々を信頼して頂ける様になったと考えております。

このように、「物づくり」業務を進めると共に本社においては激減した印刷業務の代わりに親会社の急増する在宅勤務を支える紙文書のデータ化（PDF）業務が急ピッチで拡大し、現状では約30名が従事し月40万枚程度の処理能力まで引き上げる事が出来ました。

また、親会社の本業領域としては、「物づくり」に加えて「車両開発・実験」の領域にも進出を開始し、中核となるベテラン社員をループスに迎え様々な業務の中から幾つかトライを始めているところです。この「開発・実験」の領域では障がい特性を武器にした「障がい者だから出来る」業務にも取り組んでおります。これらは、従来健常者の仕事を改善・工夫により障がい者「でも」出来るようにしていた業務と異なり、障がい者「だから」出来る業務です。

具体的には、障がい者向けのウエルキャブ車両の開発・評価にその当事者として参加するもので、車いす向けの商品を健常者が評価するのではなく、そのターゲット層である障がい当事者が行う事でよりリアルな検証が出来るものです。この商品評価を実施するようになってから、トヨタの技術部内でも当事者による評価の重要性が認識され、様々な商品評価や企画参画など多くの依頼が来るようになりました。

2 トヨタ社員への浸透（トヨタループスの認知向上）

現状、親会社から多くの業務依頼が来るようになってきました。昔は、我々が親会社を回り仕事の切り出しをお願いしておりましたが、「心のバリアフリー研修」の広がりにより今では親会社から仕事が切り出されてくる様になってきました。

この「心のバリアフリー研修」は2017年に親会社の役員・部長昇格者を対象に行った職層教育がスタートで、障がいの体験を中心とした体験型研修で自身の考え・思いとの違いを感じて頂く「気づき」の研修で、研修の企画・実施もループスの障がい当事者により実施しております。

この研修の評判が非常に高く、親会社の各部から部下に受けさせたい、この仕事はループスで出来ないか等嬉しいご依頼を多く頂く事になりました。

昨年より、この研修を社外向けにも展開しており、愛知、東京にて数十の会社・機関に受講頂いております。

3 医療現場での障がい者雇用

千葉の国立がん研究センター東病院の取り組みを参考に、組織内病院である「トヨタ記念病院」

において病棟2人1組で5組10名を看護補助として派遣（親会社への出向）しております。

ここでの業務は、看護師の雑多な業務に対応し、看護師に本来業務により従事して頂く事を狙って進めましたが、当初は現場から反対意見も多くかなり難しい船出でした。ループス自身が就労移行支援事業者のように現場に張り付き、業務指導や現場の問題解決や看護師への理解活動など様々な取り組みを行いやっとスタートしたのですが、今では現場からも信頼され頼られた存在になっております。特に、コロナ感染で医療現場は非常に忙しい状況になり、当社社員も感染リスクの中、日々看護補助業務をこなし、医療現場の皆さんから同じ仲間と認識頂いた事がより信頼感を増したかと思われまます。この医療現場業務を来年度より病棟以外にも拡大すべく現在テストトライを進めております。

4 今後に向けて

このように、コロナにより業務が大きく変化するなかでも拡大を続ける事が出来ました。現時点で社員数 530 名（障がい社員は 440 名）にまで拡大しました。今後については、「業務の質向上」を目指し、更なる職域の拡大を進めていく所存でおります。

本年の法改正により障がい者の雇用率は過去最大となる 0.4%の増加となります。当社も、親会社の障がい社員が毎年 80 名近く定年を迎える中、数の増加は簡単な事ではありません。

10 年程前までは企業の障がい者雇用は雇用すれば雇用するだけ数が増える右肩上がりの状況でしたが、障がい者雇用の義務化が始まり 40 年を超えた 5 年程前から定年退職者が出始めました。退職される方のほとんどが身体障がいのダブルカウントの方ですが、新規雇用出来るのは知的障がい・精神障がいを中心で基本シングルカウントとなり、その職域も大きく変わり正に障がい者雇用の場が変わったと感じております。その上、コロナ感染にて障がい者雇用も間接業務系の激減等大きな影響を受けましたが、ある意味では、本業に切り込む良い機会となったとも感じております。

今後、障がい者雇用を大企業だけが進めるのではなく、中小企業を含めた企業全体で拡大出来るよう、支援機関、関係各所の皆様共々障がい者雇用の拡大と質の向上に向け取り組んで参ります。