



## 誰もが力を発揮できる職場づくり

～一人ひとりが生き生きと成長し、能力を発揮できる組織へ～

オリンパスサポートメイト株式会社 | 龍田 久美 | 2025年11月12日

## アジェンダ

---

01 会社概要

---

02 グループにおける障害者雇用の位置づけ

---

03 日本におけるインクルージョン実現のための取り組み

---

04 インクルージョン推進のもたらすもの

---

## 01 会社概要

**16**

周年

2009年4月1日設立

**9**

拠点数

八王子 3拠点・辰野・伊那  
・初台・会津・青森・白河

**1,000万円**

資本金

オリンパス株式会社100%出資  
特例子会社

**198**

従業員数

うち、障がいをもつ社員144名  
(2025年8月1日現在)

**8.6億円**

売上高

2024年度

**8**

特例グループ社数

親会社  
関係子会社 6社  
を含む特例グループ



※当社では、障がいのある社員を「チーム員」 チーム員の業務と自立を支援する社員を「指導員」と呼びます

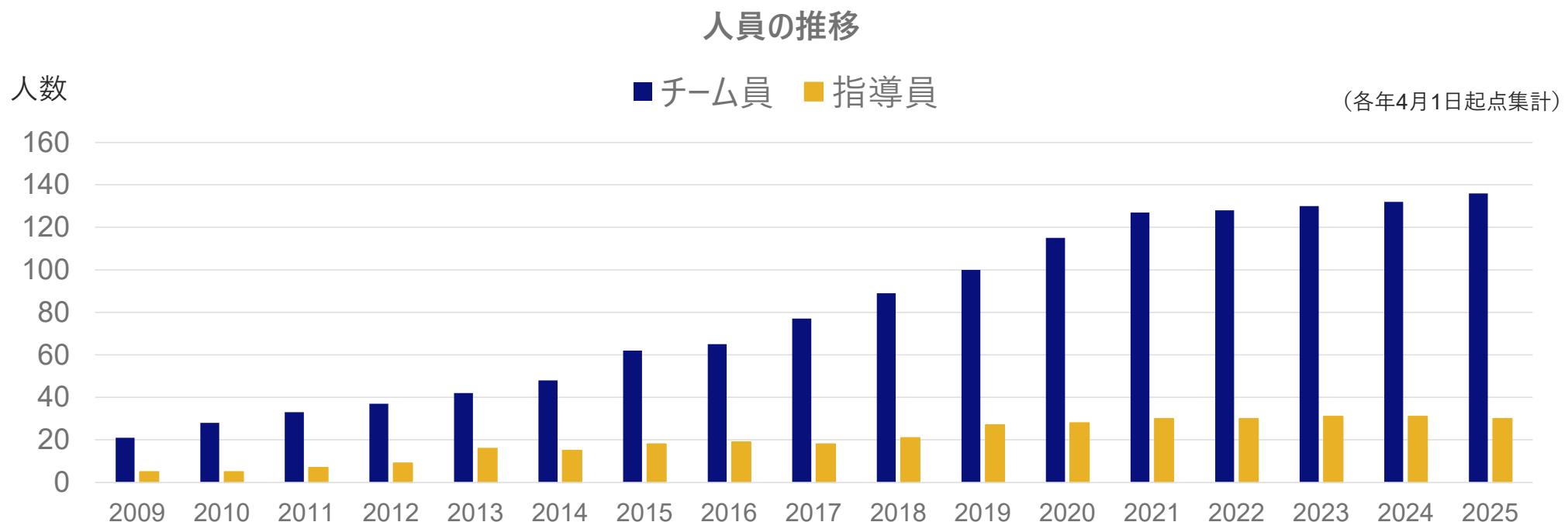
## 社員数

---

	正社員	契約/派遣社員	出向者	Total1
スタッフ・指導員	36	7	11	54
障がいのある社員	140		4	144
知的障がい	119			119
身体障がい	0		2	2
精神障がい	21		2	23
<b>Total2</b>	<b>176</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>198</b>

(2025年8月1日現在)

# 人員の推移と業務拡大



清掃

- ・八王子宇津木に拠点開設
- ・八王子石川

- ・長野辰野
- ・八王子日の出

- ・八王子高倉
- ・東京

- ・会津
- ・青森

- ・白河
- ・長野伊那

①拠点の拡大  
②業種の拡大

メール集配

一般事務

チエアクリーニング  
消毒関連

電子化  
生成AIのアノテーション

## 障がいのある社員 年齢分布

人数

14

12

10

8

6

4

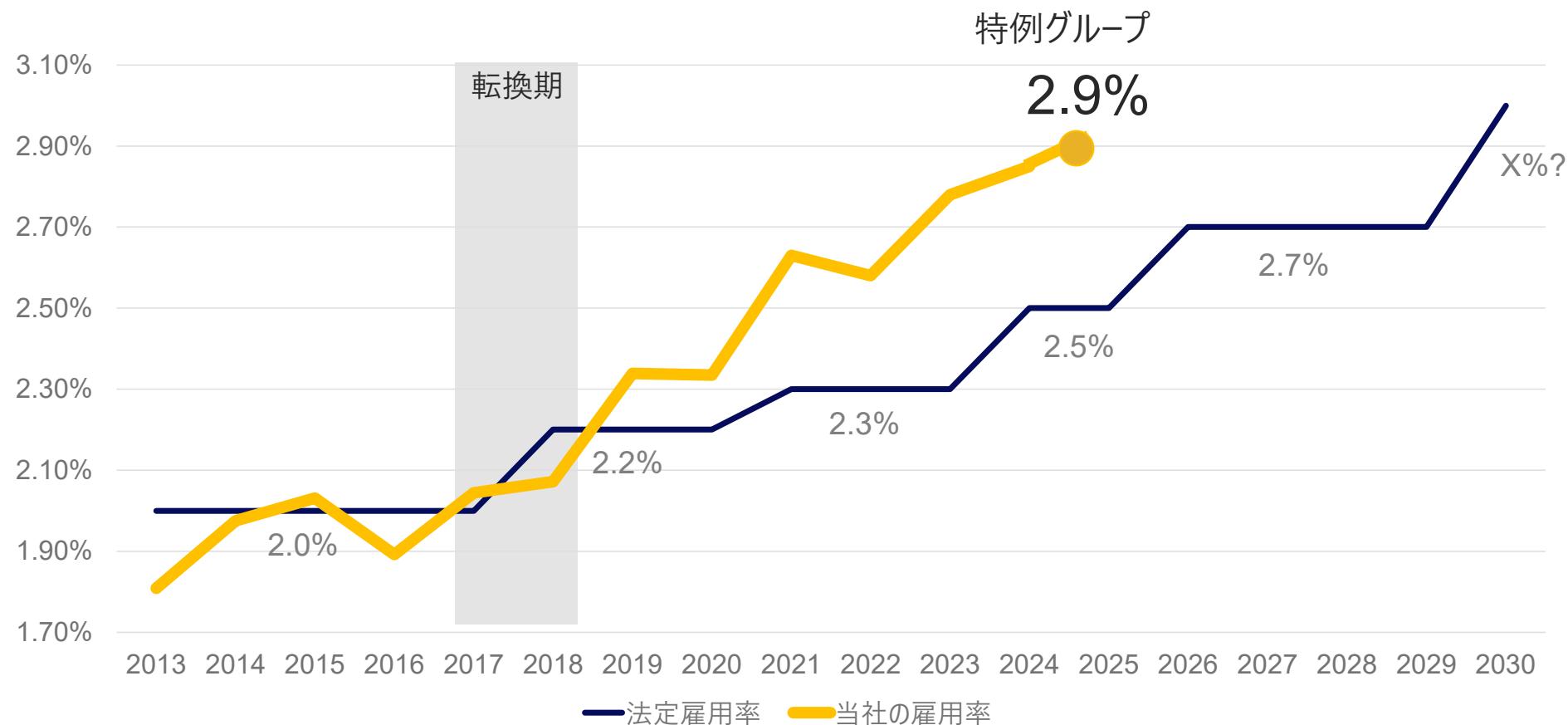
2

0

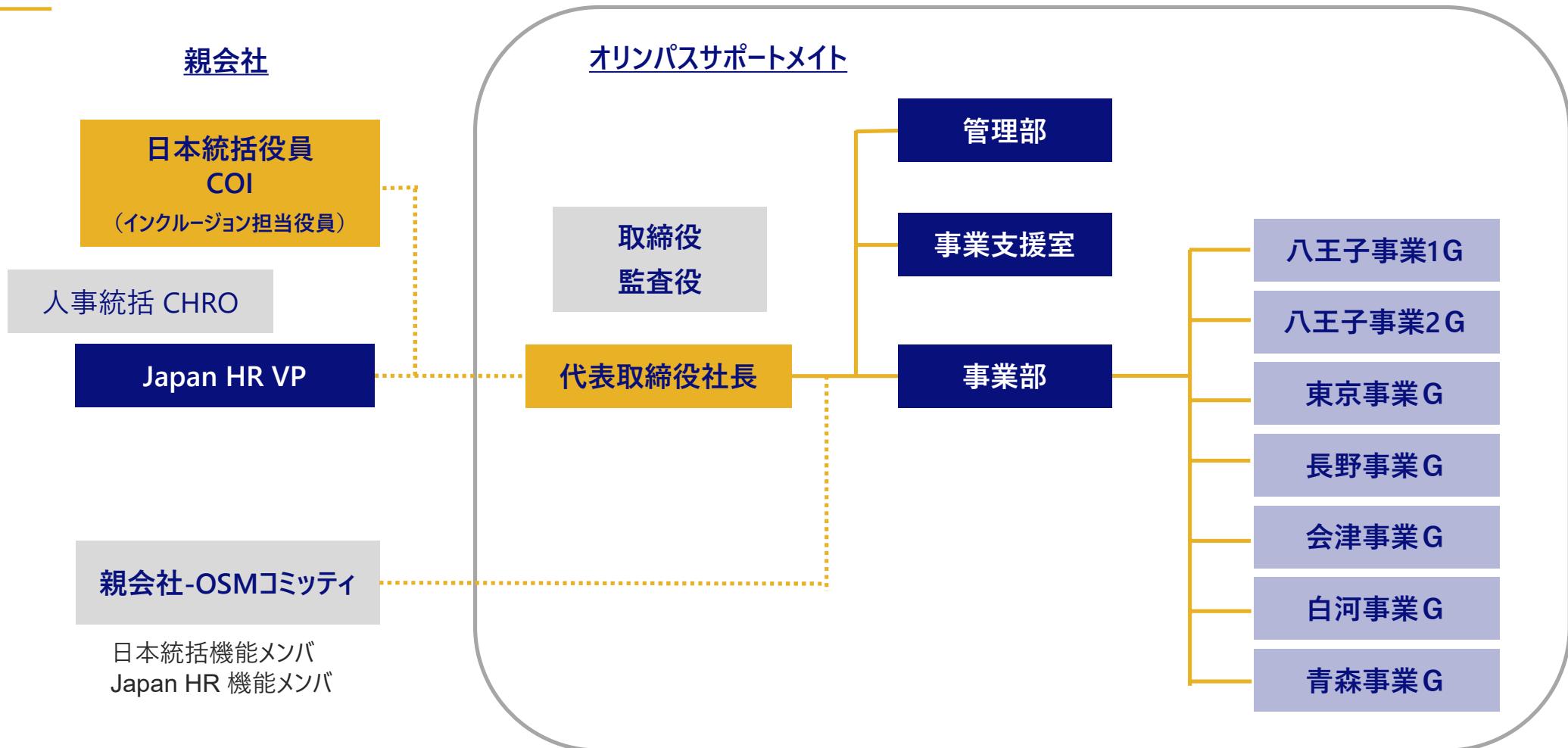
18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 年齢

29人

## 障害者雇用率推移



# 組織体制



## 02 オリンパスグループにおける障害者雇用の位置づけ

### 【経営理念】

OUR PURPOSE  
私たちの存在意義

Making people's lives healthier, safer and more fulfilling  
世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現

### OUR CORE VALUES



PATIENT FOCUS  
患者さん第一



INTEGRITY  
誠実



INNOVATION  
イノベーション



IMPACT  
実行実現



EMPATHY  
共感

# オリンパスの持続的な成長に向けた新経営戦略

## 基本的な指針

患者さんの安全と持続可能性	<b>①</b> 米食品医薬品局(FDA)に対するコミットメントを進行し、各国規制当局との信頼関係を構築 <b>②</b> 健やかな組織文化とESGを推進
成長のためのイノベーション	<b>③</b> オリンパスブランドの強化、顧客体験価値向上 <b>④</b> 戦略的なイノベーション・買収を通じた事業の成長
生産性の向上	<b>⑤</b> 患者さんの安全と製品の品質を重視したパフォーマンスの高い組織を構築 <b>⑥</b> 効率的で無駄のない経営

インクルージョン推進体制

## 「COI : Chief of Inclusion Officer」

執行役員 楊文蕾

リージョナルリプレゼンタティブオフィサー、ジャパン（日本統括役員）

兼 チーフオフィサーオブインクルージョン（インクルージョン担当役員）



## ESG戦略のフォーカスエリアのひとつ

健やかな組織文化



### 私たちが見据える未来

従業員一人ひとりがベストな状態で  
パフォーマンスを発揮できる  
健やかな組織文化の実現へ。

#### 重要課題(マテリアリティピックス)

##### トッププライオリティ

- ◆ インクルージョンの推進

##### ハイプライオリティ

- ◆ 従業員の能力開発とエンゲージメントの向上
- ◆ 労働安全衛生の確保と人権尊重への取り組み

障害のある社員についても同じコンセプト／目指す姿を掲げて、重要課題に取り組んでいます。

## オリンパスサポートメイトのミッションと行動様式

### ミッション

オリンパスグループの経営理念を基本とし、特例子会社として、事業を通して障がい者の雇用促進を図り、社会的責任を果たしていきます。社会的責任とは、障がい者の社会進出を支援し、法定雇用率を遵守するだけではなく、**障がい者が喜びを感じて一歩一歩成長していく職場を提供すること**です。そして、自立した会社として継続する事業運営を基本としています。

### 行動様式

- 一歩一歩、成長を続けること
- 明るく元気に互いに助け合うこと
- お客様も自分も納得できる仕事をすること

#### OUR CORE VALUES

 PATIENT FOCUS 患者さん第一 私たち、いかなる時も患者さんを最優先に考えて行動します	 INTEGRITY 誠実 私たち、正しい行動を取ります	 INNOVATION イノベーション 私たち、物事をより良くするために、新しい方法を追求します	 IMPACT 実行実現 私たち、結果に対する責任を持ち、やり遂げます	 EMPATHY 共感 私たちは、お互いを思いやり、協力し合います
---	--	--	---	---

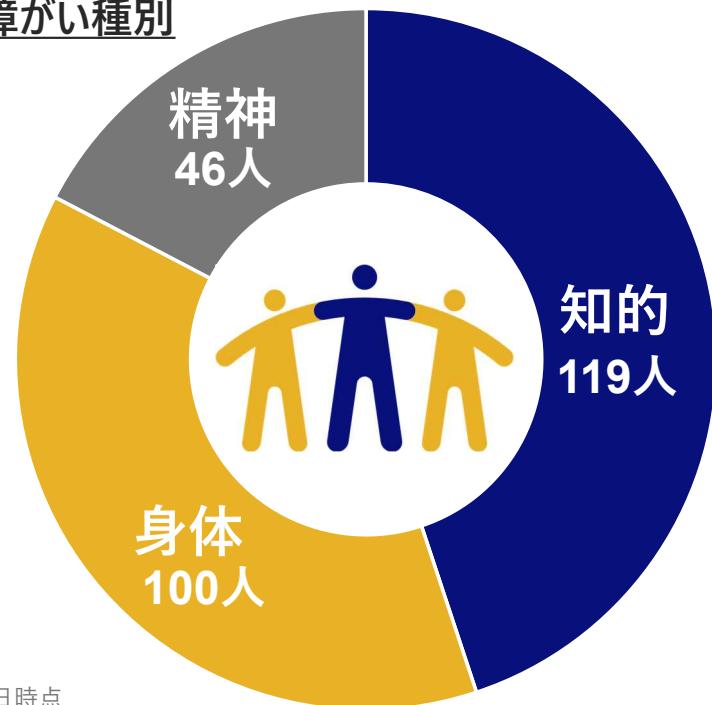
## 両輪：オリンパスグループの障害者雇用体制の考え方

オリンパスグループの障害者雇用の促進体制は  
「特例子会社による雇用」と「グループ各社による雇用」の両輪で実行



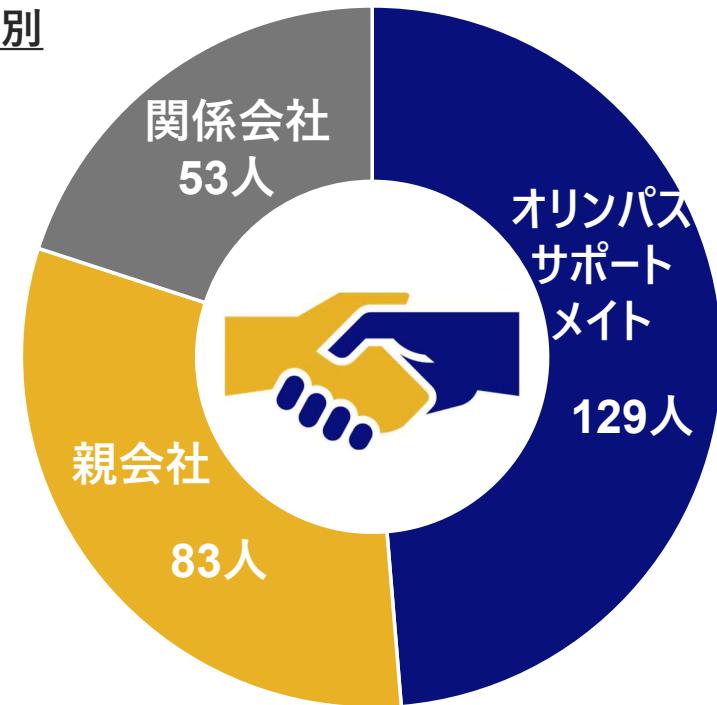
## 両輪：特例グループの障がい者雇用状況

障がい種別



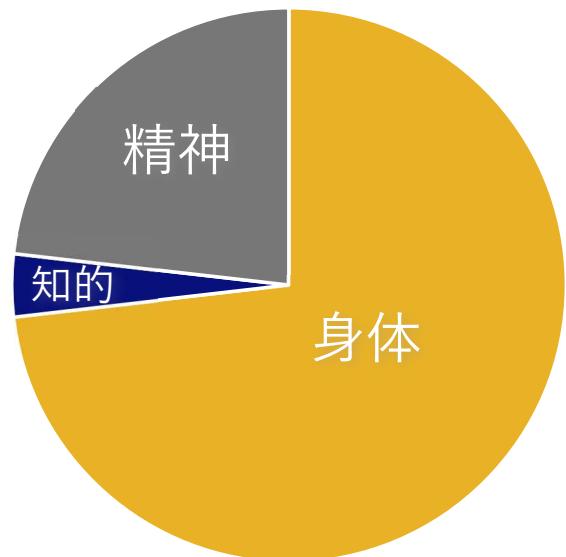
2024年6月1日時点

雇用主別

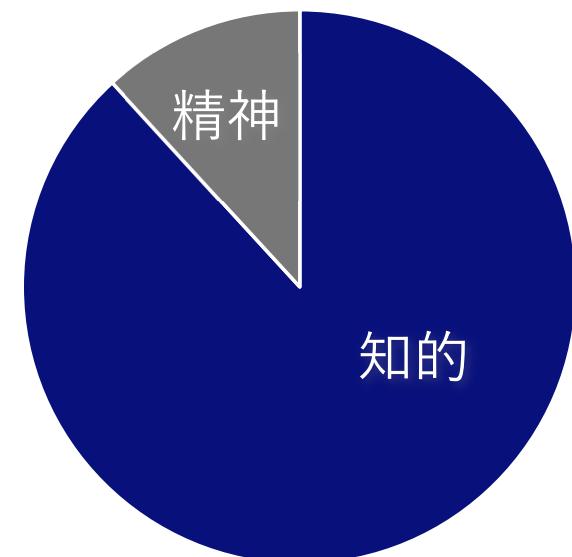


## 両輪：会社別の障害区分状況

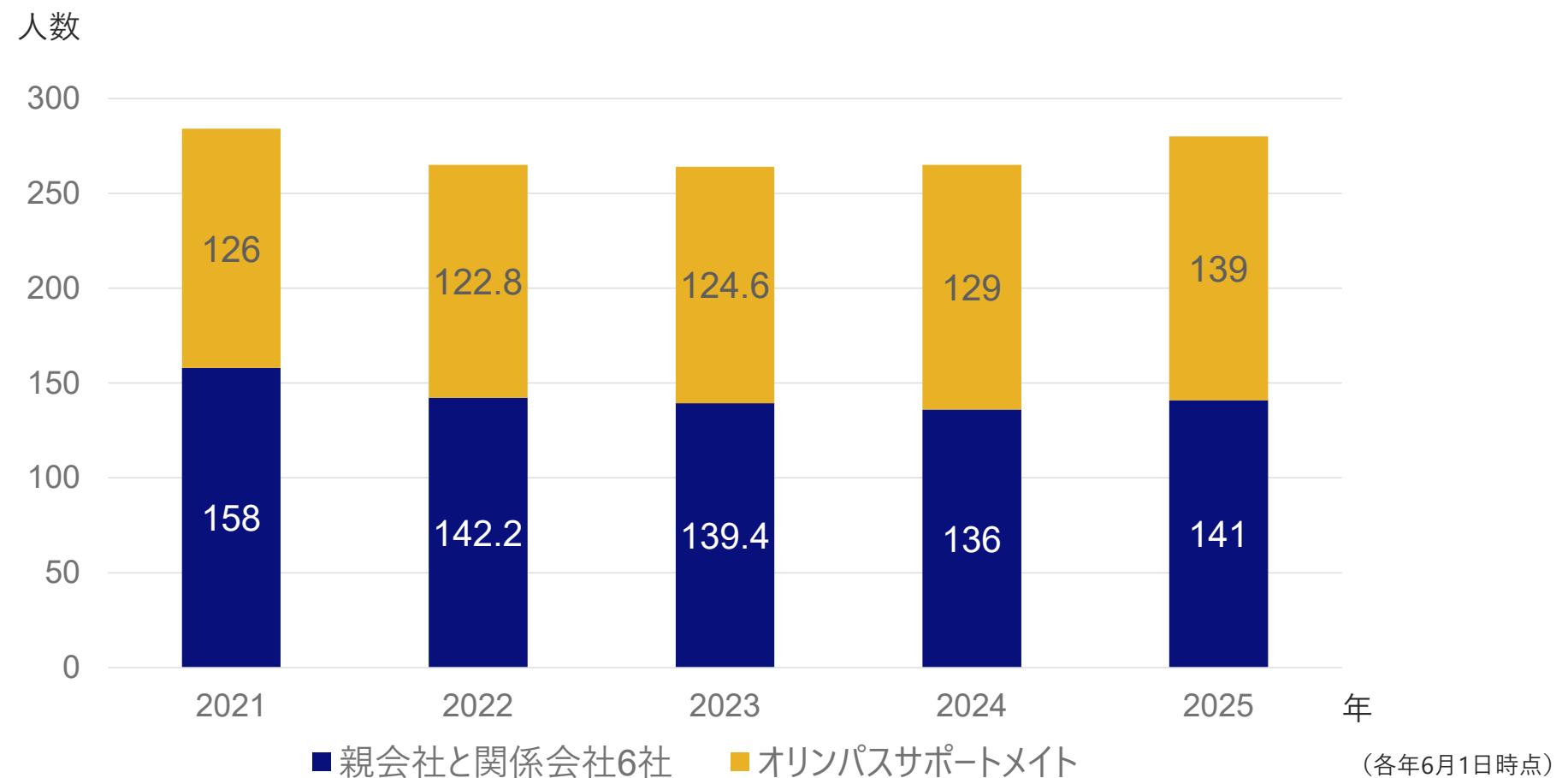
親会社 + 関係会社6社



特例子会社（オリンパスサポートメイト）



## 両輪：会社別の雇用人数推移



## 両輪：親会社＋関係会社6社で担っている業務領域

製造、開発、マーケティング、人事等、さまざまな領域の業務を担っています

### 開発

- 製品開発で必要な**重要情報の外部からの調達**
- 開発支援としてさまざまな**実験データや顧客データの解析**
- 研究開発に必要な**情報システムのメンテナンスや改善**

### 製造

- 新製品の製造技術開発におけるさまざまな**評価・計測・維持・管理**

### マーケティング

- 営業マーケティング関連の**データ整理**
- 海外からの問い合わせ対応

### 人事

- 障害のある方々に対する**就労支援やカウンセリング、職制への支援、業務切り出し**
- 海外人事管理業務の遂行、問い合わせ対応
- 各種**人材育成研修運営サポート**

### 共通

- 紙の記録を**PDF化**して電子データとして整理

## 両輪：オリンパスサポートメイトが担っている業務領域

オリンパスグループからの業務受託を受け、オリンパスの各拠点で構内清掃や開発サポート、事務業務などの幅広い領域で私たちの職場環境の維持・向上や事業への貢献を行っています

構内清掃



カフェ業務



メール室業務



文書電子保存



白衣回収・納品



植栽



チエアクリーニング



PCキッティング・個別設定



シュレッダー



## 03 日本におけるインクルージョン実現のための取り組み

「健やかな組織文化」従業員一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮できる健やかな組織文化の実現へ。

環境づくり

×

人づくり

1. 多様性の理解と尊重の文化
2. 従業員の能力開発とエンゲージメントの向上 ~可能性を引き出す~
3. 安定的な能力の発揮を支える



## 03 日本におけるインクルージョン実現のための取り組み

「健やかな組織文化」従業員一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮できる健やかな組織文化の実現へ。

### 環境づくり



### 人づくり

#### 1. 日本グループ全体での文化醸成

- ①啓発イベント
- ②管理職向けワークショップ

#### 2. オリンパスサポートメイトの取り組み

- ①障がい者理解促進のe-Learning
- ②コアバリューアクション
- ③評価処遇制度などの改定
- ④安定的に能力発揮できる支援活動

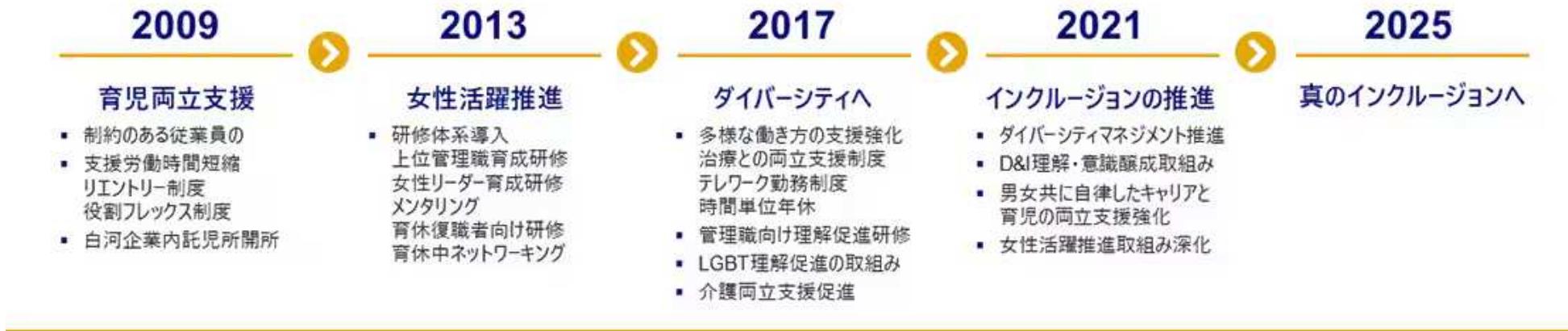
#### 3. 人材育成

- ①マニュアル整備
- ②業務検定
- ③人材研修
- ④チャレンジ機会

#### 4. 業務の開拓

- ①新規業務の立上・トライアル
- ②マルチスキル化

## 環境づくり 日本におけるインクルージョンの取り組み変遷



人事企画部門の兼務業務の時代



D&I

>

DEI

>

Inclusion

ダイバーシティの専任組織を設置



健やかな組織文化

## 1.-① 啓発イベント

### インクルーシブな文化の醸成

オリンパス株式会社では、あらゆる多様性を尊重することに加え、互いを受け入れる風土づくりや、一人一人が固有の課題をお互いに理解し、乗り越えていけるような支援にも取り組んでいます。

2023年3月期から、インクルージョンを「自分ごと」として捉えるきっかけの提供による全社的な意識向上を目指し、啓発イベントを継続して開催しています。2025年3月期は、外部有識者による管理職向け講演、体験型のイベント、介護セミナー、障がいのある従業員による写真展などを実施し、延べ約2,200名が参加しました。

また管理職が理解を深め、グローバルで共通言語化することを目的に、管理職向けワークショップを開催。「アンコンシャスバイアス」「心理的安全性」について学びました。2024年3月期と合わせると参加者は約700名となりました。



体験型イベントの様子



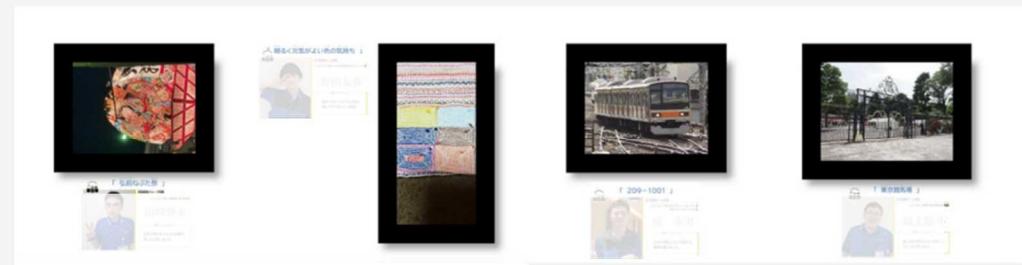
## 1.-① 啓発イベント

### オリンパスサポートメイト「私のおきにいり」写真展

テーマ：DEI

オリンパスの事業場内で清掃業務を中心に様々な業務を担ってくれているオリンパスサポートメイト所属の写真愛好家の方々による写真展を石川事業場フラッパーゲート横開催し、期間中写真展の感想、応援メッセージを受付し掲示し、交流をはかりました。

下記の画像をクリックすると作品をご覧いただけます。



## 1.-② 管理職向けワークショップ

管理職が理解を深め、グローバルで共通言語化することを目的に、2023-2024年 管理職向けワークショップを開催。日本で約700名が参加。

- インクルージョンを自分事として捉える、ビジネスへの影響を理解
- アンコンシャスバイアス  
バイアスへの対抗、意思決定におけるバイアスをなくすヒント
- 心理的安全性を高めるために
- リーダーとしての行動について意見交換



## 2.-① 障がい者雇用理解促進のe-Learning（国内全従業員向け）

12月「障害者週間」に、障がい者雇用の理解促進のe-Learningを5年間継続実施

**ご存じですか** ~日本の障がい<sup>(\*)1</sup>のある方の人数やその種類~

INTERNAL USE ONLY

**全国で 約1,160万人**

(\*2)

国民のおよそ 9.2% (11人に1人) は、何らかの障がいがあるという計算になります

内訳	<b>身体障がい者</b> : 436万人 <ul style="list-style-type: none"> <li>視覚障がい</li> <li>肢体不自由</li> <li>～上肢、下肢、体幹機能の障がい等</li> </ul>	<b>知的障がい者</b> : 109万人 <ul style="list-style-type: none"> <li>全般的な知的機能と適応機能状態により判定</li> <li>知的機能及び適応機能のレベルにより軽度から最重度までの幅がある (注: レベルの表記の仕方は自治体により変わる)</li> </ul>	<b>精神障がい者</b> : 615万人 <ul style="list-style-type: none"> <li>気分障がい</li> <li>うつ病、双極不安障がい</li> <li>パニック障がい</li> </ul>
----	--	--	---

(\*)1 法律上の定義：障害者、身体障害者、知的障害者、精神障害者(発達障害含む)。他の心身の社会生活に相当な障害を受けた者にあるものとします。(出典：「障害者基本法」第二条一)  
 (\*)2 出典：「障害者白書」令和3年版

Page 7 No data copy / No data transfer permitted

### 障がいの区分を知ろう

- オリンパスグループでは、身体、知的、精神障がいといった、様々な障がいのある方が活躍している
- (オリンパス特例グループの障がい者雇用率 2.76% > 法定雇用率 2.3%)

### 障がいの区分<sup>(\*)</sup>と、代表的な障がいの内容

#### 身体障がい

- ◆ 視覚障がい
- ◆ 聴覚又は平衡機能の障がい
- ◆ 肢体不自由
- ～上肢、下肢、体幹機能の障がい等

(\*) 特例グループ制度適用会社8社の合計(2022/08)。特例グループ制度適用会社とは、実雇用率の算定において、障がい者雇用に配慮した会社として厚生労働大臣が認定した親会社の事業所としてみなされる「特例子会社」と同様にグループ会社も障がい者雇用率を清算することができる制度に参加している会社。

#### 知的障がい

- ◆ 全般的な知的機能と適応機能状態により判定
- ◆ 知的機能及び適応機能のレベルにより軽度から最重度までの幅がある  
(注: レベルの表記の仕方は自治体により変わる)

#### 精神障がい

- ◆ 気分障がい
- (うつ病、躁うつ病等)
- ◆ 統合失調症
- ◆ 不安障がい
- (パニック障がい、強迫性障がい等)
- ◆ 発達障がい
- (自閉症スペクトラム、注意欠如多動症、学習障がい等)

(\*) 出典：「障害者白書」令和3年版

Page 6 No data copy / No data transfer permitted

### オリンパスサポートメイトで活躍されている従業員のご紹介 (1/2)

チーム員が持つ「新たな業務にチャレンジしたい」気持ちを指導員が支援することで、イキイキ活躍できる職場環境を整えることを心掛けています。



伊津彩花さん (チーム員)  
遠藤友也さん (指導員)  
オリンパスサポートメイト係  
長野事業グループ 深野チーム

- 業務内容
- 事業場内共用部の清掃業務
  - 給茶業務 (応接室でのお茶出し)

Page 16 No data copy / No data transfer permitted

#### 仕事を進める上で心掛けていること

- 任された仕事に責任を持って、使用する方が気持ちよく使えるように隅々までキレイにすることです。

#### 仕事をしていく嬉しかったエピソード

- 従業員の方から「いつもキレイにしていてありがとうございます」とお褒めの言葉をいただいたことです。

#### これからチャレンジしたいこと

- 物を仕分けて細包したり在庫を数えたりする作業や、文章を書く仕事にチャレンジしてみたいです。

#### 支援のポイント (遠藤さん)

- 毎月、身だしなみやマナー等について勉強会やYJT(危険予知)学習会を実施し、チーム全体のスキルアップを図っています。
- 「配慮」と「特別扱い」が混同しないように気を付けています。日々チーム員の障がい特性を考慮しながら業務の改善を行っていますが、チームのルールとして決めたことは全員がきちんと守るなど、メリハリをつけて接するように心がけています。
- 定期的な面談やフィードバックでコミュニケーションを図っています。変化に気付いた時は、他指導員や上司と連携して職場全体で対応できるよう心がけています。

INTERNAL USE ONLY

OLYMPUS

### 【アンケート結果】

- ほぼ全員が理解を深めることができたと回答
- 必要な情報が網羅されていて分かりやすい
- 社員の活躍事例が人気。テレワークだと見えにくい雇用の様子を知ることができる。

## 2.-① 障がい者雇用理解促進のe-Learning（国内管理職向け）

障がいのある社員と共に職場で働くために

- 「できる事・強み」を引き出すための双方向でのコミュニケーションの工夫や大切さ
- お互いの事情を踏まえた配慮

を通じたインクルーシブな組織風土醸成の重要性について、当事者社員のインタビューを含むコンテンツを配信しています。

**職場での雇用について**

INTERNAL USE ONLY

障がい者を受け入れる際には「合理的配慮」が求められます。  
そのためには、それぞれの方の「特性」の理解が必要です。

平成28年(2016年)4月から障害者雇用促進法が改正され、事業主による障害のある従業員への「合理的配慮の提供」が義務化されています。  
(法的要項)

**■合理的配慮(の提供)とは**

障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が示された場合には、  
その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために必要かつ合理的な対応  
をすること

Page 15 No data copy / No data transfer permitted

OLYMPUS

INTERNAL USE ONLY

**「障がい者雇用」の潮流について**

行政から求められる「障がい者雇用」の潮流は“雇用の質向上”で、  
具体的には「本人が生き生き働ける環境整備や業務創出」が求められています。

「雇用の質向上」には下記が求められます。

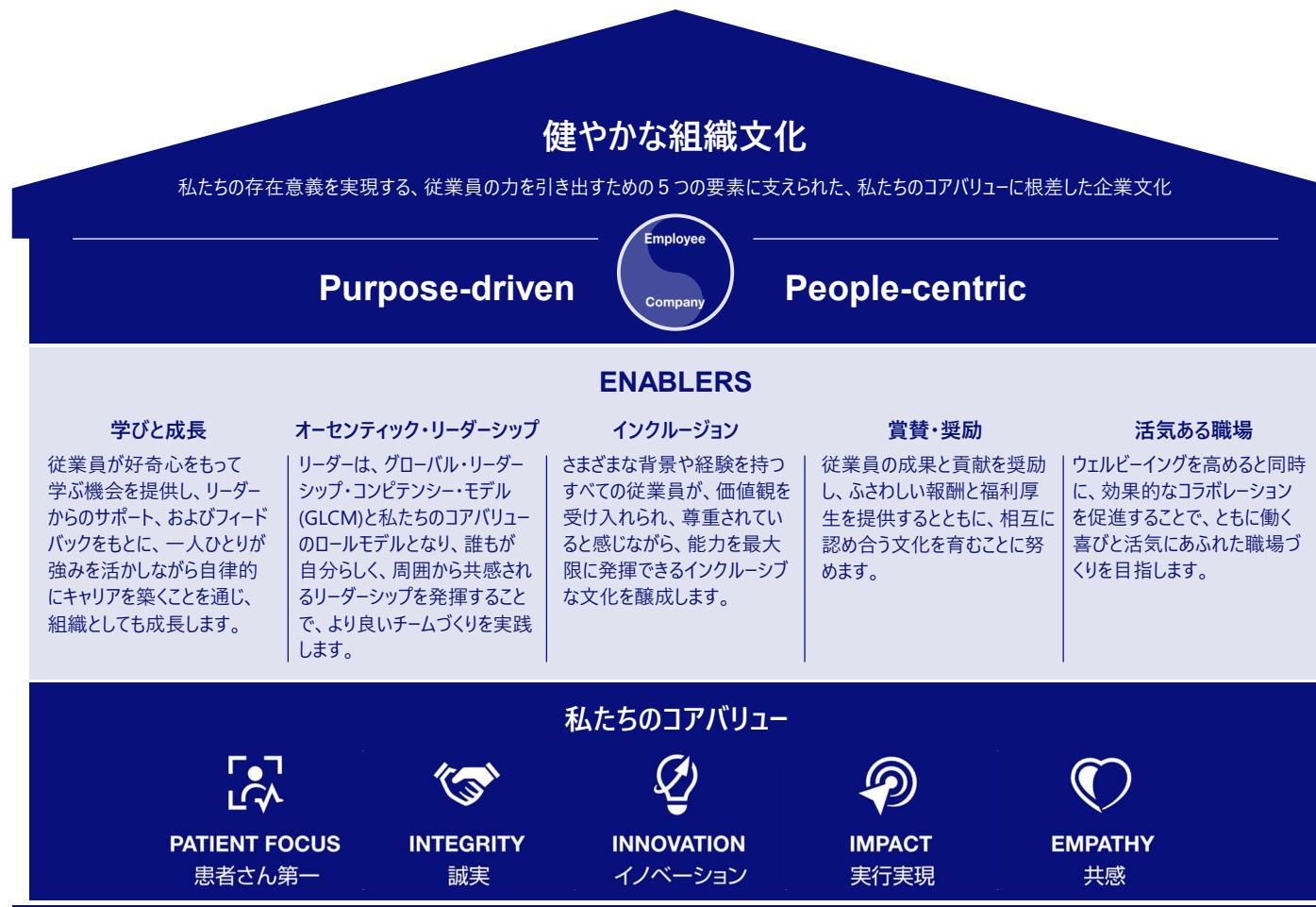
- 個々の能力を發揮させる
- 生き生きと活躍できる環境を整える
- 雇用を安定させる（定着支援）
- 障がい者本人・事業主・地域団体との連携・協力

(\* 1) 令和4年障害者雇用促進法改正では、事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることが明確化され、(中略)、企業が実施する職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成による障害者雇用の質の向上などが盛り込まれており、令和5年4月1日以降に順次施行されています。

Page 16 No data copy / No data transfer permitted

OLYMPUS

## 2.-② グループ全社で取り組むコアバリューアクション



## サービス事業を担うオリンパスサポートメイトが大切にしていること

- グループ社員の皆さんのが優れた品質の製品を作り出せるよう、快適な事業場環境を維持する仕事をしています
- 開発や営業業務が効率的に進むよう、生成AIのアノテーション作成や顧客への納品書発送を行っています
- 優れたサービスを提供する人材こそがOSMの価値の源です。だから、**健やかな組織文化を育む**ことが大切。



一步一歩、成長を続けること

明るく元気に互いに助け合うこと

お客様も自分も納得できる仕事をすること

それが、私たちの使命です

## これまでの取り組みと今年度の課題設定

- 3つの取り組みを通じて、健やかなる職場風土に向けた変化が出てきた。コアバリューの理解は進んできたので、さらに前進する。
- 具体的には、「行動にうつす」、「言いたい事をいえる職場へ」と心理的安全性と自己肯定感を高める。（認められ、尊重される）



FY2025までの取り組み			FY2026の課題設定	
項目	取り組み例	成果	項目	課題
1.コアバリューの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社員コアバリュー宣言</li> <li>コアバリュー理解の研修</li> <li>リレーメッセージ</li> <li>職制メッセージの配信</li> <li>ワークショップ（LEGO）</li> </ul>	<p>コアバリューって何？ の状態から <b>経営理念のコアバリューを自分事として言葉に出来るほどに理解が深まった</b></p>	1.コアバリューの理解浸透	<p>コアバリューは経営理念で継続するもの 継続的にコアバリューを意識する機会の設定</p>
2.変革意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導員事業場見学（改善ナレッジの共有）</li> <li>指導員カンファレンス</li> <li>目的意識、役割意識の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導員同士の交流が深まり、相談できる仲間が増えた。</li> <li>現場の改善が進み、知識の幅が広がり、One OSMも促進された。</li> </ul>	2.活気ある職場（変革意識の向上）	<p>指導員の学びは継続する。コアバリューは理解してきたが、どのように行動にうつしたら良いかわからない／行動の認知が進んでいない <b>「Innovation」を実行実現する取り組みの推進</b></p>
3.長期的視点の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略、上位からの方針展開を確実に実施し、説明する</li> <li>1on1など面談機会を増やす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>方針理解が進み、会社が何を目指しているか、共に自分は何をやればよいかの理解が以前に比べ深まった</li> <li>1on1や面談機会が増えた</li> </ul>	3.賞賛・奨励（イノベーションが進む風土醸成）	<p>まだ言いたい事を提案しにくい・言いにくい・自信がもてない風土がある（変革/改善が進みにくい） <b>自分の考えを述べやすい職場づくり、賞賛・奨励し心理的安全性の向上</b></p>

## コアバリューの理解促進

5つのコアバリューをシンプル・分かりやすく解説し、1人ひとりが大切にしたい「コアバリュー」を宣言し理解を深めて行動する

### OUR CORE VALUES



お客様も自分も納得できる仕事をする

OLYMPUS せいじつ 誠実

八王子宇津木事業GメールT

私は『誠実』を大切にします。

Q. どうしてそう考えたのですか？

私が“誠実”を選んだ理由は与えられた担当と業務をきちんとやり遂げていく事です。オリンパスの社風として、お客様の期待に応たえる為に“誠実”を選びました

2023年5月31日



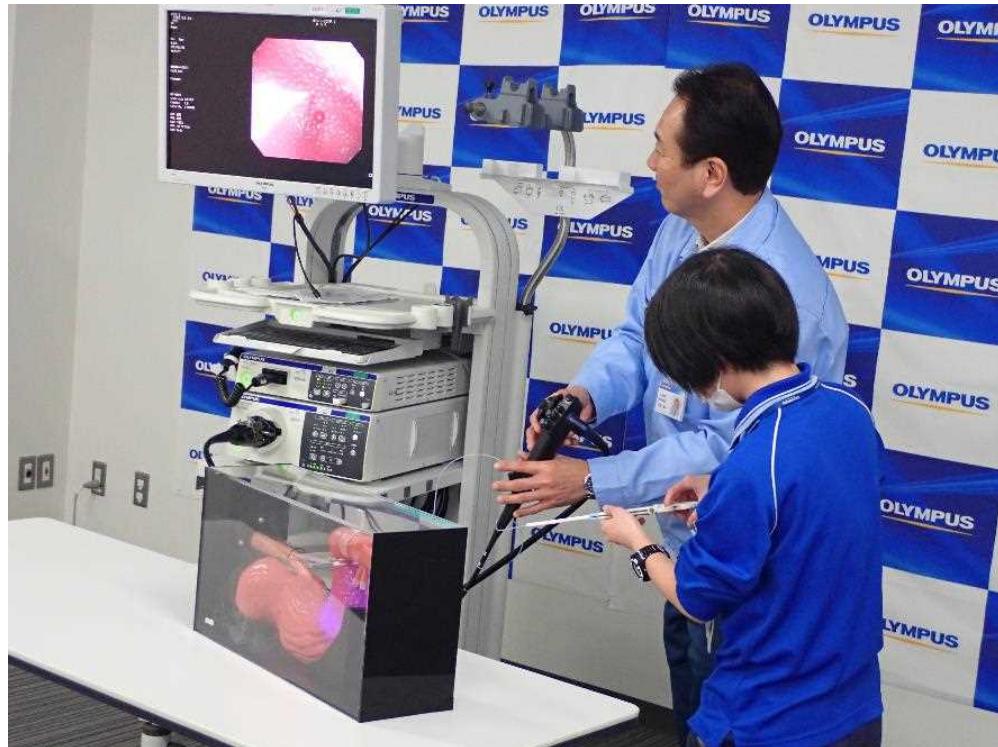
## コアバリューの理解、相互理解を深めるLEGOワークショップ



お題： この仕事をしていて「うれしい」と感じた出来事は？

## 自ら会社を知る、私たちを知ってもらう

### 青森オリンパス共催のハンズオンセミナー 青森オリンパス生産の処置具製品の理解を深める機会



「わたしが清掃しました」担当のメッセージプレート設置  
役割意識を高め、グループ社員に認められ、交流のきっかけに。



# 指導員交流会

業務改善の意欲を向上、一体感による組織風土の改善 「結束・共感」 のコアバリューを実行する機会

## 指導員相互交流会を実施した背景

- OSMも設立13年目を迎え、清掃道具、清掃方法などが、事業G毎に多様化してきている。（特に新設G）
- コロナの影響で、事業G間の積極的交流がなくなり情報共有が乏しくなった。
- おそらく違いがあることは分かっているが、現場間の横滑りを通す仕組みがないので個別最適になっている。  
(統一ありきがベストではないですが、良い点はまねたいです)
- 中途入社や新たに開設した事業Gの指導員は、従来ありき、現状ありきとなっており他Gを知らない。
- 小さなことです、このような現状がもしかしたらOSM事業の非効率を生み出しているかもしれないを感じ、これらに対し現場主体でアプローチできることはないかと感じました。



担当事業G	実施年月日	リモート見学場所
白河事業G	2022年5月12日	トイレ清掃
長野事業G	2022年7月26日	食堂清掃
八王子事業G	2022年9月29日	休憩室清掃
会津事業G	2022年11月29日	通路・階段清掃
青森事業G	2023年1月31日	廊下清掃

## 目的・着地点

### 『各事業グループ指導員の相互交流会の実施』

#### 目的

- 指導員同士が顔見知りになる  
(他Gの指導員を知ることで、一人じゃなく仲間がいると思ってもらえるかも)
- 気軽に相談・意見が言えるネットワーク、風土ができる  
(困ったときのよりどころは多い方が良い。いざとなったら聞こう！と思えるかも)
- 個々人の能力向上と一体感が実感できている  
(知識・コミュニケーション力・指導ノウハウなどの各種スキルがupするかも)

#### 結果、

- 指導員の皆さんが、楽しく前向きに仕事に取組むことができ、かつ仕事の効率化が図られ、チーム員をしっかり指導、育成できることへ寄与できる
- 風通しが良く、指導員のみなさんも、OSMで長く働きたいと思える会社にしたい！！

Page 5 No data copy / No data transfer permitted

CONFIDENTIAL

OLYMPUS



## Healthy Org Japan Award 受賞

実行推進リーダー／  
関係会社事務局投票 賞  
**オリンパスサポートメイト**

コアバリュー理解促進・浸透：  
新たなコアバリューで「障がいを抱える社員のリレーメッセージ」

### <受賞理由>

- ・メンバー全員を巻き込んだ形でコアバリューを促進する活動ができたことが素晴らしいと思いました。
- ・OSMならではの独自アイデア、心のこもった手作り感、自発的な活動に共感しました。
- ・Patient Safety & Qualityとは、間接業務であれば従業員に対し、質の高いサービスを追及し、実施し続けることだと理解しています。まさにOSMの仕事には、従業員の皆さんの素直な思いが、業務の姿勢に表れていて、サービスを受ける側として、その思いを日々感じています。また、OT入社後に見知らぬ従業員に挨拶をするのを見かけるのはOSMだけです。この日常の小さな行動の中に、コアバリューや、PS & Qに繋がる意識を感じました。

## 2.-③ 評価処遇制度の改定

自立した職業人として、役割意識を高め、頑張った人がきちんと評価される「職務型人事制度」へ改定しました

### 【従来の人事制度の状況】

- 管理者／出向者／指導員／作業系チーム員／事務系チーム員のそれぞれに人事制度が異なり、役割の変更やキャリア開発の検討がしづらく、また評価処遇の管理運用も煩雑になっていた。

### 【人事制度の改定ポイント】

- 管理者からチーム員まで一本の人事制度に統合しシンプル化。役割をアップグレードしていく、キャリアを考える仕組みへ。
- 基本的な制度体系はグループ会社のコンセプトを引き継ぎ、障がい者雇用に適応した柔軟な設計とした。

- ① **等級制度** : 職務に基づく役割等級（サポートメイトグレード）で、役割のガイドラインをもとに業務目標を設定
- ② **報酬制度** : 基本給はグレードごとのレンジ給（重複型）で設計。冬季賞与は標準月数とし、夏季賞与に評価を反映
- ③ **評価制度** : 「成果評価」「行動評価」「総合評価」からなる「マイ・パフォーマンスシート」を導入。期末に5段階評価。
- ④ **指導員やスタッフのキャリアも考慮** : 専門性を活かす**Specialist**職の選択肢をもつ複線型、キャリアを行き来できる
- ⑤ **障がいを考慮した工夫** : 意欲を確認する面談、スキルの確認、達成可能な目標設定(目安3つ)

## 障害者職業総合センターの研究を参考

雇用の質向上のために具体的に何をすればいいのか？

### 雇用の質を上げるには…

1

#### 社会からの期待への対応

- ・障害を多様性の一つと理解
- ・見学・実習の受け入れ
- ・障害者雇用ノウハウの発信

2

#### 会社全体での取り組み

- ・経営トップによる発信
- ・雇用における公平・公正さ
- ・評価制度などの確立

3

#### 障害のある社員の戦力化

- ・キャリアプラン把握と育成
- ・得意分野に合った業務
- ・適正な賃金の支払い

4

#### 障害理解と配慮の提供

- ・支援機関との連携
- ・特性に合った指示や配慮
- ・モチベーションアップ施策

5

#### やりがい・自己実現

- ・従業員満足度の把握
- ・成長の実感や自己実現
- ・安定した収入と生活

6

#### 会社内での相互作用

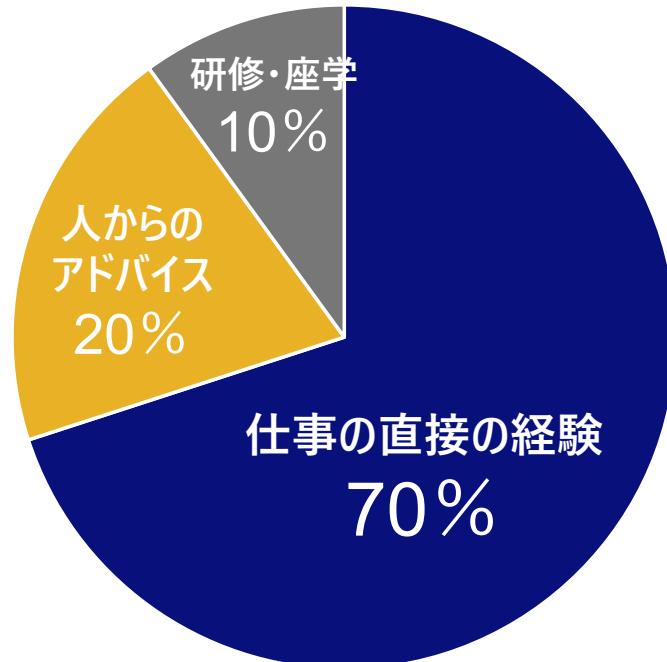
- ・障害の有無にかかわらず働きやすい職場
- ・互いに気遣い合う文化
- ・企業のイメージアップ

出典：障がい者と仕事マガジン <https://shigoto4you.com/quality-of-employment/>

/ 障害者職業総合センター「就労の「質」の把握 基礎的研究より」 <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/chart/ryouiki24.html>

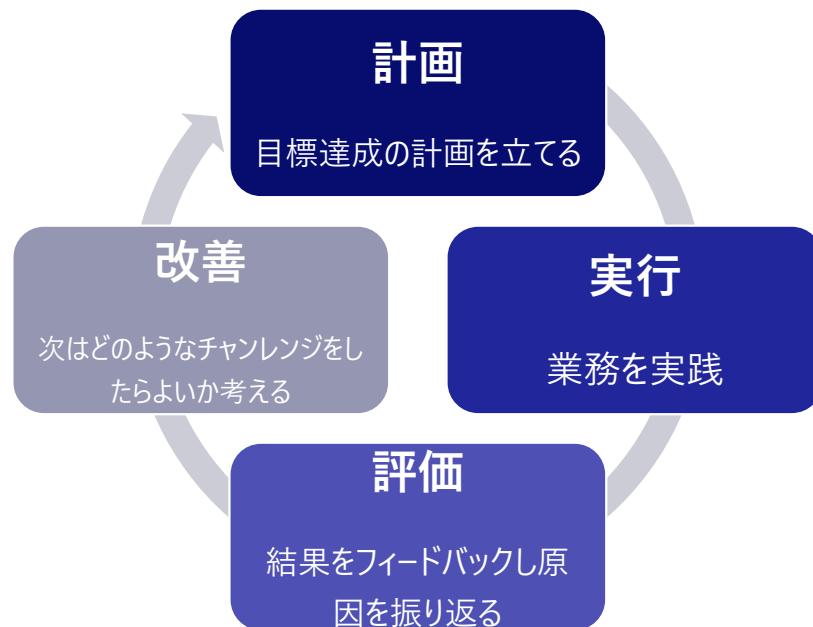
## 大人の成長は経験から。経験学習のサイクルをまわす。

仕事を通じた経験が人の成長を促す



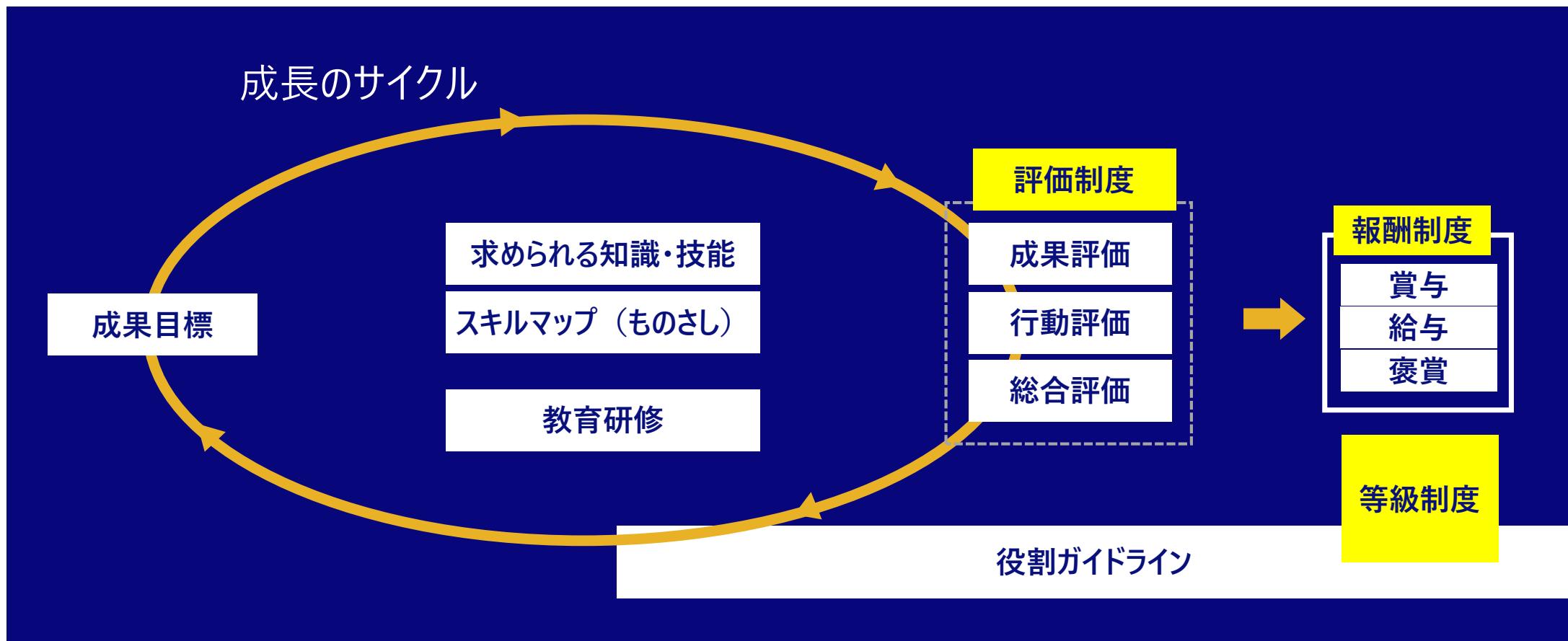
出典：マイケル・ロンバルドとロバート・アイチングターの研究より

自ら目標をもち実践して評価され成長する

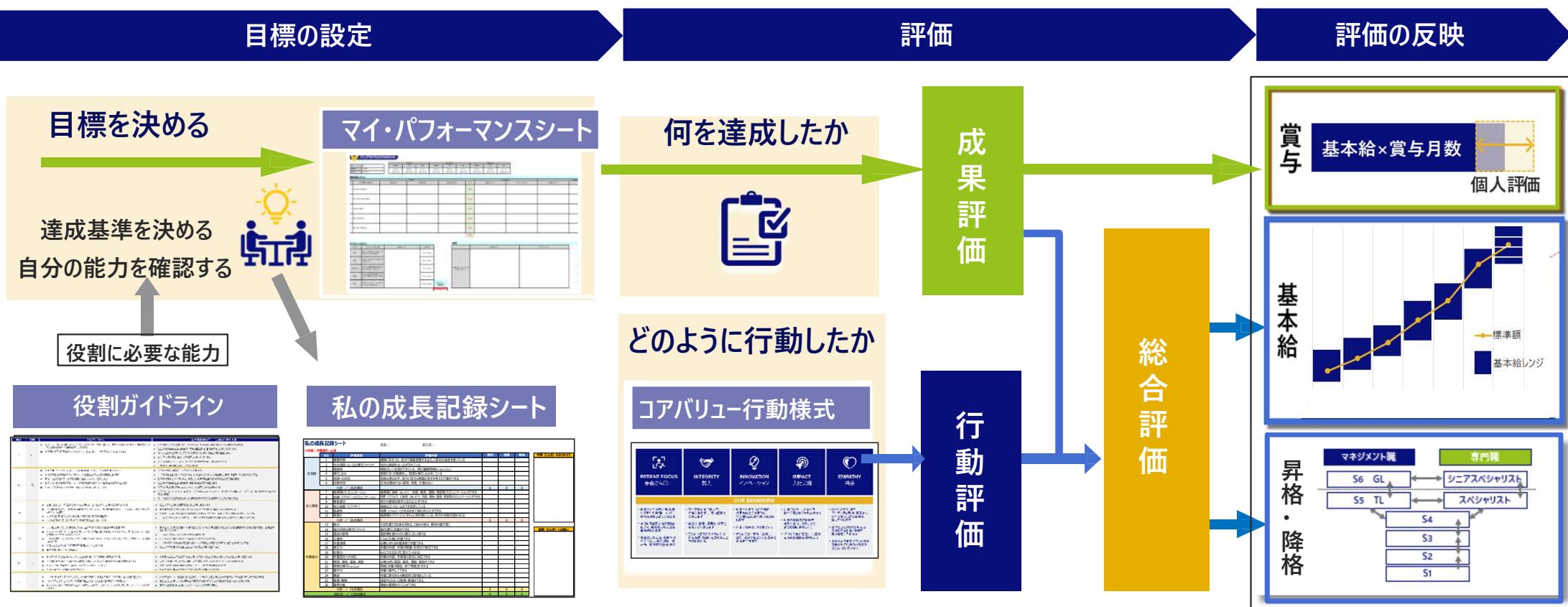


出典：ディヴィット・コルブの理論モデルより

## 人事制度の仕組み



# 人事制度の全体像



- その他に再雇用制度の改定、資格褒賞金制度も導入

## 2.-④ 安定的に能力發揮できる支援活動

### 指導員によるケースカンファレンス

全指導員参加型。問題行動に関するアセスメントと対策や効果について意見交換を行い、支援力をあげる。

障がい特性、個人特性、要因の考察 と それへの対応 と 効果																																																						
<b>要因①</b> 自分が暴力を奮ってしまったチーム員や自分のことをあだ名で呼ぶチーム員と顔を合わせたくない。	<b>対応①</b> 寮の清掃担当が業所内でも顔を上げて調整する。	<b>期待する効果</b>																																																				
<b>要因②</b> GH、支援機関、会社と様々なところで生活面や仕事面の注意・指摘をされることで混乱し、結果的にモヤモヤがたまる。	<b>対応②</b> GH・支援機関・指摘はGH担当・会社では指摘・指摘はGH担当																																																					
<b>要因③</b> 気持ちがモヤモヤする。会社を辞めた方がいい、自分は死んだほうがいいなど自分を責め、考え込んでしまう。	<b>対応③</b> 気持ちの整理をの記入時間を設け面談を実施。																																																					
Page 5 No data copy / No data transfer permitted																																																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">カンファレンスシート</th> </tr> <tr> <th style="width: 10%;">所属</th> <td style="width: 30%;">八王子石川事業G</td> <th style="width: 10%;">日時</th> <td style="width: 50%;">2023年1月</td> </tr> <tr> <th>氏名</th> <td></td> <th>開催回数</th> <td>2回目</td> </tr> <tr> <th>出席者</th> <td></td> <th>記入者</th> <td></td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">検討内容</td> </tr> <tr> <td colspan="4">現在の状況確認と今後の対応について</td> </tr> <tr> <td colspan="4">           前回の問題から見た現状            ①出勤後トイレにこもる→トイレにこもることはない。腹痛(下痢)でトイレに行く姿が度々見られたが、体調不良のためか、頻回にトイレへ向かう。            ②ノートの活用→ノートの使用(モヤモヤ対応件数が少ない?)            ③注意、指摘をされることが手帳→時間内に仕事が終わる、不要な場所にいられない等、指導員との信頼関係が築けはじめ、本人も自信がついたようで、気持ちに余裕が見られる。            ④面談→面談に至る状況がいい。         </td> </tr> <tr> <td colspan="4">問題の原因</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td colspan="4">           結論と            今後の対応            前回の対応①②で本人にハマったのか、問題点が無くなかった。            ③④の対応のスケジュールを「分けりに」、モヤモヤした気持ちになった時にメモを記入する、どう対応が、朝、短い時間内で済ませをしなくてはならない焦りのようなもののがなくなり、精神の安定に繋がったのか? (中村謙)            安定の連絡をするため、今後も朝のスケジュールは維持する。         </td> </tr> <tr> <td colspan="4">           上記の対応者            生活面(爪切り等)→連絡して声掛け            本人自信でGHとの面談が出来ない         </td> </tr> </tbody> </table>			カンファレンスシート				所属	八王子石川事業G	日時	2023年1月	氏名		開催回数	2回目	出席者		記入者		検討内容				現在の状況確認と今後の対応について				前回の問題から見た現状 ①出勤後トイレにこもる→トイレにこもることはない。腹痛(下痢)でトイレに行く姿が度々見られたが、体調不良のためか、頻回にトイレへ向かう。 ②ノートの活用→ノートの使用(モヤモヤ対応件数が少ない?) ③注意、指摘をされることが手帳→時間内に仕事が終わる、不要な場所にいられない等、指導員との信頼関係が築けはじめ、本人も自信がついたようで、気持ちに余裕が見られる。 ④面談→面談に至る状況がいい。				問題の原因																結論と 今後の対応 前回の対応①②で本人にハマったのか、問題点が無くなかった。 ③④の対応のスケジュールを「分けりに」、モヤモヤした気持ちになった時にメモを記入する、どう対応が、朝、短い時間内で済ませをしなくてはならない焦りのようなもののがなくなり、精神の安定に繋がったのか? (中村謙) 安定の連絡をするため、今後も朝のスケジュールは維持する。				上記の対応者 生活面(爪切り等)→連絡して声掛け 本人自信でGHとの面談が出来ない			
カンファレンスシート																																																						
所属	八王子石川事業G	日時	2023年1月																																																			
氏名		開催回数	2回目																																																			
出席者		記入者																																																				
検討内容																																																						
現在の状況確認と今後の対応について																																																						
前回の問題から見た現状 ①出勤後トイレにこもる→トイレにこもることはない。腹痛(下痢)でトイレに行く姿が度々見られたが、体調不良のためか、頻回にトイレへ向かう。 ②ノートの活用→ノートの使用(モヤモヤ対応件数が少ない?) ③注意、指摘をされることが手帳→時間内に仕事が終わる、不要な場所にいられない等、指導員との信頼関係が築けはじめ、本人も自信がついたようで、気持ちに余裕が見られる。 ④面談→面談に至る状況がいい。																																																						
問題の原因																																																						
結論と 今後の対応 前回の対応①②で本人にハマったのか、問題点が無くなかった。 ③④の対応のスケジュールを「分けりに」、モヤモヤした気持ちになった時にメモを記入する、どう対応が、朝、短い時間内で済ませをしなくてはならない焦りのようなもののがなくなり、精神の安定に繋がったのか? (中村謙) 安定の連絡をするため、今後も朝のスケジュールは維持する。																																																						
上記の対応者 生活面(爪切り等)→連絡して声掛け 本人自信でGHとの面談が出来ない																																																						

### 事業支援室の設置、専門人材の配置



- 人材採用
- 実習、見学対応
- 全社共通教育
- 定着支援
- グループ各社の支援

精神保健福祉士(5)、社会福祉士(3)、公認心理師(1)  
 障害者職業生活相談員(26)、企業在籍型職場適応援助者(6)  
 国家資格キャリアコンサルタント(3)  
 発達障害専門産業医（契約）

## 2.-④ 安定的に能力發揮できる支援活動

### 高齢化に伴う業務調整

職業能力のアセスメントを定期的に行い、保護者・支援機関と共に最良の働き方を整合する。高齢になっても段階的に業務負荷を軽減しサポートを厚くし、できる限り働く場を提供する。（就労時間の短縮、就労開始時間のシフト、業務内容の変更など検討）

	NO	評価項目	評価内容	記載例
生活面	1	健康状態	健康に気をつけ、自分で服薬管理し良好な体調を保っている	○○さん
	2	会社規則・ルールの遵守	会社の規則やルールが遵守できている	4
	3	規則性	規則正しい生活ができている。(特に睡眠時間)	4
	4	身だしなみ	季節に合った服装をし、清潔な身だしなみをしている	4
	5	危険への対応	危険な事はせず、自分と自分の周囲の安全を考えた行動ができる	3
	6	出勤状況	正當な理由がない限り、早退、欠勤はない	4
			小計／24	21
対人関係	7	指導員とのコミュニケーション	指導員に挨拶、会話、報告、連絡、相談等のコミュニケーションができる	3
	8	同僚とのコミュニケーション	同僚に挨拶、会話、報告、連絡、相談等のコミュニケーションができる	2
	9	意思表示	自分の意思を相手に伝えることができる	2
	10	自己統制	感情のコントロールができる/安定している	3
	11	協調性	同僚と力を合わせて助け合うことができる	3
	12	素直さ	指導員のアドバイスにきちんと耳を傾けている。自分の失敗を認められる	2
			小計／24	15
作業能力	13	体力	1日作業できる体力がある。(休みの多さ、疲労の様子等) ※備考欄に補足あり	3
	14	指示内容の遵守	指示通りに作業ができる	3
	15	道具の使用	道具類を教示された通りに正しく使える	3
	16	正確性	ミスなく正確に作業できる	2
	17	作業速度	必要とされる作業速度で作業できる	3
	18	修正力	作業の内容、手順の間違いを自分で修正できる	2
	19	記憶力	ものごとを忘れず覚えて貰われる	3
	20	作業変化への対応	作業の内容、手順等の変化に対応できる	3
	21	質問、報告、連絡、相談	必要な時に質問、報告、連絡、相談ができる	2
	22	時間の遵守	時間(作業の開始、終了時間)を守れる	3
			小計／52	37
			合計／100	73

### 支援者連絡会

出席者：ご親族、支援機関やグループホームの担当者様  
アジェンダ

- ①日常業務の様子、活動の近況紹介
- ②基調講演
- ③グループディスカッション（情報交換）

※必要に応じて個別面談を実施

#### ②基調講演のテーマ例：

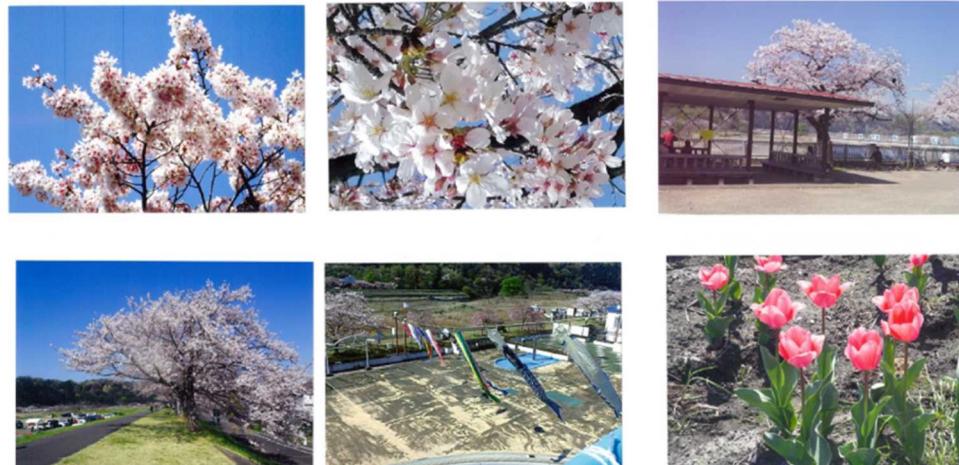
- 育成プラン、研修
- 親なき後
- 就労支援機関とのつながり
- 成年後見人制度
- グループホーム（タイプ、入居プロセス、注意点、利用者の声）
- 健康診断と医療機関とのつながり

## 心身リフレッシュ、社員交流の機会

フォトクラブの撮影会・年次活動報告会・表彰、バスハイク、ウォークラリー、多摩地域 ティーボール大会

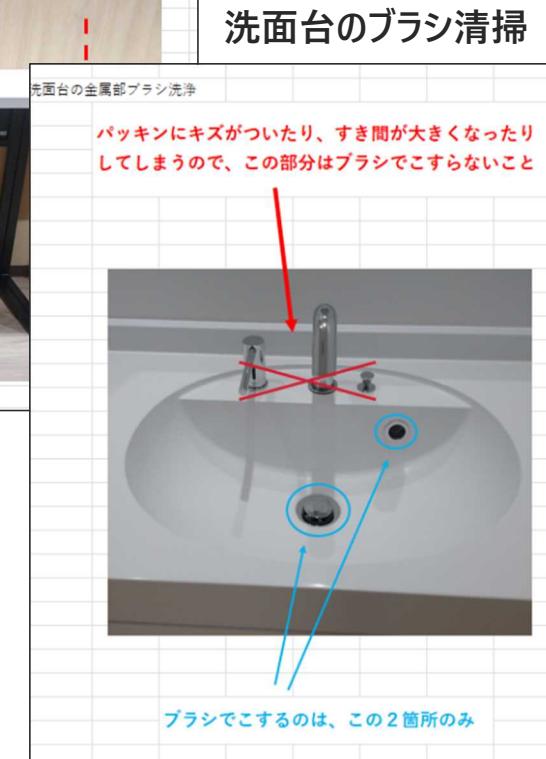
多摩地域ティーボール大会（大妻女子大学様よりご協力）

春のフォトクラブ撮影会



# 人づくり 3.-① マニュアル整備

## コミュニケーションラウンジ カウンター椅子の位置



## 食堂の準備道具と清掃手順

### 準備道具 【昼食ラウンジ③エリア】

ファイバー	クロス	シャイン	掃除機 (1台)		
ドライ 1	クロス	○クロス 1			
ダンプ 1	クロス	除菌 1			

### <清掃手順>

#### 【昼食ラウンジ ③エリア】

道具	作業内容
ドライモップ	①②③の順番でドライモップをかける ※椅子は引かず、テーブルの下をくぐらせるようにしながらかける
除菌クロス (※)	④⑤のテーブル拭く
除菌クロス (※)	④の椅子を東側から一つずつ、 座面 ⇒ 背もたれ（表）⇒ 背もたれ（裏）の順番で拭く 〔左利きの人は西側の椅子から拭く〕
ダンプモップ	テーブルの下をモップかけする
	椅子を元に戻す ※西側から先に入れる ⇒ 反対側はキャスターがぴったり付く位置に合わせる
⑤のテーブルも 3～5の手順で、椅子拭きとダンプモップかけを繰り返す	
ダンプモップ	残りの部分をモップかけする（①②③の順番で）
確認	最後に確認をする

※除菌クロス作業は、手荒れが気になる場合はピニール手袋を着用してもOK

## 3.-② 業務検定

### 清掃検定、メール集配検定、チエアクリーニングのスキルアップにチャレンジ

(指導員用)清掃検定【初級】道具別チェックポイント	
(注意)	このシートは、 <b>清掃検定におけるチェックポイント</b> をまとめたものです。
	表中の各項目は、「道具の使い方」としてはチーム員に指導していますが、状況に応じてやり方が違う項目や、身体の大きさ・利き手の違いといった個人差が大きく出てしまう項目については、チェックの対象とはしていません。
	<b>赤太字で示した部分は、できていない場合減点となります。</b>
<b>1-1. クロス</b>	
絞る	<p>1. クロスを8つ折にして短い棒の様な形にする。      2. 両手の平の上にのせて、下から絞る。(クロスの端を手の中にいれるように)      3. ひじを伸ばすような気持ちで腕を内側に入れる。      4. クロスをねじったまま手の位置を変え、さらに絞る。      5. 水分が多いと素材をいためるので<b>しっかり絞る</b>。</p> 
使い方	1. <b>クロスを4つ折にする。(2回畳む)</b>

※人事制度におけるキャリア開発の中で、業務検定へのチャレンジを目標設定しても良い

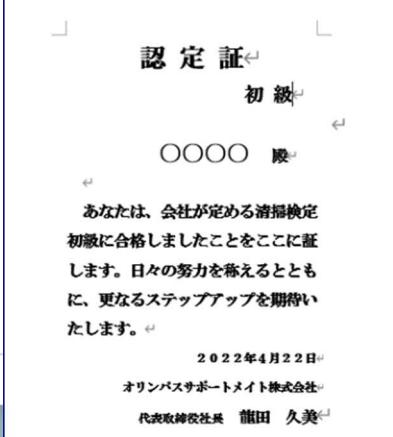
**認定証**

初級

XXXX 殿

あなたは、会社が定める清掃検定初級に合格しましたことをここに証します。日々の努力を称えるとともに、更なるステップアップを期待いたします。

2022年4月22日  
オリンパスサポートメイト株式会社  
代表取締役社長 龍田 久美






**清掃検定・メール検定**

明確な目標を示すことでチーム員のモチベーションの維持と業務スキルの向上を目指す。

<検定結果> 合格率：約65%

長野 八王子

清掃	上級	6	6
	中級	5	27
	初級	3	3
メール	-	2	NA

Page 18 No data copy / No data transfer permitted

OLYMPUS

# 作業技能レベルをマップ化。タレントマネジメント（育成・配置等）に活用

**チーム員 作業技能マップ**

2025.03 更新

		OT棟						EJP棟							
作業内容	作業内容詳細	Aさん、Bさん…ごとに評価													
作業	衛生陶器清掃 (スポンジ)	大便器	E	E		E	E		E	E	B	E	A	E	
	立便器								E		B	ADE	A		
	洗面ボウル	E	E					E	A	B	ACE	A	A	E	
	モップ	通路・広所	E	C	C	C	E	E	CDE	B	E	C	ACE	CDE	C
		階段								B	C	C			
		トイレ個室	E				E			E	CD	CE	CE	D	C
		ドライ			E		DE	B	CE		E		E		
		掃除機	E	D	C		C		C	C		C	ACE	C	D
		階段			A		C	B	AC	D	A				
		クロス	シャインクロス				AC	C			A				E
コミュニケーション	清拭作業全般	C	E	D	A		CE	C				AE			
	椅子拭き	C	C		C	C			B		C			C	
	便器拭き上げ黄		E			C					CE			C	
	便器拭き上げ青										CE		C	C	
		あいさつ	2	2	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	2
身辺	返事	4	2	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	5	
	報告	2	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
	みだしなみ	3	4	3	5	5	4	5	2	2	5	5	5	2	

※1 評価表

評価項目			
モップ	掃除機	クロス	スポンジ
・順路	・順路	・順番ルート	・順番
・時間	・時間	・スピード	・スピード
・力	・隙間／重なり	・隙間／重なり	・隙間／重なり
・隙間／重なり	・音	・周	・縁裏／穴
・隙／角	・仕上 (ゴミ残り)	・仕上 (拭き残・汚れ残)	・仕上 (汚れ残・蓄積汚)

※2 評価表

評価	評価基準
5 お手本となる	ハッキリと適度な声量で気持ちの良い挨拶が出来る
4 指導不要	聞こえる声できちんとした挨拶が出来る
3 してはいるが課題有	明瞭でない、声が小さい、態度が悪いなど改善したい部分がある
2 できない時がある	出来るときもあるができない時がある

※3

※一部の拠点で実施中

5段階評価の色見本

5	「標準の色」の青
4	青、アクセント1、白 + 基本色60%
3	「標準の色」の黄
2	オレンジ、アクセント2、白 + 基本色60%
1	「標準の色」の赤

### 3.-③ 人材研修 \*チーム員向け

事業部ごとの状況も踏まえ、一部取り組み事項や内容は変わっている（長野事業グループの例示）

障がい者 受入時 教育内容

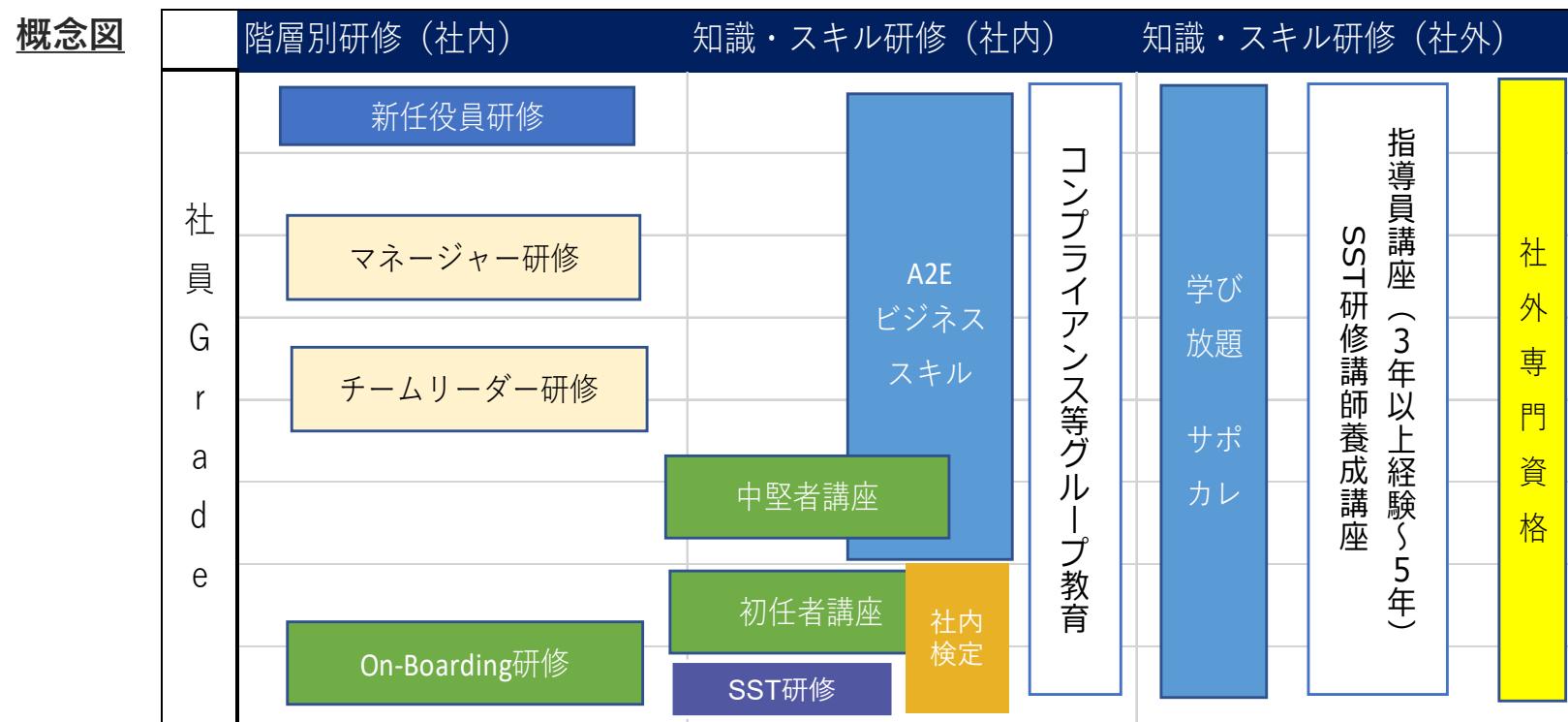
No	学習内容
1	会社(OSM)の組織体制、行動指針、7つの約束
2	事業場のルールと職場のルール
3	身だしなみ
4	通勤および駐車場の注意点
5	安全衛生
6	環境
7	災害発生時の対応(安否確認システム登録含む)
8	緊急時、会社を休む時の対応
9	健康管理
10	挨拶
11	報告・連絡・相談
12	仲間づくり
13	5S
14	情報セキュリティ
15	金銭管理

障がい者 月次学習内容

月	FY2023 学習内容
4月	職場のルールと7つの約束
5月	公共のマナー
6月	コミュニケーション
7月	健康管理
8月	5Sについて
9月	危険予知 (KYT)
10月	インターネットについて
11月	清掃検定に向けて (清掃の基本)
12月	清掃検定に向けて (各級)
1月	身だしなみ
2月	金銭管理
3月	1年間の振り返り

### 3.-③ 人材研修

オリンパスグループ共通の「ビジネススキル」の基礎的な事項の研修機会、自ら学びたい指導員への「学び放題コンテンツ」SACEC等の社外研修や他社見学会への参加機会を提供。 → 自律的なキャリア形成 「自ら学ぶ・自ら成長する」研修体系を策定し、順次コンテンツを調整・充当している。



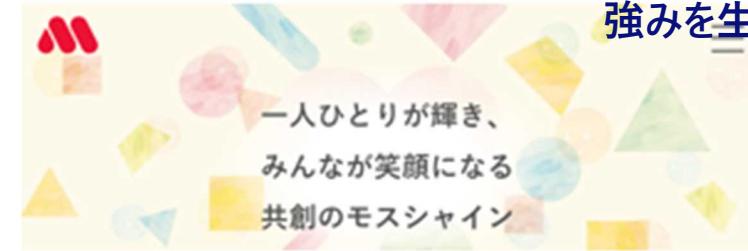
## キャリアデザイン研修 \*まずは指導員・管理スタッフ向け

- 育児と介護の両立支援の冊子を作成し配布
- 介護両立セミナーに参加



2022年度  
2023年度  
2024年度

キャリアデザイン研修「キャリア理論と自己理解」  
キャリアデザイン研修「ロールモデル講演：秋山社長」  
キャリアデザイン研修「キャリアとリーダーシップ：  
強みを生かす」



株式会社モスシャイン

代表取締役社長

秋山 真貴子



精神保健福祉士・公認心理士・ジョブコーチ

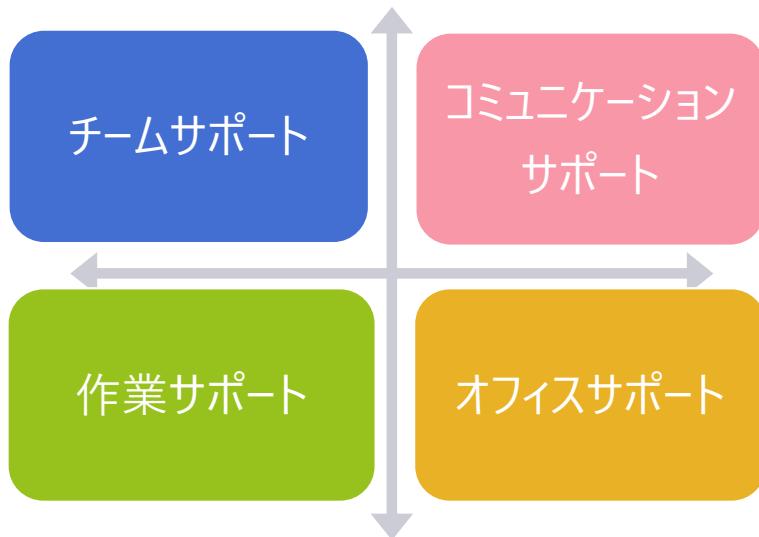
(略歴)

- 病院のカウンセラー (PSW)
- モスフード勤務 (カウンセリング等 サポート)
- モスシャイン勤務 (取締役 営業部長 社長)

### 3.-④ チャレンジの機会（チャレンジアップの仕組み）

業務検定をクリアし、さらにキャリアアップの意欲あるメンバに対して  
それぞれのリーダーシップを発揮できる4つのコースを選べる仕組み

自己アセスメントシートで自己理解を深め、  
各コースにチャレンジ開始（2022年度よりスタート）  
チーム員のアンケート評価も参考に仕組みを改善中。



**オフィスサポートコースのチャレンジマップ\***

ぎょうむ 業務	こうもく 項目	ないよう 手順内容（やること）				チェック
		①	②	③	④	
(1)事務用品、清掃用具 (洗剤/道具) の管理	1 (トライアル) 備品の棚卸（居室/倉庫）	さいこかくにねうじゅんび 在庫確認表の準備	せいそうようぐし 清掃用具を知る	さいこすう かぞ 在庫数を数える	ちゅうもん 注文をする	
	2 びひん ざいこかんり 備品の在庫管理(PC)	びひん かず かぞ 備品の数を数える	かず にゅうりょく PCに数を入力する	せんかい しうじょうきゅう 前回の使用状況を比較 へかべ、変化をまとめる	しうじょうきゅう 使用状況をメンバーへ きょうゆう 共有する	
	3 でんわはっちあわおう 電話発注対応	つた ないようかんが 伝える内容を考える	しょうつく 資料を作る	れんしゅう 練習する	ちゅうもん 注文する	
	4 こうかん せいそうようぐ ざいこかんり 交換した清掃用具の在庫管理 (さぎょう れんけい) (作業サポート・連携)	こうかん ほううかんが 交換の方法を考える	こうかん せうようぐひん 交換清掃用具備品 のリストをつくる	びひん かず かぞ 備品の数を数える	かず にゅうりょく PCに数を入力する	
	5 まょしゅんさくどうぐ つか 居室環境・道具を使いやすくするために チーム員への提案方 いん いんと めにチーム員の意見を取り入れる	いん ていあん チーム員への提案方 いんと 法を考える	しょうつく 資料を作る	いけん さ ないよう 意見を聞き、内容をまとめる	ないようすす かた さ 内容を進み方を決 じめ、実施する	
(2)印刷物担当	まいづいじじょう 毎月定常使用するシートの とりまとめ（①勤務管理カード）	いんさつ シートを印刷する	かくじょうねうちらや 各事業場担当者へ いんさつ はっそう 印刷シートを発送する	じょうず 使用済みのシートを あつ 集める	かく かんりほうほう 各シート管理方法に そ ほかん 添って保管する	
	まいづいじじょう 毎月定常使用するシートの とりまとめ（②清掃チェックシート）	いんさつ シートを印刷する	かくじょうねうちらや 各事業場担当者へ いんさつ はっそう 印刷シートを発送する	じょうず 使用済みのシートを あつ 集める	かく かんりほうほう 各シート管理方法に そ ほかん 添って保管する	
	まいづいじじょう 毎月定常使用するシートのとりまとめ（③トイレチェックシート）	いんさつ シートを印刷する	かくじょうねうちらや 各事業場担当者へ いんさつ はっそう 印刷シートを発送する	じょうず 使用済みのシートを あつ 集める	かく かんりほうほう 各シート管理方法に そ ほかん 添って保管する	

## ボランティア活動

「私もボランティアで人の役に立ちたい」チーム員の意欲から実現。オリンパスグループと共にボランティア活動。

入院中の子どもたちに届ける「RED NOSE DAY」につかうキットを2,000部作成するイベント

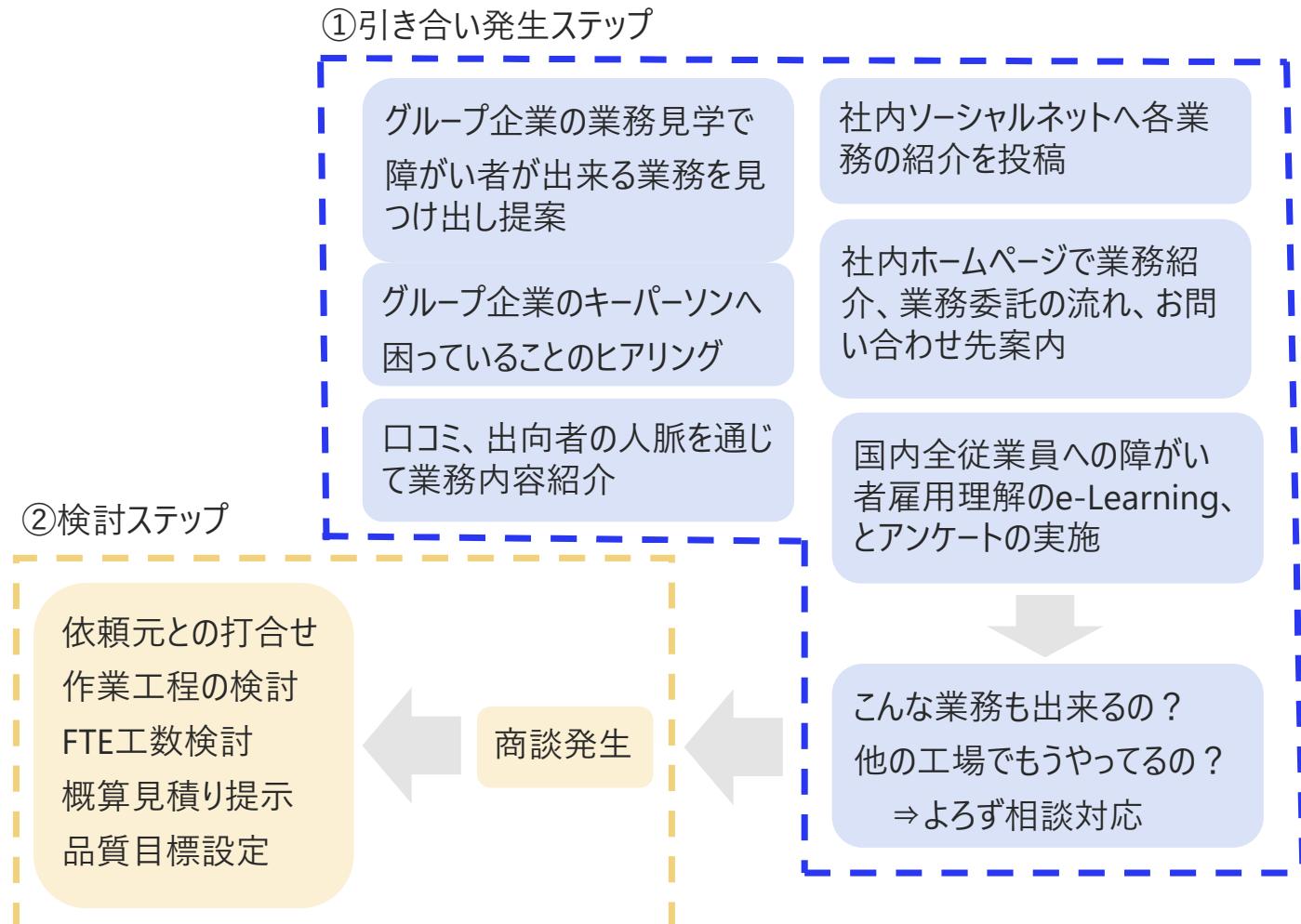
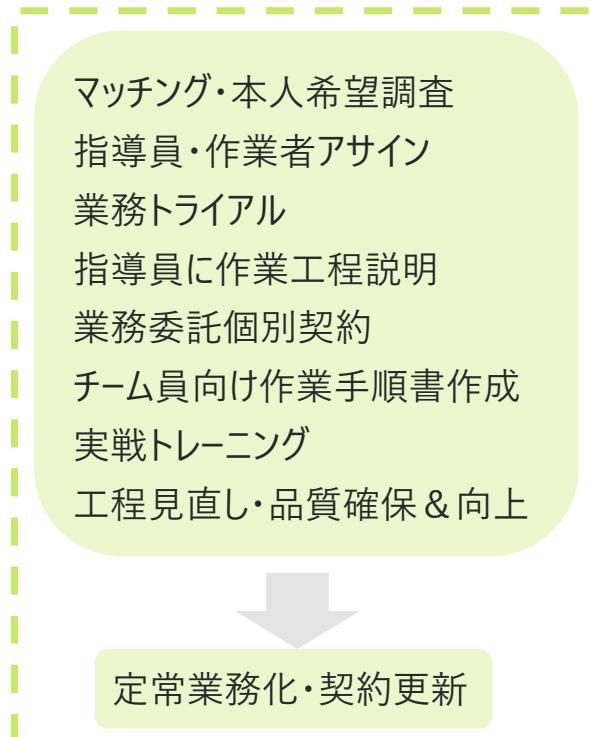
毎年7月 当社社員のエンゲージメント向上、親会社社員との交流の機会・Inclusiveの場として実施中



## 4.-① 新規事業の立上げ・トライアル

- ✓ プッシュ・プル営業の展開
- ✓ デジタルマーケティングの実施

### ③実行・継続ステップ



## 新規事業の切り出し事例：書類のPDF化

All Japan Community (Japan) コミュニティのメッセージ

未読にする 傳受トレイでのフォローの停止 4345人が表示

All Japan Community (Japan) に投稿がありました

Toshiaki Maegawara (前河原 ... 6月4日・編集済み 4,345人が表示しました ...

サポートメイトの前河原です。

【9月枠から空きあり】紙書類のPDF化、ご相談ください！

しばらくご案内をお休みしていましたが、9月スタート分の紙書類のPDF化作業の枠が確保できましたので、お知らせします！

「紙の書類をPDFにしたいけど、手が回らない...」  
 「外部に頼むのはちょっと不安...」  
 そんなときは、ぜひサポートメイトにご相談ください！

**過去の実績（一例）**  
 ある部署さまからのご依頼で、青い8cmファイルに綴じられたままの書類を書類用段ボール5箱お預かりしてA4・A3混在、両面・片面印刷混在、ポストイット付きもあり、ホチキ止めやクリップ付きのまま  
 → 約8,000枚をPDF化しファイル名を付けて期日までに納品しました！

**サポートメイトに相談するメリット**  
 グループ内対応なのでセキュリティ面も安心  
 お急ぎでなければ事前相談も柔軟に対応  
 障がい者の就労支援にもつながり、社会貢献にも！

社内ソーシャルネットへ書類のPDF化の相談依頼を投稿  
 ⇒2日後に164箱 50万枚のご相談有り（約400万円弱）

ご相談はGIHページの「よろず相談窓口」まで  
 オリンパスサポートメイトへの業務委託相談  
 ※現在、今井さんが休職中のため、前河原がひとりで対応中です。  
 お気軽にご連絡ください😊



いいね! コメント 共有

62人がいいね！

## 4.-② マルチスキル化の推進

様々な職種を経験することで、得意を伸ばして苦手を軽減し、自立して出来る業務を増やすことでキャリアアップにつなげる



上記以外にも、  
■工場系・研究開発系 (切削工具の油取り・実験に用いた材料の廃棄・運搬)  
■発送業務系 (納品書やダイレクトメールの封入・発送代行)  
■補充・在庫管理系 (複合機のトナー交換や用紙補充)

など、現在35以上の業務

## 変化に対してしなやかに適応する組織

ビジネスである以上、それぞれの事業に永遠ではなく、常に業務改善や業務開拓が求められる。

変化に対して、臨機応変に対応できる営業活動や業務開拓と、全社員のスキルアップが必要になってきている。

チアクリーニング



新型コロナ下は出社抑制により清掃業務など減る一方、消毒作業や不特定多数が座るチアの清掃事業を開始

開発サポート(AIアノテーション等)



建屋の大型改装工事により数年に渡り清掃が大幅に減少なくならない仕事（本業）への進出に挑戦。デジタルとの競争

カフェ業務



設立から15年を経過し社員のモチベーションや企業へのエンゲージメントを高める業務の開拓も求められている

植栽



建屋の大型改装工事後、新たに生まれたニーズもある。フロアに癒しをもたらす植栽のメンテナンス業務を開始

## オリンパスサポートメイトの新たなチャレンジ

社員の特性に着目し、AI学習用アノテーション業務などの新たな業務の取り組みを始めています



### AIアノテーション

AIに学習させたいテキストや音声、画像といったさまざまな形態のデータにタグやメタデータを付ける作業で、反復性が高く集中力や根気が求められる業務となります。

反復性の高い業務を根気強く進める作業は障がい特性にマッチするケースが多く、  
障がい者雇用業界においても、AI学習データのアノテーション作業は注目されています。

また、**Patient Safety & Quality**をより強く障がい者社員のみなさんにも感じてもらえる  
**本業である医療事業に近い業務**として、事業化に向けて日々チャレンジしています。



## 生成AI開発者との意見交換会

お互いをよく知る、チーム員が誇りをもてる、新しい開発や業務改善の気づきが生まれる機会



### 生成AI開発部門（委託元）

- 自己紹介
- 実機の解説とデモンストレーション
- 開発プロセスのスケジュール共有と、受託作業が開発プロセスのどこに位置づけられるか、事業・開発とのつながりを体感できる説明

OSMへ委託することのメリット、課題  
外部委託より正確、安心感が高いと賞賛  
障害のある方と共に仕事をする経験・驚き



### オリンパスサポートメイト（受託先）

- 自己紹介
- 実機見学と質問による医療開発の理解増進
- チーム員によるプレゼンテーション  
日頃の作業方法、留意点、苦労と工夫

アンコンシャスバイアスの気づき  
発表のチャレンジ、やりがいと責任感の増加  
自己評価の高まり

## 04 インクルージョン推進のもたらすもの

オリンパスサポートメイトにおいて

### 「Innovation」

事業の発展にイノベーションは欠かせないものであり、障がい者雇用から生まれる気づきや品質改善もある

#### アノテーション業務の事例

オリンパスサポートメイトと社外委託の比較	業務上の良い点
<b>情報セキュリティの観点からメリットあり</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>工場や各部門の同意</u> * 社内理解を得やすい</li> <li>- <u>秘密保持契約</u> * 締結しやすい</li> <li>- 業務委託契約</li> <li>- <u>アクセス権限管理</u> * IT管理負担は少ない</li> <li>- アノテーション定義書</li> </ul>	<p><b>業務上の良い点</b></p> <p><b>-品質が一定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アノテーションリーダーとアノテーターの連携が取れている</li> <li>・アノテーターの気配りが細やか</li> </ul> <p><b>-委託しやすい</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・手続きが簡素で情報漏洩リスクが小さい</li> <li>・委託内容によっては社内でしかできないケース（新製品）に対応可能</li> </ul>

## 04 インクルージョン推進のもたらすもの

### 「人材を活かす力」

人を大切にする風土、視野の広さ、受容する器の広さ、傾聴する力、相手に伝える力が養われる  
これらはマネジメントの基本であり、グローバル企業において持続的な発展に不可欠な要素

#### 業務指示の例

### 見える化・具体化・指示の工夫

- 暗黙のルールを言葉にして記載する
- 口頭での連絡はしない。文字で残す

口頭での指示はわかりにくく、忘れてしまうのでメモや  
メールなどで伝達する。適切な指示をした証拠にもなる。
- 明確に指示を文字で残す 「○日までに○○さんへ○○を送る」
- 図解する 写真や絵など図示するとわかりやすくなる

誰にとっても  
わかりやすい指示となる  
業務品質が担保される

## 04 インクルージョン推進のもたらすもの

### 「アンコンシャスバイアス」

無意識のバイアスに気づくことができる 気づきの力を養う

障害があってもできる、障害があるからできる、ではなく、この人だからできるという意識

**2024**

厚生労働大臣認定  
「もにす認定」



論理的な思考力、難しい文章の読解力、可視化して確実にきちんと管理して進めたい

- 厚みのある説明資料の読み破
- 法的文言の正しい解釈、問い合わせ確認
- 徹底した現状把握とエビデンスの準備
- スケジュールの可視化と進捗管理

## 04 インクルージョン推進のもたらすもの

### 「事業活動への貢献と誇り」

当たり前のように気持ちの良い環境で、品質の高い開発とものづくりをする

#### アメリカ大統領が感激した**NASA**の清掃員の話

書面の電子化や試験用材料の製作補助、画像アノテーションを我々がなうことでの開発者や品質管理者等が、より高度な付加価値を生み出す時間を創出できる事業に貢献することの喜びと誇りが生まれる

OSM行動様式のひとつ

- お客様も自分も納得できる仕事をすること



Patient Safety & Quality

# 仕事に誇りをもち、皆さんから感謝される機会

## オリンパスミュージアム見学（会社の歴史展示館）

親会社の事業に興味をもち、働く事のエンゲージメントを高める。人の命を助ける医療事業をささえる環境整備や事務・開発サポートに携わることのやりがいを体感する



## 国内グループ社員からの感謝の言葉をフィードバック

いつも清掃してくれてありがとう。

通りかかるといつも元気に挨拶をしてくれる  
ので、建物だけでなく気持ちもキレイにして  
いただいているように感じています。

気持ち良く過ごせるのは、  
皆さんの丁寧な仕事のお陰だと思っています。

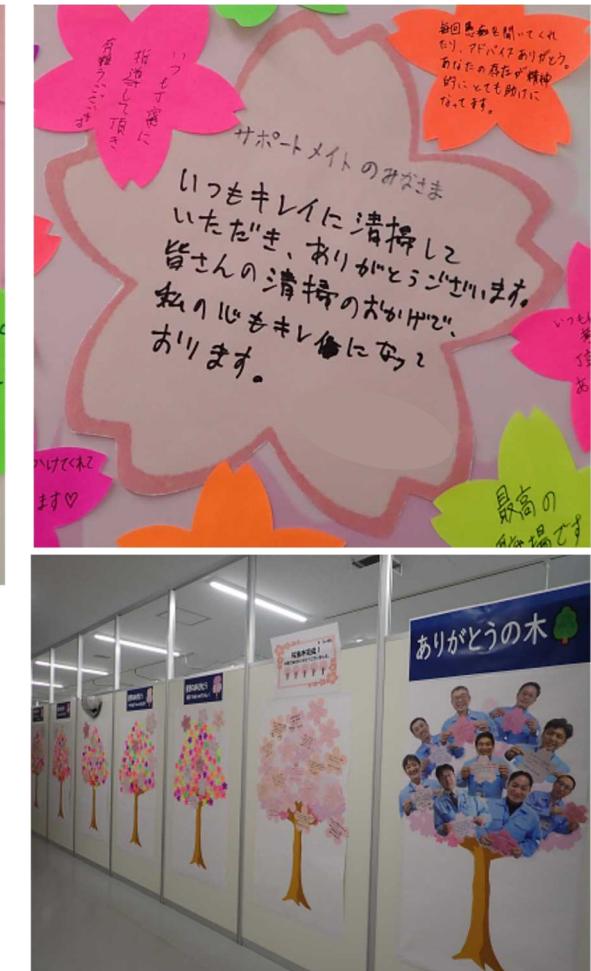
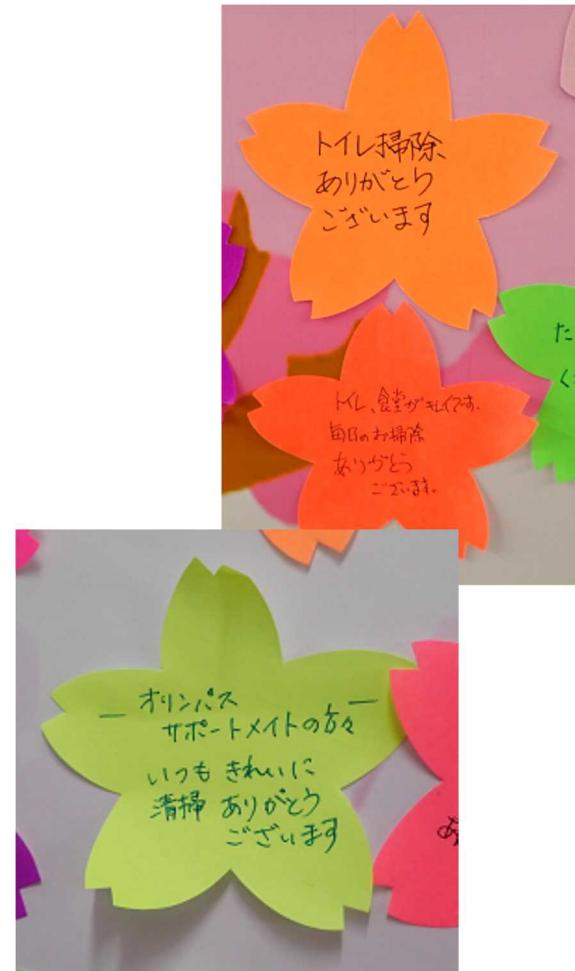
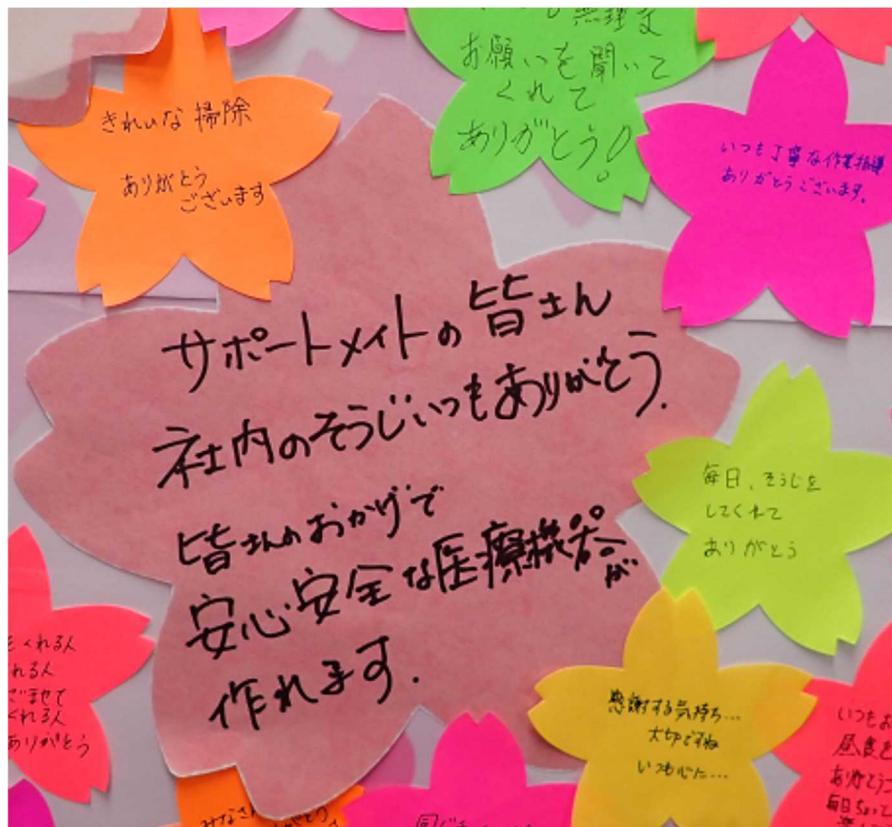
皆さんのおかげで1  
日明るい気持ちで過  
ごせます。



いつも綺麗にしてくれるので、トイ  
レや居室や会議室や共有エリア  
をとても気持ち良く使えています。  
ありがとうございます。

お会いすると明るく挨拶してくださる  
ので、心も気持ちよくなります。また、  
自分も皆さんのように気持ちの良い  
挨拶ができるようになれねばといつ  
も気付かされます

# 青森オリンパス50周年記念イベント（ありがとうの木）



## 今年度の取り組み

### 賞賛・奨励 「ありがとう」の力

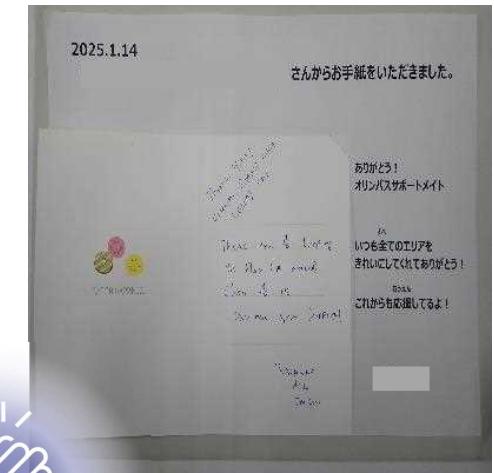
#### なぜ重要なのか

人間は自分の行動に対するフィードバックを求める  
小さなことが大きな効果を生むのです  
短い「ありがとう」や親しみのある一言が、私たちに居場所を感じさせ、  
正しい方向へ進んでいることを示してくれます。

#### 実践方法

「ありがとう」を言葉に出して習慣化する  
夕礼で一日の振り返りをする中で、チームメンバーや同僚に感謝を伝える  
交流を促し、ポジティブな雰囲気を共有する

【グループ社員からの感謝メッセージ】





# ずっとここで働きたいと思える会社

医療事業に貢献する誇りをもって



第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会

NIVR

**OLYMPUS**

---