

口頭発表 第2部

障害特性の常識を打ち破った『一人多役』

－ノーマライゼーションの実現が職域を拡大させた－

○北沢 健（リゾートトラスト株式会社 障害者雇用・リワーク推進センター）

松木 直己・橋本 佳奈・梶山 静子・有賀 幹人

（リゾートトラスト株式会社 障害者雇用・リワーク推進センター）

1 会社概要

当社は、会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業を展開している。介護付き有料老人ホーム、検診事業、サプリメント、化粧品、アクセサリ製造販売など、多方面な事業を展開している。

2 障害者雇用取り組みの経緯

平成17年度の障害者雇用率が0.66%であったことから、当社は同年、監督官庁から厳しい指摘を受けた。しかし、主業務がホテル運営、会員権事業という性格から、障害者が就労する場の確保は困難を極めた。そこで、名古屋、東京の両本社に事務作業を補完する事務支援センターを設置し、積極的に障害者雇用に取り組むこととした。半年の準備期間を経て、まず名古屋、つづいて東京で、業務がスタートした。

ちなみに平成18年2月にスタートした時点の東京の障害者スタッフは4名、それが現在は36名の障害者スタッフを4名の社員が支えるという大所帯になっている。知的障害28名（内重度14名：自閉症11名：身体重複3名：精神重複1名）を中心に、身体障害4名（内重度3名）、精神障害4名（内発達障害3名）と、異なる障害特性を持ったスタッフをグループ就労させていることが特徴的である。サポートスタッフは、「障害特性は個性の違い」と捉え、業界の常識と先入観を捨て、一人ひとりと丁寧に向き合うことで、各人の『強み』『弱み』を的確に把握するように努めている。SWOT分析を持ち出すまでも無く、『弱み』は『強み』に、『強み』は『弱み』になる。その結果、常識ではミスマッチと思われる組み合わせが、絶妙な組み合わせに昇華したケースは数多い。

3 『一人多役』の必然性

(1) 作業能力の算出方法

障害者の民間就労を促進させるために行政は、様々な雇用支援制度を用意し、企業に経済的な支援をしている。一方、企業が障害者を雇用する際に最も欲しい情報は、当該障害者が健常者の何割程度の仕事ができるかということである。



図1

図1は、ハローワーク渋谷が研修用に作成したものである。試算によると、常用雇用移行後4年間の助成金総額は4,500,000円。障害者1名を雇用した場合の企業の平均的な4年間の負担額は6,000,000円（給与、交通費、社会保険料）であるから、人件費の75%を行政が負担していることになる。換言すれば、『障害者の作業遂行能力は健常者の25%、スキルアップ期間は3~4年』とみなされている。経験則的に言えば、知的障害者といえどもスキルはアップする。といっても、ベースの作業遂行能力の2~3割アップがMaxであり、雇用継続の観点からは、主業務の遂行能力は健常者の30%程度ではあるが、複数の仕事ができるという『一人多役』を企業が求めるのは当然の帰結である。社の内外を問わず、当初は反対論が多かった『一人多役』を実現させたプロセスを検証する。

(2) 職域の拡大

障害者雇用は法律で定められているからと言って、仕事が無いのに雇用する訳にはいかない。そ

れでは、たとえ一時的に雇用できたとしても、雇用を継続させることはできない。そこで、事務支援センター的な役割を担うセクションが関わることのできる仕事の切り出しからスタートした。社内のすきま仕事探した。

具体的には次のような手法を採った。個人、部課単位で仕事を分析すると、①量・時間は少ないが毎日やらねばならない、②溜めて月末に処理することが可能、③やらなければならないことができていない、④残業無しには処理できない、⑤アウトソーシングしている一などに分類できた。これらすきま仕事を集約することで、当社の主業務に従事する社員の本来業務への集中と、付加価値の高い業務への挑戦が可能になると、社内を説得、職域の拡大を図った。現在、事務支援センターの仕事内容は、短期的な仕事を含めて100種類以上（表1参照）にのぼる。

表1

リゾートトラスト東京事務支援センター業務一覧

業務	内容	業務	内容	業務	内容
DM作成	押印	PDF	契約書のサイン確認	名刺	名刺作成
	複合・封入・封緘		印刷		印刷
	宛名シール貼り	書類チェック	検品		
	宛名シール入力	ハスラー貼付	梱包・発送		
	計費	伝票仕分け	データ入力		
シール貼り	伝票記入	ハスラー	伝票入力	サンパン	ペグドメイキング
	連絡調整		換気		バス・トイレ清掃
	釘正シール貼り		給電チェック		階段清掃
化粧品サンプル作り	両面シール貼り	施設整備	社内清掃	PC入力	コンパイル・メール清掃
	サンプル貼り		温度チェック		SSナビ
シュレッター	紙仕分け	給湯室清掃	給湯室の清掃	PC入力	グリーンディングカード
	ホッチキス取り		備品補充		裏DM
	シュレッター		会議室のレイアウト		宛名リスト
印刷	チラシ	ファイリング	勘定表	切手台帳	郵便物配達・集配
	図面集・アンケートハガキ		交通費申請		

障害者スタッフの『弱み』を補う職域の拡大が、『一人多役』の実現を喫緊の課題に押し上げるといふ想定外の波及効果を生むこととなった。

4 説得過程で再認識した信頼関係

DM作成を中心に業務していたスタッフに複数の業務をこなせるようにするという提案には、多くの反対意見が出た。専門家ほど想定されるリスクの高さを指摘した。支援機関スタッフからは、「知的障害者や自閉症の人に複数の業務を任せるのは困難だ。単純反復の仕事を用意することが必要」とのアドバイスを受けた。障害者本人、保護者からも新しい環境変化に戸惑いの声が聞かれた。サポートスタッフは、「全社的に一人多役が求め

られている。障害者スタッフだけ特別扱いはしたくない。最後までサポートする。皆の成長を信じている」と説得した。四面楚歌の中、一人の保護者から「自閉症のわが子にとっては、同じ仕事を繰り返し行えることが本人の安定になると思う。しかし、できることが増えることは、仕事の幅が広がるという以上に、人生の幅が広がる。一人多役にチャレンジさせてやって欲しい」と励まされた。障害者雇用に関わることは、仕事の手順をコーチするだけでなく、長いライフスパンでの職業生活を支えていくことと、再認識させられた。

新たに開拓した仕事の割り振りは、『仕事に人を合わせるのではなく、適した仕事を人に合わせる』ことを共通の理念として決めた。その結果、一人ひとりの作業能力からは計り知れないほど効率良い仕事をするようになった。それぞれが、新しい業務を覚えようと、目標を持ち取り組んだことが意識向上につながったようだ。

【職域拡大のケーススタディは後述】

5 東京ジョブコーチの活用

平成21年より、新制度の東京ジョブコーチを活用している。各支援機関との連携も行っているが、支援機関でサービスが異なる。ジョブコーチを派遣しない支援機関もある。支援機関と卒業した学校だけに頼ってはいは、成長支援を十分に引き出すことが困難であった。東京ジョブコーチは、「居住地、通勤地」「学生、社会人」「委託訓練、トライアル」と関係なく支援ができ、継続した関係を築けた。通常は定期的に週2回ほど、実習生の支援時には集中的に支援を依頼している。障害者スタッフ全員をフォローできる東京ジョブコーチの存在は大きい。

6 『一人多役』と『グループ雇用』

受託業務は、現在細かなものをあわせて100種類以上となっている。その中でフェイスシートを作成し、個々のスタッフが得意な業務、できる業務を把握し、新たな業務に即応可能な態勢を構築している。このような積み上げが『すきま仕事』を集積し、『一人多役』がスムーズに遂行できた。一方、障害特性でカテゴリー分けすることなく、グループ就労という形態は押し通した。グループ

内では、気遣いが苦手な発達障害者スタッフが身体障害者スタッフの物品移動を手伝ったり、精神障害者スタッフが知的障害者スタッフの何気ない言葉で明るく、元気をもらったりと、一体感を醸し出している。DMルーム開設時は、各スタッフが出来ることをさせていた。それが、様々な業務への対応力を身につけさせることで一人多役が可能となった。今では、それぞれが得意分野を持ち、多数の業務遂行ができるようになってきている。最初からできないと決め付けるのではなく、何にでもトライしてみることが重要である。業務を丁寧に行う姿を見て、他部課の社員から仕事の提供が生まれる。仕事ぶりが認められ、関連会社クリニック内でのカルテの仕分けや、有料老人ホームでの清掃、介護補助業務でも障害者スタッフの雇用が検討されている。

障害者だからこの業務というのではなく、一人ひとりと真摯に向き合い、お互いの信頼関係の中で新たな業務に対応できるのは、長年一緒に仕事をしたサポート社員ならではの業績だ。この信頼関係が無ければ『一人多役』は生まれなかった。

7 今後の展望

東京事務支援センターは、平成23年度『障害者雇用職場改善好事例』（主催：独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 後援：厚生労働省）の《優秀賞》を受賞した。当センターは、実雇用者数に換算すると、全社で就労する障害者スタッフの半数が働いている職場だ。また、名古屋本社事務支援センターと二人三脚で、社内のノーマライゼーションを推進してきた。

表2

関係機関一覧
厚生労働省・東京労働局・渋谷公共職業安定所
東京都・独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
公益財団法人 東京しごと財団 ・世田谷区
東京都知的障害者育成会
世田谷区立障害者就労支援センター すきっぷ
世田谷区立障害者就労支援センター しごとねっと
渋谷区障害者就労支援センター ハートバレーしぶや
東京都立永福学園・東京都立青鳥特別支援学校
世田谷区手をつなぐ親の会・障害者スタッフの保護者

平成23年7月15日には、『子会社も含めたグループ特例』の申請が承認された。そして、今回

の受賞。当社のCSR活動がようやく行政の評価をいただけるところまで来た。これは全ての関係機関（表2参照）のご指導、ご協力の賜物である。行政、関係機関の協力が無ければ今回の取り組みは実現できなかった。今後も積極的な行政、関係機関の協力が障害者雇用の場を広げていく原動力となると確信する。

8 ケーススタディ

(1) ホテル客室清掃

①メンバーの選定

当社は、東京本社から徒歩10分圏内の都庁近くで、会員制ビジネスホテル『サンメンバーズ東京新宿（以下「サンメン」という。）』を運営している。清掃はグループ会社の（株）ジェスに委託しており、同社の協力を得て、ホテル客室清掃の取り組みがスタートした。現存スタッフの中で清掃業務に適している2名を選抜、3名を新規雇用、計5名でスタートした。スタート時は、10ベットメイクだったが、現在は、10名で35ベットメイク、10バストイレ清掃、ホールレストラン清掃、階段清掃など6倍ほどの業務量をこなすことになった。「今では無くてはならない存在」と、委託会社の所長は極めて高く評価している。

②1枚目のシーツを張る

resorttrust

シーツに付いているロゴは必ず足側

- ①ベッドの中心に折り目をセット ※折り目を山折りにする
- ②頭、足のシーツの長さを確認
- ③頭側の面のシーツを入れ、三角折りを行う
- ④両側面をシワを伸ばしながら入れていく
- ⑤足側も三角折りをし、四隅をしっかりと固定する

山折り

四隅すべて三角折り

マニュアル

②育成のポイント

業務を覚えるまでには、個々にバラつきがある。まず、本人の興味がある分野から取り組む。業務

をベトナム（マニュアル参照）、バスターイレ清掃、掃除機、拭き掃除に四分類し、1人で一部屋すべてではなく、適正にあわせた仕事を組み合わせさせた。また、ペアでの業務を取り入れお互いにチェックができる方法を作り出した。

③精神障害と知的障害のマッチング

知的障害者にとって段取りを組む、判断することは苦手であり、如何にフォローするかが課題となった。初めは、東京人事総務部社員が2名でサポートした。しかし、社員にも本業の業務があり常に2名の人員を出すことが難しい状況となった。そこで精神障害スタッフにコーディネートへのチャレンジを促した。本人は、社員のサポートがあればと前向きに業務を覚えていった。しかし、精神障害の社員に知的障害の社員への技術指導は、負担になる為、業務の振り分け、確認などの業務に限定した(図2参照)。精神障害の社員が段取りや判断をし、指示を出す。知的障害の社員が丁寧な仕事をする。障害をお互いに得意分野でカバーし合っている。

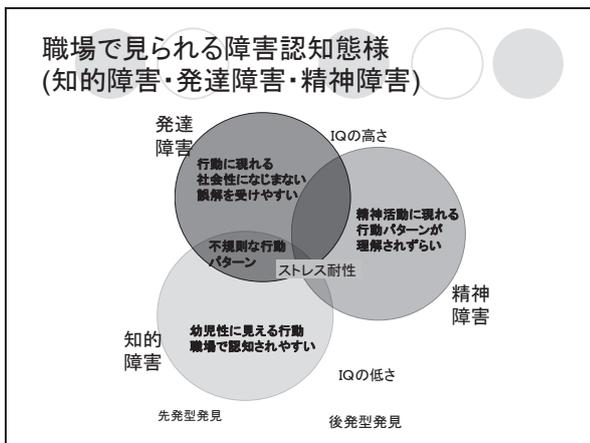


図2

(2) PC使用業務

①名刺作成

支援機関で行っていた名刺作成と同様のソフトなどを揃え、支援機関の協力を得てフロー、マニュアルを作成した。東京人事総務部社員が中心となり各ホテルとの受注関係を調整し、分かりやすい指導方法などを検討した。業務の流れの中でサポートスタッフがチェックする工程を入れることで信頼性のある仕事となった。初めは、東京本社分のみであったが、現在は、全社業務部門・各ホテル・関連会社分にもまで拡大、年間5,000箱

(1箱100枚、2010年度)の注文を受けている。

②PC入力(他障害とのマッチング)

従来、派遣社員が行っていた業務であった。お客様アンケートの入力を行う。月2回のみであるが一回で2,000~3,000件の入力を行っている。知的障害スタッフが入力し、発達障害スタッフがチェックする。ダブルチェックを入れることで正確性が向上した。コミュニケーションは苦手であるが能力が高く、細かいチェック業務に向いている発達障害スタッフが得意分野にて補い合っている。お客様アンケートからホテルの顧客データの入力にも広がりデータ入力の業務は広がっている。

③契約書電子化

当社の契約書は、1部が30ページほどで構成されており、この契約文書のスキャニングを行っている。従来は、外部業者へ委託していたが内製化した。PC入力が苦手なスタッフでも、この業務は、コピーをとる動作に類似しているため対応がしやすく、担当可能人員は、2名から6名に増加、業務の幅も書類のチェックにまで広がっている。

これら事務業務の内製化によりコストダウンが可能となった。金額だけでなく、情報管理やスピード、正確性についてもこれらの業務は高い評価を受けている。

9 『一人多役』当社モデル

障害者雇用を進めるにあたって、大切なことは、行政の助成金、支援制度を活用するだけではなく、企業が自助努力で効果的な障害者雇用にチャレンジすることである。当社の『一人多役』モデルは、スタッフの創意工夫で職域の拡大を成功させた。

1つのモデル(図3参照)として提案したい。

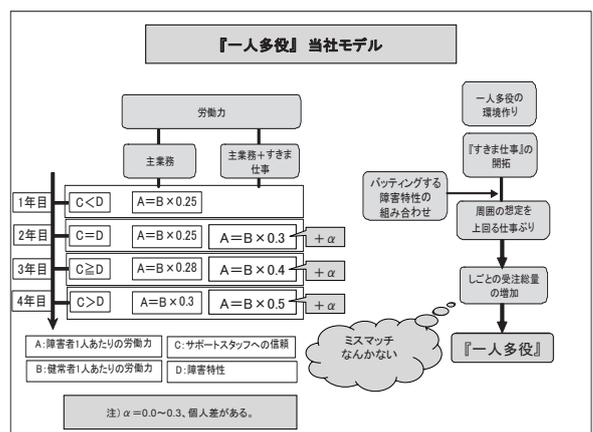


図3

特例子会社における 労働安全衛生マネジメントシステムによる安全健康活動の推進

宮崎 由紀生（株式会社旭化成アビリティ 安全健康推進部長）

1 はじめに

旭化成グループの特例子会社である株式会社旭化成アビリティ（以下「アビリティ」という。）では労働安全衛生マネジメントシステム（以下「OHSMS」という。）を構築し、全員参加で安全健康活動を推進することで障がいのある人たちが、より「明るく・楽しく・前向き」に仕事に取り組める職場づくりを行っている。

2 会社概要

アビリティは1985年（昭和60年）8月に旭化成100%出資の特例子会社として設立された。

本社を旭化成発祥の地である宮崎県延岡市に置き、営業所を延岡、水島（岡山県倉敷市）、富士（静岡県富士市）、東京に営業所を配置している。

従業員数は191名で障がいを持つ人が166名（87%）である。地区別の内訳は表1の通りである。

表1 従業員数の地区別内訳

本社・延岡	水島	富士	東京	合計
114(100)	48(41)	22(19)	7(6)	191(166)

()内は障がいのある人の数<8月末現在>

業務は旭化成グループ各社から委託を受け、様々な内容のものを障がい特性と組み合わせで担当している。主なものとして「印刷・製本」「事務業務サービス」「OAサービス」「施設の管理・整備、清掃」「社内メールの集配」等がある。

3 OHSMS導入の経緯

アビリティ4営業所はそれぞれの地区にある旭化成の事業内容や発足の経緯等により、強い独自性を持って事業活動を展開してきた。

安全活動においても4営業所で独自の活動を行っていた。これまで単発的に労働災害（以下「労災」という。）が発生していたものの特段、問題になることもなかった。

しかし、2005年より労災が続き、2007年には転

倒骨折の休業災害をはじめ、ドアでの指詰め等、憂慮すべき労災が発生した。

この状況を会社として重く受け止め、2008年初めに水島営業所に専門の安全スタッフをグループ内から配置して本格的に安全健康活動をスタートさせた。

活動の基本ツールは旭化成グループで推進しているOHSMSとした。

1年間の水島営業所での活動で効果を確認し、2009年にはアビリティとして安全健康推進部を充足させ全社展開を開始した。

4 アビリティのOHSMSの構成

(1) システムの規格

OHSAS18001に準拠、厚生労働省指針に対応。

なお、厚生労働省指針では「OSHMS」と略称されている。

(2) システムの要求事項

①一般要求事項

②安全健康方針

③計画

イ 危険源の特定・リスクアセスメント

・リスク管理の計画

ロ 法的及びその他の要求事項

ハ 安全健康目標

ニ 安全健康マネジメントプログラム

④実施及び運用

イ 体制及び責任

ロ 訓練、自覚及び能力

ハ 協議及びコミュニケーション

ニ 文書化

ホ 文書及びデータ管理

ヘ 運用管理

ト 緊急事態への準備及び対応

⑤点検及び是正

イ パフォーマンスの測定と監視

(実施状況の調査及び評価)

□ 事故、事故誘因、不適合並びに是正及び予防措置

ハ 記録及び記録の管理

ニ 監査

⑥ マネジメントレビュー

(社長による見直し)

5 マネジメントマニュアルと運用事例

システムの要求事項をマネジメントマニュアルとして文書化し、運用をしている。以下に主要な要求事項についての運用事例を紹介する。

(1) 安全健康方針

アビリティ行動指針のひとつである「安全第1・健康第1」を安全健康方針のトップに掲げ、一人ひとりが責任を持ち、全員参加でP(計画)D(実施)C(評価)A(改善)のサイクルを回し、安全健康レベルを継続的に向上させることとした。

(2) 目標及び計画(マネジメントプログラム)

目標は次の通りとし、より安全で健康な職場と作業を目指している。

表2 活動目標

<ul style="list-style-type: none">・労働災害”ゼロ”・疾病休業日数”減少”・交通事故”ゼロ” <p>(業務及び通勤第1当事者事故)</p>
--

計画は目標を達成するためのマネジメントプログラムとして作成している。

各営業所では全社の計画を受け、具体的実行計画を策定して活動の推進を行っている。

(3) リスクアセスメントとリスクの管理

① 危険源の特定とリスク管理

各営業所で担当している全ての業務を洗い出し、マニュアルの有無を含めリスクアセスメント(以下「RA」という。)を行い、危険源の特定とリスク管理を行っている。

尚、管理すべきリスクの評価は「危害の重大性」と「危害の起こり易さ」の組み合わせでリス

クレベルを決定し、 a. 高い(容認できない)リスク b. 中程度(可能な限り低減すべき)リスク c. 低い(容認できる)リスクに区分して管理している。

危害の重大性を表4、危害の起こり易さを表5、そしてリスクレベルを決めるリスクマトリックスを表6に示す。

表3 危害の重大性

レベル	点数	危害の重大性内容
S0	0	危害なし
S1	1	微傷、応急手当、打ち身等
S2	2	通院、不休、軽症、捻挫等(医師による手当てが必要)
S3	3	入院、休業、重症、長期療養、骨折等
S4	4	死亡、後遺症災害

表4 区外の起こり易さ

レベル	点数	危害の起こり易さの内容
P0	0	理屈上起こらない。起こり得ない。
P1	1	極めて稀に起きる。
P2	2	稀に起きる。
P3	3	たまたま起きる。
P4	4	時々起きる

表5 リスクマトリックス

	S0	S1	S2	S3	S4
P0	0	0	0	0	0
P1	0	1	2	3	4
P2	0	2	4	6	8
P3	0	3	6	9	12
P4	0	4	8	12	16

リスクレベル a:8~16 b:4~7 c:0~3

② ヒヤリ・ハット提案活動

職場や行動の不安全状態を放置せず、安全で健康な職場づくりと一人ひとりの安全感性を高めるためにヒヤリ・ハット(HH)提案活動を推進している。

水島営業所の例を紹介する。

HH提案はグループの安全委員・リーダーを通じて安全管理者を経由して所長(事務局)に提出される。

その過程で安全委員は内容を確認し、リーダーと相談してRAを含め、グループ内での対応を行い、安全管理者に報告する。

安全管理者は対応の内容についてコメントする。その中でRAについての指導等を行う。安全管理者は結果を関係先にフィードバックするとともに所長に報告する。所長は自らも内容を確認してコ

メントを記入して事務局へ回す。

事務局は結果を集約し、リスク管理表を作成する。これを各グループにフィードバックするとともに掲示板にグラフ等で見える化して活動の活性化を図っている。

なお、提案書作成が障がい特性で不得手な人には安全委員やリーダーが支援しながら気づいたこと等を積極的に提案してもらっている。活動のフローを図1に示す。

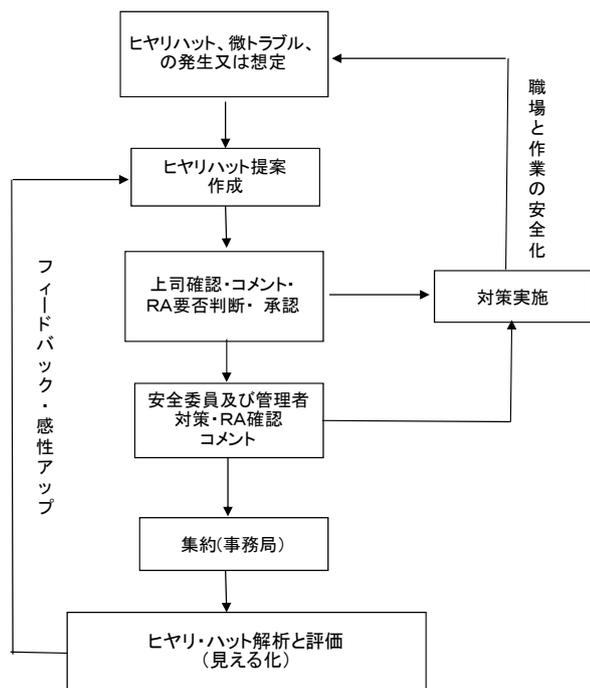


図1 HH提案活動フロー

(4) 事例検討による事故災害の防止

アビリティ社内での労災はもとより旭化成グループでの事故災害事例、そしてHH提案で出された事例を月1回グループごとに事例検討を行い、類似の危険要因を洗い出し、重点項目を絞り込みグループとしての行動目標を決め、この行動目標を朝礼等で指差し唱和で再確認し、基本行動として実践することとしている。

昨年、社内で発生した事務所内での躓き転倒災害(不休)については次の通り対応した。

労災発生後、発生した労災をマネジメントマニュアルの「不適合管理手順書」に定める「不適合」として、発生した営業所は是正措置を、その他の営業所は予防措置を行うこととなった。その一つとしてグループごとに事例検討を行い、行動

目標を設定し、習慣化するまで目標として決めた行動を徹底することにした。検討から行動までの結果は是正措置報告書及び予防措置報告書として安全健康推進部経由で社長に報告している。

(5) 内部監査

全社横断的な活動状況の評価と営業所間の相互交流による安全健康に関するレベルアップを目的に「内部監査手順書」にもとづき内部監査を年1回実施している。

① 監査組織

安全健康推進部長を主任監査員に各営業所から1～2名の監査員を選出し、監査委員会を構成している。

監査員にはOHSMS内部監査員の資格者や品質ISOや環境ISOの内部監査員の資格者を推奨している。

② 監査項目

システムの要求事項をカバーする監査計画としているが、重点項目を中心に具体的検証資料を確認して監査を行っている。

2010年の重点項目は次の通りとした。

- イ 発生した労災の是正措置・予防措置
営業所で決めた対策の実施状況
- ロ 活動計画(マネジメントプログラム)
パフォーマンスと推進状況
- ハ リスク管理
管理すべき作業の管理状況

③ 監査結果

重点項目に対する対応は各営業所と問題なく出来ており、「不適合」に該当する件名はなかったものの改善検討の必要な「改善の機会」の件名は各営業所2件程度あった。また、他の営業所の参考となる「グッドポイント」も各営業所から出てきた。

これらの結果については主任監査員がとりまとめ、安全健康推進会議を通じて各営業所にフィードバックした。

(6) 持ち株会社による監査

第三者監査として持株会社の環境安全部によるレスポンシブル・ケア(RC)監査を年1回受けている。

障がいのある人への安全や健康への配慮についての議論も行っている。

6 今後の課題

安全健康推進部が発足して3年を迎え、形としては一応でき、安全と健康のパフォーマンスは上がってきた。しかし、まだまだ克服すべき課題は多い。主な課題と対応についての方向は次の通りである。

(1) システムの定着

OHSMSについての教育は各営業所の安全教育の中で行っているが、各営業所の皆さん一人ひとりまで十分に定着しているとは言い難い。

今後とも計画的な教育等を通じてシステムの一層の理解と定着を図って行く。

(2) 文書化の推進

活動を一元化して展開するためには規定類の整備とマネジメントマニュアルに付属する手順書を整備することが必須である。

マニュアルに定める責任と権限に基づき役割を決め、整備を推進する。

なお、文書化に当たっては障がい特性を考慮し、様式や視覚的方法等を工夫する。

(3) マネジメントプログラム充実

事業所の規模や過去の経緯等から営業所間に差異がある。基本的な活動については全社統一の活動として推進できるようマネジメントプログラムを充実させる。

(4) リスク管理の強化（リスクの低減）

担当している作業に対してRAを進めているが、管理すべきリスクもかなりある。管理の方法として教育等のソフトで対応しているものも多い、これらについて本質安全化を推進してリスクの低減を図る。

また、社用車を使つての業務も多い、障がいのある人が運転をする機会も増えている。自動車学校での再講習やドライブレコーダーの導入等で交通リスクの低減を図る。

更に、RAの評価項目に障がい特性を考慮してリスクマトリックスに反映できるよう検討する。

7 終わりに

アビリティは従業員の87%が障がいのある人の会社である。その中で様々な作業を遂行している。環境と作業内容は障がい特性を考慮したものとしているが、油断をすると事故や災害につながる危険もある。また、非定常的な作業も時折発生する。

そこで、自分たちの周りにおけるリスクを評価し、必要な対策をとり、改善を続ける必要がある。

これをOHSMSのP(計画)・D(実施)・C(評価)・A(改善)のサイクルを回し、継続的安全健康レベルの向上で障がいの有無に係らず「明るく・楽しく・前向き」に働けるアビリティの安全文化を高める努力を続けたい。

多様な障がい者の職場活性化への取り組み

○荒木 宗雄（サンアクアTOTO株式会社 製造部長）

藤村 晶平（サンアクアTOTO株式会社）

1 はじめに

サンアクアTOTOは、重度障がい者の雇用確保を目的に、TOTOを親会社とし、第三セクターによる特例子会社として1994年に設立された。

軽度の障がい者と比較して、就労機会に恵まれい重度障がい者の就労改善を図るために、完全バリアフリーにすることで、特に重度の身体障がい者の方が困ることなく会社生活が送れるような職場環境を提供している。

現在弊社で就労している障がい者は、42名（重度34名）で障がいの内容もさまざまである。内訳は、肢体不自由：24名、聴覚障がい：7名、知的障がい：7名、精神、内部疾患：4名と障がいは様々である。

そんな障がいを持った方が健常者と同じ職場のなかで、自身のモチベーションを下げることなく、会社生活を送ってもらうためには、その障がいに対応した仕掛けが必要となる。それもハードだけでなくソフトも重要です。弊社のハードとソフトの両面での取り組み内容について紹介する。ここで言うハード面とは社内の主に施設面での充実。ソフト面とは、主に障がい者へのサポート体制の充実を示す。

2 知的障がい者の自立へのサポート

製品組立において、組付け部品の不足（組忘れ）が市場でのクレーム発生につながる。作業員本人は「組付けた」と思い込むため流出の恐れが出てくる。これを防ぐために「キット箱」化がある。



写真①

写真①にあるように、組付けられる部品を個数と形状が決められた「キット箱」に入れる。間違っ写真①にあるように、組み付けらる部品を個数と形状が決められた「キット箱」に入れる。間違った部品を入れようとしても入らない、決められた個数を組み立てても、キット箱の部品が余ったりあるいは不足した場合は、部品の組忘れ、入れ忘れが考えられるため、そのロットを再検すれば不具合品の流出を防ぐことが出来る。

軽度の知的障がい者では、運搬などの単純作業だけでなく、教育ならびに現場内の工夫によっては業務の拡大が可能である。今回、部品の入庫作業（受入検査、検収作業、入庫作業）へのチャレンジを実践している。受入検査においては、チームリーダーによる検査機器の使用法のOJT教育。入庫作業については、「類似品番カード」を運用。類似した品番の特徴、違いを画像に取り、カードにすることにより、検収、入庫作業の際に間違いが発生し難いように工夫している。

3 みんなが主役

弊社では、年間1750名（2010年実績）のグループ内・外の方々の工場見学者を受入れている。これまでは、工場見学者の案内は、総務課が主で、見学者の人数が多い場合は、現場の管理者が応援に回るといった状況であった。今は、多くの障がい者に見学の案内をお願いしている。

現場内の障がいのある作業員が自分の職場内にとどまるだけでなく、社外の方々との対話、触れ合いの機会を持ち本人の「自立」「成長」を支援するために次の事を実施している。現場作業員から工場見学案内者の募集を行ない、総務課工場見学担当者による集合研修の実施を経て工場案内デビューを果たすことになった。また、TOTOグループの商品展示説明会（福祉機器商品）の現場説明員としても展示会へ派遣を行なっている。

今後も出来るだけ多くの社員が、色々な場面へ出て「主役」になっていただきたいと願っている。

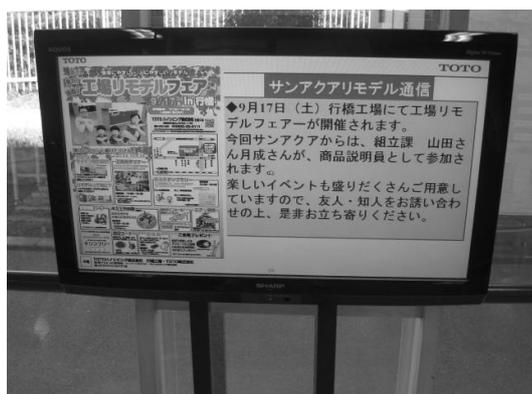
弊社には 34 名の重度障がい者が在籍している。障がい者も先天性の方と車、バイクの事故で障がいを受けられた後天性の方がいます。先天性で障がいのある方は、自分を知ってもらう機会がほとんどないと思う。弊社では、あえて「社員講話」という形で本人の生い立ちから障がい内容、障がいの克服方法等について全従業員の前で発表してもらっている。

2009 年から開始し、今年で 7 名の方の発表となった。本人の口から自分の障がい内容、状況をみんなに知らせることで、他の従業員たちが、その障がいを理解する。それにより職場での「協働」が可能となる。「みんながちがう」が標準を実践している。

障がいのある方々の職場能力向上を図り、企業や一般の人々に障がい者への理解と認識を深めてもらう目的で毎年開催されているアビリンピックへも参加してもらっている。社外の参加者との競争によって自身の能力向上とともに他社のメンバーとの交流も視野に入れて挑戦してもらっている。今年までは、HP、DTP など間接業務での参加に限っていたが、競技内容に包装等の作業もあることから現場作業にも挑戦してもらう。

4 聴覚障がい者とのコミュニケーション

作業員への連絡方法は、一般的に管理者からの口頭によるものが多い、しかし、伝えるべき相手が聴覚障がい者の場合は、筆談、手話に頼ることになる、これでは伝える情報量が限られてしまう。弊社では「情報テレビ」と名付け、社内情報、グループ本体の情報等を現場内の 2 台のモニターで日々流している。聴覚障がい者はもちろん、一般の従業員も視聴し情報の共有が図られている。



写真② ある日の情報 TV 画面

制作課などの間接業務での会議、打合せ時のコミュニケーションツールとして「ビジネス用電子メモ」を活用している。電子メモは聴覚障がい者が管理し会議等に持参、隣に着席した人に入力をお願いする。入力者は会議中の発言を漏れなく入力、聴覚障がい者に伝える。聴覚障がい者も意見等あれば、電子メモを介してメンバーに伝える、こうすることでメンバー間の情報交換が容易に出来、有意義な会議体が持てている。仕事以外にも聴覚障がい者が参加する懇親会などでもコミュニケーションツールとしても活躍している。

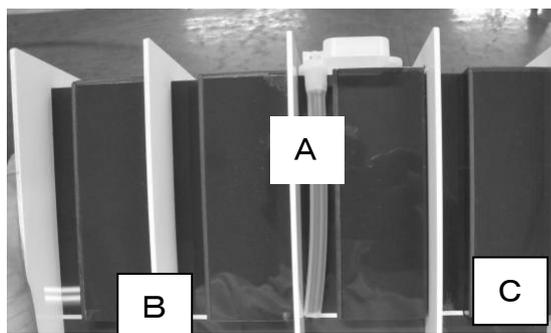
また、社外の手話通訳者介して、聴覚障がい者の現場管理者、経営陣の 3 者による「手話ミレーション」を月一回実施。聴覚障がい者の日常の悩み、改善要望項目など専門の手話通訳を通して意見交換を行なっている。作業員と管理者、経営層との円滑なコミュニケーションが図られていると感じている。

5 肢体不自由者に配慮した検査治具

衛陶製品の部品検査作業において、軟質樹脂製の小径ホースの長さ検査は、ホースの外形に沿わせるため両手を使用する必要があった、作業性と確実性からホースに挿入するタイプの治具に変更した。これで、生産性向上は図れると満足していた。しかし、これでは一部の作業員しか使用できない。作業員は、握力が 12 kg しかなく、カッターのボタンを止めることが出来ない。この検査治具では部品に挿入することが困難、逆に生産性が悪くなってしまった。

(1) 改善内容

改善としては、手先の作業を軽減するために小径のホースに挿入する行為を廃止し、溝に入れるように変更した。長さの許容範囲が容易に判定出来るように治具に色も付けた。挿入する行為がなくなったことで、多数個の検査が一度で出来るようになり生産性の向上を図る事が出来た。改善した治具を下記に示す。



写真③

(2) 検査作業の流れ

検査作業の流れとしては、部品Aを検査治具Bに入れる(部品の突起と治具穴で位置決めをする)部品の小径ホース部の先端が長さの許容範囲のC以内であれば合格と判定する。色を付けることでホース内のゴミ等も発見しやすくなっている。一度に5本の部品が取付、検査が出来るようになっている。

6 障がい者を見守る

弊社は創立20年になろうとしている。創立当初からの作業員(障がい者)の加齢も大きな課題となりつつある。加齢とともに身体の衰えも始まって来ている。健常者にはない異常も多々発生する。その異常に注視し発見することも重要なことだ。産業医の個人面談による管理も実施しているが、それに加えて「ライフワークマネージャー：弊社では、社員の社内外生活全般の相談員として位置付けしている」によるヒヤリングを実施している。所属長、本人、ライフワークマネージャーの3者により、会社生活に必要な補助具(車イス、つえ、安全靴等)の摩耗、変形等異常の有無確認、駐車場から職場までの通路における異常確認(段差、間隔等)既病の変化等、昨年のヒヤリング時と今回に変化ないか、写真と図で表し、少しの変化も見逃さないようにし、障がい者が安心して会社生活が送れるようサポートの継続が図られている。

7 職場の活性化を継続していくには

(1) 社内ハートフルバッジの運用

「安全に安心して楽しく働ける会社」をわれわれはこれを目指している。今回、ライフワークマ

ネージャーの考案で社員全員を対象に「ハートフルバッジ」を配布、ライフワークマネージャーから社員への思いをバッジに込めた。



写真④ バッジ(左側:男性用、右側:女性用)



写真⑤(バッジ裏側)

(2) ハートフルバッジ3つの誓い

①心にゆとりを持とう

仕事に追われる毎日で「自分が今、何をして、何を感じどうしたいか」ということを考えられるだけの心の余裕を持つことを大切にしよう。ゆとりを持てば、品質不具合も業務上災害も発生しません。

②人の良いところを見つけよう

人の良いところを見つける、褒めるを心がける。そうすることで良い気分になれるコミュニケーションも円滑になっていきます。

③笑顔で楽しくいこう

笑顔で相手に接すれば、相手も笑顔に変わってきて気持ちも良くなり、仕事も楽しくなります。

今後も健常者と障がい者が、同じ職場の中で「競い合い」「助け合い」「楽しみ」ながらも強いサンアクアTOTOになるために管理者全員でサポートをして行きたい。また、当社と同じ様な特例子会社が更に増える事を切に願っている。

～制限なき職域拡大～

身体・知的・発達・精神障がい者が健常者の休職をも減らすことができる

遠田 千穂（富士ソフト企画株式会社 人材開発グループ長/カウンセリング室長/秋葉原営業所所長）
槻田 理・竹之内 祐子・木村 健太郎（富士ソフト企画株式会社 人材開発グループ）

1 寛解

障がいの寛解に必要な三大要素として、何か3つ上げて下さいと言われたら人は何を思うだろうか？

私共は「医療（薬）」＋「生活（規則正しい生活・身だしなみ）」＋「仕事（給料を得て、税金を納める）」という国民の義務を果たしているという実感の3つを上げることができる考える。

医療は治癒に欠かせないものであり、生活は自立の基盤を作る礎となる。仕事は全からく人の為ではなく本人の為でもあり、自己実現の場でもある。その職域を拡大せずして、障がい者雇用は語れない。

全国の鉄道の駅や列車の型を覚えるのが得意な障がい者の社員に、実に5千人ものエントリーのある空手大会のトーナメント表を作ってもらおう（同じ道場同士や、昨年の優勝者と準優勝者が初戦でぶつからないように組む）。

健常者でも悩んでしまう程の仕事を、スラリとやっつけてのけるその天才的な部分を見抜き、活用する視点を常に失わずにいれば、障がい者の職域は無限に拡大される。突出した能力は、工夫次第で様々な業務に応用できる。

又、独特の色採感覚やデザイン力を活かし、WEBデザイナーとして健常者とのコンペにも勝ってしまう程の力を発揮させることにより、自信が付き、日々の仕事にも張りが出る。

会議の時、遠慮してもものを言わないのではなく、積極的な議論から逃げない雰囲気を作る。出来ない理由を探すのではなく、できる理由を探すことを当事者同士の習慣にする。当事者同士、トラブルになるようであれば、別室で手は出さないという約束のもと、とことん、話しをさせる。職場には気の合う人合わない人が沢山いる。気の合う人ばかり自分と同じ考えの人ばかりの社会は皆無である。自分と異なる人間や、意見を持つ人間を尊重する力を付けさせることも企業の大切な役割である。

雇用トラブルは付き物である。健常者同士が口論になったら、看過するところ、障がい者同士が口

論していると、ことさら障がいの所為にするのは如何なものか？ハイテンションな人に健常者なら、「元気だね。」と語りかけ、障がい者には「そう状態では？」と問題視してしまう視点を私達は心のどこかに持っていないだろうか？個人を見ずして障がいを見る雇用は、転換期に差しかかっているのではと思われる。

自制心がないと他者を非難するのではなく、そういう自分に自制を問うてみることも必要なのではないだろうか？



2 生活

規則正しい生活と身だしなみは障がい進行の予防になる。敢えて自駄落な気持ちになりそうところをこらえて、規則正しい生活を送る。髭を剃ったり化粧をする気持ちにならない時にこそ、身だしなみを整える。うつ病を予防したいのであれば、うつ病の症状に表出する状態をよく見て自らがそうならないように意識して気をつけるべきである。健常者の休職中の社員が、障がい者の社員と仕事をする中で、障がい特性を認識し、自己の目、他者からの目をきちんと養い障がい者の社員をケア・サポートすることが、自己の本当のリハビリのつながることを、多くの方に実感して頂きたいと考える。当社では、

社長が率先して「笑顔の挨拶・身だしなみを整える」を実践している。

残業が多いからうつ病になるのではなく、うつ病だから残業が増えるのである。前頭葉の働きが鈍ってきているから作業効率が落ちて来るのである。会社を責めるのではなく、各部署の内省が必要であり、上司は部下の作業効率の変化をよく見て早期の対処をすることが発症・もしくは障がい進行、2次障がいの予防につながる。

3 医療

就労支援、医療関係の方々には「無理をしないように」と当事者に言う。ここで言う「無理」とは何を指すのだろうか？ 負荷がかかることを恐れては進まない時もある。生活の保障は誰がするのだろうか？ 優しい言葉は時に本人の寛解を疎外する。診断書も処方箋も、本人の主訴のみならず、多方面からの情報を入手した上で書いたほうが良いのだろうか多くの患者を待たせていることを考えると自然に収集できる情報は限られてくる。

体調が悪いからと医者に行けば、心療内科を紹介される。心療内科に行けばうつ病の診断書と薬の処方箋があつという間に出来上がる。医療が精神疾患の急増の一因になっているかもしれないことを考えると診断のガイドラインは、より一層厳しく定めないと日本の経済は社会保障費だけでも大変なことになる。もっと医療と企業が連携していく方法があつても良いのではないだろうか？

国策を非難するよりも現場や事例が国をリードする構図があつてもおかしくない。フットワーク軽く動けるのが企業であるなら失敗を恐れず様々な雇用、医療、支援機関との連携を積極的に試みることに、又、医療も企業・会社からの情報収集に努めることが大切である。

本人にとって、一番最良な治療・就労とは何かをよく考え、多方面から就労継続を支える努力も必要なのではないかと考える。

4 休職社員のリワークについて

身体・知的・発達・精神障がい者のサポート・PC研修業務の進行管理を健常者の休職中の社員に依頼することにより、「休職」という症状が軽減・緩和される。自分でも他者の役に立っている又、自分がい

なければこの方々は困るだろうなという人としての他者を思いやる本能が呼び覚まされるのだろうか。

電子データ化業務を受託しその業務の集行管理として出向してきたグループ会社の休職中の社員が当社の障がい者の社員と共に仕事をし、直行管理をしているうちに、うつの病状が軽減され、晴々とグループ会社に仕事の納品と共に戻っていったことがある。

この事例をもとに、グループ会社・親会社のリワークを受注し、スタートしたところである。リワーク担当の社員は障がい者である。この社員は高校の情報科の授業を教育委員会からの依頼により、特別教員として4年前より2・3年生の授業を担当している。障がいを進化の過程と見なすなら障がい者のもつ無限の可能性や実力を私たちは目のあたりにすることができる。



5 障がい者が健常者を指導し育てる

当社では、障がい者が当事者の実習生、健常者の就労支援センターの支援者実習、学校の教員、職場実習初任者研修を行う。朝礼、昼礼、実習の振り返り、及び終礼まできっちり実習をして頂く。

障がい者は相手の良いところを見つけて、それを伸ばそうとする。健常者は相手の出来ないところを見つけて、それを是正しようとする。人を育てる時に、どちらが有効かを考えると前者と言わざるを得ない。昨今は福祉系の学生ではなく、経済学部や工学部の学生が「企業戦略としての障がい者雇用」というようなテーマで卒論を書きに来るケースも増えている。

助成金をきちんと活用すれば、健常者1人を雇用する人件費で障がい者2人を雇用することが出来る。2人が定着すれば、残業に頼らず、時間内に健常者1人の2倍～3倍の仕事はできる。

これからの企業は生き残りをかけてでも障がい者雇用に取り組むべきだと考える。障がい者を雇用し増やしていくことにより職場は間違いなく活気付く。

障がい者の働きやすい職場は健常者の働きやすい職場なのである。

6 第2号職場適応援助者（2号JOBコーチ）

当社は4人の2号JOBコーチが活躍している。1人は総務課長、2人はカウンセラーである。1人は現場の責任者である。現場の上司が2号JOBコーチの資格を取り、支援する社員と共に試行錯誤、二人三脚で業務を開拓、拡大していく。これからのJOBコーチの研修にはPC操作の指導方法といったような事務職の障がい者を支援する研修項目も必要であろう。PCを駆使する仕事での障がい者雇用は間違いなく増えている。健常者と障がい者の職域の差がなくなるのもそう遠い日ではないと考える。

7 スキルの相互UP

パソコンの発展・進化は障がい者の職域を拡大するきっかけにもなり、当事者の自信にもつながる。又、互いに教え合うことにより、自らの力も伸びていく。視覚障がいの方にPCを教える時の工夫、聴覚障がいの方に操作方法を伝える時の工夫、その工夫しようとする行為そのものがリハビリであり、成長につながる。仕事であれば、人は皆必死である。チームの仕事であれば尚更である。1人の脱落者もなく、目的を完遂させる。予備自衛官の訓練で学んだことが障がい者雇用で活かしている。

8 互いにこびない・恐れぬ雇用・就労

企業は障がい者に期待し、戦力として雇用する。障がい者は企業の期待に応える力を身につけることも障がい軽減のきっかけとなる。雇用側・就労側、互いの希望をきちんと伝え合うことも雇用継続・職場定着の事例につながる。障がいをお互いに言い訳にしない強さを育てることも大切である。

9 震災時の避難をきっかけに勤怠が安定

H23.3.11の震災時、当社の社員達は互いの障がいをサポートし合いながら、地域の方の御協力もあり、近くの小学校に避難した。翌日より勤怠が安定し、仕事の取り組み方にも変化が表れた。「すぐに弱音を吐いていた自分が情けない」「今までの自分が如何に甘かったか」といった言葉が聞かれる。この気持ちを常に持ち続け、残りの人生を大切に生きることが、亡くなった方々に対する残された者の責務だと痛感する。震災後、帰属意識の高まりか、当社の求人応募数は急増した。

10 人が人らしく生きる為に

働いて自己実現をする権利は何人にも存在する。その権利を行使しにくい方も時にはいるかもしれない。そのような時、その権利を既に行使している方が、手を差し延べることが新たなバリアフリーの社会形成につながると考える。



職務拡大を中心とした高齢化・重度化対応

吉岡 隆（オムロン京都太陽株式会社 社長付CSR担当）

1 はじめに

オムロン京都太陽は、オムロン株式会社と社会福祉法人太陽の家が共同出資により設立した、オムロンの特例子会社である。

事業内容は、リレー・タイマーなどの接続用ソケット、光電センサ、血圧計、電子体温計の生産を主としている。オムロン京都太陽と京都太陽の家あわせて108名の障害者が働いている。

創業以来、障害者が働きやすい職場環境づくりを目指して、個々人の能力を発揮するための生産治具、補助具、半自動機の設計・製作、個人能力の把握と適材配置、生産改善、品質改善、徹底3S活動などに取組んでいる。

創業から25年が経過し平均年齢が約45歳、50歳以上が約30%と高齢化が進んでいる（図1）。

創業当初は、難易度の高い作業に従事できる作業者が多くいたが、近年は高齢化とともに重度化が進み、難易度の高い作業に対応できる作業者の比率が減少傾向にある。また、細かい作業ができ難くなってきている。

この課題を解決するため、当社が取組んでいる事例を幾つか紹介する。

能力把握の一つとして、個人毎に2年に1回レイティング訓練を実施している。

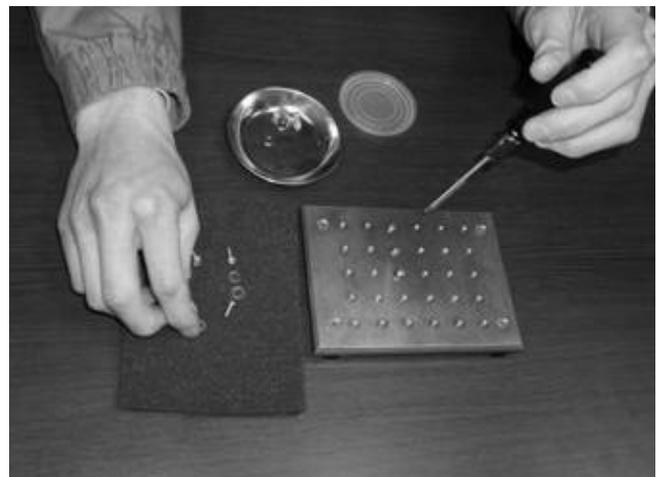
訓練は、単純レイティングと複合レイティングを実施している。単純レイティングは穴をあけた板にピンを30本挿入する時間を測定するが、ピンの配置、挿入の順序により時間の差がでる。



単純レイティング

穴のあいたボードにピンを30本挿入する時間を測定

複合レイティングは、ビスにスプリングワッシャーと平ワッシャーをセットし、タップの切られた板にビスを5本締める時間を測定する。単純レイティング同様、ビス、スプリングワッシャー、



複合レイティング

ビスにスプリングワッシャーと平ワッシャーをセットし縦・横問わず5本締め付ける時間を測定

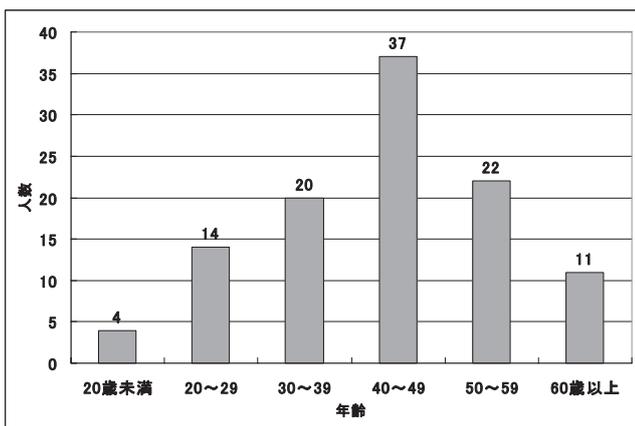


図1 年齢分布

2 能力把握と適材配置

生産性の維持向上と品質の確保は、個々人の能力と業務難易度を組み合わせたライン配置が重要なポイントとなる。

平ワッシャーの配置、ビス締め順序により時間の差がでる。従業員は、早くできる方法を工夫しながら進めていく。測定結果は、過去と比較して良くなっている人、手指機能の変化に伴い時間が長くかかっている人、色々工夫をすることで時間短縮をしている人など様々であるが、この結果を参考に適材配置を考えていく。これにより無理なく作業ができることになる。

3 高齢化・重度化対応の事例

(1) 生産治具の設計・製作

当社は、生産性の向上、品質改善、高齢化・重度化対応を目的として、生産治具、補助具、半自動機の設計・製作を社内で行ないラインに投入している。

生産治具、補助具による過去3年間の項目別の改善事例は、図2の通りである。単純化、力不要、一個供給などが特に高齢化・重度化対応用に製作した生産治具である。部品の取り出し・挿入などの容易化、部品の自動供給、数量確認の自動化、各種捺印作業の容易化などである。これらの改善が細かい部品を掴む、挿入する、薄いシートを剥がす、パッキングケースを組み立てる、ロット印を捺印するなどの作業を簡単にするため、多くの作業者が対応可能となる。

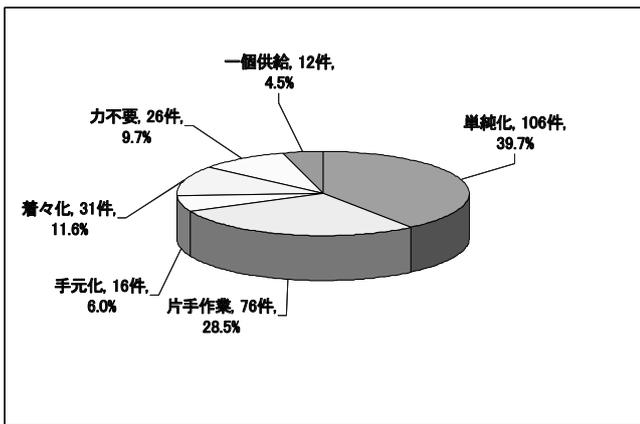


図2 生産治具、補助具による改善項目

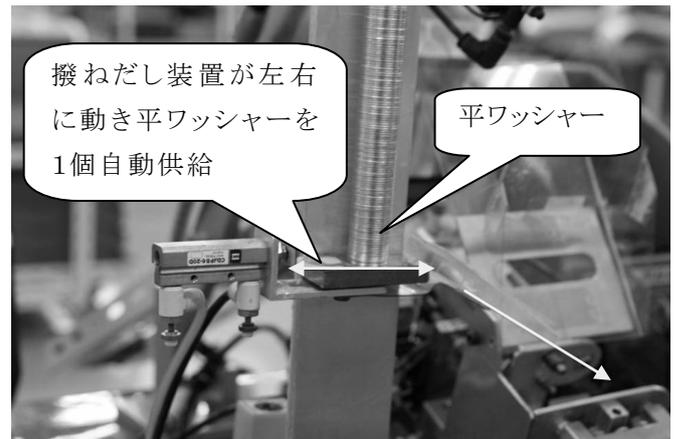
(2) 付属品の袋詰め

① 平ワッシャーの袋詰め

リミットスイッチ用の付属品の袋詰めは、3種類の部品を各1個ナイロン袋に入れる作業である。

3種類の中で平ワッシャーは、厚みが1ミリの円形で小さく、相当数の数量が入っている部品箱

から1個を取り出し袋に入れる作業は、手指機能が良くない作業者は困難である。また部品を掴めても1個なのか2個なのかが、わからない場合がある。掴み難い平ワッシャーは、自動供給装置を開発し、手作業から自動供給方式に変更した。これ以外、ツマミ、ビス、ナットなどの小さいもの、梱包材などの薄いものは取り扱いが困難であるため、部品の取出しを手作業から、一個供給または自動供給に置き換え、作業領域の拡大をはかっている。

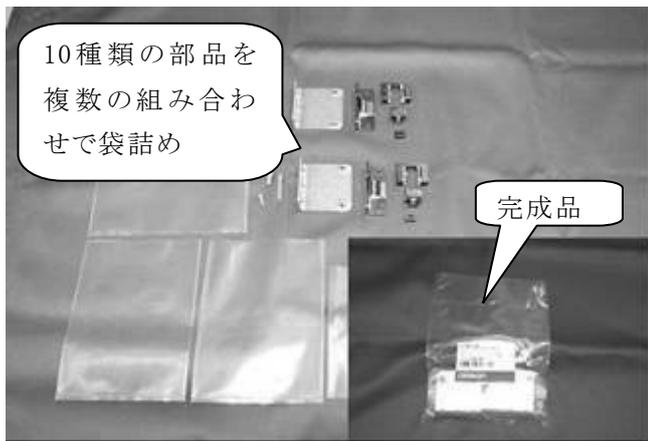


平ワッシャー自動供給装置

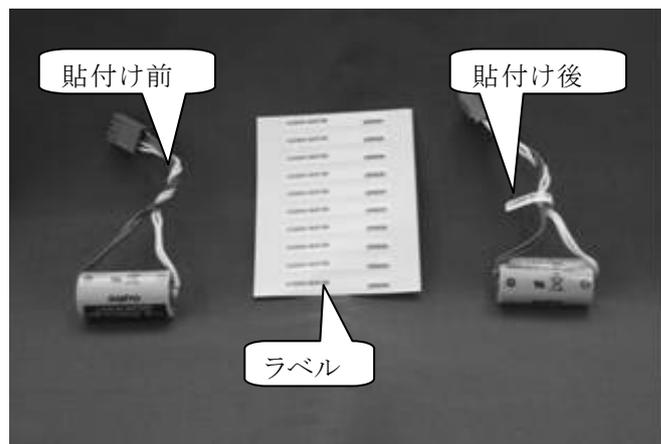
② 複雑な付属品の袋詰め

セーフティセンサ付属品の袋詰めは、ビス、取り付金具など10種類の部品を型式により、複数の組み合わせで各部品を決められた数量、袋詰めを行なう作業である。組み合わせが複雑であり部品の入れ間違い、個数の過不足などが発生するため袋詰めを行なう作業者は限定されていた。

センサとランプを組み合わせ、ランプを順次点灯させるしくみとした。ランプが点灯した部品箱から部品を取り出すとランプが消灯し、次に取り出す部品箱のランプが点灯する。順次ランプの点灯、消灯に従って部品を取り出し、袋詰めを行なう装置である。これにより部品の入れ間違い、個数の過不足がなくなり作業者を限定することなく、作業ができるようになる。



セーフティセンサ付属品の袋詰め



バッテリーラベル貼付け



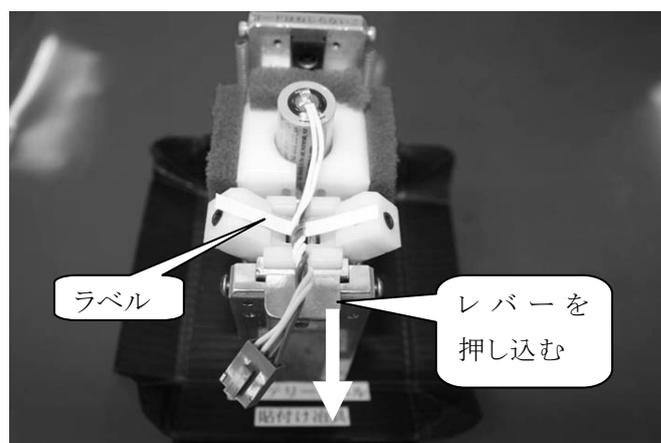
セーフティセンサ付属品袋詰め装置

部品箱に手を入れることにより、光電センサが作動し、順次ランプの点灯、消灯を繰り返す。2個必要な場合は、同じ部品箱のランプが2回点灯する。

(3) ラベル貼付け

バッテリーのリード線にラベルを貼り付ける作業がある。作業順序は、ラベルを一枚ピンセットでシートより剥がし、リード線に巻き二つ折りで貼り付けるが、ラベルが薄く軟らかく小さいため、二つ折りにした際、ズレないように貼り付けるのが難しい作業である。ラベルとバッテリーを治具にセットし、レバーを押し込むだけでラベルのズレがなく、簡単に貼り付けられる治具を開発した。

この様なラベル貼付けは、他機種においても多く取り扱っており多種の治具を製作し、ラベルの取り出しから貼付けまでの作業を簡単にしている。



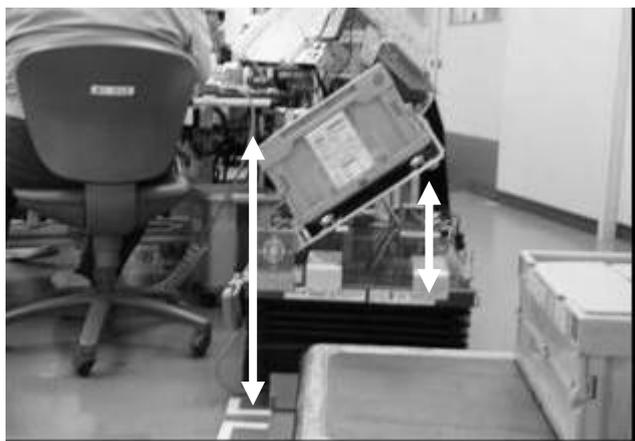
バッテリーラベル貼付け治具

(4) 重量物の取扱

重量物の取扱は、当社にとって大きな課題の一つである。作業性、安全衛生上も影響が大きいためリフト、台車などを活用し作業負荷の軽減をはかっている。例えば、完成品を収納したオリコン（折りたたみしきコンテナ）の運搬移動作業を容易に行なうため、リフトの昇降とリフト台の傾斜を利用している。

作業中はリフト台に傾斜をつけ完成品を収納し易くし、満杯になるとリフト台の傾斜をもどし、リフトの高さを調整のうえ、オリコンを運搬台車に移動させる。

リフト台はコロをつけており、オリコンをすべらせるだけで簡単に運搬台車へ積上げることができるため、重量物の持ち運びが難しい作業も対応が可能である。



オリコン昇降傾斜装置

(5) 職域の拡大

① 職域拡大の背景

高齢化・重度化対応は生産治具、補助具、半自動機と改善活動を中心に行ってきたが、近年上肢機能などの影響から組立作業が困難な作業者がでてきており、今までの対応では難しい状況も一部に発生している。

これらの課題を解決するため、新たな職域拡大に向けた取り組みが必要になっている。

② 見学対応業務

見学対応は、障害者雇用の拡大に向けた取り組みの一環として、当社で培ってきた障害雇用のノウハウと事例を紹介する重要な業務である。

2010年度は2600名の見学者を受け入れており、海外からの見学者が約35%を占めている。年々見学者が増加しており、見学対応の充実と合わせて、見学対応者の増員が必要となった。増員においては、内部の適任者を選任することを基本に進めた結果、生産部門において電子機器の組立を行っていた従業員が、上肢機能の変化により作業が困難となっていたため、この従業員の職域拡大を目的として、見学対応者の育成を行った。

見学対応の業務は、見学の受付から始まり、見学案内、お見送りなど図3の通り様々な業務が含まれている。昨年8月から育成を行い、現在は一人で問題なく見学対応ができるレベルまでに成長しており、見学者からも好評価を得ている。重度化対応に成功した事例の一つであり、今後とも継続した取り組みを行っていく予定である。

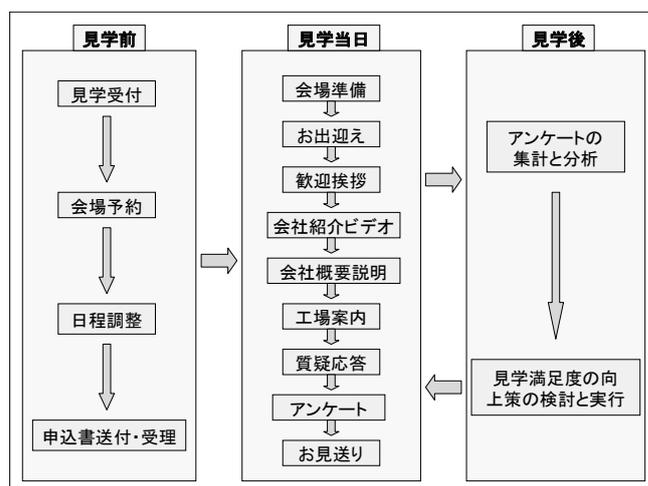


図3 見学対応業務

③ 日本語入力ソフト用の語彙抽出

当社は昨年7月から、主に携帯電話の日本語予測変換用に使用する日本語入力ソフトの新語、頻出用語などの抽出業務を行なっている。

オムロン株式会社の関係会社であるオムロンソフトウェア株式会社が手掛けている、日本語入力ソフトのバージョンアップに必要な新語・頻出用語を新聞(一般紙、経済紙)から抜き出し、エクセルにふりがななどにも入力する作業である。この業務も見学対応者同様、組立作業が難しくなった従業員の業務として、職域の拡大をはかっている。

4 まとめ

当社はオムロン株式会社の基本理念「企業は社会の公器である」の体現の場として、障害者雇用の創出と、働きやすい職場環境づくりに取り組んできた。主として高齢化、重度化対応を生産治具、補助具、半自動機と改善活動で補ってきたが、益々高齢化、重度化が進むことが予測されることから、より精度の高い生産治具、補助具、半自動機の開発に加え、新たな取り組みが必要となる。

今後は生産現場だけでなく、幅広い職域の拡大に向けた検討を加速させ、従業員ひとり一人がより生き生きと働ける職場環境づくりを目指した取り組みを展開していく。