

第9分科会

OCRデータ転記・PC入力課題による 業務適性把握と業務配置転換への活用

- 志村 恵（日総ぴゅあ株式会社 人財戦略室）
- 市川洋子（日総ぴゅあ株式会社 人財戦略室）

発表の流れ

1. 会社概要
2. 研究の背景と目的
3. 方法
4. 結果
5. 考察と今後の展望

会社概要



商号	日総ぴゅあ株式会社
設立	2007年4月
従業員数	206名 ※2024年10月現在 (うち障害者社員181名) 知的158名 精神17名 身体6名
資本金	4,000万円
拠点	新横浜本社、仲町台事業所、 幸浦事業所、ESR
主な業務	事務代行、名刺作成、清掃、 軽作業、食品販売

研究の背景と目的

「OCRデータ転記・PC入力課題をベースとした
職場実習生の職能判定に関する取り組み」
(第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会)

- OCR(Optical Character Reader) データを活用した課題で、職場実習生の業務適性を把握
 - 不採用となった実習生は手書き課題でミス数が多い・ミスパターンに特徴あり
 - PC課題は業務配置の検討をする上で参考となりうる

2024年度の取り組み

- IT系業務に対応できる人材育成を強化
- 他部門の社員からもPC業務ができる人材を見つけ、業務配置転換を進める

OCR課題を活用した
アセスメント

業務配置転換につなげることが可能か？

方法

OCR課題

- 2023年9月～11月 当社勤務の障害者社員が対象

課題A
PC入力
英数字・記号

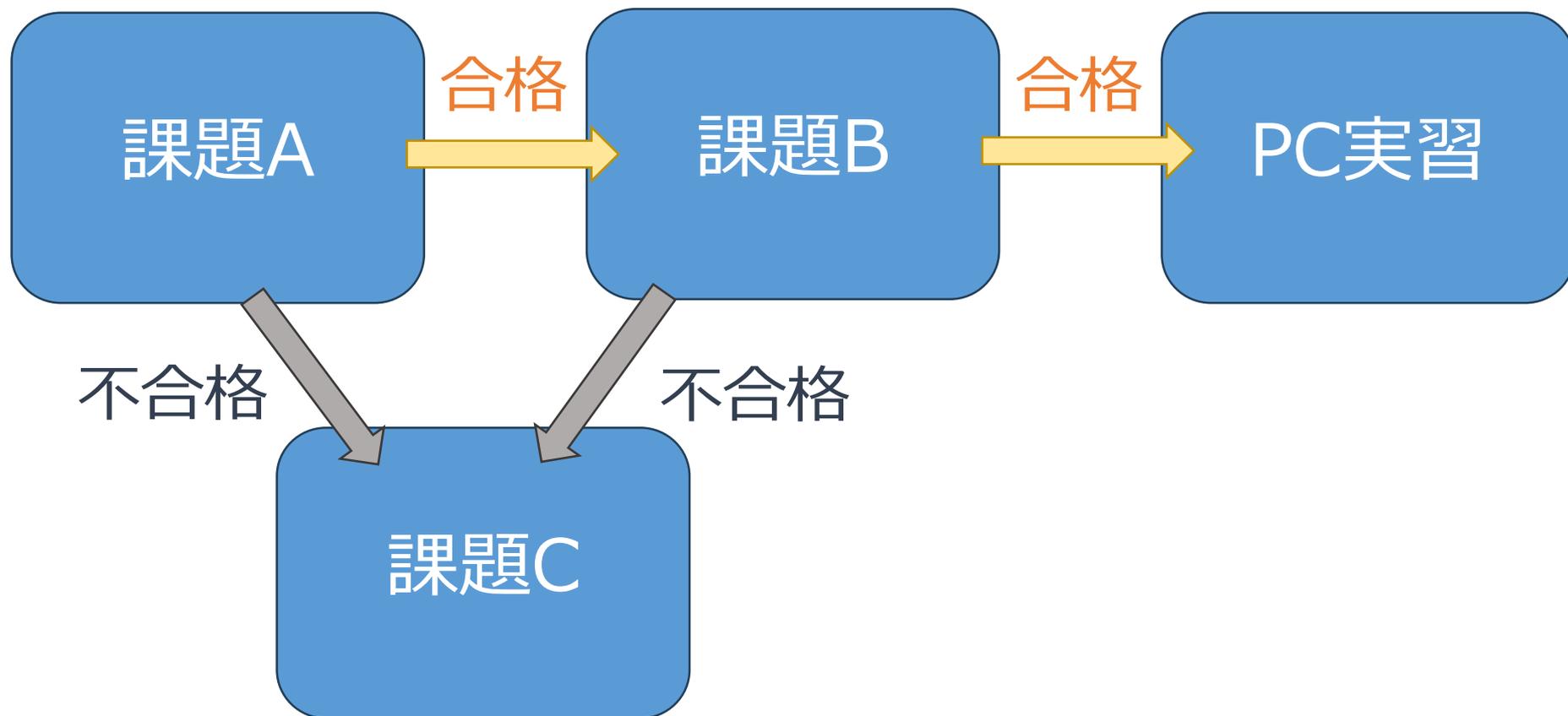
課題B
PC入力
英数字・記号・ ひらがな・カタカナ

課題C
PC入力
英数字・記号

* 1課題につき3シート

- 3シートの平均時間が10分以内
- 1シートのミス数が5個以内
- 課題遂行を妨げる行動がない

→ 合格



PC実習

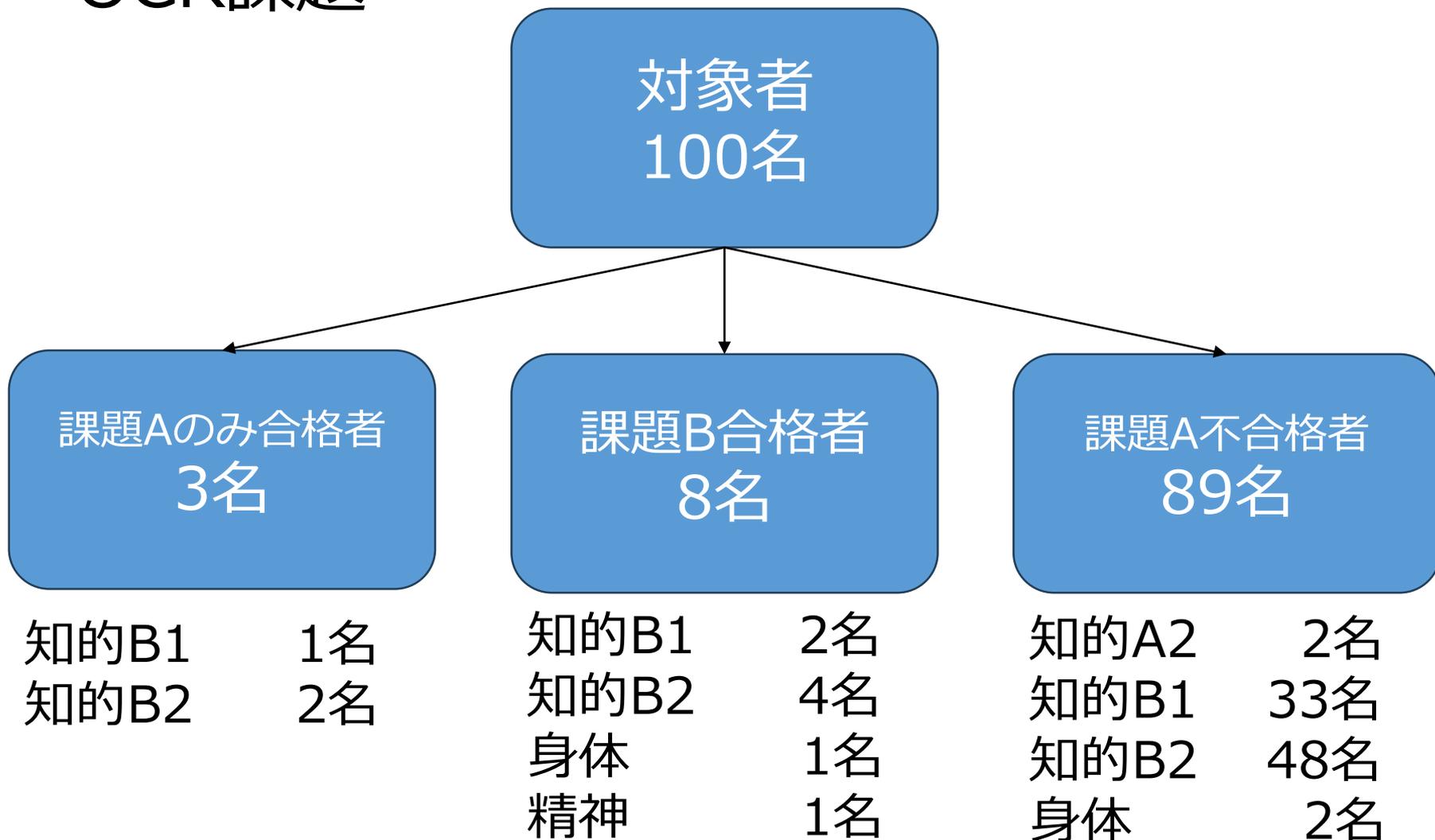
- 課題B合格者が対象
- 5日間、事務部門のフロアで実習
- 事務部門の社員が従事する業務のトレーニング版に取り組む
 - * 指定された情報をPC画面上で囲い込む（マウス操作中心）
- トレーニング合格後は、実際の業務を行う
- 業務遂行状況と行動観察を記録
 - 配置転換可能な社員を抽出

業務配置転換後の適応度

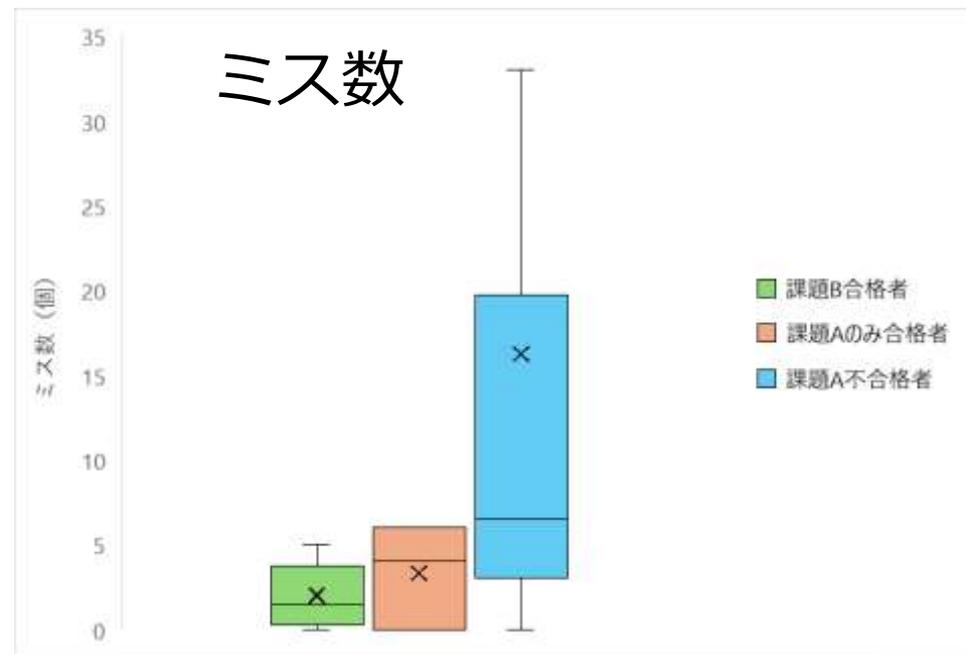
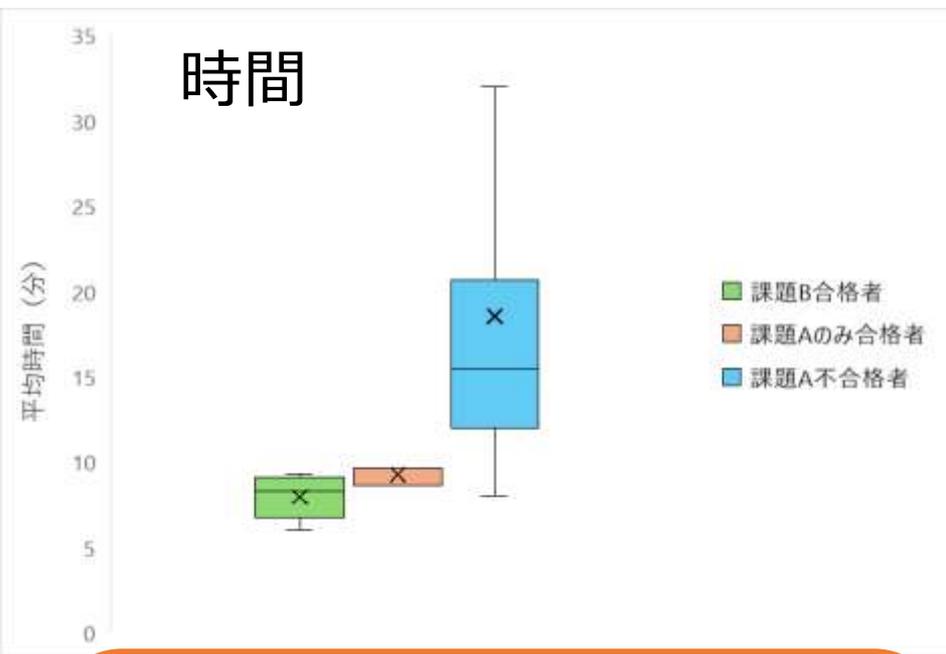
- 2024年度から業務配置転換を順次実施
 - 事務部門指導員1名（評価者A）・指導員補助クラスの障害者社員1名（評価者B）にアンケートを実施
→対象者の適応度を把握
 - 業務遂行面：1日の業務の処理件数、タイピングスキル、
従事しているPC業務数
 - 業務態度面：集中力、スピード、ストレス耐性の有無、
モチベーション、気になる行動
- * ネガティブな評価ほど数字が小さくなるよう、
1～4で点数化

結果

OCR課題



課題A



有意差あり

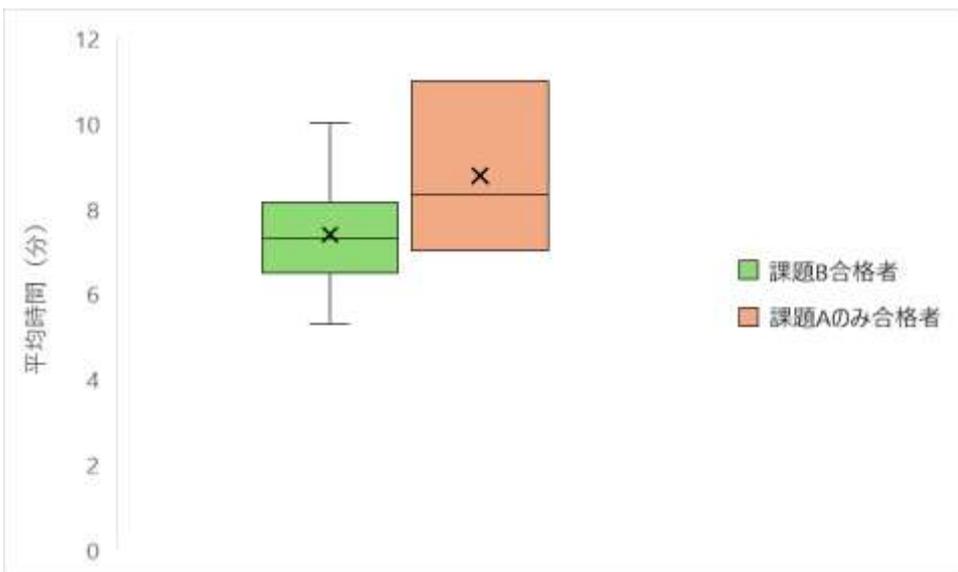
課題Aのみ合格者・課題不合格者
課題B合格者・課題不合格者

有意差あり

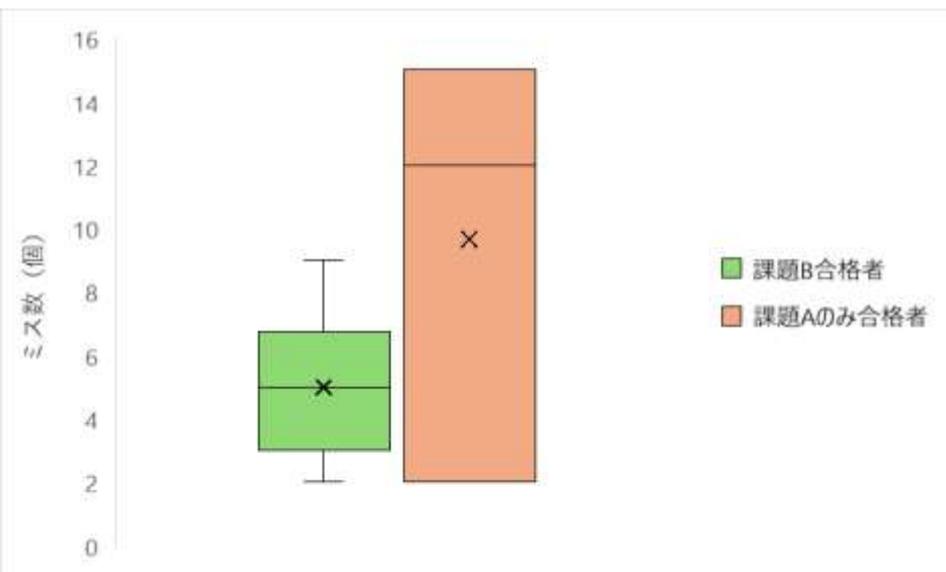
課題B合格者・課題不合格者

課題B

時間



ミス数



有意差なし

PC実習

- 課題B合格者8名のうち、

2023年度PC実習実施者	4名
2024年度PC実習実施者	2名

* 1名は未実施

* 1名は指示理解の困難さへの配慮が必要なため、
今回は対象外

PC実習

対象者	性別	障害種別	行動観察
1	男	知的 (B2)	精度は高いが、考えすぎてスピードが遅くなる。
2	女	身体 (聴覚2級)	不明点は自らマニュアルを読み、理解する。
3	男	精神 (3級)	不正解の項目の解説を積極的に読む。
4	男	知的 (B2)	わからない時・指摘された時に貧乏ゆすり・頭を抱えて掻き乱す・舌打ちなどをする。
5	男	知的 (B2)	ミスは少ないが、注意されたことを気にしすぎて慎重になる。軽作業の方がやりたい。
6	女	知的 (B2) 精神 (2級)	不正解の項目や細部に意識が向きすぎて、割り切りができず不安定になる。

業務配置転換後の適応度

- 2024年度から業務配置転換を実施
 - * 対象者3は4月、対象者2は6月に異動
 - * 異動者Aは対象者3と、異動者Bは対象者2と
同時期に異動（入社前にPC関連の資格を取得済）

業務遂行面

対象者	業務1 最大処理件数	業務2 最大処理件数	タイピングテスト スコア
2	344	460	2995
3	328	251	2187
異動者A	307	610	2071
異動者B	481	335	2987

異動者A・Bと同程度の
業務量をこなしている

業務配置転換後の適応度

- 概ねポジティブな評価
- 対象者3は「ストレス耐性」でネガティブ評価
- 対象者2・3のネガティブ評価が各1項目に対し、異動者A・Bは各2項目

	集中力		スピード		ストレス耐性		モチベーション	
	A	B	A	B	A	B	A	B
対象者								
2	3	3	2	3	4	3	4	4
3	4	3	3	3	2	2	3	3
異動者A	3	2	3	3	2	1	4	4
異動者B	3	4	2	3	3	2	3	4

*オレンジがネガティブ評価

考察と今後の展望

- 課題Aの平均時間・ミス数は、合格者と不合格者で大きく差があった

→PCスキルの初期アセスメントとして活用できる

- 課題Bは、合格者と不合格者であまり差がなかった

→不合格者数が少なく、まだ検討の余地がある

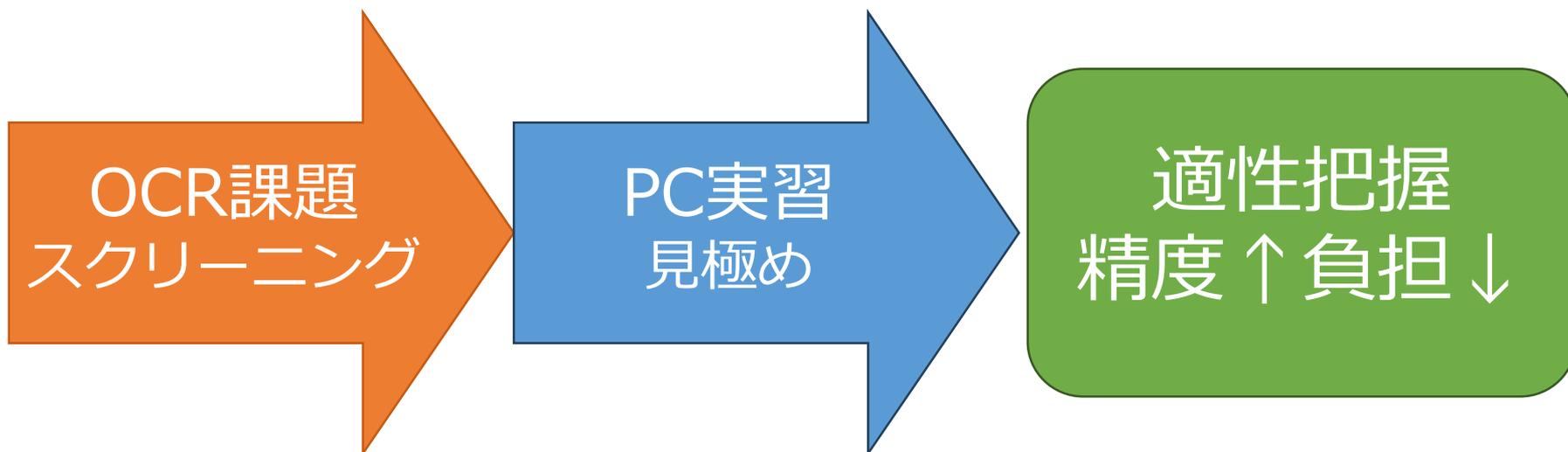
- 課題A・Bともに、ミスはほぼないが数十秒～数分オーバーして不合格となった社員がいた

→合格基準の変更も含めて、今後の運用方法を検討

- PC操作の知識が不足していても、
 - 操作方法を教えればすぐに理解できる
 - 課題を進めるにつれて操作がスムーズになる などトレーニングを積みればPC業務に対応できる可能性がある社員もいた
- 合格基準だけでなく、行動観察も重要
- * トレーニングプログラムの開発も検討
-
- 指示理解に困難さがあっても、本課題のような単純入力
が中心であれば合格する社員もいた
- 完全な配置転換を目指すのではなく、
PC業務の一部に限定して従事してもらうことも検討

- PC実習に進んだ社員の全員がトレーニングに合格
 - 業務配置転換後の適応度も高い
- PC業務の基本的な能力はOCR課題で把握できる
- PC実習でスピードや感情コントロール面での課題が見られる社員もいた
 - * OCR課題でも、集中力や新しい課題への抵抗感、操作が分からない時の反応
(イライラ、質問できないなど) がわかる

	OCR課題	PC実習
時間	30分～1時間	6時間（通常の勤務時間）
内容	単純入力中心	操作は単純だが、判断が必要
環境変化	小さい （通常業務の合間に行う）	大きい （5日間 事務部門社員の中で過ごす）



- 基本的な業務遂行能力だけでは、適性はわからない
部門が変わる = 同じ会社でも、職場環境が変わる
(雰囲気、人間関係、物理的な環境)
- アセスメント結果だけでは判断できない
 - * 適性は高くても、軽作業の方がモチベーション高い
 - * モチベーションはあるがストレス耐性が低い など→ 本人の希望とマッチしていないと
業務として継続するのは難しい
- 新しいことを学ぶモチベーションがあるか
- 特にIT系の分野は情報のアップデートが必要
 - * 学び続ける意欲 (知的好奇心・目的意識)
 - * 学ぶ方法 (本・インターネット・通信教育など)→ 生涯学習の視点が、キャリア形成に必要

ご清聴ありがとうございました