

企業と福祉の協働による知的障がい者の就業定着への挑戦 ～「キャノンウィンドモデル」の実践を通して～

○丹羽 信誠（社会福祉法人暁雲福祉会「八風・be」 施設長）
小林 浩 （大分キャノン株式会社）

1 はじめに

2008年、大分キャノン株式会社（以下「大分キャノン」という。）と社会福祉法人暁雲福祉会（以下「暁雲福祉会」という。）は主に知的障がい者雇用に特化した特例子会社キャノンウィンド株式会社（以下「キャノンウィンド」という。）を合併に基づき設立した。

2006年4月1日に障害者自立支援法が新たにスタート。三障害のサービス一元化や障がい者への就労支援の強化等、従来の施策から大きな転換を迎えた。当時は知的障がいをはじめ、職業的重度判定のある障がい者の雇用はまだまだ限定的であり、就労するための方法を模索する時期でもあった。障害者自立支援法の就労移行支援事業を活用し、企業内実習の機会を設け、障がい者の労働者性を実証し、大分キャノンと暁雲福祉会はキャノンウィンドの設立に至った。この経緯については本研究・実践発表会¹⁾にて2009年に発表した。

今回の発表ではキャノンウィンドが15年の年月を経て、どのような取り組みを実践し、主に知的障がいのある社員達の職域の拡大や就業定着をめざしていたか、さらに合理的配慮をどのように具現化してきたのか「キャノンウィンドモデル」として明らかにすることを目的とする。

2 職域の拡大への挑戦

2008年当時、キャノンウィンドの作業内容は主に2種類であった。コンパクトデジタルカメラのバッテリーを専用のケースへ一定数（1ケースに30個ずつ）詰め替えて整えていく詰替作業をメインとし、保証書などを束にして正確な枚数（1束30枚ずつ）を計っていく計数作業をサブとし取り組んでいた。これらの作業は知的障がいの障がい特性に合い、定量を繰り返し作業することで習熟度の高まりやPF値の向上につながっていった。

2008年時点で社員数は5名であり、2010年までの3年間にかけて計15名が採用となり、大分キャノンの法定雇用率達成に大きく貢献した。一方、急速な社員の増加に伴い、従来の詰替作業や計数作業のみでは社員の総数に対し作業量不足が新たな課題として予測され、職域の拡大が顕著に求められるようになってきた。

企業内実習の時から訓練を積み重ね慣れ親しんだ作業と違い、全く新しいカテゴリーの作業の導入が求められた。知的障がいのある社員への教育のために、暁雲福祉会から

キャノンウィンドへ在籍出向している福祉専門職をはじめ、大分キャノンから出向しているキャノンスタッフが連携し、障がい特性に見合った新規作業の提案、検討、導入の準備に取り組んだ。

操業当初から取り組む詰替は段ボールから定数箱へ定数に移す作業だったが、「同じ向きに並べる」、「箱を満杯にする」、「10までの計数」、「2～3種類の小分け」、「同じ作業の繰り返し」とした条件が障がい特性とマッチしており、どの社員も取り組んでいた。しかし、「職域の拡大」に新たなジャンルが加わった。「貼付」、「組付」である。いずれも障がい特性上、苦手な課題が多かった。「絶対ではなく曖昧な基準で判断が求められる作業」、「手順の多い作業」、「同じ部品を長時間作業すること」、「手首を返す表裏反転作業」、「ピンセットを使う作業」などである。これらの課題を克服しなければ「職域の拡大」は困難であり、社員達に求められる作業レベルは高まった。

そこで大分キャノンの総合生産技術力を活用すべく生産技術部が新たに参画した。大分キャノン生産技術部は新規技術開発や新製品立ち上げ準備のための治工具や装置設計を担う重要部門であり、ものづくりのノウハウに精通するチームであった。そこで先述した障がい特性上の苦手作業の特徴を共有し、「貼付」、「組付」の各課題を明確にすることから始まった。特に貼付作業においては課題が著しかった。特定のパーツに特殊なシートを貼り合わせる作業を指すが、特定のパーツを手を持ち、シートを所定の位置に貼り合わせることから「空中作業」、「貼りにくい」、「位置がずれやすい」、「パーツの裏返しが分からない」、「作業リズムが一定でない」などの課題が明らかとなった。これらの課題解決のために障がい特性に配慮した治具の共同制作に取り組んだ。開発コンセプトは「単純で、判定が明確、ワンタッチでできる」とし、何度も話し合いをし、試作し、「できないことをできるに換える」を目指した。

また、治具を使用することによる心理改善も大切に。「始まりと終わりを明確にする」、「メリハリのある1、2、3のリズムで」、「簡単に確実な（不良ができない）作業」、「集中力を持続させ、（作業者を）飽きさせない工夫」、「安全で楽しい作業」などである。こうした開発コンセプトを具現化した治具が完成した。社員の誰が使用しても高い品質維持を達成することが可能となると同時に、治具を使用する社員一人ひとりに新規作業への不安を感じ

させないよう動作改善に加え、心理的改善を達成した。

キャノンウィンドでは2011年より本格的に治具の導入を進め、当初2種類であった作業内容を64種類まで職域拡大することに成功した。

3 合理的配慮の充実

鈴木²⁾によれば「障害者権利条約（第2条）」の合理的配慮は「非常に個別性の高い環境調整による平等の確保のことを合理的配慮という。（省略）障害がある人が障害のない人と対等平等に仕事ができるような物的、人的環境を整備する義務が、職場であれば事業主に課せられる」と述べている。また、2024年4月1日から「改正障害者差別解消法」が施行され、事業者による障がい者への「合理的配慮の提供」が義務化された。

キャノンウィンドは2008年の操業当初より合理的配慮の具現化に向けて様々な取り組みを行ってきた。

社員の出勤時からのトラブル等を未然に回避できるように社員専用のキャノンウィンドバスでの出勤ルートを確立。広大な大分キャノンの敷地内にキャノンウィンドの社屋があり、社員が迷わずに社内生活が送れるように社員食堂やトイレ、ロッカールームなど近距離に配置されたエリア内で快適に過ごせるよう環境を整えている。ロッカールームにおいてはさらに社員一人ひとりのパーソナルスペースに配慮した適正な広さを確保している。

作業面においては先述した職域の拡大において作業種類が多くなり、分業化できるようになったため、社員ごとの得意な作業や苦手な作業をスキルマップにて把握し、得意な作業に取り組める社員同士や相性を考慮してペアによる班編成を柔軟に実施。また、作業面では社員の役割分担を明確化し、ルーティン化するまでロールプレイを繰り返すことで心理的安全性も確保できるようになった。

キャノンウィンドの特筆すべき合理的配慮は福祉専門職の配置である。福祉専門職は暁雲福祉会の支援員が担うが、キャノンウィンドの社員はいずれも暁雲福祉会「ウィンド」の就労移行支援事業を活用して一般就労を果たしている。就労移行支援事業を活用した企業内実習において実習生の作業訓練に携わる支援員との信頼関係は大きい。そして、実習生から社員に立場が入れ替わるように、支援員が福祉専門職へ入れ替わり継続して支援に携われることも可能であるため、会社内でのトラブルや相談にも心理的安全性を担保した迅速なアプローチをかけやすく対応もしやすい。

大分キャノンの社員ともキャノンウィンド社員が関わる機会を設けている。具体的にはスポーツ大会や納涼祭などの会社イベントへの参加を通じて、別会社の枠組みの中でも同じキャノングループの一員として仕事をする仲間意識を醸成している。

こうしたソフト面、ハード面の合理的配慮の積み重ねがキャノンウィンド社員の労働者性や高い就業定着率の安定に良い影響を与え続けている。

4 「キャノンウィンドモデル」の着実な進化

2008年から2024年にかけて16年という月日が経過した。設立当初、職業的重度判定のある知的障がい者が一般就労を実現するために何ができるか課題解決に向け生まれたキャノンウィンド。これまでに36名の一般就労を叶え、今も26名の社員が一生懸命にキャノンのデジタルカメラ製造に携わっている。社員一人ひとりが携わったカメラパーツが組み込まれたカメラが世界中のキャノンユーザーに毎日届いている。

特例子会社の設立傾向として親会社による100%出資、社内メール便や社内メンテナンス等によるオフィス補助的な業務が際立つ。法定雇用率達成のために特例子会社設立の傾向やその後の業務内容が似た傾向になるのは、それら類型化された業務が障がい特性に相応しいことが広く認知されているからと考えられる。

しかし、キャノンウィンドは新しい着眼点でモデル構成を試みた。企業と社会福祉法人の合併に基づく特例子会社としての設立。親会社である大分キャノンと同じデジタルカメラの製造に携わり、「職域の拡大」を通して業務内容を当初よりも進化させてきた。また、制度による義務化が始まる以前より障がい特性に応じた「合理的配慮」に着目し、その徹底に取り組んできた。

大分キャノンと暁雲福祉会との協働による着実な努力の積み重ねが設立当初から目標であった知的障がい者の就業定着率を高く実現している。これからも協働し合いながら、「キャノンウィンドモデル」を進化させ、現場で働く社員一人ひとりの活躍をサポートし続けていきたい。

【参考文献】

- 1) 丹羽和美他 第17回職業リハビリテーション研究発表会論文集より「障害者自立支援法下における重度知的障害者の一般就労への可能性について－社会福祉法人 暁雲福祉会と大分キャノン株式会社との協同の中で－」, (2009), p86-89
- 2) 鈴木勉・田中智子（編）「新版現代障害者福祉論」, 高菅出版（2011）, p63

【連絡先】

キャノンウィンド株式会社
人事課 TEL: 097-524-1122（代表）