

全労済協会 慶應義塾大学経済学部寄附講座

「生活保障の再構築 ～自ら選択する福祉社会～」

第11回 2018年12月13日

「障がい者雇用の新潮流」

オムロン京都太陽株式会社 代表取締役社長 宮地 功氏

■はじめに～障がい者雇用に対する企業の意識の変化

日本で「身体障害者雇用促進法」が制定されたのは1960年のこと。それまでは「障がい者は企業では働けない」というのが一般的な感覚だったと思います。1976年には「身体障害者の雇用は事業主の義務」と定められますが、まだ「障がい者雇用は困難」という意識・偏見は根強く、積極的に雇用する企業は少ない、そういう時代でした。

その後、CSRの広まりや、国際的な人権意識の変化・高まりに応じ、法律は徐々に改定され、現在では障がい者差別の禁止、事業規模における雇用比率などを含む2018年の改正法案が施行されています。

■パラリンピックがきっかけで誕生した「オムロン太陽」

オムロンは、一般的には体温計などのメーカーとして知られています。しかしヘルスケア機器以外にも、工場など製造現場で使われる精密機器や、電気製品や車などに搭載される制御装置やセンサなどの製造、鉄道の自動改札機や券売機の開発製造など、多岐に渡る事業フィールドを持った企業です。オムロングループには、オムロン太陽、オムロン京都太陽という特例子会社があります。この2社は全社員の80%がなんらかの障がいを持つ方で構成されているのですが、まずそのなりたちからご紹介しましょう。

1社目であるオムロン太陽が別府に設立されたのは1972年のことです。きっかけは、創業者である立石一真と、日本パラリンピックの父と呼ばれた医師・中村裕先生との出会いでした。1964年の東京パラリンピックで選手団長を務められた中村先生は、欧米選手の多くが自立または企業に所属し、競技生活と仕事を両立していることに衝撃を受けます。なぜかという、日本選手団の53名は誰一人として企業の雇用を受けていなかった……パラリンピアンでさえ、大会が終わったら病院や家庭に帰るしか道はなかったのです。

この現実を変えるため、中村先生は1965年、自らの故郷であり拠点の別府に「障害者の自立のための施設・太陽の家（現：社団福祉法人・太陽の家）」を創設されます。「保護より機会を」「世に身心（しんしん）障害者はあっても仕事に障害はあり得ない」をモットーに活動する中村先生に共鳴した立石は、障がい者の雇用の場を創出すべく、太陽の家との合弁で「オムロン太陽」を設立したのです。当時、立石は「障がい者だからといって特別扱いをしていただく必要はない。一般企業と同条件でお取引いただける会社をつくる」と語っています。オムロンには「われわれの働きでわれわれの生活を向上し、よりよい社会を作りましょう」という立石の言葉が社憲（会社の憲法）として残されていますが、自らの仕事で自分の生活を高め、社会をよいものにしていく、それは健

常者でも障がい者も同じなのだという、当時からするときわめて先進的な理念を、中村先生と立石が共有していたことの証明でしょう。

■能力開発・業務改善・風土醸成を三大テーマに

私が代表取締役社長を務めるオムロン京都太陽は、オムロン太陽を視察した京都府・京都市の招致を受けて1985年に設立された会社で、ソケットやセンサといった産業用機械の製造を行っています。ここでは「小ロット・多品目・多工程」で、手作業でなければ作れない製品を主に生み出しています。

身体に障がいがある方、精神障がいがある方が多数働く当社では、「障がいがあっても安全・確実なものづくりが出来る環境」をどう整えるかが大きな課題。そこでテーマとして掲げているのが次の3つです。

①能力開発／知識や技術試験や研修を定期的に行い、成果を処遇に反映させ、自らを高める意欲を促す

②業務改善／自動化や治具の工夫で、快適かつ安全に業務を行える環境をつくる

③風土醸成／自分の仕事をスムーズにするアイデアを、自ら考え提案する

たとえば、車椅子の社員が出荷を行う場合、①手の届かない奥にあるダンボールをとる ②箱を組む ③製品を詰める のうち、①の工程が難しくなります。この場合、社内の工作部がダンボールを空気で吸い上げて手元まで運ぶ器具を開発し、作業をサポートしています。また、精神障がいあって集中力が切れやすい人には、1時間ごとに2つの仕事を交互に行ってもらいました。彼は画像認識能力が素晴らしく、ビデオを見ての情報入力にかけては、健常者の1.3倍もの成果を発揮してくれました。

いわゆる3S（整理・整頓・清掃）活動についても、具体的な数値目標を設けることで、誰もが実践しやすく、またクリアできているかを確認しやすくしています。業務に人をあわせるのではなく、人に業務をあわせ、自ら意欲や目標をもって働ける環境をつくること。自らの働き方を自ら考え、実践する社風を醸成すること。こうした信念を持って歩み続けることで、売上高はここ12年で150%アップ、社員数も120%増と、着実に成長しています。

■今後の課題～精神障がい者の職域拡大と、高齢化への対応

先駆的な取り組みをしてきたオムロンですが、課題はまだあります。喫緊の課題は、精神障がいの方が活躍できる職域をいかに拡大するか、そして高齢化への対応でしょう。

現在、全国で雇用されている障害者のうち、80%は身体の障がいを持つ方です。しかし今後、社会に出る若い世代では、精神障がいの比率が増えていくことでしょう。製造の現場は、チームで業務にあたるが多いため、人とのコミュニケーションやTPOに応じた自己判断が苦手な精神障がいの方には働きにくい可能性があります。しかし、製造に付随して生まれる他の業務（出荷や発送、データ入力や生産管理など）では、彼らの個性を活かし、ストレスなく働けるかもしれません。

より多くの、そして異なる障がいを持つ人が、自らにあった働き方ができる職域を創出する努力が企業には必要です。同時に、障がい者支援のスキルアップやノウハウの蓄積も重要になるでしょう。当社では今、長年開発されてきた治具の設計図と、どのような障がいを持つ人がどのように治具を活用したのかをまとめたデータベース整備に取り組んでいます。

高齢化問題についてはより切実で、当社の社員も今では40%近くが50代となりました。生産力を維持・確保するためにも、積極的かつ継続的に若手を雇用し、ベテランの持つ技術や対応力を承継していく必要があります。いずれも難しい課題ですが、こうした取り組みや努力をする企業を勇気づけてくれる、おもしろいアンケートを最後にご紹介しましょう。

全国の企業に調査したところ「障がい者雇用がない・身体障がい者のみ雇用している会社」よりも、「身体・精神障がい者どちらも雇用している会社」ほど、健常者を含む社員全体のメンタルが安定しているという結果が出たそうです。私はここに、障がい者だけでなく誰もが働きやすい、個人を尊重し、機会を得て、成長していけるダイバーシティ企業への発展のヒントがあるのでは、と考えています。

<文責：全労済協会調査研究部>