



中央大学法学部寄附講座
『福祉と雇用のまちづくり』

第4回

**職能的重度障がい者の雇用機会創出
～企業における障がい者雇用の
新潮流と未来への可能性～**

2019年5月8日

オムロン京都太陽株式会社 代表取締役社長
宮地 功氏

■障がい者雇用を積極的に行うオムロン京都太陽

1964年東京パラリンピックの日本選手団長であった中村裕さんは、欧米のパラリンピック選手のほとんどが障がい者でありながらも職を持っていたことに衝撃を受け、日本の障がい者も職を持って自立すべきだという思想のもと、“社会福祉法人 太陽の家”を創立しました。

一方オムロン株式会社は、「企業は社会の公器」とあるという考えのもと、事業を通じて社会の発展に貢献することを使命としています。1971年にオムロン株式会社の創業者である立石一真さんと中村裕さんが出会い、お互いの考えに共鳴したことから、2社の合併による福祉工場「オムロン太陽」が大分県別府にて設立されました。

1985年には当時の京都府知事から「京都でも障がい者雇用の活動をしてほしい」と誘致をしていただき「オムロン京都太陽」が設立されました。オムロン京都太陽ではオムロンの主力製品である工場のオートメーションの部品を中心に、およそ1,500もの機種を生産をしています。

■障がい者の雇用拡大は大きな社会的課題

日本には障がい者が約900万人います。そのうち約340万人が就労可能な状態ですが、実際に就労している障がい者は約55万人であり、就業率は約16%しかありません。これは健常者の就業率と比べて大きく差があり、障がい者の雇用拡大は社会的な課題と言えます。

オムロン株式会社は1972年以降、他社に先駆けて障がい者雇用を積極的に行ってきました。その中でもオムロン京都太陽は従業員178名のうち約80%の142名が障がい者です。本日は障がい者雇用拡大に向けて、オムロン京都太陽がどのような考えで、どういうことに取り組んでいるかをお話します。

■障がい者の雇用機会を創出するための取り組み

オムロン京都太陽では障がい者の雇用機会を創出するため、3つの取り組みを行っています。

1つめは、障がい者に限らず社員全員に能力向上のための取り組みを行っています。階層別研修の実施や自己啓発の支援などはもちろん、「職能資格制度」という技能のレベル分けをする制度を設けることで、「どの技能をどのレベルでできるのか」を明確にした上で人の配置を決めています。

2つめは業務改善です。能力開発をしても、どうしても「できない」「難しい」ことはあります。その場合はそれぞれの個性や障がいに合わせた補助具を作って業務の改善をします。設備や業務に人が合わせるのではなく、人に設備や業務を合わせるのです。

3つめは風土醸成で、「自らの職場、自らの仕事は自らが改善していく」という意識を浸透させています。健常者も障がい者も関係なく、職場を12チームに分け、毎月報告会を開いて優秀なチームや個人を表彰することで、改善を競い合います。障がい者に対する改善を健常者が与えるのではなく、自らが自らの職場を改善するという意識をつけるのです。これらの活動を行うことで、弊社では障がい者がより多く、より良く働けるようにしてきました。

■身体障がい者に比べ、精神障がい者の雇用は遅れている

現在、新たな課題として挙げられているのが「精神障がい者の雇用の遅れ」です。就労可能な障がい者のうち、精神障がい者は53%と半分を超えていますが、就労している障がい者は身体障がい者が70%であり、精神障がい者は8%しかいません。

精神障がい者の雇用拡大のために取り組めることとして「職域の拡大」があります。精神障がい者の個性や特性を活かせる仕事は生産業務以外にもあるかもしれません。弊社でも今後、オフィス業務などあらゆる業務に精神障がい者の職域を拡大していきます。

また精神障がい者は、支援者が常に支援をしていく必要があります。「ジョブコーチ」と呼ばれる、障がいの状況を見て仕事のマッチングを図る職業がありますが、社会全体で不足している傾向にあるため、今後増やしていかなければならないと考えています。将来的には、呼吸や脈拍からAIが心の状態を判別し、ジョブコーチの代わりやサポートを行うなどの設備面での支援も行っていきたいと考えており、精神障がい者への「支援技術」の高度化を進めていきます。

精神障がい者を雇用している企業の方が、そうでない企業に比べて社員全体のメンタルの安定度が高いというデータがあります。精神障がい者を雇用し、一人ひとりの状態を見て適切に周りが支援や対応ができる職場作りに取り組むことは、社員全員が働きやすい職場作りにも繋がっているのではないかと我々は考えています。

■障がい者へのバリアを取り除くためにできること

日本では1976年に法定雇用率が制定され、企業は社員の一定比率の障がい者を雇用しなければならないと義務付けられました。現在では障がい者雇用は企業の社会的責任だと考えられています。そしてこれからは「ダイバーシティ」という考え方へ変化していきだろろうと考えています。これは障がいの有無や性別、国籍などに関わりなく、多様性を企業が受け入れ、それぞれの個性が最大限発揮できる職場を作ることであり、誰もが輝ける「共生社会」をめざすことです。

そのためには「障がい」を一つの個性と考え、お互いの個性を認め合って、その個性に合わせた仕事の改善を全員で行う必要があります。そんなことをしていたら事業スピードが遅くなるという人もいるかもしれませんが、そうではありません。それぞれが働きやすい現場を作っていくことで、一人ひとりのパフォーマンスは上がっていきますし、それが結果的に集合体としての企業を強くすることにも繋がります。

2020年の東京パラリンピックの基本コンセプトの中には「多様性と調和、未来への継承」という言葉があります。日本は開催国として、この基本コンセプトを実現するため、全国民が主体となって共生社会を実現すべきだと思いますし、それを世界中に発信することで、世界にポジティブな変革を促していくべきではないかと思います。このような役割を担うことこそが、日本が世界の人々に提供できる最高の「おもてなし」ではないでしょうか。

<文責：全労済協会調査研究部>