

特集：障害者の就労を通じたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの再考**<報告>****障害者と共に働くとは**

江口恵美

オムロン太陽株式会社

The implications of collaborating with individuals living with disabilities

EGUCHI Megumi

OMRON Taiyo Co, Ltd.

抄録

オムロン太陽株式会社（以下、「当社」）における障害者雇用の実践を通じて、障害者と共に働くことの意義を多角的に考察する。障害者雇用は企業の社会的責任（CSR）の一環として重要であり、特に日本では法的枠組みが整備され、障害者の雇用促進が求められている。当社は設立以来、障害者が安心して働ける環境を整備し、親会社であるオムロンの理念に基づいたダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取り組みを進めてきた。

本稿では障害者雇用の歴史的背景や関連法規、現状を踏まえ、当社の企業理念と障害者雇用について紹介し、D&I、多様な人材を受け入れることで、組織文化の醸成やイノベーションの促進に寄与し、企業の成長を図っていることを述べる。

さらに、当社の「ユニバーサルものづくり」や労働安全衛生マネジメントシステムの導入など具体的な取り組みを通じて、障害の有無に関わらず全ての従業員が活躍できる環境を整えることが、持続可能な成長に寄与することを明らかにする。

最後に、障害者と共に働くことの意義を再認識し、企業が社会全体の理解と協力を得ながら、より多くの障害者が働くことができる社会の実現に向けた取り組みの重要性を訴える。

キーワード：社会的責任（CSR）、D&I、合理的配慮、持続可能な成長、ユニバーサルものづくり

Abstract

This paper examines the significance of working alongside individuals with disabilities through the practices of Omron Taiyo Corporation (hereafter, referred to as “our company”). Employment of persons with disabilities is an important aspect of corporate social responsibility (CSR), especially in Japan, where a legal framework has been established which advocates the promotion of employment for the disabled. Since our establishment, we have developed an environment where persons with disabilities can work with peace of mind, and have been promoting diversity and inclusion (D&I) initiatives based on the philosophy of our parent company, Omron.

This paper introduces the historical background and relevant laws of disabled employment, as well as the current situation with respect to our company’s corporate philosophy and disabled employment. This philosophy states that by embracing D&I and diverse human resources, we are contributing to the cultivation

連絡先：江口恵美
オムロン太陽株式会社
ダイバーシティ&インクルージョン推進グループ
〒874-0011 大分県別府市大字内竈字中無田1393番地1
E-mail: omron-taiyo@omron.com
[令和7年8月27日受理]

of our organizational culture and promotion of innovation, and are thus aiming for corporate growth.

In addition, through specific initiatives such as our company's "Universal Manufacturing" and implementation of a labor safety and health management system, it has been made clear that creating an environment where all employees can thrive contributes to sustainable growth.

Finally, we reaffirm the significance of working with persons with disabilities and make an appeal for the importance of efforts by companies to realize a society where more disabled persons can work, with the understanding and cooperation of the entire society.

keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), D&I, reasonable accommodation, sustainable growth, universal manufacturing

(accepted for publication, August 27, 2025)

I. はじめに

障害者雇用は、企業の社会的責任の一環として重要なテーマであり、特に日本においては法的な枠組みも整備されている。オムロン太陽株式会社（以下、「当社」）は、障害者雇用に積極的に取り組む企業の一つであり、設立以来、障害者が安心して働ける環境を整えることに注力し、具体的な施策を通じてその実現を図ってきた。当社の活動は、障害者との共生を目指す企業文化の形成に寄与し、社会全体における障害者雇用の重要性を再認識させるものとなっているのではないだろうか。そこで本稿では、当社における障害者雇用の実践を紹介、報告し、障害者と働くことの意義について考察する。

なお、当社では平素「障がい」、「障がいのある人」、「障がいのない人」と統一して表記するようにしているが、本稿では法令などの一般的な表記と合わせて、「障害」、「障害者」、「健常者」を使用する。

II. 日本における障害者雇用の背景

1. 障害者雇用の歴史的背景と重要性

日本における障害者雇用の歴史は、戦後の復興期から始まる。1950年代には、障害者の社会参加を促進するための施策が徐々に整備され始めた。1960年には身体障害者の職業訓練や雇用促進を目的とした「身体障害者雇用促進法」が制定され、障害者の雇用が課題として認識されるようになり、障害者の雇用機会を拡大し、社会的な理解を深めるための重要な基盤となった。

そして近年は特に精神障害や知的障害を持つ人々の求職数が増加しており、これに伴って法定雇用率の引き上げや、障害者の権利を保障する法律の整備が進み、企業は多様な人材を受け入れることが求められている。

2. 障害者雇用に関する法律と政策

障害者に関連する法律と政策は、その目的や目標を達成するために多岐にわたる施策から成り立っている。その中でも雇用に関する法律は、「障害者雇用促進法」がある。「障害者雇用促進法」は、事業主に対して一定の割合で障害者の雇用を義務付ける法律である。これに加

えて、近年の改定では障害者の職業生活における自立を促すための職業リハビリテーション推進や、差別の禁止、合理的配慮の提供義務などを定めている。この法律の基本となったものは、先に述べた「身体障害者雇用促進法」である。

また法律とは別に、厚生労働省は令和7年3月に公開した「最近の障害者雇用対策について」において、障害者の雇用促進に向けた具体的な施策を示している。これには、企業への助成金制度や職業訓練の充実、障害者の就労支援を行う専門機関の設置などが含まれる。これらの施策は、障害者が職場で活躍できる環境を整えるための重要な手段となっている[1]。

3. 法定雇用率の概要とその変遷

「法定雇用率」とは、「障害者雇用促進法」にて事業主に対して一定の割合で障害者の雇用を義務付けたものであり、障害者雇用の重要な指標となっている。初めて法定雇用率が制定されたのは1976年で、当初は1.5%であった。その後、段階的に引き上げられ、2024年4月には2.5%、2027年には2.7%に達することが決定されている。厚生労働省が2024年12月20日に公開した「令和6年障害者雇用状況の集計結果」によると、法定雇用率の引き上げに伴い、企業における障害者雇用の実績も向上していることが示されている。これにより、障害者の雇用機会が拡大し、社会全体での障害者の受け入れが進んでいることが確認されている。

III. 日本における障害者雇用の現状

1. 雇用者数・雇用率の状況

法律によって障害者を雇用することが義務付けられていることにより、障害者雇用は少しずつ着実に進んでいるのだが、法定雇用率を満たしていない企業は未だ全体の約半数を占めている。厚生労働省の「令和6年障害者雇用状況の集計結果」[2]や内閣府の「令和7年版雇用白書」[3]によると、雇用されている障害者数は67万7,461.5人で、前年より3万5,283.5人（5.5%）増加し、実雇用率は2.41%で前年より0.08ポイント上昇した。一方、法定雇用率を満たしている企業の割合は46.0%となり、前

障害者と共に働くとは

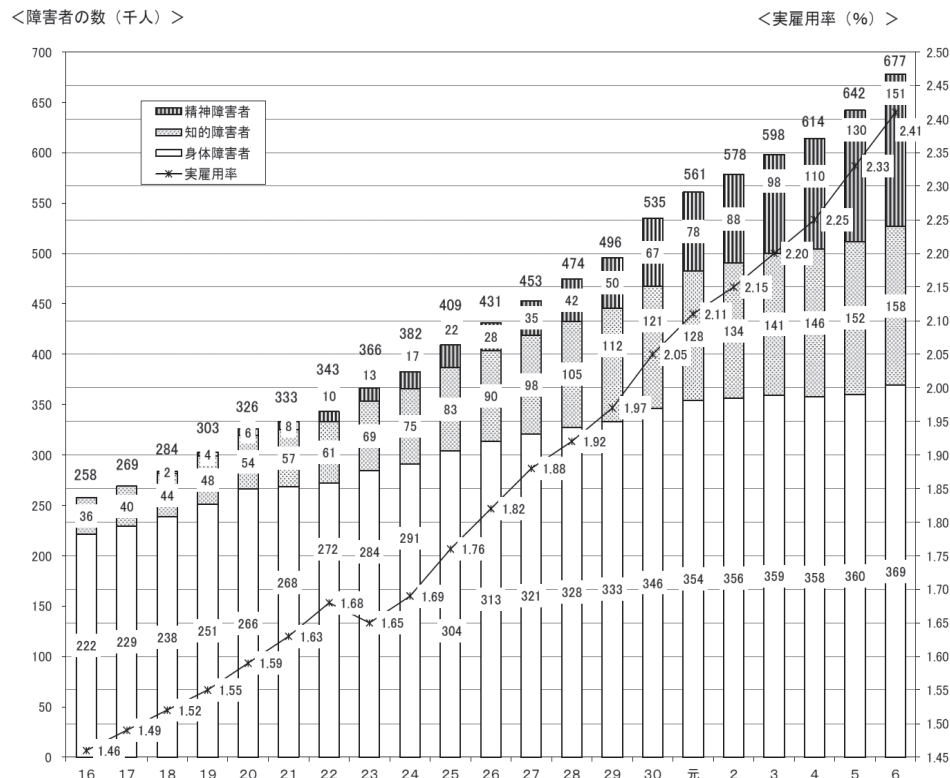
表1 令和6年6月1日現在における障害者の雇用状況 総括表[2]

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業の数 / 企業数	⑤ 達成割合
民間企業	28,162,399.0 人 (27,523,661.0 人)	677,461.5 人 [574,103 人] (642,178.0 人)	2.41 % (2.33 %)	53,875 / 117,239 (54,239 / 108,202)	46.0 % (50.1 %)

※[]内は実人員。以下同じ。

図1 民間企業における障害者の雇用状況[2]



年より4.1ポイント低下した。

このように障害者雇用は増加傾向にあり、特に近年では精神障害者や知的障害者の雇用が顕著に伸びており、令和6年の調査でもそれぞれ前年比15.7%、4.0%の増加となった。これは恐らく、世の中の潮流として企業における障害者雇用への意識や取り組みの向上が大きな要因であると考えられるが、次いでAIとの協働を含めた技術の発展により、多様な働き方が実現しつつあるのではとも感じている。

一方、法定雇用率未達成企業のうち、不足数が0.5人または1人である企業が64.1%を占め、未達成企業において障害者を1人も雇用していない企業の割合は57.6%であった。障害者雇用率が低い企業に対しては、障害者雇用達成指導が行われる。まずは2年間の雇入れ計画の作成命令の後、計画の実施状況が悪い企業に対する勧告、社公表を前提とした特別指導へと段階的に介入される[2,3]。

2. 雇用者数・雇用率の状況

2024年の法改正前までの雇用義務の対象となる事業主の範囲は、常用労働者43.5人以上の企業であったが、2024年より、常用労働者40.0人以上の企業も報告対象に追加された。民間企業における障害者の雇用数と実雇用率は、すべての企業規模で前年より増加したが、法定雇用率達成企業の割合はすべての企業規模で前年より低下した。特に常用労働者数が1,000人以上の企業では実雇用率が2.64%と法定雇用率を上回っている[2,3]。

3. 今後の障害者雇用の展望

(1) 法定雇用率の上昇

法定雇用率は2024年4月に2.3%から2.5%に引き上げられ、2027年7月にはさらに2.7%に引き上げられ、雇用義務の対象となる事業主の範囲も、常用労働者37.5人以上の企業へと拡大されることが決まっており、これまで対象外だった比較的小規模な企業も、新たに雇用義務

を負うことになる。この引き上げが続く背景には、障害者の就労意欲の高まりや、多様な人材の活躍を企業の成長力に繋げようとするD&Iの意識の高まりがある。企業は、この大きな潮流を正しく認識し、目先の対応だけでなく、中長期的な視点での人事戦略を構築していく必要がある。

(2) 国の目標

内閣府が定める「第5次障害者基本計画」では、2027年度の法定雇用率達成企業の割合を56%とする目標が掲げられている。2024年が46.0%であることから、この目標は相当高いものである。しかしこの先、法定雇用率が上昇することで達成割合の低下が予想されることから、国の目標と企業の実情には明白な乖離がありながらも、企業にはより迅速な雇用促進が求められる。その打ち手とは、まずは従来の障害者雇用のイメージにとらわれず、新たな業務や採用方法を取り入れることはできないだろうか。加えて、人的資本経営やダイバーシティ推進の観点からも、障害者雇用を新たな戦略として、障害者を戦力と考えることで新たな価値を創出するチャンスとなるのではないだろうか[4]。

IV. オムロン太陽の企業理念と障害者雇用

1. オムロン太陽の設立と企業理念

当社は、大分県別府市に本部がある社会福祉法人太陽の家の創設者である中村裕医学博士と、オムロン株式会社の創業者である立石一真により、1972年に設立されたオムロンの子会社であり、のちに特例子会社として認定された。特例子会社とは、障害者の雇用に特別な配慮をし、「障害者雇用促進法」により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社である。

中村博士は「世に身心障害者（児）はあっても仕事に障害はあり得ない」の信念を持ち、立石一真は「われわれの働きで、われわれの生活を向上し、よりよい社会をつくりましょう」という事業や経営を通じて社会に貢献していく姿勢（企業の公器性）をオムロンの社憲とした人物である。当時、彼らの想いは革新的であり、そしてこれらが共鳴し、福祉施設と身体障害者、民間企業の協力による、日本初の福祉工場であるオムロン太陽が誕生した[5]。

2. オムロン太陽について

当社は設立当初は身体障害者が全体の多くを占めていたことから働きやすい職場として、「バリアフリー」が当然に取り組みされた。その後徐々にその他の障害特性を持つ従業員や健常者も増えたことで、一層多様な状態となった。社員は2025年8月現在73名在籍しており、そのうち障害者は35名である。そして障害者には合理的配慮面談を年一回実施し、本人からの申し出について会

社と協議して、必要な配慮が提供されるのだが、面談は年一回のタイミングのみではなく、業務遂行中にも必要に応じて聞き取りしたり、こちらから配慮が必要ではないかの問いかけを行って話し合うなど、日常的な対応としている。ところで障害者雇用において、「配慮は必要だが遠慮は不要」という言葉をよく見聞きする。それは障害者の特性やニーズに応じた適切な配慮が重要である一方で、過度の遠慮は不要であることを示している。障害者も一人の社員として能力を発揮し、チームに貢献することが期待されるため、過度に気遣うことで成長や活躍の機会を奪わないようにすることが大切だということである。このバランスが、障害者が職場で活躍するための環境を整えるカギであると当社も捉えている。

そこで上記のバランスを取る一つの手段として、相互理解のために「ひとづくり研修」を実施している。これは障害特性の説明や社内事例の紹介、その時々課題やニーズに応じた研修で、当社では年に数回、全員を対象として啓蒙を進めている。

当社はオムロンにおけるCSR（企業の社会的責任）活動の方針である「社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと」を実践するため、障害者の雇用に積極的に進め、健常者と協働することに長年取り組み、「障害の有無に関わらず、ともに働く」という考えを中心とした職場で、主にオムロン製の電子部品の製造を受託している。

設立から長い間、主な業務は電子部品の受託製造であったが、2012年にはサムロータリスイッチの事業機能が完全に移管され、当社初の製品としてその事業を開始したことで、技術や品質管理、生産管理などさまざまな側面からの成長を遂げている。

またこれらの業務に加え、近年では地域貢献活動も活発に行っている。最も取り組みが多いものは工場の見学案内である。昨年度は約6,200人もの方々が来社された。工場の案内担当は、基本的にそれを業務として担当する部門だが、これほど多数の方が来社されると、全社的な取り組みとして対応する必要性が高まってきたことから、案内担当者を養成して、今では多くの従業員によって工場案内ができるようになっている。その中には知的障害を持つ社員も含まれており、自身に合った見学案内マニュアルを整備、持参して何度も練習を繰り返し、現在は一人でも対応ができるようになっている。これまで見学案内業務は、「難しい」、「出来ない」、「恥ずかしい」などのイメージを抱かれていたが、養成後に少しずつ対応の機会を増やし、経験を積んでもらったことで自信となり、その業務にて貢献していることを実感してもらい、帰属意識の向上に繋がっている。

その他には当社社員が「先生」となり、当社で製造しているサムロータリスイッチを使用した理科の「出前授業」や、ボッチャや卓球バレーなど「バラスポーツ」を通じた交流、障害のある社員が自身の経験を語る「講演活動」など、たくさんのご依頼をいただいて実施してい

る。初めてご依頼をいただいた際は、会社員が「先生」となり授業をすることを誰もが想像できず、躊躇いのムードであったが、少しずつできることから始め、失敗を繰り返しながらも当社らしさを盛り込みながら精一杯取り組むことで、今では幼稚園から小学校6年生までの完全な授業カリキュラムが完成している。「講演活動」は、学校のみならず一般企業や地域からのご依頼にもお応えできるようになり、「先生」である社員の成長が活動範囲を拡大してくれたと実感できている。

出前授業や講演活動では、その担当者は「先生」と呼ばれることで当初は恥ずかしさがあったが、次第にそれが喜びになり、自信にもなり、通常業務以外での働きがいやエンゲージメントの向上に大いに繋がっているとも実感できている。

V. オムロンにおける ダイバーシティ & インクルージョン (D&I) の重要性

1. オムロンのD&Iの概念と企業における意義

当社の親会社であるオムロン株式会社の長期ビジョン「Shaping the Future 2030」において、D&Iは企業の成長と社会価値の創出において重要な役割を果たすと位置づけられている。D&Iは、多様な人材を惹きつけ、個々の能力を最大限に発揮させるための施策であり、社員一人ひとりの多様性が企業の原動力となる。この多様性の尊重は、社会的課題の解決に向けた専門性を持つ人材がグローバルに連携し、より良い社会を築くための基盤となることが期待されている[6]。

2. D&IとDE&Iの捉え方について

ここであらためてD&Iの「ダイバーシティ」と「インクルージョン」を整理して、オムロンの取組みを説明する。「ダイバーシティ (Diversity)」とは多様性のことであり、性別、年齢、人種、宗教、性的指向、障害の有無など、様々な属性における多様性を指す。「インクルージョン (Inclusion)」とは包摂性のことで、多様な人材が組織の中で受け入れられ、尊重され、活躍できる環境であることを指す。このD&Iに「E」が加わり「DE&I」という表現もある。「E」は「エクイティ (Equity)」で公平性のことであり、全ての人が機会や資源に対して同様にアクセスでき、公平に扱われることを指す。

D&IやDE&Iは上記の英単語の頭文字で表現したもので、各社の認識やその取り組み内容によって表現が異なる。ここまであえて「D&I」と表現しているのは、オムロンは「D&I」推進の取組みをしているからである。

オムロンでは、企業理念に則り「よりよい社会」を創るため、独自のD&Iコンセプトを定義している。それは、ダイバーシティとは、「より良い社会づくりへ挑戦する多様な人々を惹きつける」こと、インクルージョンとは「一人ひとりの情熱と能力を解放し、多様な意見をぶつけ合うことでイノベーションを創造し、成果を分かち

合う」こととしている。

そして2022年から開始した長期ビジョン「Shaping the Future 2030」の中、とりわけ中期経営計画 (SF 1st stage) では「D&Iの加速」は最注力で取り組むと宣言しており、障害の有無に関わらず、誰もが多様性を発揮して働くことができる職場環境の整備、社会的課題を解決できる人財の育成を行っている[6]。

当社はその方針に倣っていることから、「D&I」と表現しているが、「DE&I」ではないことには理由がある。それは、オムロンでは「D&I」の中に既に「E」である「エクイティ (Equity)」の考え方を取り入れていたからである。これは当社も同様で、創業以来、障害のある先輩方が率先してソフト/ハードの両面での職場環境の整備を行い、それは障害者のみが働きやすいものではなく、健常者も当然のこととして、様々な状態の社員に合うような仕組みづくりに取り組んでくれたことで、既に「公平性」も基盤として備えてきたのである。そしてそれを脈々と受け継ぎ、時代の流れとともに必要に応じて変化を加え、ブラッシュアップしてきた。よってわれわれも「エクイティ (Equity)」は「D&I」の中に自然に含まれてきたのだと認識している。このことから本稿での「D&I」とは、「DE&I」と同義として表現している。

3. オムロンの障害者雇用

オムロンは先に述べたように、1972年に障害者が働く「オムロン太陽」を設立し、障害者雇用を推進してきた。この取り組みは、D&Iの理念に基づき、障害者の雇用を多様性の一環として位置づけている。オムロンは障害者が働く喜びと生きがいを感じられる社会の実現を目指しており、2024年6月時点での障害者雇用率は3.5%に達し、288名の障害者が様々な職場で活躍している。このように、障害者の就労機会の創出と活躍の場の拡大が進められている。

VI. ユニバーサルものづくりの実践

1. ユニバーサルものづくりの定義と目的

II. で述べたように、近年、精神障がい者や知的障害者の雇用数は増加している。また、法定雇用率が2.5%に引き上げられたことも、障害者雇用のニーズに大きな変化をもたらしている。このような状況を受けて、当社は既存の社員を含む、働くことを希望するすべての人が「その能力を最大限に発揮できる職場」を目指し、ユニバーサルデザインを基にした職場環境の整備を始めることを検討した。このことを踏まえ、2017年から「ユニバーサルものづくり」(以下「ゆにもの」という)という概念を定義し、一層のD&Iの実現に向けた活動を開始した。ゆにものは、障害者雇用のニーズに応えるとともに、全ての社員が主役となる職場を創出することでもある[7]。

2. 「ゆにもの」の取り組み

多様な人が活躍できる職場を実現するためには、「ゆにもの」の状態を維持するだけでなく、職務の準備も重要である。当社の歴史の中では、主に身体障害者が働きやすい現場改善を行い、「バリアフリー」の環境で長年にわたり生産活動を継続してきたが、より多様な障害者が働ける職場をつくるためには、これまでの観点以外で、障害特性の理解を深めながら、既存の社員を含む、働くことを希望する人が最大限の能力を発揮できる職務を準備することが課題であった。そこでまず、障害ごとに対応可能な製品ラインの基準や対策を明確にするための分析表を作成した。

当初は9つの障害と高齢者で分類したが、実際には、

知的障害と精神障害の特性に発達障害が共通してあること、しかし発達障害は単独で分類したことで、考え方が複雑になり、取り組みに混乱が生じたことから、区分の細分化と定義の明確化が必要となった。このことから知的障害と精神障害は、「脳機能の障害」と置き換え、身体障害を「身体機能の障害」として2つの機能の障害カテゴリとして分類した。さらに脳機能の障害については、判断・計数・対人・読解という、作業に必要な能力で分類した。そうすることで障害の有無に関わらず、機能分析することも可能となった。また、下肢・上肢・視覚についてはそれぞれ「重度」を追加、高齢者は既存の雇用形態では存在していないことから、全12の小カテゴリに整理した。

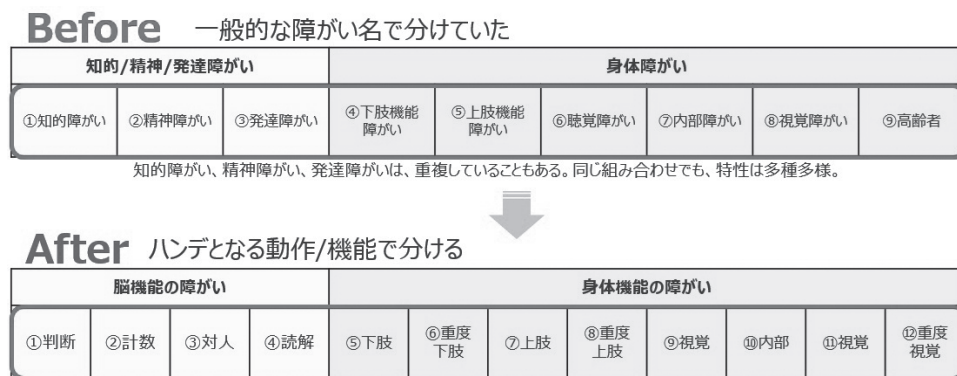


図1 ゆにもの機能分析

表3 ゆにもの機能別分析表 対応ラインの基準

機能別分析表

ゆにもの：対象業務について、5つ以上の機能別カテゴリにて就労することができる環境や体制であること

機能区分		脳機能の障がい			
分析項目	カテゴリ	判断	計数	対人	読解
特性 特性1)～3)までのいずれかを満たせばハンデ区分の該当とする。 ※は必ずしも当てはまるとは限らないので、判定基準の対象外。		1) 0/1でしか判断できない	1) 2桁以上を数えることができない 2) 計算ができない 3) どこまで数えたか忘れる	1) 周りに人がいると集中できない 2) 自分の状態を伝えるのが難しい	1) 手順書の文章が理解ができない
対応ラインの基準		1) 0/1以外の判断が不要	1)2)3) 計数・計算が不要	1) 1人作業ができる環境がある 2) 言葉に出さなくても状態が他人に伝わる	1) 文字を読まなくても理解できる 手順書がある
対策イメージ		1) 0/1以外の判断の削除・補完	1)2)3) 計数・計算の削除・補完	1) パーソナルエリア 2) 状態表示マーク	1) 画像、イラストの活用や、手順書の動画化
作業工程					
組立 A		—	×	×	×
組立 B		—	×	×	×
組立 C		—	×	×	×
組立 D		○	—	×	×

- ◆ 各カテゴリの特性により、対応するラインの基準と対策イメージを決定
- ◆ 各作業工程が各カテゴリに対応しているかを○×で評価
- ◆ ×については、対策を実施、ゆにものを図る

「ゆにもの」を判定するためには、機能別分析表の「対応ラインの基準」に基づき、製品ラインの作業工程が機能別カテゴリの「対人」や「読解」に対応しているかを評価する。対応する機能カテゴリが5つ以上でない場合は、「ゆにもの」になるように改善を実行。一例として、作業手順書の「読解」が難しいと判定された場合、関係者が手順書を見直し、理解できていない箇所を抽出して紙媒体の手順書を動画化し、音声や字幕を付けてより分かりやすくした。

これに加えて「対人」についての改善は、コミュニケーション課題が解消できる取り組みを考案。特に、日々の体調を職場内で簡単に共有できる「ニコニコボード」を作成し、自身の体調を口頭表現できなくても、その体調に応じた3種のマークのいずれかを貼付することで周囲に伝えられるように工夫した。体調不良が続く場合は、職場にて有休取得を促すなど積極的なコミュニケーションを図ることで、突発的な休みを減少させ、出勤率やコミュニケーションの向上につなげることができた。ニコニコボード導入の効果として、ある部門では突発の休みは前年度比10.5日減、約23%も低減できた。

誰かのためのバリアフリーなものづくりではなく、全員のためのユニバーサルものづくりが定着してきたことに、多様である状態が加わると、障害者自身の視点から、実在すると便利なものを考え、具現化することができている。その1つとして、障害者が利用しやすいオフィスチェアを大学との連携で制作、特許の取得に繋げること

ができています。これまでは長く電子部品の製造を主な業務として取り組んできていたが、自社でアイデアを出し合ったものを形にする、それを量産したいという他社からのアプローチがあるなど、新規事業の取組みが出来つつあることは、多様な状態であるからこそイノベーションの創出ができたと言える。これらのアイデアは特許出願され、現在特許取得件数は20件にのぼる[8]。

3. ゆにものからの気づき

ゆにものは製造部門から開始し、現在は間接部門（総務など製造以外の部門）にも取り組みが広まり、その活動は全社的な取り組みに発展している。昨年度の取り組みに対するゆにもの率は全社平均で43.1%となり、年度目標として掲げた3%向上は達成している。この全社平均値のみの情報だと、その値は低い印象を与えるかもしれない。しかしそれは平均値であり、当然ながら値には上下の幅がある。具体的に最も高い値は72.5%、逆に最も低い値は17.8%であった。このようにゆにものの進捗には部門間の差がある。それは職務が違うことやその難易度が違うこと、取り組みの時間が十分確保できなかったことなど様々な要因がある。さらにこれまでゆにもの率が高かった部門でも、入社や異動による新人の配置がなされた場合、ゆにものは再評価となることから、低い値からのスタートとなり、新たな取り組みの進捗によってゆにもの実績に差が生じることとなる。しかしこれは想定範囲として、値の上下に一喜一憂する必要はない。大切なことはゆにものの取り組みを継続して、その

表4 ゆにもの機能別分析表

		脳機能 (知的/精神/発達)				身体機能								各工程におけるゆにもの割合
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	
カテゴリ	工程名	判断	計数	対人	読解	下肢	重度下肢	上肢	重度上肢	聴覚	内部	視覚	重度視覚	
1	組立A	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	75%
2	組立B	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	75%
3	組立C	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×	75%
4	勘合	×	○	○	×	○	○	○	×	○	○	×	×	58%
5	特性検査	×	○	○	○	○	○	○	×	○	○	×	×	67%
6	捺印	○	○	○	○	○	○	×	×	○	○	×	×	67%
7	外観検査	×	×	○	○	○	○	×	×	○	○	×	×	50%
8	梱包	×	○	○	×	○	○	○	×	○	○	×	×	58%
全工程におけるゆにもの割合		13%	88%	100%	75%	100%	100%	75%	38%	100%	100%	0%	0%	

機能カテゴリ：脳機能 (知的・精神・発達)	
カテゴリ	②計数
カテゴリの特性	1) 2桁以上の数字を数えることができない 2) 計算ができない 3) どこまで数えたか忘れる
ユニバーサル対応ラインの基準	計数・計算が不要
ユニバーサルデザイン対策・改善	計数・計量の削除、補完

機能カテゴリ：脳機能 (知的・精神・発達)	
カテゴリ	④読解
カテゴリの特性	手順書を読んでも文章の理解が困難
ユニバーサル対応ラインの基準	文字を読まなくても理解できる手順書がある
ユニバーサルデザイン対策・改善	画像、図化、イラスト活用、手順書の動画化

時々の人員から、「働くことを希望するすべての人が『その能力を最大限に発揮できる職場』」づくりに取り組むことである。

以前のようにそれぞれの障害の特性に応じた職場環境づくりをすると、その人に合う環境が整い「バリアフリー」な改善が実現できるが、その人にしかできない業務になってしまう。一方でゆにものはどのような特性にも依らず、障害の有無にも関わらず全ての人がその業務に取り組める活動である。この活動の必要性は一層多様な人々と働き、お互いを尊重する職場でなければ取り組むことに気づくことはなかったであろう。そして継続した取り組みができることは、ゆにものが「合言葉」としてわれわれを動かしてくれているようにも感じられている。ゆにものは誰かのためではなく、全員のためである。

このように障害者が職場で安定的に就労することや活躍することで、企業の生産性が向上し、持続可能な成長を実現するための基盤づくりにも繋がる。これはまさにオムロンの社憲である「われわれの生活を向上し、よりよい社会をつくりましょう」というより良い社会の実現に貢献することが期待される。

VII. 安全で衛生的な職場づくりの実践

1. 労働安全衛生マネジメントシステムの導入

当社は2001年10月に労働安全衛生マネジメントシステム（OHSAS18001）を認証取得し、その後このマネジメントシステムの廃止に伴い、2019年12月に国際規格の労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）を認証取得して、「障害者と健常者が一緒に働く職場において、誰もが労働災害によって、身体的機能を失うことや精神的不調を起こすことがない職場作り」を目指し、労働災害の防止を徹底している。

労働安全衛生マネジメントシステムの導入前の長い間、当社の製造現場には身体障害を持つ従業員が多く在籍していたが、働く上で支障となる環境は「バリアフリー」に改善されてきたことで、働きやすさや安全が保たれていた。しかし次第に健常者や、身体障害以外の障害を持つ者が増えてきたことで、それまで判明しなかった危険も含めて、多種多様なリスクを想定することが必要となってきた。そこでこれらを見逃すことなく、徹底的に防止する取り組みを開始した。

2. リスクアセスメントの実施

労働安全衛生マネジメントシステムの中には、「リス

表5 リスク低減のための優先度の設定) 基準

リスクレベル	リスクポイント	リスクレベルの内容 (リスク低減措置の進め方)
IV	13～20点	安全衛生上、重大な問題がある。注1 (措置を直ちに行う／措置の実施まで作業を中止する)
III	9～12点	安全衛生上、問題がある (措置を速やかに行う／措置の実施まで、使用しないことが望ましい)
II	6～8点	安全衛生上、多少の問題がある (リスク低減措置を計画的に行う／措置の実施まで、適切に管理する)
I	3～5点	安全衛生上の問題は、ほとんどない。注2 (費用対効果を考慮して、リスク低減措置を行う)

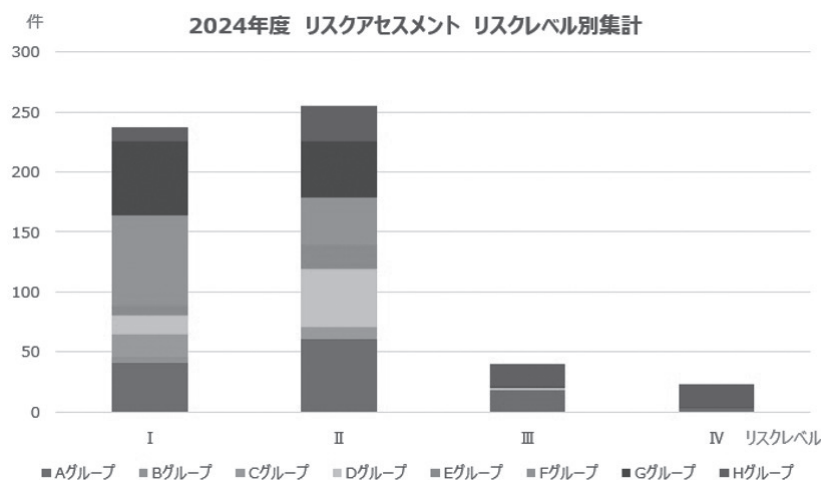


図2 リスクアセスメント リスクレベル別集計

クアセスメント」の実施が定められている。「リスクアセスメント」とは、職場における危険性又は有害性を特定し、特定された危険性または有害性によって発生する可能性のある負傷または疾病の重篤度と、その災害が発生する可能性の度合いを組み合わせることでリスクを見積り、そのリスクの大きさをもとに対策の優先度を決定し、リスクの除去または低減の措置を検討、その結果を記録する一連のプロセスである。

当社のリスクアセスメントは年度初めに計画される定期のもの、必要に応じて随時行われるものがあり、2024年度は555件のアセスメント案件が検出され、そのうちリスクレベルの高い63件の全てにおいて処置が行われた。リスクレベルは、アセスメントの点数によって決められている。

リスクアセスメントの実施に当たっては、歩行時、休憩時なども含むこと、車いすや補装具使用の場合の事故割合も評価に取り入れる、同じリスクでも障害のある者にとってよりダメージが大きくなる場合には、リスクレベルを高くするなど、当社の実情に合った評価ができるように工夫、改善したリスクアセスメントを行っている。

アセスメント実施後は、安全パトロールなど定期的に職場環境を点検するサイクルがあり、処置の確認が行われている。

このように、リスクアセスメントによって多くの潜在的な危険が発見され、それらは必ず処置が行われることで、安全で衛生的な職場環境を維持することができているが、リスクアセスメントは「リスクアセッサ」という社内認定資格を有する者のみが行うことであるため、その他の社員には簡易的なリスクアセスメントができる方法も備えている。それは「ヒヤリハット」である。

3. 「ヒヤリハット報告書」の提出

「ヒヤリハット」とは、重大な災害や事故に直結する一歩手前の出来事を指す。思いがけない出来事に「ヒヤリ」としたり、事故寸前のミスに「ハッ」としたりすることが名前の由来であり、事故や災害につながる要因を特定し、対策する貴重な機会であることから、リスクマネジメントの観点から多くの企業で重要視されている。その発見報告の仕方として、当社では「ヒヤリハット報告書」の提出がある。

例えば、「雨天の日に社員通用口から社内に入ろうとした際に、濡れた床で滑ってしまい転倒しそうになった」という、どこにでも起り得るような案件を報告し、その是正が必要な部門へ処置を依頼して危険の発生を防止してもらう。このヒヤリハットの原因は、「床が濡れて、滑りやすくなっていたこと」「漏れた水がきれいに拭き取られていなかったこと」であり、考えられる危険は「転倒」であるから、「雨天時に濡れやすい場所を調査し、こまめに水を拭き取ること」や、「滑りにくい耐滑性のある上履きを貸与してもらう」ことなどが処置の一例となる。

2024年度は「ヒヤリハット報告書」を全員に提出してもらうことを目標に掲げて取り組み、一人が複数件の提出をしたことも含めて83件が提出され、提出率100%を達成した。そして提出された全件において処置が行われた。

このように簡易的なリスクアセスメントであるヒヤリハットでも、全員が意識を持って取り組んでもらえる環境になっているが、長年取り組みを続けていると、「これ以上思い浮かばない」「ヒヤリが見当たらない」「もう十分安全」という言葉を耳にすることがある。しかし、些細なことでもヒヤリハットを提出してもらえることにより、大きな事故に繋がるかもしれない小さな事故が未然に防げていると感じている。

4. リスクアセスメントの効果

当社は多様な社員が在籍することで、その実情に合わせたリスクアセスメントが長年継続されている。このことから、年々危険度の高いものが減少し、職場環境の改善に大きな成果を上げていると言える。これに加えて小さな気づきであるヒヤリハットの提出も地道に続けることで、見落としがちな不安全箇所や不安全作業の是正が行われて、安心安全に業務できる環境が広がり、「誰もが労働災害によって身体的機能を失うことがない職場作り」が続いており、働きやすさにもつながっている。このことから多様性のある職場は、安全衛生面で大変メリットがあると感じられる。

VIII. 障害者と共に働くことの意義

1. 社会的責任の実現

障害者を雇用することは、企業の社会的責任（CSR）を果たす一環としても重要である。障害者が職場で活躍することで、彼らの存在が当たり前となり、社会でも多様性を受け入れる文化が育まれ、偏見や差別が軽減され、社会全体のD&Iが進む。これが奏功し、安定的に就労が継続することで彼らが持つ能力やスキルを活かせるようになり、経済的自立を果たし、全ての人が平等に働く権利を享受できる社会の実現に寄与する。このことから障害者雇用に取り組む企業は社会的責任を果たしていると評価され、顧客からの信頼が得られる。さらには企業の評判が向上し、競争力が強化されて、ブランドイメージが向上することも期待される。

2. D&Iの促進

障害者を雇用することは、多様なバックグラウンドや経験を持つ人々が集まるということで、その集団からは異なる視点やアイデアがもたらされて、状態性だけではなく考え方の面でも多様性が促進される。その状態で協働するためには、多様な意見をまとめることが求められ、問題解決能力の向上にもつながる。

多様性が促進され認め合うことができるようになると、

「違い」を「強み」として活かし合うことのできる集団となり、全ての従業員が尊重されることとなり、それが価値であると認識できる環境が整備される。お互いを理解しD&Iの状態を尊重するからこそ、それぞれが力を発揮し、互いに影響し合い、異なる価値観や能力を活かし合えると言える。その関係性を構築することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげられる。それが新規事業に繋がる可能性もある。

3. 組織文化の醸成

近年はよりコミュニケーションに課題を抱えた人が多くなってきたことや、多様な状態が進むことで、コミュニケーションの方法を見直すきっかけとなっている。それはお互い働きやすい環境を整備するため、多様性が高まるほど組織は柔軟性や適応力を求められる場面が増えるが、この取り組みは変化対応力も高まる。障害者と共に働くことで、お互いが受入れ合い、活かし合う文化が醸成される。それは結果的に障害の有無に関わらず全ての社員が尊重されることとなり、職場の雰囲気やよりポジティブにし、協力的な文化を醸成する。これにより、社員同士の信頼関係が深まり、チームワークが強化される。

そしてこのことにとどまらず、さらに協働するためとして、相互理解を深めることにも目を向けることから、障害についての学びを深める教育の機会が増える。これにより、偏見や差別、誤解が減少し、より良い職場環境が実現する。これらの学びと知識を備えることは個々の成長が促進され、組織全体の能力向上にもつながる。その結果、健全で生産的な職場を形成することができる。

4. 誰もが働きやすい職場づくりへの転換

障害のある社員が働きやすい環境を整えるためには、合理的配慮が不可欠である。当社は合理的配慮の提供が義務となる以前の創業当時からこれらに取り組んできたことで、身体障害者に対するハード面のバリアフリーはとて進んでおり、近年はユニバーサルものづくりに取り組んできたことも相まって、誰もがより安全で安心できる働きやすい職場環境の整備が進んでいる。それには、リスクアセスメントやヒヤリハットが大変有効である。

そして多様性が促進されることで、ソフト面での環境整備も一層必要となっている。一例として、音声認識字幕ソフトウェアなど、情報提供ツールがあることで聴覚障害者の働きやすさが考えられる。加えてこの「字幕」は、音声を聞くだけでは情報の処理が難しい人に向けても有効であることから、特定の誰かにとって良いものとなる「バリアフリー」ではなく、やはり誰にでも良い「ユニバーサルデザイン」の改善になる。常に誰もが働きやすいことを念頭に改善ができることは、多様な人がいる職場だからこそである。

5. エンゲージメントの向上

障害者のそれぞれの特性を理解し、適切な支援を行うことや活躍を実感してもらうことで、帰属意識が高まり、エンゲージメントの向上に繋がる。それは彼らのモチベーションや満足度を高めるだけでなく、当然組織全体のパフォーマンスにも寄与して、大きな価値を生むことにもなる。なおかつ、それらを共に取り組んでいる健常者にも同様の意識が芽生える。このことから障害者の活躍を推進すると、以下のようなエンゲージメントを感じてもらえていることに気づく。これらの要素は、組織にとっての価値以前に、彼らが充実した職業生活を送るために重要なことである。この考え方の順序を間違えてはいけない。

- ①自己肯定感の向上: 能力向上をサポートしてもらい、それらを活かし、貢献を実感することで自己価値が高まる。
- ②インクルーシブな環境の享受: 受け入れられ、尊重される環境で安心感を得る。
- ③社会的つながりの構築: 職場での人間関係を通じて仲間や友人を作り、孤独感が軽減される。
- ④スキルの向上とキャリアの形成: 新しいスキルを学び、キャリアの発展を実感できる機会が得られる。

IX. 結論

障害者と共に働くことは、単なる法令遵守や雇用の機会を提供するだけでなく、企業文化の一部として根付き、組織全体の成長や社会的責任の実現に寄与する。また、合理的配慮を通じて障害者のみならず全ての従業員が活躍できる環境を整えることは、D&Iの理念を実現するための重要なステップである。これにより、企業は持続可能な成長を遂げることができ、社会全体の発展にも寄与することが期待できると言える。このように、障害者と共に働くことの意義は多岐にわたることをわれわれは実感している。特にD&Iの状態であるからこそ、障害の有無に関わらず全ての社員にとって良い環境を考えられるとすれば、障害者と共に働くことは、かけがえのない機会である。

X. さいごに

障害者と働く機会がない、もしくは同じ会社においても部門が違うことで、働くことの意義に温度差があることは否めない。また、障害者の活躍について、支援による成果を感じられず、支援する側が無力感に苛まれることは多くある。このような状況に遭遇すると、障害者と共に働くことの意義を見出せず、双方が苦しい状況に陥ることもあるかもしれない。

しかし健常者も成長のために支援してもらうこと、伴走してもらうこと、時間をかけて育成してもらうことは経験があるはずだ。そこで支援に対する結果の表出は、

少々時間を要することと加味して、心持は変わるのではないだろうか。「苦手な部分」は表出しやすく自ずと目に入るものではあるが、これらを解消することや成長させることは健常者も同様に難しいはずである。そこで支援する側は、「できる部分」「得意な部分」に目を向けて、それを伸ばす、成長させることに力を注ぎ、伴走することが成果への近道になると、われわれの経験から言えることがある。ぜひ、これまでの支援の仕方や関係性を振り返り、障害者と働くことで様々な意義を感じられるような職場づくりをしていただければ幸いである。そして社会全体で障害者雇用が進み、共に働く意義を共感し合えるように、当社でも取り組みを継続して、参考としていただけるような発信ができればと考えている。

引用文献

- [1] 厚生労働省. 令和7年3月に公開された「最近の障害者雇用対策について」. Ministry of Health, Labour and Welfare. [The "Recent Measures for Disabled Employment" published in March 2025.] <https://www.mhlw.go.jp/content/001446698.pdf> (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [2] 厚生労働省. 令和6年障害者雇用状況の集計結果. Ministry of Health, Labour and Welfare. [Results of the 'Fiscal Year 2024 Disability Employment Situation Survey.] https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [3] 内閣府. 令和7年版雇用白書. Cabinet Office. [Employment white paper, 2025.] <https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r07hakusho/zenbun/index-pdf.html> (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [4] 内閣府. 内閣府が定める「第5次障害者基本計画」. Cabinet Office. [The '5th Basic Plan for Persons with Disabilities' established by the Cabinet Office.] https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r05hakusho/zenbun/furoku_07.html (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [5] オムロン 障がい者の自立を支える福祉工場. [Omron, a welfare factory that supports the independence of people with disabilities.] <https://www.omron.com/jp/ja/edge-link/news/316.html> (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [6] オムロンの人財アトラクション. [Omron's talent attraction.] <https://www.omron.com/jp/ja/sustainability/social/talent-attraction/> (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [7] ユニバーサルものづくり. [Universal manufacturing.] <https://components.omron.com/taiyo/unimono/universal.html> (in Japanese) (accessed 2025-07-30)
- [8] ゆにものの特許の無償開放の開始と、ゆにものページを開設. [The start of the free release of UNI items' patents and the establishment of the UNI items page.] <https://components.omron.com/taiyo/unimono/patent.html> (in Japanese) (accessed 2025-07-30)