

優秀賞

安全で快適な職場づくりを テーマに世界レベルの ユニバーサル工場を目指す

オムロン太陽株式会社



企業プロフィール



太陽の家の建物の3階にオムロン太陽がある

オムロン太陽株式会社
代表者：代表取締役社長 江藤秀信
〒874-0011
別府市大字内竈字中無田1407-2
TEL 0977-66-4447
FAX 0977-67-5112

業種および主な事業内容
電気機械器具（リレーソケット・スイッチなど）の製造

従業員数
49名（平成18年1月現在）うち障がい者数26名
<内訳>
肢体不自由者26名（うち重度24名）

事業所の概要と障がい者雇用の経緯

障がい者を自立した労働者として育成するためにオムロン株式会社と社会福祉法人太陽の家が共同出資してオムロン太陽株式会社が創業したのは昭和47年のこと。「保護より機会を」をモットーに障がい者の自立した働く場づくりをすすめる太陽の家の理念に、企業の公器性（社会貢献）を重視する社憲をもつオムロン株式会社の立石一真創業者が共鳴、福祉施設・身障者・民間企業の協力による、わが国初の福祉工場としてスタートした。その後、昭和52年にオムロンの特例子会社としての承認を受けるとともに、より職能的な重度障がい者を雇用するために第2工場を増設する。

バブル崩壊以降、障がい者雇用の面でも一時低迷した時期があったが、国際規格のISO9001（品質）、ISO14001（環境）、OHSAS18001（労働安全衛生）の認証を得るとともに、障がい者雇用の職場づくりのあり方を見直し、平成16年（2004年）に2010年までのグランドデザイン（GD2010）を制定。現在、障がい者工場としてのハンディを克服しつつ、オムロングループの中で自律と自立を目指した企業活動を展開中である。

一般工場との格差を限りなくゼロに

「人と機械のベストマッチング」を図る

オムロン太陽は、創業以来、障がい者が労働者として自立できる職場づくりを目指してきた。そのため、オムロングループの他の工場と同様に、利益を追求し、従業員に対しては成果に応じて給与を支給するシステムを採用している。

しかし、オムロングループの他の工場並みの生産性や利益を追求するには、障がい者に適した治工具の改善はもとより、健常者に比べて、よりリスクが大きくなる労働災害の徹底した防止を図ることで、可能な限り格差をゼロに近づけなくてはならない。

オムロン太陽が、職場改善事例として最も優れているのは、安全で快適な職場づくりを目指す極めて地味で緻密な努力の積み重ねによって一般工場との格差を限りなくゼロに近づけたことにある。具体的には、障がい者の残存機能を見極めて、あらゆる職場で「人と機械のベストマッチング」を図ることで生産性を向上させ自立を目指すとともに、一人ひとりの生産機能を拡大して自己完結型のマネジメントを進めることで自律を目指そうとし

ている。既に、製造だけでなく計画から調達、流通（納品）まで行っているが、将来的には技術開発からQA（品質保証）まで行う、主管工場になることも視野に入れている。

一方、いくら生産性の向上を目指しても、他の工場と全く同一の生産性・利益を達成することは現実にはなかなか困難である。しかし、障がい者雇用の積極的な活用によって健常者並みの生産性を実現することこそ、オムロングループの社会的な公器としての企業価値を高めるうえで大きく貢献していると、グループ内では評価されている。



障がい者の自立を目指すオムロン太陽では、社長(右端)も工場長(左端)も車椅子利用者。



各職場には「ヒヤリ・ハット・シート」など、安全・品質・環境に関する提案、標語などが掲載され、啓蒙・普及が図られている。

問題点と対応策

1

多くの障がい者を雇用する工場として、労働災害から障がい者の残存機能を守る責任がある。その理由として、災害が発生した場合、通常の工場に比べ、リスクの可能性が大きいことが挙げられる。

>> OHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム）の導入で労働災害から残存機能を守ることで、リスクの小さいユニバーサル工場を目指している。

2

生産工場の製造工程ごとの潜在的な危険有害要因を見付けだすのは難しい。そのうえ、障がい者による工場の危険な有害要因を正確に把握するには、障がい者特有のリスクを加味しなくては不可能である。

>> 障がい者特有のリスクに対応した独自のリスクアセスメントの実施により、危険有害要因を駆逐した。

3

リスクアセスメントだけでは解決できない軽度の「赤チン災害」がしばしば発生。

>> 「赤チン災害」も障がい者にはリスクが大きく、この撲滅なくして自律したユニバーサル工場の実現は困難である。

「赤チン災害」撲滅のために独自の「ヒヤリ・ハット運動」を展開した。

詳細は42Pでクローズアップ

4

危険がどこにあるのか、どうすれば安全な作業が実現するかを真に理解するには、より高度な教育が不可欠である。

>> 社員教育を強化することで安全・快適な職場づくりをバックアップした。

5

リスクアセスメントや「ヒヤリ・ハット運動」だけでは、労働災害は撲滅できず、高品質のユニバーサル工場はなかなか実現しなかった。

>> 「整理・整頓・清掃・清潔・躰」（5S）の遵守により、労働災害をなくし、高品質の生産を行った。

ここが聞きたい！ 緻密なシステムを地道に実行して効果を上げるには？

やる気と能力を引き出すために 社内外で多彩な教育を実施

私たちが最初に国際規格のISO9001を導入した平成8年頃には、障がい者の工場でそこまでレベルの高い目標を持つのは、わが国ではまだ例がありませんでした。その後、ISO14001、OHSAS18001と、次々と国際規格を取得、これで品質、環境、労働安全衛生の3本柱が整ったこととなります。これを中心に据えて、従業員一人ひとりを巻き込んで実行するシステム、すなわち①独自に改善したリスクアセスメントだけでは防ぎ切れない小さな「赤チン災害」を撲滅する、②「ヒヤリ・ハ

江藤秀信 代表取締役社長

ット運動」を別の角度から補う、③5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）運動、の3つの緻密な実行システムが網の目のように張り巡らされています。

これらを日常的に地道に実行して有効に機能させるには、職場の従業員一人ひとりの意識と能力が不可欠です。このやる気と能力を引き出す効果を発揮しているのは、社内外で実施している多彩な教育（問題点と対応策④参照）だと理解しています。



1 OHSAS18001の導入で労働災害から残存機能を守る

障がい者が働く工場として、オムロン太陽が最も注意した点は、残された機能まで労働災害から奪われることがないようにという点であった。これは、障がい者に労働災害が及ぶと、健常者よりもリスクが大きくなる可能性が高いためである。

そこで、他の工場並みの生産性を達成する大前提として、小規模事業所でありながら、OHSAS18001(労働安全衛生マネジメントシステム)を導入することで、労働災害の防止を徹底した。そのことにより、生産性の高い自律と自立を目指しつつ、他の工場並みのユニバーサル工場を実現することにしている。



リスクを少なくするため、作業者に合わせた工夫の数々(机も椅子も調整可能)



車椅子作業者に合わせて、転倒リスクを考慮して作業に必要な材料・道具は低い位置に置かれている(最大高さ1.8m以下、10kg以上の重量物は1.5m以下に)。

のリスクアセスメントに準拠しながらも、歩行時、休憩時などにも目を向けること、車椅子、補助具使用の事故の割合評価を取り入れる、同じリスクでも障がい者にとってより重くなる場合にはランクを高くするなど、同社に適し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導入している。

●リスクアセスメントの手順

- ①範囲の決定
- ②観 察
- ③危険有害要因の調査(設備、溶剤、手段、移動など)
- ④危険有害要因洗い出し(発生までの現象を分析)
- ⑤洗い出し後、ハンディを考慮した見積もりを実施
- ⑥全体を評価してランク決定をする(ランクの高い順に是正する)

2 独自のリスクアセスメントの実施で危険有害要因を駆逐

OHSAS18001の導入に合わせて、労働安全衛生委員会の設置と運営を開始するとともに、このシステムの最大の特徴であるリスクアセスメントを実施、社内から危険有害要因を排除する運動を推し進めてきた。リスクアセスメントを実施するに当たっては、「リスクアセスメント手順」のように製造工程ごとに潜在的な危険有害要因を洗い出して、どの程度の被害を及ぼすかを見積もり、その大きさなどからランク付け、是正優先度を付けて高い順に改善していく。

実際の実施に当たっては、厚生労働省監修

職場内の車椅子の移動は衝突・転倒防止を考慮して、右側通行が義務づけられている。



その結果、下表のように死亡事故に結びつくようなランク I のリスクは、実施を開始した平成13年から存在しなかったが、リスクの高い II や III は相当数発見することができた。その後、危険有害要因の駆逐ための活動を続けたことにより、年々ランクの高いものから減り続け、大きな成果を上げている。

成果はそれだけではない。危険有害要因の駆逐のための運動は、労働災害撲滅にも結びつき、平成13年1月9日以来現在まで無災害日数を更新し続けている。

●リスクアセスメントの具体的成果

	平成13年	14年	15年	16年
I	768	586	636	256
II	1225	1157	1289	220
III	389	267	197	1
IV	30	0	0	1
V	0	0	0	0

3

「赤チン災害」撲滅のために 独自の「ヒヤリ・ハット運動」を展開

リスクアセスメントを積極的に展開してきたことにより、確かに労働災害がなくなり、危険要因は大幅に減少してきた。しかし、赤チンをつける程度で済むことから名付けられた「赤チン災害」までを完全に撲滅することはなかなか困難であった。健常者の場合には、無視してもよいと思われる「赤チン災害」でも、障がい者の場合には大きな労働災害に結びつく可能性もある。

そこで、過去に発生した「赤チン災害」を分析すると、日常的でない作業や社員の思わぬ行動がその原因となっており、リスクアセスメントや安全衛生委員会のパトロールでも発見されにくいことが分かってきた。それはまた、他人から見れば危険な行為なのに本人が気づいていなかったり、作業の途中でその危険性に気づくような行為であったりして、これらを正面から受け止めて分析すると、危険源が相当数にのぼることも判明

した。

オムロン太陽では、これらの行為を「ヒヤリ」としたり「ハット」したりする危険＝「ヒヤリ・ハット」として、全員がこれらの危険に目を向けて気づくように、正面から取り組み、「ヒヤリ・ハット運動」として展開することにした。

具体的には、年間1人1件の「ヒヤリ・ハット」の提出を義務づけ、「どこで、どんなとき、どうなった（どうなる）」という危険を指摘すると同時に、その改善案まで書かせることにしている。そして、この改善提案を「ヒヤリ・ハット・シート」として、掲示板に掲示することで、職場全体に啓蒙・普及し、「赤チン災害」の撲滅を図っている。

平成17年4月～12月までの9カ月ですでに目標を大きく上回り、1人1件の達成率は121.9%に達している。

車椅子の接触・転倒防止のステッカーを貼るよう提案

機械のメンテナンス作業を担当している後藤孝正さん（平成4年入社）

日頃、特に気を配っているのは、車椅子での接触・転倒の防止についてです。ヒヤリ・ハット・シートでも提案して、その一つがエレベーターのドア



に「おひる人優先」のステッカーを貼ることで生かされています。今後とも安全についての意識をし

っかり持ち続けて、具体的な提案をしていくようにして、職場でも積極的な役割を果たしていくようにしたいと思っています。



4 社員教育の強化で 安全・快適な職場づくり

「知識がなければ法の遵守も安全な作業も望めない」ということから、作業リスクに密接に関係のある衛生管理者免許や有機溶剤取扱主任などの資格はもちろん、KYT（危険・予知・トレーニング）研修にも計画的に参加させることで、危険源がどこにあるのか、安全作業の進め方について積極的に学ばせている。

・資格取得

プレス作業主任、第1種衛生管理者、有機溶剤取扱主任者、第2種酸素欠乏危険作業主任、乙種(第4類)危険物取扱者、甲種防火管理者、安全管理者

・外部研修

フォークリフト、KYT(危険・予知・トレーニング)

5 「整理・整頓・清掃・清潔・躰(5S)で 労働災害ゼロを目指す

オムロン太陽では、前述したようにISO9001(品質)、ISO14001(環境)、OHSAS18001(労働安全衛生)の3つを柱に障がい者中心の工場運営に努めている。現実には5Sの行き届かないところでは転倒などの労働災害が多く、生産効率が良く高品質の生産は望めないことから、5Sを特に重視。具体的な活動としては、きっちりとしたルールの展開・維持を図るため、月1回パトロールを実施している。そして、その結果を点数に置き換え

て、総合点が100点満点で95点以上になるよう、目標を定めて活動している。

この5S運動も「ヒヤリ・ハット運動」と連動することで、その改善提案も具体的で積極的になり、事故の減少にも成果を上げるようになった。その結果、オムロングループの5Sコンクールで3年連続で最優秀賞を受賞している。



職場のあちこちに
ゴミ・不要品を
分別収集するケースが
用意されている。



肢体不自由者からみた「働きやすい職場」とは

製品の外観検査を担当している折林香代子さん（平成5年入社）

心のケアにも気を配り、小さな危険にも気がつく職場にしたい

日常的な作業の中から小さなことでもケガの可能性がないか、危険を予測するようにして、ヒヤリ・ハット・シートに反映するように心がけています。

具体的には作業者に合わせて作業台の高さを調整できるように提案して採用されました。今後の希望としては、心のケアにも気を配り、より明るく楽しい職場にするようにしてほしいと思います。そうすれば、きっと小さな危険にも気がつくようになり、安全面でもプラスになるはずです。

