

グッドキャリア企業アワード2017

大 賞 受 賞

[厚生労働大臣表彰]

オムロン太陽株式会社

OMRON

【評価のポイント】

障がいの有無に関わらず個々に寄り添った成長の支援

経営者からのメッセージ

当社が取り組んでいるダイバーシティ&インクルージョンの牽引を目指した取組が高く評価されたことを喜び、心より感謝いたします。今後も全従業員が自己理解の上で、互いをしっかり見つめ合い、そしてさらに互いを磨き合うことができるように心のサポートを続けて参ります。

代表取締役社長
大前 浩一



企業概要

- 事業概要：リレーソケット、各種スイッチなど電子部品の製造
- 業種：電気機械器具製造業
- 所在地：大分県別府市
- 従業員数：64人（男性46人/女性18人、うち非正規雇用9人）
- 平均年齢：42.2歳
- 創業年：1972年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

従業員のモチベーションの向上が感じられたこと。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

「絵に描いた餅」や「独りよがり」にならないように、当社従業員にとって良いものを作り、そして運用すること。

総務グループ
なかの めぐみ
中野 恵美
担当年数：4年



オムロン太陽株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめた きっかけと これまでの経緯

「人的基盤の構築」を2020年に向けた中期ビジョンの重点目標の一つに位置づけ、更にオムロンの企業理念の一つである「人間性の尊重」のもと、働きがいを感じて長く働いてもらいたい想いから取組を始めました。その内容は、これも企業理念である「ソーシャルニーズの創造」のニーズを当社従業員のニーズと捉え、障がいのある人の育成や有期契約社員の無期契約化などに着手し、特例子会社である当社の状況に合せた制度の構築に努めました。

1

障がいの有無に関わらず すべての従業員に同じ研修の機会を提供

階層別やビジネススキル強化のための研修は、社員等級に応じたオムロンの教育システムを導入していますが、数年前は自社がそのレベルに到達していないことに気づき、レベルに合った独自の研修をつくり、実施して底上げを図りました。この結果、現在はオムロンの教育システムにて受講できる研修が多くなりました。

そして研修に際して、障がいの有無に関わらず同じ制度にてキャリアアップできるための取組として、障がいの特性上進捗の遅れがある場合などは、それを補う筆談や従業員による手話でのサポートをするなど、その人の育成タイミングを逃さないように支援をしています。これにより個人の適性を重視した無理のないキャリアアップが可能となりました。また、「ひとづくり研修」（障がい特性の説明、傾聴、アサーション、手話など）を管理職を含めた全階層にて実施することで、障がい特性を理解して協働することを推進しています。

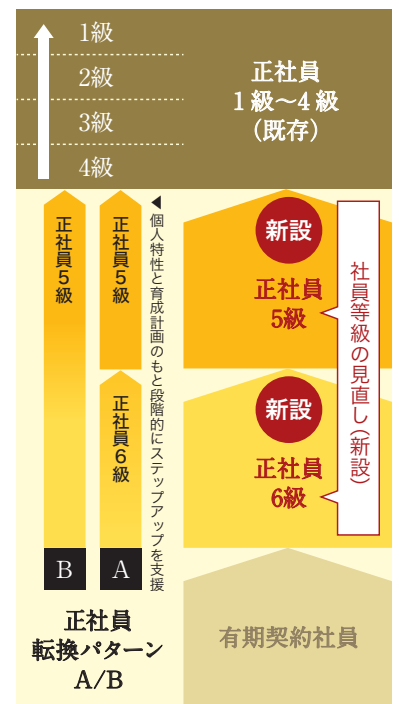


2

従業員の障がいの状態や レベルに合わせた社員等級を新設

有期契約社員の正社員への転換について前倒した取組を2013年より実施し、既に6名を正社員に転換しました（うち障がいのある者：2名、派遣社員：1名）。

しかし、障がいの特性上、既存の社員等級からのスタートでは要求レベルが高くなる者がいたことから、障がいの状態やレベルに合せた2つの等級を新設しました。



3

職能要件書を整備し、 資格取得奨励金制度を導入

自身の階層に応じた目標の設定が出来るように「職能要件書」を整備しました。それとともに、目標設定時と年度途中、年度末に上司による面談を行い、達成状況に応じてフォローし、目標を達成できるように総務からの支援も定期的に行うこととしました。また、業務に有用な資格を自己啓発にて取得した際に奨励金を付与する制度を導入し、資格取得を推進しました。

取組の効果について

活気があふれ、多くの従業員の成長を実感

選ばれた者にだけチャンスが与えられるのではなく、障がいの有無も関係なく、全ての従業員にチャンスを与え、必要なサポートをすることで活気を感じられるようになりました。また、人材育成に関する取組がスムーズに行えるようになり、多くの者の成長が見られるようになりました。



1

前述の取組①の効果について

自律的な行動の促進と企業としての存在価値の向上

聴覚障がいのある者に中堅社員研修を受講させる機会を与えて、筆談や従業員による手話でのサポートをすることで自立的な行動が出来るようになり、その取組はオムロン全社（国内外）の企業理念を実践した活動発表会の発表者（手話）として参加し、ゴールド賞を受賞するという成果を出すことにまで繋がりました。そしてこの活動がオムロン他社にも影響を与えることとなり、組織を超えた交流や研修を発信する役目を担うようになり、想像以上の存在価値を高めることにも繋がりました。また、「ひとづくり研修」では障がい特性の理解が深まりつつあり、障がいのある者から「もっとわかって欲しい」という要望が出るようになり、この研修を続けていく意義を見出しています。



2

前述の取組②の効果について

正社員転換によるモチベーション向上

正社員に転換されたことによるモチベーションの向上や、無理なくキャリアアップができるようになったことで、従業員の家族にも将来に対する安心感を抱いてもらえるようになりました。この取組と同時に、有期契約社員で入社する者の正社員転換までの育成についても考えられるようになりました。

3

前述の取組③の効果について

目指す姿の明確化と資格取得の意識の高まり

「職能要件書」により、階層に応じた目標の設定が出来るようになり、目指す姿が明確になりました。

また、自己啓発による積極的な資格取得への意識が高まり、国家資格の取得にチャレンジするなど、業務に活かそうとする姿勢が見られるようになりました。

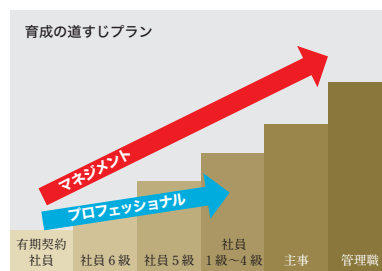


今後の課題と展望

人や状況に合せた継続的な整備

これらの取組はこれで終わりではなく、人や状況に合わせた継続的な整備が課題です。状況の把握のためには、やはり障がい特性の理解は不可欠であり、「ひとづくり研修」を継続して実施し、教育の支援体制や協働できる職場環境の整備を進めます。

そして次世代人材の育成は必然とし、キャリアアップが難しい者にはチャンスを奪うのではなく、「プロ」としての道を進み、モチベーションの維持ができる制度の整備が必要と捉えています。



社員の声

- Q1** 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



生産管理
グループ
鬼塚 豊

- A1** 中堅社員研修に参加して勉強したことです。
A2 仕事や研修の頑張りが評価されて、昇格できました。また、その取組についてオムロン全社の発表会で発表者（手話）として参加し、ゴールド賞を受賞することができました。
A3 今後はもっと成長したいです。そして、職場のリーダーとしてチームをまとめたり、人を育てたいと考えています。



品質技術
グループ
吉武 泰希

- A1** 担当している業務の一つに、従業員が工場内にて安全に業務ができていないかを調査する作業環境測定がありますが、この業務を通じて安全な職場を作るためには何をすればよいか考えるようになり、これが第一種衛生管理者の資格を取得するきっかけになりました。
A2 衛生管理者としての知識がまだ少ないため、講習会などに積極的に参加して知識の向上に努めています。また、衛生管理に関する法律や条文の改正も多くあることから、学習意欲が継続しています。
A3 衛生管理者としての活動はもちろんのこと、業務に有用な資格の更なる取得も目指しています。



製造グループ
古長 健太

- A1** 正社員の試験があり、チャンスだと思いチャレンジしてみました。
A2 多能工化をして出来ることを増やしています。
A3 いろいろな製造ラインで活躍できるように頑張りたいです。



製造グループ
工藤 香織

- A1** 私は有期契約社員で6年間、検査や半田付け作業の資格を取得して製造現場で働いていましたが、会社から正社員登用試験のお話をいただいて、45歳という年齢で最後のチャンスだと考えてそれから毎日、いつもより2時間早起きをして、いろいろな勉強をして、試験に挑んで正社員になりました。このような機会を与えてくれた会社感謝しています。
A2 正社員になって、いろんな研修に参加させてもらい、自分の仕事に関わる品質を守って行きたいと考えました。また、自身の多能工化の必要性や経験を活かして、新しく入ってきた人達に品質の重要性や作業方法を指導していくことを始めました。
A3 私は6年間検査工程に携わってきたので品質の知識を更に高めて、自分の経験をもとに製造現場だけではなく、工場全部のいろんな検査に関わっていきたいと考えています。