

第53回 「多能工化」と自己実現

「多能工化」については以前も紹介しましたが、大事なことですのでまた書きます。

障がいの特性などによりどうしても限られた作業しかできない方を別にすれば、一人の利用者さんができるだけ色々な作業をできるようにすることを、私としてはお奨めしてきました。経営学の世界では、これを「多能工化」と言ったりします。

日本の会社では、「多能工」は、ある意味、当たり前でした。特に正社員は、なるべく色々なことができることが求められていました。私も最初に入った会社で、入社後数年のうちに実に色々なことをおぼえさせられました。ところが、近年、いわゆる「非正規化」や、業務の「専門化」によって、少し変わってきたように思えます。それが日本企業の弱体化につながらないか気になります(・_・;)。

ある一人の労働者が、Aという業務しかできないとすれば、あるときA業務が動かなくなったり、仕事が少なかつたりすれば、その労働者はボーっとしていることになります。一方、その人がB業務もできれば、B業務を手伝いに行くことができます。その逆方向も当然成り立ちます。こうして、全体として、労働力を無駄なく活用できることになります(経営学でいう「ボトルネックの解消」もこの応用です。ちなみに事務部門でも、例えば税務・経理と、社会保険・労働保険では繁忙期が違いますので、課や係のワクを超えて互いに手伝いに行けば、それだけ効率的になります。)

利用者さんにとっても、こうして色々な作業に従事し、作業時間を有効に使って、結果として工賃に反映できれば、それだけ「自己実現」したとも言えるでしょう。また、一般就労を目指す方にとっては、色々な業務に柔軟に対応する訓練になります。

このように書くと、次のような抵抗があるかもしれません。「色々な仕事をおぼえることを、本人がいやがる(×_×)。」

しかし本当にそうでしょうか？ 同じ作業に飽き飽きしている人もいるかもしれません。多能工化で生産性が上がれば事業所全体の工賃原資を上げられると同時に、一人一人の利用者さんについても、色々な作業ができるようになることで工賃単価がアップする仕組みにしてみたいかがでしょうか♪

なお、「多能工化」については、『「工賃向上計画」策定・実現ノウハウ集 第二部 実現へのノウハウ(平成27年度改訂版)』34ページでもご説明しております。

<http://www.shougai-syuurou.jp/upload/2015050814310759812.pdf>