

第5回 「ひとすじの道」と「いろいろできる人」

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。

その作業をできる人が他に少ないと、その利用者さんが休んだ時、職員さんが埋めたり、事業全体が滞ったりすることがあります。相対的に余裕のある他の作業に就いている利用者さんをすっと移すことができれば、このようなことが避けられます。

また、少し難しい用語を使いますが、「ボトルネックの解消」が可能になります。例えば1本のラインの流れ作業でモノを作っている場合、工場全体の生産スピードは、時間当たり処理個数が一番遅い工程で決まってしまう（この一番弱い工程を「ボトルネック」と呼びます）。少し生産力に余裕のある工程から、ボトルネック工程に人を移して生産力を上げることができれば、それだけで工場全体の生産性が向上し、ひいては「工賃向上」に結びつきます（時間当たり作れるモノの数が増えてそれらが売れば、増えた利益も工賃として還元できますので♪）。多能工化しておけば、このようなことが柔軟にできます。

可能な方には、職員さんに代わって管理的な仕事や営業的な仕事をしていただくのもまた多能工化です。

利用者さんに、作業を異動させたり、多くの仕事を憶えさせることに、不安を憶える方や抵抗を予想される方もおられるかもしれません。「ひとすじの道」とか言って、同じ仕事だけしてきたことを賛美する傾向も世間にあります。

それに対して、こう考えることができます。人間は、本来、多様な能力と、柔軟性を持っています。それを精一杯活用することこそ「自己実現」であり、「自立」への道なのです。

それに、もし一般就労を目指すのであれば、日本の一般企業では「できることは何でもやる」のが実態なのですから、それに対応するためにも、色々な作業を新しく憶えていくことに慣れていただくべきでしょう。

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>