



# 株式会社日立製作所本社

〒101-8010 東京都千代田区神田駿河台 4-6 TEL 03-5295-5751

## 聴覚障害者の受入れ体制整備、職場定着と 生きがい、働きがいのある職場づくり

### 事業の概要

- 沿革 総合電機メーカーの本社は、事業企画運営・営業・管理部門・サービス部門により構成される。平成3年から、ろう学校より聴覚障害者の採用を始めた。平成5年、各事業所に職場定着推進チームを結成し、聴覚障害者に特化した取り組みを行なった。  
平成3年に聴覚障害者を中心に本格的な採用を始めて以来、過去3年に採用した20名を含む73名の障害者を雇用している。

- 従業員数 8,244名（本社地区） うち障害者 73名（平成11年12月20日現在）

| 視覚障害者    | 聴覚障害者      | 肢体不自由者    | 内部障害者    | 知的障害者 | 精神障害者 | その他      |
|----------|------------|-----------|----------|-------|-------|----------|
| 4<br>(2) | 28<br>(23) | 31<br>(9) | 7<br>(7) | —     | —     | 3<br>(1) |

( ) 内は重度障害者

- 事業内容 情報エレクトロニクス、エネルギー、産業機器、環境公共システム、ビル用システム、交通システム、家庭電器

### 改善の概要

#### 改善の背景

昭和54年に日立の障害者雇用の基本方針が打ち出された。

- ①障害の部位・程度に応じた配置を行うこと。
- ②健常者と同等の成果を期待すること。  
その為に必要な教育や施設を充実させること。
- ③評価と処遇は、健常者と同じ基準で取り扱うこと。
- ④3年計画で法定雇用率まで引き上げること。

取り組みを円滑に進める為に「社内雇用奨励金制度」「設備等社内助成金制度」などの諸制度と「事業所での雇用・定着化推進策」がつくられた。

本社では健聴者・聴覚障害者による「障害者職場定着推進チーム」を発足。チームメンバーに対してアンケートを実施し、現状の問題点を分析・検討して、活動内容を決定した。

| No. | 改善テーマ(内容)                      | 例           |
|-----|--------------------------------|-------------|
| 1   | 障害者雇用についての啓発活動                 | 講演会・手話講習会   |
| 2   | 職場における作業意欲の把握と援助・激励            | アンケートの実施    |
| 3   | 個別相談の実施による問題点の把握と解決            | 個別相談日の設定    |
| 4   | 職場配置等職務内容の見直し                  | 職域開拓・提案     |
| 5   | 能力開発を図るための教育・訓練の方法の見直し         | 教育計画の策定     |
| 6   | 労働・業務環境の見直し                    | FAX設置等の意見交換 |
| 7   | コミュニケーション・職場内の人間関係等職場生活についての援助 | マニュアル作成     |

## 改善の内容

- 障害者理解のための活動
- 障害者受入れのための活動
- 障害者の能力向上のための職場環境づくり
- 他部門等との連携支援活動
- 雇用推進のための社外活動

## 改善の詳細

### 1 障害者理解のための活動

#### ●健常者と障害者の相互理解

- ・定例会議
- ・聴覚障害者社員より体験談を聞く
- ・社外講師による講演
- ・ろう教育の現場見学と教師との意見交換
- ・他社推進チーム活動状況研修



定例会議

#### ●障害者配属先職場への理解啓蒙

- ・手話講演会
- ・推進チームの活動と聴覚障害者理解へのPR
- ・チームメンバーによる社内外講演活動



手話スピーチ

## ●コミュニケーションツール学習およびそのツール作成

### <学習>

- ・手話講習会（研修会）開催
- ・聴覚障害者のためのコミュニケーション講座開催



「受付」あなたの名前を「指文字」で表して下さい



手話講習会

### <ツール作成>

- ・手話研修会テキスト
- ・コミュニケーション講座テキスト
- ・聴覚障害者受入れ説明会資料作成
- ・障害者受入れマニュアルシリーズ作成

## 2 障害者受入れのための活動

### ●採用時の対応

- ・意向打診のためのアンケート実施
- ・コミュニケーション能力の把握
- ・入社予定の本人、先生の職場見学

### ●受入れ説明会実施

### ●「聴覚障害者受入れ状況フォローアップ会議」実施

### ●実態調査アンケート

### ●職場実習受入れ

## 3 障害者の能力向上のための職場環境づくり

### ●聴覚障害者向けパソコン教育

先輩の聴覚障害者がインストラクターとなり、入門編の指導を行う

### ●中堅社員対象自己啓発研修会の検討

### ●相談窓口設置

### ●障害者職業生活相談員資格認定講習受講

### ●各自にあった補助機器の活用



## 4 他部門等との連携支援活動

- **本社小集団活動との連携**
  - ・手話勉強会 他
- **社内アクセシビリティ推進室活動支援**
  - ・聴覚障害者用福祉機器開発およびマーケティング企画提案
  - ・福祉機器開発
  - ・データショー展示会に説明要員として参加
  - ・福祉機器モニター
  - ・「日立福祉機器総合カタログ」作成
  - ・聴覚障害者関係大会への出展協力
- **ひまわり会（日立勤務同障会）との連携**
  - ・自主研修会実施への協力と講師派遣
  - ・ひまわり会会報発行
- **広報活動への協力**
- **手話サークルの設置と活動支援**
- **その他の事業所との連携活動**

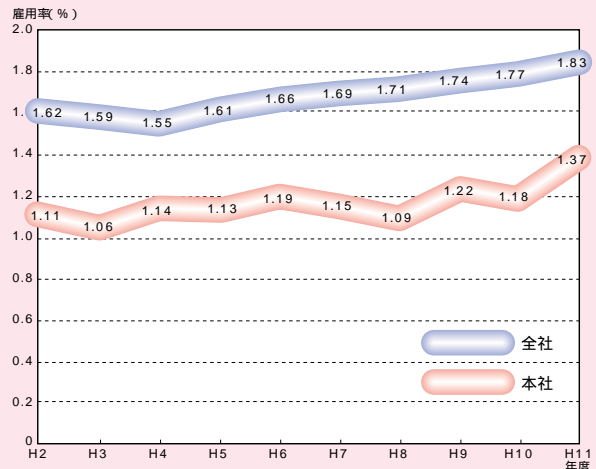
## 5 雇用促進のための社外活動

- **日本障害者雇用促進協会企画ビデオ制作への協力**
- **NHK教育番組出演**
  - ・「聴力障害者の時間」「みんなの手話」
- **日本身体障害者団体連合会 障害者更生事例 厚生大臣賞受賞**
- **「日立の社会貢献活動白書」（英文）にチームメンバー紹介**

改善の効果

### 1 雇用率の大幅アップ

- ・ 全社では平成11年法定雇用率を超えた1.83%を達成。
- ・ 本社では平成5年の1.13%から、平成11年は1.37%に向上した。特に聴覚障害者雇用者は約2倍となった。



## 2 聴覚障害者の職域拡大

- ・聴覚障害者の配属部門数が平成5年の5部門から、平成11年は19部門に拡大された。

## 3 職場環境の整備

- ・各職場、受付、診療所等に簡単な手話ができる人が増加。
- ・メール、ファックス、補聴機器等環境整備面での配慮も積極的にされるようになった。



聴覚障害者が安心して職場生活を送れるようになってきた。

## 4 職場定着率の向上

- ・「障害者職場定着推進チーム」の活動以前は、人間関係、コミュニケーションの問題等を理由にした中途退職者が多かったが、受入れ職場環境の改善により、職場定着率が向上した。

※平成5年～11年の退職理由は自己都合（家事都合・通勤困難）、結婚、出産、病気、定年などで、職場不適合による退職者は1名のみであった。

## 5 聴覚障害者に対する仕事の進め方についてのノウハウの蓄積

- ・受入れ説明会、フォローアップ会議等の実施により、受入れ職場同士の情報交換を行うことができた。
- ・聴覚障害者に対する仕事の進め方、問題点、課題等が具体化され、改訂をくり返すことにより、カリキュラム・マニュアルが整備された。



人事異動により上司が変わった際も、対応方法の引き継ぎがスムーズに行えるようになった。

## 6 障害者のキャリア向上

- ・職場環境の整備により、聴覚障害者自身の能力発揮に対する意欲が増した。
- ・パソコン技能の向上で、キャリア形成に目的意識を持つ聴覚障害者も出てきた。



その結果、上位職位への昇格も行われた。

## 7 カウンセリング体制の確立

- ・通訳支援の役割を含めて相談窓口を設置したことにより、職制を越えた課題解決がしやすくなった。
- ・職場からの対応相談も増え、実質的なノウハウの共有に役立っている。

## 8 インフォーマル活動の活性化

- ・全社的に障害者への理解、手話に対する関心が高まり、自主的な手話サークルの発足など、他事業所へも広く影響を与えることができた。
- ・推進チームの存在意義が深まり、活動を行う上での求心力、統率力を発揮できるようになった。

## 9 就労前の学校等との連携

- ・就労してから能力を十分発揮できるよう、学校との相互の有機的な連携を図る基盤ができた。