



奨励賞

富士ソフト企画株式会社

予想以上の活躍を見せる 障害者を全社員で支援

設立から4年間で64名の障害者が入社
活躍する障害者の環境づくりに社員全員が参加



富士ソフト企画株式会社

代表者:代表取締役社長 早津宗彦

〒247-0072 神奈川県鎌倉市岡本2-13-18

TEL0467-47-5944(代表) FAX0467-44-6117

URL:<http://www.fsk-inc.co.jp/>

【事業所の概要と障害者雇用の経緯】

従業員5000人を数える大手ソフトウェア会社、富士ソフトABCの特例子会社。平成12年3月から障害者雇用を開始し、同年9月に特例子会社の認定を受ける。それを機に、従来の不動産管理業に加えて情報処理ビジネスに業務を拡大。現在は、肢体不自由者や聴覚障害者を中心に計64名の障害者を雇用。一人1台のパソコンを持ち、名刺作成、データ入力、システム管理、ホームページ作成など幅広い業務を手掛けている。

【業種および主な事業内容】

情報処理システムに関する各種業務(ソフトウェアの設計、開発、データ入力、ホームページ作成など)、不動産管理業務、生命保険および損害保険業務など

【従業員数】

99名(平成16年2月現在) うち障害者数64名

<内訳>

聴覚障害者15名、肢体不自由者28名、内部障害者2名、視覚障害者3名、知的障害者15名、その他の障害者1名

「どんな障害があろうと
彼らに適した仕事を用意して
しっかり教育を行えば
十分に期待に応えてくれる」



わずか4年間で 64名の障害者を雇用

東海道線大船駅から歩いて約15分。富士ソフトABCの特例子会社である富士ソフト企画は、住宅街を背にした4階建てのビルに入っている。フロアはすべてバリアフリー。車いすに乗ったままエレベーターに乗り込めるよう、出入口に屋根付きスロープを設けるなど随所に工夫が凝らされている。

もともと同社はケイアール企画という名称で、親会社およびグループ企業が所有するビルや社宅の管理を手掛けていた。だが、



代表取締役社長の早津宗彦氏。暇があれば社内をまわり、障害者とコミュニケーションを取るよう心掛けている。

平成11年に親会社の意向の下で特例子会社化に向けての検討を始め、翌年3月に障害者3名を雇用。その年の9月に計画通り特例子会社の認定を受けた。そして、その後も毎年10名から20名規模で障害者を雇用し続け、今では64名を数えるに至っている。代表取締役社長の早津宗彦氏は、急速に雇用を拡大した理由をこう話す。

「一つはいうまでもなく親会社の法定雇用率を満たすためです。これは平成14年に達成できたので、現在はグループ全体の法定雇用率を目標に置いています。ただし、単に法的基準を満たすために採用したわけではありません。障害があっても、適した仕事を用意し、教育を行えば十分に期待に応えてくれる。そのことが分かったからこそ、今の体制まで拡大できたと言えるでしょう」。

職務遂行能力は 健常者と変わらない

もともと最初から確信があったわけではなかった。むしろ初めはどんな仕事を任せればいいのか見当もつかなかった。障害者雇用の責任者を務める技術部長の木村隆介氏はこう振り返る。

「当時は不動産管理を手掛けていましたが、人手が足りない状況ではなかった。そこで親会社から受注することを考えましたが、彼らに何ができるのか分からなかった」。

しかし、積極的に親会社に働きかけたところ、グループ内の社員の名刺作成やデータ処理など、徐々に仕事が舞い込むようになる。そして一人ひとりにパソコンを



「かつては聴覚障害者だけで
集まって昼休みを過ごしていたが
今はみんなで一緒に
食事をするようになった」

与えてそれらの仕事を任せると、予想以上の成果をもたらした。入力作業のスピード、正確さなどれをとっても健常者に見劣りするようなことはなかったという。

「身体障害者にせよ聴覚障害者にせよ、仕事への意欲は健常者と全く変わりません。むしろやる気に満ちているし、集中力もある。特に聴覚障害者は、採用を躊躇する企業が多いからなのか、職務能力の高い人が多いように見受けられました」(木村氏)。

現在、聴覚障害者は15名を数えるが、データ入力、ホームページ作成、システム管理、さらには総務部門とさまざまな仕事に就いている。中にはその部門の責任者として活躍する人や、アピリンピック(障害者技能競技会)に積極的に参加し、数々の実績を残している人もいる。一人

ひとりが自らの能力をフルに発揮して活躍しているのだ。

手話のできる人が増え 社内に活気が出た

わずか数年で60名以上の障害者が入社し、やりがいを持って働いている。しかし、その背景には会社側の努力もあった。

「仕事に取り組む姿勢や能力では全く問題はありません。しかし、聴覚障害者は、周囲と意思の疎通が取りにくい大きな課題があります。仕事を円滑に進める上でも放ってはおけないですし、なにより会話ができないとお互いの信頼関係を築きにくい。一人ひとりが孤立してしまう、あるいは障害者だけでグループをつくるという

ことが起こりやすいんです。そこで、問題点を洗い出し、改善に乗り出しました」。

最初に手話から取り組んだ。木村氏自ら神奈川県雇用開発協会が主催する手話講習会に参加。その後は社員に自主参加を促し、平成14年度は3名、翌年は5名が学んだ。また、毎朝の朝礼で「今朝の手話」として毎日1単語を全員で練習。すでに一通りの単語が終了し、現在は単語をつなぎ合わせた文章の練習を行っている(P50-A参照)。

「手話を完璧に理解するのは容易ではありませんが、100語でも覚えればずいぶん違います。ある程度は日常のコミュニケーションを取れるようになる。この2、3年の間にそうした社員はかなり増え、その結果、聴覚障害者と周囲との垣根が取り払われてきました。以前はお昼になると聴覚障害者だけで集まって食事をし



障害者雇用の責任者である技術部長の木村隆介氏。手話だけでなく点字の学習にも取り組んでいる。



ホームページ制作チームの仕事風景。このチームはほとんどが聴覚障害者。昨年行われたアピリンピック神奈川県大会で、金、銀、銅メダルを独占するなど、多くの成果を上げている。

それぞれが自分の
得意なことを見つけ出し、
その分野の
エキスパートになってほしい。



ていたのですが、最近は手話を覚えた健聴者やほかの社員も一緒にいて楽しそうにしている。お互いの距離が縮まり、社内には活気が出てきたようにも思います」(木村氏)。

これ以外にもさまざまな工夫を取り入れている。例えば朝礼で話した内容は必ず文面にしてメールで流す(P50-B参照)、打ち合わせや会議にはノートパソコンを使い、目で見て参加できるようにする(P50-B参照)など。また、聴覚障害者の席にはパソコン画面の上に小型カメラを設置。席が離れた者同士でも手話で会話できるようにしている(P50-B参照)。

「今は便利なツールがあります。それらを活用すれば、障害はすいぶん解消されるはず。要はいかに工夫するかではないでしょうか」(木村氏)。

法定雇用率にこだわらず採用していきたい

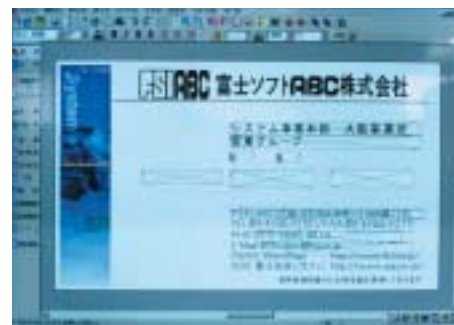
現在、同社は4階建てのビルの2フロアを使っているが、平成16年4月に全フロアに拡張する予定。それに伴い新システムや設備の導入を検討している。

「それぞれが自分の得意なことを見つけ出し、その分野のエキスパートになってほしいというのが当社の願いです。そのためのバックアップは惜しみません。どうしたらもっと仕事がしやすくなるか、快適に過ごせるかをじっくり考え、そのための施策をどんどん実現していきたい。差し当たってフロアが増えたら、社員がゆとりとくつろげる食堂と休憩室を設けたい。また、火事などの緊急時に対応するため、ろう学校にあるような信号機のようなラン

プの設置も予定しています」(早津氏)。

一方、新規の採用もさらに積極的に行っていきたいという。実際、今年度も新卒者中途採用者合わせて10数名の採用が決まっている。

「当社の親会社のトップは、法定雇用率にこだわる必要はないと明言しているんですね。1.8%どころか2%でも3%でも採用すべきだと。もちろんそれは、どこまで彼らを戦力として活用できるかにかかっていますが、これまで携わってきて決して不可能ではないと私は考えています。彼らに向いた仕事はいくらでもあるし、きちんと環境を整えさえすれば十分に能力を発揮してくれる。フロアの拡張も決まりましたし、今後も積極的に受け入れていくつもりです」(早津氏)。



親会社である富士ソフトABCの名刺制作を一手に引き受けている。



朝礼における手話学習。この日の課題は「名刺をわたします」。主要な単語は一通り完了。今は文章の練習を行っている。

取り組みの実例

A

手話への取り組み

講習会への参加

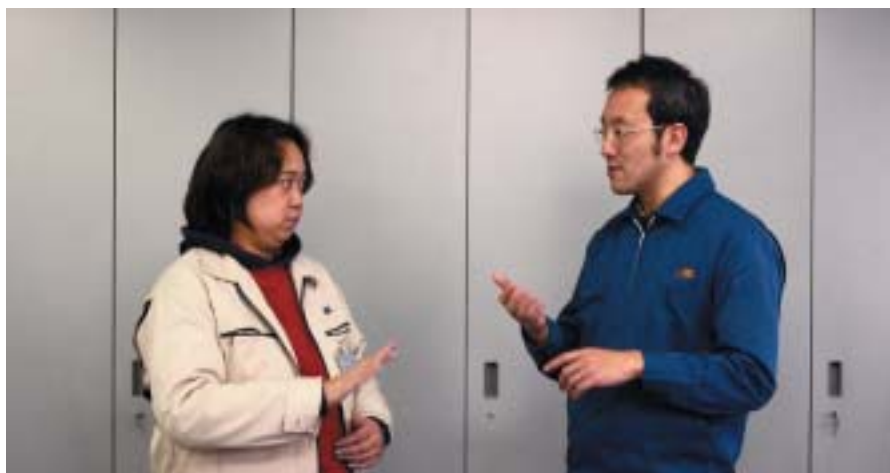
当初は筆談でやりとりしていたが、時間的ロスが大きい、細かいニュアンスが伝わりにくいなどの不便を感じていた。そこで手話をマスターすることになった。まずは障害者雇用の責任者である木村隆介氏が、神奈川県雇用開発協会が主催する手話講習会を受講。さらに希望者を募ったところ健聴者のみならず、ほかの障害者からも受講希望があり、その年3名、翌年は5名が参加した。講習は週2回計6日間(1日3時間)。それでも簡単な日常会話ができるようになり、聴覚障害者とコミュニケーションを図ることが可能となった。ちなみに木村氏はその後も学習を重ね、すでに300種類ほどの手話をマスターしている。

朝礼で練習

毎朝行う朝礼の際に手話練習を行っている。「今朝の手話」として毎日1単語取り上げ、全員で練習する。「こんにちは」「おはようございます」「お疲れさま」などのあいさつに始まり、日常よく使う単語や業務用語へと広げていった。これにより社員全員が手話への抵抗感を持たなくなった。

イントラネットに動画を掲載

手話も英語と一緒に繰り返し練習することが大事。そこで、朝礼で取り上げた「今朝の手話」をビデオカメラで撮影し、イントラネットで公開している。朝、練習した手話をいつでも自由に見ることができるのだ。仕事の休憩時間などに練習している熱心な社員も少なくない。



社員たちも、日々の勉強から日常的な会話は手話で行えるようになった。仕事の打ち合わせなども手話を交えながら行われている。

B

ITの活用

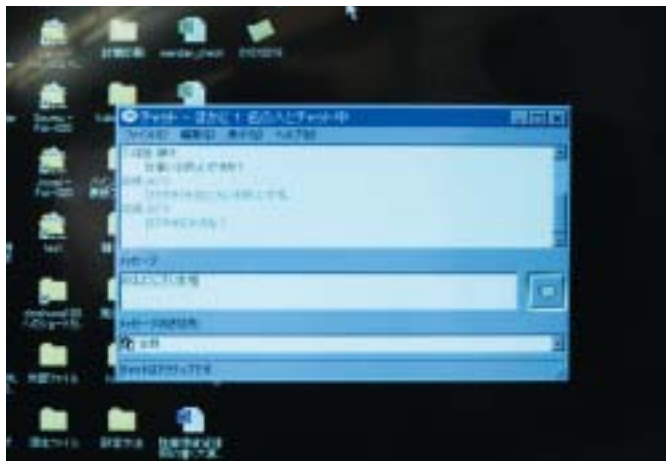
朝礼の内容をメールで配布

毎朝の朝礼では、木村氏が中心となり、その日の出勤状況や1日のスケジュールなどの報告を行う。聴覚障害者も出席するが、当然、聞き取ることができない。そこで、その内容を文面にして全社

員にメールで送っている。同社は9時出社を原則としているが、家庭の事情や通勤ラッシュがきつい社員には10時出社を認めている。そうした10時出社の社員もメールで朝礼の中身を確認できる。

ノートパソコンで会議

会議やミーティングに参加できないことも聴覚障害者の悩みの一つ。出席者全員、手話ができれば問題はないが、一人でもそうでない人が混じると、筆談に頼るしかなかった。そこでノートパソコンを活用することに。まず全員が見られるところにノートパソコンのモニターを据える。その上で発言者がキーボードを手にとって打ち込んでいく。これにより聴覚障害者からも活発な意見が出るようになり、仕事上のミスも減った。



話が込み入ったときや、正確に伝えなければならぬときにはチャットで会話する。

社員が一丸となって手話を覚え、
聴覚障害者と意思の疎通を図る。
一方でITを活用して業務の円滑化を推進。



C

外部への 紹介

外部との打ち合わせに参加

受注先など外部との折衝は木村氏が行っているが、聴覚障害者に同席を求



めることもある。もちろん相手は手話ができないため、聴覚障害者が直接打ち合わせに参加できるわけではない。木村氏を通して意見を伝える程度だ。しかし、先方と顔を合わせ、名刺交換を済ませておけば、今はメールがあるので、あとは直接にやりとりすることが可能になった。聴覚障害者の社員にもいろんな経験を積ませてあげたいという配慮から行っている活動だ。

聴覚障害者雇用から 生まれた良い点

●戦力として期待できる

単に耳が聞こえないというだけで、仕事の能力という点では健聴者に見劣りしない。何事も集中して取り組む傾向があり、スピードが速い。加えてどんな仕事にも対応できる柔軟性もある。そのため会社にとっては大きな戦力になっている。

●社員のモチベーションアップ

聴覚障害者の中には部署の責任者として活躍している人もいるが、その存在が社内にはいい影響を及ぼしている。頑張ればリーダーになれるという手本になっている。

●会社が活性化

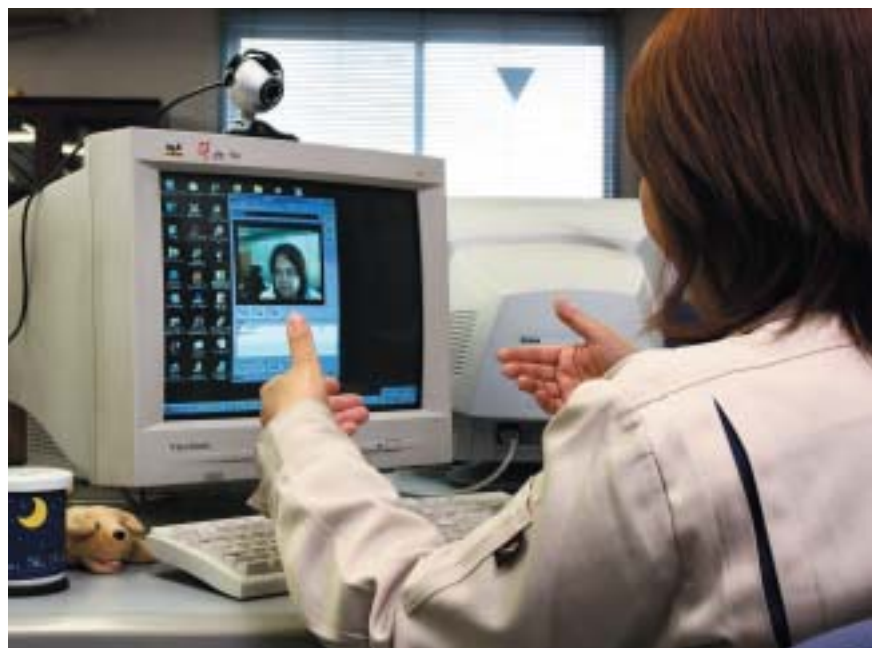
同じ会社にいるのだから聴覚障害者とも積極的にコミュニケーションを図りたい。そんな理由から健聴者やほかの社員の間で手話を学ぼうという気運が生まれた。それが社内に活気をもたらした。

パソコンにカメラを設置

違う部署やフロアで働いている社員に用事があるときは電話をかけるのが普通だが、聴覚障害者の場合はわざわざ足を運ばなければならない。その手間を省くために、パソコンにテレビ会議用のカメラを設置。自分の席に座ったまま、パソコン画面を通して手話で会話できる。現在は、聴覚障害者のみカメラを取り付けているが、手話のできる社員全員のパソコンに設置する予定だ。

チャットを活用

テレビ会議用のシステムにはチャット機能も備わっている。パソコンの画面を通して手話で会話しながら、チャットで話すこともできる。2つを併用することにより、より正確で詳細なやりとりが可能になった。



パソコンの画面を通して席が離れている相手と手話で会話。パソコンの上にあるのがテレビ会議用のカメラだ。