



奨励賞

ホンダR&D太陽株式会社

# その場限りの対応を止め 全従業員で課題に取り組む

会議でのプレゼンテーションの工夫や筆談の活用により  
専門知識の習熟と職場の活性化を図る



ホンダR&D太陽株式会社

代表者: 代表取締役 畑田和男

〒879-1505 大分県速見郡日出町大字川崎3968-1

TEL0977-73-1414(代表) FAX0977-73-1400

URL: <http://www.hondard-sun.co.jp/>

## 【事業所の概要と障害者雇用の経緯】

株式会社本田技術研究所の特例子会社として、本田技研工業株式会社、社会福祉法人太陽の家の共同出資により平成4年7月設立。平成8年6月、兄弟会社・ホンダ太陽株式会社の日出工場竣工と同時に現在地に移転。オフィスはホンダ太陽日出工場内にあり、休憩施設や食堂などの福利厚生施設は共有。スポーツ活動、地域社会活動なども一体で取り組んでいる。平成12年には全国緑化優良工場として通産大臣賞を受賞。敷地内に社員寮、社宅もある。

## 【業種および主な事業内容】

CAD設計、輸送用機器および福祉機器の研究開発

## 【従業員数】

33名(平成16年2月現在)

うち障害者数29名

<内訳>

聴覚障害者4名、肢体不自由者23名、内部障害者2名

コミュニケーション不足が  
原因となる問題は、  
全従業員が一緒になって  
取り組む以外に解決策はない。



## ホンダ太陽と二人三脚で 障害者雇用を支える

ホンダグループの障害者雇用への取り組みは結構早い。

昭和50年、本田技研工業の創始者本田宗一郎氏と社会福祉法人太陽の家の創始者中村裕医学博士との出会いをきっかけに、中村博士の活動と、障害者自立を直接雇用で支援しようとグループ各社への呼び掛けがスタート。これに日本精機株、東洋電機株、スタンレー電気株、株ミツバ、(株)ホンダロックが呼応し、昭和56年、本田技研工業、太陽の家の7者出資によるホンダ太陽が誕生した。

同社は現在、大分県別府市と日出町に工場を持ち、多くの障害者の力を生か

して、スクーターや自動車、汎用製品の部品の製造を行っている。

ホンダR&D太陽が設立されたのはその11年後の平成4年。形式上、本田技研工業と別組織になっている本田技術研究所の子会社だが、同社のオフィスはホンダ太陽日出工場内にあり、ホンダ太陽の従業員とは、サークル活動や地域活動も共にするなど、実質的には同じ会社としての運営がなされている。

ただし、業務内容は、ホンダ太陽がスクーターや自動車、汎用製品の部品の製造を行っているのに対して、ホンダR&D太陽はCAD設計と輸送機器、福祉機器の研究・開発を行っており、自ずと、障害者を雇用する際の資質の評価やスキルアップのための技術指導の在り方などは異なっている。

## 導入時点の技術・知識教育と スキルアップが最大の課題

ホンダR&D太陽で雇用している聴覚障害者は4名で、全員CADオペレーターである。勤務の長い人で勤続7年になるが、全員が全く技術的な下地のない素人だった。それだけに、技術者として一人立ちしてもらえるまでには、多くの困難を強いられたと、業務管理部長の西尾幸芳氏は語る(以下、同氏)。

「聴覚に障害のある方は、音による情報伝達という大切な機能を失っていることになります。そんな彼らを、コンピュータという全く未知の世界の仕事に就かせる



業務管理部長・西尾幸芳氏。実は西尾氏も片方の耳が聞こえない障害を持つ。



ワークステーションでの設計に集中する聴覚障害者。親会社との連絡用にノートパソコンも用意されている。

# 全従業員あがての支援の結果、 障害者全員が技術レベルで 1段階の評価アップ。 リーダー役をこなせる人材も。



わけですから、どうやって教育し、スキルアップを図っていくかが最大の課題でした」。

当初は、研修や全体会議が行われるときなど、その都度外部から手話通訳士を呼んで対応する方法を取ったり、社員を手話通訳担当者として育成するなどの試みも行ったが、その場限りの対応となつてうまくいかなかった。

次のステップとして取り入れたのが、全従業員で問題点を共有し、同じ職場で働く仲間として支え、助けていこうという手法だ。限られた担当者だけで聴覚障害者に対応し、指導していくには限界がある。そこで、全従業員に共通の問題として提起し、お互いに教え、教えられる仕組みづくりを進めたのだ。

これは、結果的に大きな成果を上げた。4人の聴覚障害者全員が、技術レベル

等級で1段階ずつ評価がアップし、チームリーダー役もこなせるほどの技術力を身に付ける人も出てきたのだ。レベルアップを全従業員共通の問題としたことで、全体のスキルアップにもつながるという副次的な効果もあった。

## 全従業員で支援できるよう 具体的な改善策を考案

全従業員で障害者を支援するに当たっては、具体的にいくつかの方法を考案した。

その一つは、筆談担当者を任命したこと。聴覚障害者を交えた打ち合わせなどで、リーダーがその都度筆談でコミュニケーションを図るといったものでは時間的に大きなロスが生じる。筆談に慣れていな

い人だと、つい面倒臭さが先に立って、いい加減に済ませることもなりがちだ。

そこで、庶務担当の女性従業員を筆談担当者に任命。その彼女に基本的な訓練を施した上で、略語など筆談の基本ルールも作成して、会社からの伝達事項を伝えるときや研修や講習などの際に、聴覚障害者メンバーを特定位置に着席させるなどして、スムーズな情報伝達を図れるようにした(P80-B参照)。

全体的な研修や会議では、説明資料を事前に文書化し、これをプロジェクターを使ってPC画面がそのままスクリーンに投影されるシステムを導入して、プレゼンターが話す言葉をすべて画面に文字として映し出すようにした。話の進行に合わせて、マウスで文章を反転させるなどの方法で、聴覚障害者に臨場感を持たせ、理解度を深めることを可能にしたの



社員には独力で手話を学び、コミュニケーションを図る人もいる。



社内のあちこちに飾られたミニカーが、クルマメーカーの関連会社であることをうかがわせる。

# 障害者を本社研修に積極的に派遣。 単独出張を実施し、自立心を育てる。



だ(P80-A参照)。

「講義内容を前もって文書化するのは、実は大変な作業です。そこで音声認識ソフトを使って、話の内容をオンタイムで画面表示できるシステムづくりにも取り組んでいます。ただ今のところ、私個人の声しか認識せず、その日の調子次第で認識度が違うこともあり、大事な場面で使えないこともあります」(西尾氏)。

少人数の打ち合わせや筆談担当者の不在時に対応するため、大きめのホワイトボードも活用している。1対1なら紙を使っての筆談で対応できるが、聴覚障害者全員に同じ内容を伝達する際には便利に使えるからだ(P80-B参照)。



## 障害者のスキルアップに伴い委託内容も高度化

「4人のうち、最も在籍期間の短い人でも3年になります。当初は難しかったコミュニケーションも今ではみんなが慣れてきて、ギクシャクすることはほとんどなくなりました。聴覚障害者の様子を見ても、積極的に人に語りかけたり、サークル活動にも参加したりして、少しずつ視野も広がっているようです。チームごとのリーダーには、小集団活動などで、さらに彼らからの主張を引き出して、殻から抜け出る手助けをするよう、お願いしています」。

親会社から委託される仕事内容は、会社設立当初はすでに図面化されているもののトレースが中心だった。CADが普及する以前に手書きで起こした図面をデジタルデータとして保存するという、

ごく初歩的な作業だ。

それが、従業員のスキルアップに伴って、2D(平面図)から3D(立体画像)、さらにはレストアモデル(復元機)の作成へと委託される内容も高度化し、それをこなすことで個々のレベルも着実にアップしている。

「本社での研修の機会があれば、車いすに乗った人も聴覚障害者も積極的に送り出すようにしています。1回目は付き添いをつけますが、2回目以降は単独での出張。そんな経験を経て、彼らも少しずつ甘えた気持ちから脱却して、それが普通なのだと思えるようになってきました」。

西尾氏は、聴覚障害者は平均的に、デザイン面で鋭い感覚を持っていると評価している。雑音が入らない分、集中力もある。技術面での蓄積が進めば、さらに高度な仕事にも対応できるはずと大きな期待を寄せている。



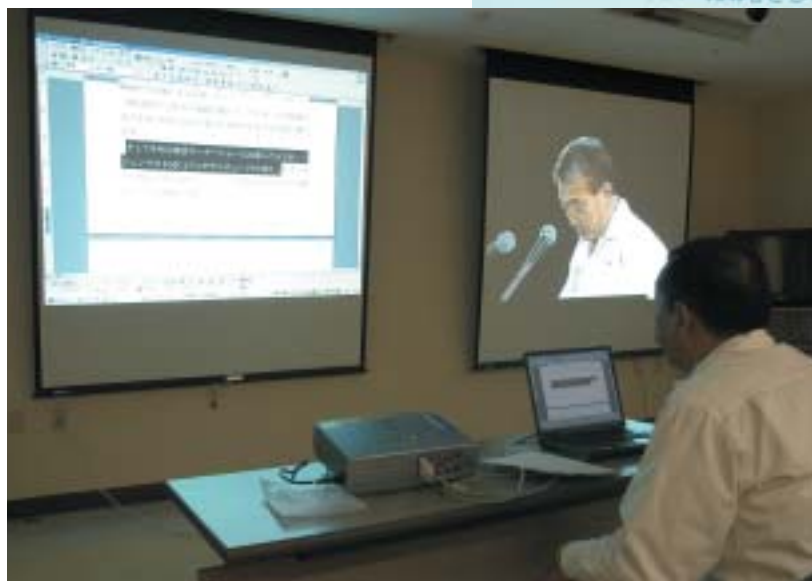
緑に囲まれた社員食堂。兄弟会社ホンダ太陽の社員と一緒に食事。

# 取り組みの実例

A

## 全体会議における工夫

2台のプロジェクターと2枚のスクリーンを駆使して、リアルタイムで話の内容を伝える。



### プロジェクターの活用

親会社から、ビデオによる方針説明が行われる場合などは、ビデオをそのまま流しても聴覚障害者には内容が理解できない。そこで、事前に話の内容をすべて文書化し、2台のプロジェクターを並べて1台でビデオを流し、もう1台で、話に対応した文章をスクロールしながらスクリーンに映し出すことで、同時通訳的な効果が出るよう工夫した。

### 会議資料の改善

CAD機器の特殊分野では専門用語が多く、聴覚障害者に間違いなく理解してもらおうとすると相当な時間を要した。そのため会議が長引き、他のメンバーから苦情が出るなどチームワークに影響するケースもあった。そこで、すべての会議プレゼンテーション資料を作成するに当たり、要点だけをまとめるのではなく、説明する内容をすべて書き込むこととし、プレゼンターが何を話しているのかを理解できるようした。

B

## 情報伝達の確立

### 会議ごとに筆談担当を置く

チーム内における日々の業務指示を行う際や、リーダーと聴覚障害者との技術的な質問、確認作業が行われる場合には、その都度、筆談担当を決め、本人が納得・理解するまで徹底した議論を行うようにした。これにより、聴覚障害者の理解度が高まって、チームメンバー全員が共通した認識でスタートを切れるようになっただけでなく、聴覚障害者以外のメンバーの理解も深まる効果が得られた。

### 筆談用ボードの設置

ハーフサイズのホワイトボードを専用で配置し、職場内でのミーティングに即使用できるようにした。また、業務

連絡や打ち合わせ用としてだけでなく、仕事以外や日常会話にも活用されている。紙やハンディサイズのボードを使用する場合と異なり、文字が大きく、複数のメンバーにも確実に要点を伝える



業務連絡に、日常会話にと大活躍しているハーフサイズのホワイトボード。

着実なスキルアップを目指し、  
知識・技術面における格差をなくし、  
徹底した情報の共有化を推進。



C

## 新たな 取り組み

### 音声認識ソフトの活用

音声認識ソフト (IBM VIA VOICE) を利用して、講演者の言葉をリアルタイムに画面表示しながら説明を行う試



みを始めている。手話、筆談などでは伝えられない部分を補い、会話をビジュアルに文章化できることから、効率アップに期待しているが、認識能力に若干の不安があるため、限定的な使用に止まっているのが現状だ。

### 障害者による意思伝達の研究

各種の伝達方法を用いても、大部分は、話し手側の一方通行に終わっているのが実情。それは聴覚障害者からのフィードバック方法が確定できていないために起こる。そこで、4人の障害者に彼らの側からの意見、意志伝達の方法に

ついて、どうすればいいのかを研究するよう提案している。障害者だからこそ思いつく画期的な手法が出てくるのでは、と期待している。

### ものづくりを実体験する

自分たちがCADで設計したものが、現実にどのような製品になるのかを実体験するため、設計図を元に実機を製作する作業を業務として取り入れている。この過程で、製作したレース用車イスは、ホンダアスリートチームで実際に使用され、チームの優勝に貢献することとなった。



実機製作体験で製作したレース用車イス（右）と電動車いす（左）の試作車。レース用車イスはカーボン製に改良され、常勝ホンダアスリートチームを支えている。

ことができるため、情報の共有化が進んだ。また、伝達事項が全員同じレベル、方法で示されることで、聴覚障害者の心理的なバリアも取り除かれるようになった。

### 筆談におけるルールを設定

チームミーティング以外の日常的な連絡事項の伝達、会議、講習などにおける情報伝達のために、業務として担当する「筆談担当者」を任命した。聴覚障害者に伝える際のお互いの位置関係や、略語での表記方法などを工夫して、チームミーティングにおける筆談でも同じやり方で行うようにした。これにより、講習などでも講師から筆談担当者の手の動きが見えるため、聴覚障害者の理解の速度に合わせて、話を進められるようになった。



筆談担当者を交えての業務連絡の様子。障害者の立ち位置も決まっている。

## 聴覚障害者雇用から 生まれた良い点

### ●障害者の意識改善に貢献

何よりも、聴覚障害者自身の心理的なバリアを取り除くことができた。入社当初は自分の世界に閉じこもって、自己中心的な発想を抱きがちだった彼らが、仕事や他の社員との交流を通じて視野を広げ、他人の意見を聞き、自らも進んで情報発信しようという姿勢を持つようになったことが嬉しい。

### ●全体的なレベルアップ効果

聴覚障害者を対象とした業務改善により、該当者以外の技術者の理解度も深まり、結果としてすべての技術者のレベルアップが図れることとなった。これに伴い、親会社から委託される業務内容もより高度化し、さらにスキルアップが図れるという好循環を生んでいる。