



「いい仕事を速くする」仕事のプロを育て、30年以上の継続雇用

取り組みの経緯

コミュニケーションと技能を重視



▲熟練工が働く有限会社西山家具。



これまで多くの聴覚障害者を雇用してきた有限会社西山家具では、以前からコミュニケーション面での支援に取り組んできた。ひとつは、終業後に聴覚障害者自身が講師となって手話講習会を行い、多くの従業員が簡単な手話を使うことができるまでになっていることが挙げられる。また、社内の2カ所に掲示板を設置し、日程や事務連絡を示すだけでなく、会社の方針、製品のポイントや使用する材料など、できるだけ多くの情報を目に見えるかたちで提供するよう心がけている。さらに、「社長への意見箱」を設置し、社内の誰もが意見や要望をメモに書いて入れることができる。

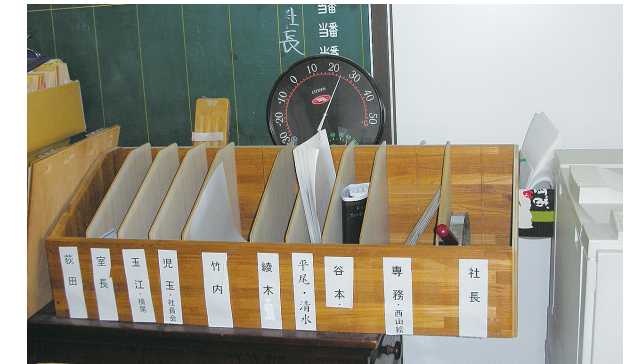
しかし、朝礼や日々のやり取りの中で、細かな伝達内容が十分に伝わらないという状況は避けられず、聴覚障害者同士で集まっている場面も多かった。そこで、労務管理を担当

する従業員が、手話と要約筆記を学ぶこととした。さらに、障害者職業生活相談員講習を受講し、資格を取得。聴覚障害者とのコミュニケーションを確実にするキーパーソンとなったことにより、細かな食い違いも解消され、今ではアフターファイブや余暇を含め従業員全体の交流も深まっている。

また、勤続の長期化に伴い、従業員は日々の業務に携わる中で、着実に技術を積み上げてきている。当社では、さらに高いレベルを目指すため、全従業員に技能検定試験の受験を積極的に奨励している。障害の有無にかかわらず試験に挑戦する者は多く、聴覚障害者の1名は木工塗装の実技試験に合格。試験への挑戦はスキルアップ、キャリアアップ、モチベーションの向上にもつながり、さらなる長期継続雇用や高齢者雇用にもつながっている。



▲何でもわかる掲示板。



▲誰もが直接社長へ意見を伝えやすい意見箱。

労務管理担当者が手話や要約筆記を学び、障害者職業生活相談員の講習を受講するなど、自然体かつきめ細かいサポート体制の中で、技能が向上



	改善前の状況	改善後の効果	注目の改善点
コミュニケーション面の支援強化	細かなコミュニケーション場面で食い違いが見られ、必要な内容が十分に伝わらなかった。	労務管理を担当する従業員が、手話や要約筆記の講習会へ参加。聴覚障害者と健聴者とのコミュニケーションを確実にするキーパーソンとなることで、細かな食い違いが解消。	1
技能の向上	聴覚障害者同士が集まっている場面が多かった。	労務管理を担当する従業員が障害者職業生活相談員の資格を取得。聴覚障害者の生活全般にわたる相談・指導を行い、個別の相談にも応じられるようになった。次第に聴覚障害者も社内の行事（厚生休暇でのグラントゴルフ、忘年会、親睦会など）に積極的に参加するようになり、従業員同士の交流が深まった。	2
高齢化への対応	雇用が長期になる中で、従業員の技能のさらなるレベルアップが求められていた。	技能検定試験の受験を積極的に奨励。スキルアップ、キャリアアップ、モチベーションの向上につながった。	3
	定年を迎える従業員が増えてきた。	平成18年4月1日の高齢者雇用安定法の改正に伴い、就業規則を改定し、本人の希望を聞きながら65歳までの継続雇用を行う取り組みを開始。これにより、1名の聴覚障害者が定年前と変わらない技能工として活躍している。	

事業所の概要と障害者雇用の経緯

創業は昭和21年。箱やミシンテーブルの製造から始まり、机、書棚、食器棚などを手がけ、技術を積み重ねることによってより高い加工技術が要求される「婚礼家具」、「特注家具」の製造に携わってきた。

障害者雇用の開始は、昭和50年代。業務拡大の中で多くの人材を必要とした時期であり、職業能力開発施設から受け入れを始めた。現在まで雇用した障害者は、ほとんどが聴覚障害者である。「戦力として技術指導を行う」ことをモットーに、自然体かつきめ細かい配慮の中で、職場定着率は非常に高く、定年まで勤続した者が多い。現在、雇用している聴覚障害者は、2名。いずれも勤続30年以上であり、うち1名は定年退職を迎えた後も継続雇用中である。

業種及び主な事業内容

CADを駆使したデザイン開発力、真空プレス・CNCマシンによる立体加工技術を用いた木製家具の製造、及び販売。

雇用聴覚障害者数 2名(うち重度2名)

主な職務内容:
◎木工研磨
◎木工塗装

改善策 紹介

誰もが長期に安心して
働くことができる
職場環境づくり



▲社内全体の作業風景。

注目の 改善点 1

労務管理担当者が手話や要約筆記を学ぶ

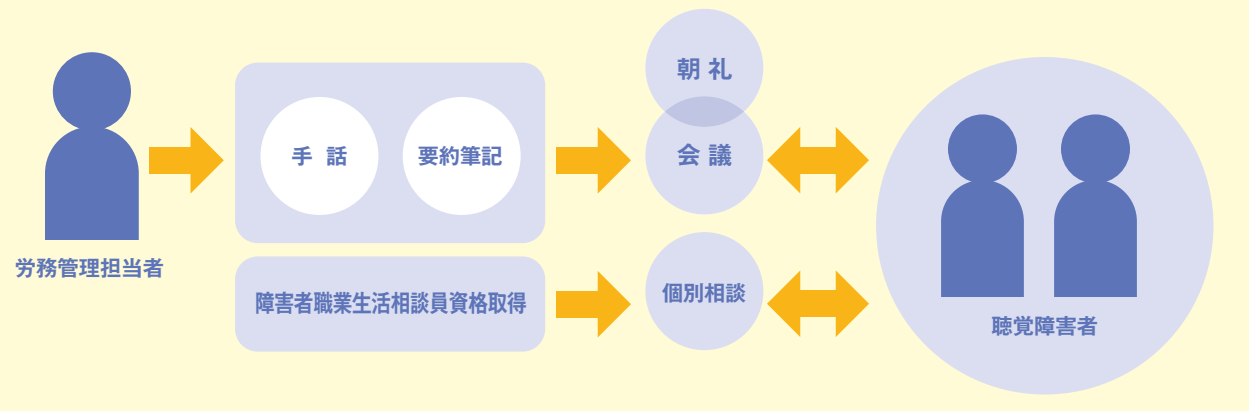
効果 朝礼の内容や、日々の細かな伝達事項が確実に伝わるようになった。

労務主任の児玉佳代子さんは、入社して35年。社長の西山林一さんと共に、当社で働く従業員のことを最もよくわかっている頼もしい存在である。聴覚障害者と十分にコミュニケーションを図ることができない状況をいち早くキャッチし、自ら地元の手話講習会と要約筆記の会に通い、中級レベルの手話と、要約筆記を学んだ。以後、そこで学んだ技能を活かし、朝礼や会合の場で、伝達役として活躍している。また、聴覚障害者からの個別の相談に対しても、以前は外部から手話通訳の派遣をお願いしていたこともあったが、児玉さんが対応できるようになった。



▲聴覚障害者のキーパーソンとして活躍する児玉さん。

●コミュニケーション支援の強化



注目の 改善点 2

労務管理担当者が障害者職業生活相談員の資格を取得

効果 障害に対する理解が深まり、個別の相談などにも難なく応じることができるようになった。

労務主任の児玉さんは、鳥取県高齢・障害者雇用促進協会の勧めにより、障害者職業生活相談員講習を受講し、相談員の資格を取得。障害の特性や必要な支援について理解が深まり、個別の相談にもスムーズに応じることができるようになった。

障害者職業生活相談員とは

障害者を5人以上雇用する事業所においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員を選任することが義務づけられている。当相談員の資格は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が実施する認定講習を終了すること等によって得ることができる。

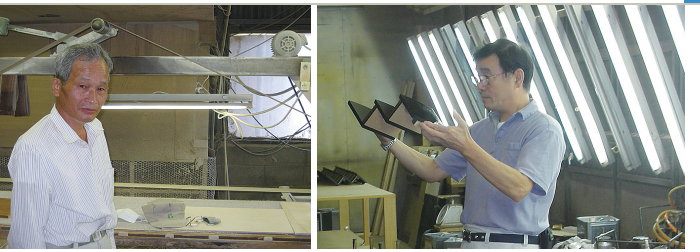
※詳細は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページをご覧ください！
<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/employer01.html>

注目の 改善点 3

技能検定試験へのチャレンジを奨励

効果 スキルアップが図られ、キャリアアップ、長期雇用、高齢雇用にもつながっている。

当社では、「戦力として技術指導を行う」ことをモットーに、従業員が日々の業務の中で着実に技能を向上させている。さらに、技能検定試験の受験を奨励、終業後に熟練者が実技を指導する中で、これまで何名も試験にチャレンジしている。聴覚障害者の村岡勇夫さんと米原義郎さんも、共に勤



▲共に勤続30年以上。

続30年以上、試験にチャレンジしながら、技能に応じて昇級し、今では当社に欠かせない熟練工となっている。村岡さんは、数年前に定年を迎え、本人の希望も聞いた上で勤務形態を変えたものの、これまでと同じ職務内容で、片道2時間かけて元気に通勤してきている。

●スキルアップの過程



▲研磨作業を行う村岡さん。定年を迎えても熟練工として働き続けている。



▲塗装作業を行う米原さん。卒業したろう学校の行事にも積極的に参加している。

INTERVIEW

代表の声

仕事のプロとは、「いい仕事を速くする」ということです。当社は先代の社長が創業してから、障害の有無にかかわらず、仕事のプロをたくさん育ててきました。勤続年数は長い人が多く、「手に技術がある、体力がある」条件をクリアしていれば、定年を迎えた人も継続雇用していきたいと思っています。

当社では中小企業のメリットを活かして、1対1の関わり合いを大事にしたいと思っています。聴覚障害者の従業員に対しても、「トイレなどで会った際に声をかけたり、肩をたたく。目と目を合わせる。」などを普段から心がけています。



代表取締役
西山林一さん