

コミュニケーションの円滑化により長年の職場定着

平成20年度
障害者雇用
職場改善好事例
奨励賞

取り組みの経緯

十分な意思疎通がなければ円滑に物事は運ばない



▲移転のため建て替え中、仮社屋の当社。

聴覚障害者もその他の従業員と同じ職務に就けており、聴覚障害者のコミュニケーション支援を重視している。聴覚障害者が伝えたいことを伝えたい時に伝えられるという環境が安心感を生み、職場定着にもつながると考えた。

聴覚障害者を雇用した当初は、業務内容は主に筆談で伝え、口話や身振り等でコミュニケーションを図っていた。しかし会議や業務の打ち合わせ等、複雑な内容の場合には筆談では時間がかかる上に、内容が正確に伝わらない場合もあった。また、聴覚障害者の個人的な相談等、意思疎通が必要な時には筆談では不十分であった。聴覚障害者とその他の従業員との十分な意思疎通がなければ円滑に物事が運ばないことを実感し、その解決手段として手話が堪能な人を採用することとなった。

手話が堪能な人を採用したことで、朝礼や会議の内容を、タイムリーに、かつ正確に聴覚障害者に伝えることがで

きるようになった。また、聴覚障害者と手話が堪能な人が手話で話をしているのを見てその他の従業員も自然に手話を覚え、意思疎通がスムーズになった。

聴覚障害者とその他の従業員のコミュニケーションが円滑になったことは業績にも現れ、製品の納期も徐々に短縮されていった。

また、17年間勤務した聴覚障害者が定年を迎えることとなり、本人が継続雇用を希望したため、嘱託社員として継続雇用することとなった。その後新たに定年退職となった3名も、全員が継続雇用を希望したため、同じ条件で継続雇用することとした。

業務内容は寸法切断、溶接組立といった熟練した技術が必要とするものであるため、継続雇用により、長年勤務した熟練した従業員のノウハウが他の従業員に継承されることは会社にとっても大きなメリットとなっている。

継続雇用制度を導入し、聴覚障害者の高齢化に対応

事業所の概要と障害者雇用の経緯

昭和31年に創業し、工業用ゴム製品の販売、各種プラスチック素材の加工・販売を行っていたが、昭和45年に半導体企業向けウェハー洗浄装置の製造に着手し、現在に至っている。

昭和58年、ハローワークより聴覚障害者の雇用について打診があり、初めて聴覚障害者を雇用した。聴覚障害者もその他の従業員と同じ職務に従事する中で、重視したのは聴覚障害者のコミュニケーション支援である。その後も聴覚障害者を積極的に採用し、これまで雇用した障害者7名全員が聴覚障害者である。勤続年数も非常に長く、定年後に継続雇用された聴覚障害者は4名である。現在は3名の聴覚障害者が働いており、そのうち2名は定年後にも継続雇用されている。

業種及び主な事業内容

装置製造業、半導体企業向けウェハー洗浄装置の製造

雇用聴覚障害者数 3名(うち重度3名)

主な職務内容:
◎硬質塩化ビニール板の寸法切断、溶接組立、洗浄槽の制作、薬液及び純水の配管作業



	改善前の状況	改善後の効果	
コミュニケーション支援	朝礼や会議の内容は、終了後でなければ確認できなかった。	手話が堪能な人を採用したことにより、朝礼や会議等に並行して内容を確認することができるようになり、業務がスムーズに進むようになった。	注目の改善点 1
コミュニケーション支援-2	対話・指導を筆談で行っていたため時間がかかっていた。	手話が堪能な人を採用したことにより、その場で指導ができるので生産性がアップした。	
業務の拡大	客先での対応が不可能であったため、出張に行くことに困難を感じていた。	手話が堪能な人が出張に同行するようになったため、聴覚障害者もその他の従業員と同様に出張できることとなった。	注目の改善点 2
高齢化への対応	定年を迎える従業員が増えてきた。	就業規則を変更し1年ごとに契約更新の嘱託社員として継続雇用することとした。現在2名の聴覚障害者が定年後も継続雇用されている。	注目の改善点 3



改善策 紹介

聴覚障害者の立場に立った サポートが職場定着に つながる



▲移転のため建て替え中、仮社屋の当社。

注目の 改善点 1

手話が堪能な人をキーパーソンとして採用

効果 業務がスムーズに行くようになり、業績もアップ。コミュニケーションが円滑になり職場環境も良くなった。

朝礼や会議の際、近くにいる人が身振り手振りで内容を伝えていたが、途中で考え込むことや考え違いをしていることが多かったため、手話が堪能な藤井悟さんが朝礼や会議の内容を同時に通訳することとし、内容をタイムリーに把握できるようにした。

また、寸法切断、溶接組立といった職務特性上、聴覚障害者には業務内容を図面に書き込み、伝えていたが、取引先により製品が異なるため十分に理解できないことが多かった。手話が堪能な藤井さんを聴覚障害者と同じ業務に配置し、疑問点を直ちに確認できるようにしたことで失敗数が激減し、生産性が向上し業績アップにつながった。

また、労働条件等の話をする際や、個人的な相談の際には藤井さんに同席してもらうようにした。筆談では十分にやり取りができず、食い違いが生じることもあったが、手話が堪能な人を介することで内容を正確に伝えられると共に不十

分な気持ちも解消された。

業務がスムーズに行くようになると共に、聴覚障害者とその他の従業員とのコミュニケーションも円滑になった。以前は聴覚障害者和其他の従業員とは別のグループに分かれていたが、一緒に談笑するようになった。



▲手話が堪能な人として採用された藤井悟さんとコミュニケーションをとる山岡元さん。

注目の 改善点 2

出張に手話が堪能な人が同行

効果 聴覚障害者も出張可能となり、業務の幅が広がった。

出張先では作業中にマスクをするため出張先企業の従業員の口が見えず、コミュニケーションに苦慮することから、出張することに困難を感じていた。

そこで聴覚障害者の出張には手話が堪能な藤井さんが

同行することとし、聴覚障害者も滞りなく出張業務をこなせるようにした。出張回数もその他の従業員と同様の回数となり、業務の幅が広がった。また、聴覚障害者の仕事に対するモチベーションもアップした。

INTERVIEW

代表の声



代表取締役会長
平田 博さん

藤井さんを採用したことで聴覚障害者とその他の従業員との意思疎通が円滑に行われるようになりました。その結果、聴覚障害者もその他の従業員も働きやすくなり、長年の職場定着につながったと感じています。

職場レポート

従業員の声



藤井 悟さん

手話は市内の手話サークルで学びました。入社当初は聴覚障害者に呼ばれる回数が多く、1回当たりにかかる時間も長かったのですが、徐々に呼ばれる回数、費やす時間共に減少していきました。

注目の 改善点 3

高齢化への対応

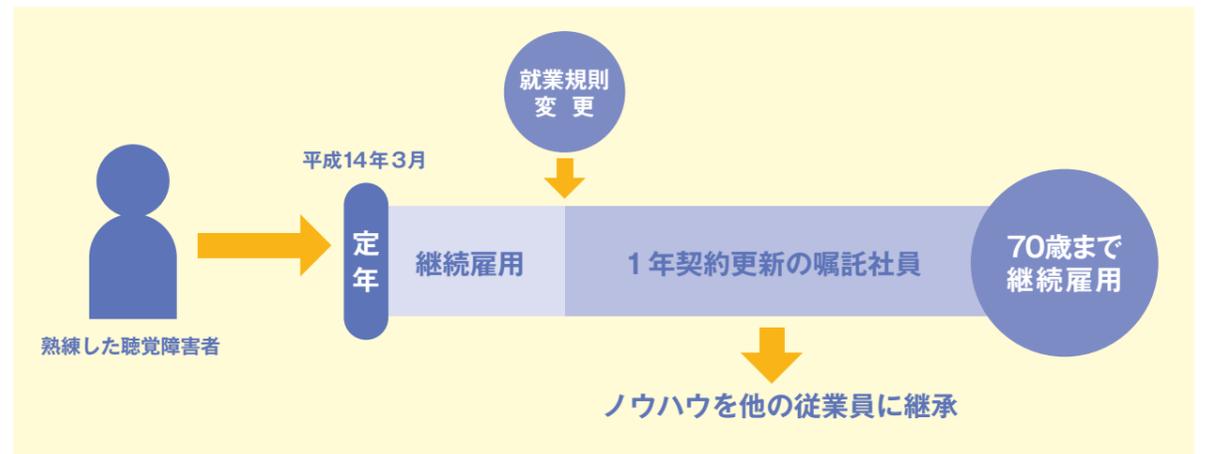
効果 勤続年数の長期化によるノウハウの継承を重視。

平成14年3月に17年間勤務した聴覚障害者1名が創業後初めての定年退職を迎えたが、本人が継続雇用を希望したため継続雇用した。その後就業規則を変更し、本人が希望すれば定年後も1年契約更新の嘱託社員として70歳まで継続雇用する制度を設けた。

定年退職者の継続雇用により職員の勤続年数が長期化し、熟練した従業員のノウハウを他の従業員に継承することが一層可能になった。



▲定年後も継続雇用され勤務する川村章夫さん。

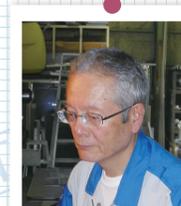


職場レポート

従業員の声

以前は食い違いも多かったですが、藤井さんが来て以来、他の従業員も自然に手話を覚え、意思疎通がスムーズになりました。働きやすくなりました。

岡野 稔さん



川村 章夫さん

仕事の内容は筆談していましたが、わかる時とわからない時があり、食い違うことや、困ることが多かったです。手話で仕事内容が説明してもらえるようになって、所要時間が短くなりました。



山岡 元さん

細かい内容は手話でないと難しいです。仕事の内容は専門の言葉が多いので筆談等では時間がかかる上に、取引先により発注品がすべて異なるため、よくわかりませんでした。藤井さんが来たことで働きやすくなり、満足しています。