

スズキ株式会社 高塚工場

所在地 静岡県浜松市

雇用障害者 肢体不自由者／聴覚障害者／知的障害者

新規学卒者の雇用にあたって、
インターンシップ制度を活用

事業所の概要

二輪車・四輪車・船外機・ボート・電動車両・産業機器等の開発・製造・販売を行っているスズキ株式会社。高塚工場は、本社に隣接し、二輪車エンジンの組立・機械加工を行っています。スズキ株式会社全体では社員数は約16,000名、高塚工場は約460名です。

雇用後に怪我により障害者となった社員がいたことをきっかけに、障害者雇用に取り組み始めました。新規学卒者については、ろう学校や特別支援学校を中心に求人活動を行い、在学中に1~2週間程度インターンシップ（作業体験）を実施したうえで雇用を判断しています。新規学卒者以外は聴覚障害者が多く、ハローワークの合同面接会で雇用するという方法が多くなっています。配属先は、全員が製造部門となっています。

障害者雇用の取り組み

社内への啓発

全事業所の部門ごとに、定期的に会議を行っています。中でも一番多いのは、月1回の工務課長会議。この会議の何回かの機会を利用して、人事担当者から障害者雇用に関する話をしています。また、普段から人事担当者が様々な職場を訪問し、雇用に関する諸問題や課題を共有化する過程を通じ、CSR（企業の社会的責任）の視点からも障害者雇用が求められています。

実際に障害者を配属することとなった部署に対しては、予め人事担当者や工務課長が中心となって説明し理解を求め等、受け入れ準備を万全に行うよう努めています。

職務の開発や調整

基本的には、既存の職務の中で一人ひとりの適性を考

えて配置する方針。しかし、時には、本人の希望も交えながら、人事担当者と配属先の職場で配置換え等を検討することもあります。

支援機関・支援制度の活用

新規学卒者は、全員雇用後数週間の研修（座学）を受けることになっています。その中に聴覚障害者がいる場合は、市役所や静岡県聴覚障害者情報センター等に相談し、手話通訳者の派遣を依頼し、情報が確実に伝わるよう取り組んでいます。

雇用管理上の配慮・工夫

新規学卒者は在学中に1~2週間程度のインターンシップを行ったうえで雇用を判断していますが、インターンシップ期間中は、事業所内に練習用の模擬作業場を用意し、最初は全身体験してもらいます（内容は、組み立てやボルトの締め付け）。その後は、個々の状況に応じて、サブライン等で実際の仕事をを行います。雇用後は、新規学卒者は障害の有無にかかわらず全員が1年間かけて複数の職場を体験したうえで配属職場を決定するシステムをとっているため、新規学卒の障害者については、①在学中のインターンシップ、②雇用後の1年間、2つの機会を通じて、時間をかけて適性を十分に見極めた後に配属部署が決定することとなり、継続雇用につながるポイントのひとつとなっています。

また、聴覚障害者への配慮として、何人かの社員が独学で手話のある程度マスターしており、様々な機会において仕事の都合がつく時に手話通訳者の役割を担う等、社内のコミュニケーションにかかる支援体制を強化しています。さらに、安全重視の一環として、製造部門の機械にラ

ンプを取り付ける等、社をあげて「見える化」に取り組んでおり、聴覚障害者の働きやすさにもつながっています。

雇用事例

Case1: 山下峻矢さん

20代前半、勤続2年6ヶ月の山下さん。機械課に所属し、シリンダーの出荷検査、2サイクルシリンダーのポート面取り作業を行っています。

山下さんは聴覚障害2級。ろう学校卒業後、障害者職業能力開発校を経て（在学中には、インターンシップを利用）、入社しました。

普段は周りの社員と筆談でコミュニケーションをとっています。筆談にはノートや紙を使うほか、仕事を教える際には職場の壁にかけてあるホワイトボードも活用。また、仕事を教える人を専任する配慮も行っており、コミュニケーションはスムーズにとることができています。



インターンシップを利用して入社し、現在職場で活躍する山下さん



山下さんの上司の巴和弘組長

Case2: 栗津原光さん

20代前半、勤続2年6ヶ月の栗津原さん。完成課に所属し、二輪エンジン組み立てラインで水漏れ検査・オイル漏れ検査、及びホイスによる次工程への移動作業を行っています。

栗津原さんは軽度の知的障害。職業自立支援施設を経て（在籍中には、インターンシップを利用）、入社しました。

栗津原さんに対する特別な配慮ではありませんが、高塚工場では、個別の状況に応じて丁寧に仕事を教えたり、何かあればフォローするようにしています。栗津原さんについても、雇用当初はしばらく1名の社員がつきっきりで仕事を教えました。また、生産機種や生産量に応じ担当工程が変わることがありますが、その際にもしばらく1名の社員がつきっきりで仕事を教え、さらに、現在も繁忙期等にラインのスピードが速くてついていけず本人からの合図があった場合には、周囲の社員がフォローする等の体制をとっています。



インターンシップを利用して入社し、現在職場で活躍する栗津原さん

i 職場インタビュー

人事部人事第一課課長代理 田中信一郎さん(中央)、
同係長 黒田将也さん(右)、
高塚工場工務課長 熊谷利明さん(左)



障害のある社員の配属部署を考える時には、安全面を特に重視しており、過去に障害のある社員を受け入れた経験がある部署を中心に考えています。また、配属が決定した部署に対しては、受け入れ体制を万全にするべく、事前に念入りに説明し理解してもらうよう働きかけています。職場定着のためには、職場と人事担当者が緊密に連携し、様々な課題に対応することや、健常者と区別なく成長を期待し見守ることが重要だと考えます。高塚工場においては、現在全員フルタイム勤務で、各職場で活躍しています。

山下峻矢さん(聴覚障害)



仕事をするうえでは、ミスを出さないことと部品を落とさないことについて気をつけています。周りの人とコミュニケーションをとる時には、口の動きを読み取って理解したり、筆談を使っています。どちらかというと口数が少ないタイプなので、周りの人とたくさん話をするのは無いですが、必要なコミュニケーションは十分にとっています。今の仕事は、責任を持って任されているので、やりがいを感じています。

栗津原光さん(知的障害)



仕事をするうえでは、エンジンを確認する時にエンジンを傷つけないように気をつけています。ラインが動くスピードに合わせて仕事をすることが難しいと思います。もともと車が好きなので、この仕事に就いてよかったと思います。これからも、今の仕事を頑張っていきたいです。