case 5

日産自動車株式会社 横浜工場

所在地 神奈川県横浜市

雇用障害者 聴覚障害者

ダイバーシティを推進し、個性を発揮できる職場づくり

事業所の概要

日産自動車株式会社横浜工場は、1935年に稼動を開始。車両の一貫生産ラインを有した、日本で初めての自動車の量産工場でした。現在、3つの地区から構成され、エンジンやサスペンション部品を一貫生産する主力ユニット工場となっています。社員数は約1, 800名です。

障害者雇用は全社方針に則り、各事業所単位で取り組んでいます。横浜工場では、神奈川県内だけではなく、千葉県内のろう学校とも連携し、聴覚障害者を主に技能員として積極的に雇用しています。

また、採用活動の一環として、ろう学校の生徒を対象に生産職場での2日間の体験実習を行う等、職場見学の受け入れを積極的に実施しています。

障害者雇用の取り組み

社内への啓発

社内全体でダイバーシティ（＝多様性）を推進しています。人には様々な個性があり、様々な背景からなる個々人の考え方や価値観は多様ですが、こうしたダイバーシティが会社の強みとなるという考えのもと、様々な個性を尊重するダイバーシティマインドを醸成しています。個性のひとつに障害を含めて考え、障害に焦点を当てるのではなく、様々な個性を持った人がそれぞれに力を発揮して会社全体の力になっています。

職務の開発や調整

聴覚障害者に対して職務を新たに開発するのではなく、現在社内にある職務に配属するようにしています。聴覚障害者の配属については、工場における数年間の職種別受け入れ人数の計画を作成し、この計画に基づいて各職場へ配属。職種別受け入れ人数の計画は、事業所全体のバランスを考えて作成しています。その際には、なるべく一人作業にならないよう配慮しています。

また、現在は聴覚障害者が配属されていない部署は無いため行っていませんが、以前は、初めて聴覚障害者が配属されることとなった部署の社員に対して、受け入れるための準備として、障害者と一緒に働くための心構えについて話をしたり、手話講習会を行う等の取り組みを行いました。

横浜工場総務部人事課　吉田信英さんと船田邦彦さん

雇用管理上の配慮・工夫

聴覚障害者が働きやすい環境づくりを心がけています。各部署に要望を確認し、ホワイトボードやプロジェクタ等、聴覚障害者と情報を共有できるものを購入し、よりよくコミュニケーションをとることができるよう配慮。会議や勉強会の際には、プロジェクタを用い、誰もが情報を共有できるようにしています。各部屋には、移動式の大きいホワイトボードと持ち運び可能な大きさのホワイトボードを置いています。

また、伝達事項は必ず個別に対応するようにしています。重要なことは、工長や指導する立場の人が直接筆談で伝達。朝礼・夕礼時には、聴覚障害者に対する筆談を担当する人を専任し、確実に内容が伝わるようにしています。

すぐに筆談できるよう、持ち運び可能なホワイトボードを常備

研修については、特に配慮しています。以前は聴覚障害者はほかの社員と一緒に研修を受けていましたが、完全に理解するまでに時間がかかっていたため、昨年度から手話通訳の派遣を依頼。ほかの社員とは別に、聴覚障害者向けの研修として層別教育（役割等級（職級）に応じた教育）を実施することとしました。研修期間は1週間程度、内容はほかの社員の研修内容と同じです。

さらに、社内だけではなく、社外での環境にも配慮。聴覚障害者が入居する寮には、インターフォンの代わりにベルランプを設置しています。FAXや携帯電話のメール等も使用することにより、コミュニケーションをスムーズにとることができるような環境を作っています。

雇用事例

Case1：田澤秀信さん

20代半ば、勤続5年の田澤さん。2交代で勤務しています。フォークリフト等の乗物に乗り、納入された部品を各ラインに運搬する業務に従事しています。

Case2：Aさん

30代後半、勤続23年のAさん。4ヵ月前に異動となり、現在はエンジン組立作業の一部でエンジンにFrカバーという部品を取り付ける工程の作業を行っています。

Case3：陳　欽さん

20歳、勤続2年の陳さん。3交代で勤務しています。工場内を回り、設備の点検、修理を行う保全業務に従事しています。

入社当初はコミュニケーション面について不安があり、自分の伝えたいことが相手にきちんと伝わるかどうか不安を感じていましたが、現在は職場にも慣れ、安心して勤務しています。

職場でわからないことがあれば必ず聞き、時間は多少かかっても自分で何度も確認することを心がけています。

部品を運搬する田澤さん

設備の点検を行う陳さん

職場インタビュー

横浜工場総務部人事課 吉田信英さん、船田邦彦さん

ハンディキャップの有無にかかわらず、一人ひとりの適性や能力に応じた育成計画を作成し、この計画に沿ってスキルアップを図っており、基本的には健常者の社員と変わりない業務に従事しています。

また、コミュニケーション上のサポートとして、ホワイトボード等のコミュニケーションツールを所属部署に配備したり、社員教育の際には手話通訳を利用しています。

全体的にみて職場定着率も高く、モノづくりの現場で、チームの一員として活躍しています。

田澤秀信さん（聴覚障害）

忙しい時や、QCサークル*（月に何回か行っている。工場内にいくつかのQCサークルがあり、サークルによって回数は異なる）で改善をしている時に仕事のやりがいを感じます。作業手順どおりに行動することを心がけて仕事をしています。特に、安全第一・災害ゼロ、職場のルールを守ることに気をつけています。

Aさん（聴覚障害）

品質不具合につながるような工程は、特に注意して作業をするようにしています。

陳　欽さん（聴覚障害）

入社当初はコミュニケーション面で不安がありましたが、現在は安心して働いています。

＊QCサークルとは
QC（Quality Control）は「品質管理」を意味する。品質改善のために継続的に活動する少人数チームのことをQCサークルという。