

マツダ株式会社 本社工場

所在地 広島県府中町

雇用障害者 肢体不自由者／聴覚障害者／視覚障害者／内部障害者／精神障害者



管理者の講習や研修への積極的な参加を促進、人事部門にサポートデスクを設置

事業所の概要

マツダ株式会社本社工場は、本社に隣接し、乗用車やトラックの製造を行っています。社員数は約7,100名です。

障害者雇用については、1980年代より広島県を中心に開始しました。新規雇用の殆どは聴覚障害者で、技能系職場への配属が続いていました（新規雇用を除く障害者は、雇用後に障害者となった中途障害者）。

近年、ダイバーシティの観点等から、全社的に、障害種類、地域、職種を問わず受け入れるよう方針を転換。従来から行っていたハローワークや特別支援学校との連携による採用活動に加え、ハローワークの合同面接会への積極的な参加、自社のホームページへの障害者向け専用サイトの開設、社外の専用サイトを活用した全国展開の採用活動等を開始しました。

障害者雇用の取り組み

社内への啓発

- 本社と連携し、次のような取り組みを行っています。
- ダイバーシティの促進策の一環である障害者雇用の促進及び理解について、トップダウンで各職場に展開
- 近年の障害者雇用に係る方針の転換（＝「技能系職場に聴覚障害者を新規雇用」→「特定の職場や障害に捉われず広く障害者を雇用」）について、経営トップによる意思決定を行い、取り組みの理解と協力を各部門マネジメントを経由して全社に浸透させました。
- 「フィジカルチャレンジサポートデスク」の設置による支援体制の強化
- 昨年より、人事部門に障害者雇用専門の相談窓口であるデスクを設置。2名の専任の担当者を配置し、障害者本人や各部署の管理者からの相談に対応しています。担当者は、障害者職業生活相談員の資格を取得しています。
- 障害者職業生活相談員の資格取得促進（現在までに19

名の社員が資格を取得→今年度中に27名に増員予定)

- 県労働局が主催する企業内ジョブサポーター研修（2日間実施）への参加促進（現在までに4名の社員が参加→今年度中に10名に増員予定）
- 優秀勤労障害者表彰の入賞や、障害者スポーツ大会への参加と入賞の状況について、社内報へ掲載・周知
- 手話のできる社員を講師とする自主的な手話勉強会の実施（18年ほど前より、毎年1回実施。3ヵ月間連続で週1回の頻度、1回当たり2時間）。



サポートデスクを担当する人事労政部人事・労務グループ中島直志さん

職務の開発や調整

基本的には行っていませんが、既存の職務の中で個々の障害程度と能力に応じて、部門主導で調整を行う場合があります。

支援機関・支援制度の活用

行政機関や事業主支援機関等が開催する障害者雇用に係るセミナーや講習、イベント等に、人事担当者や、障害者が配属されている部署の管理者が参加しています。また、設備改善に関して、障害者作業施設設置等助成金を利用しています。

雇用管理上の配慮・工夫

- 本社と連携し、次のような取り組みを行っています。
- 社屋に近い駐車場を優先的に確保
- 聴覚障害者に対し、集団研修における手話通訳の手配・社員の自主的な手話の習得・筆談ボードやランプの

設置・ミーティングにおけるマンツーマンでの筆談・資料の事前配布

- 下肢障害者のための段差補修・フロアの滑り防止対策



組み立てで使う部品を知らせるランプ

このほか、工場内において、障害の有無にかかわらず社員全員の安全を重視する観点から、機械に作動状態や異常を知らせるランプを取り付ける等の「見える化」を推進。さらにその改善内容を掲示板で周知し、全員で情報を共有するよう努めています。



改善内容の掲示

そのほか

MMP(マルチマンパワープロジェクト)による職場復帰に向けた取り組み

雇用後に障害者となった社員については、原職復帰を基本としていますが、1983年に、本社工場の社員も含め、技能系職場の社員が雇用後に障害者となった場合に原職復帰前に一定期間通うための職場「MMP」を本社内に設けました。MMPにおいては、外注している作業の一部を社内化すること等によって軽作業を用意し、個々の体力や作業遂行能力の回復状況に応じてステップアップを図りながら原職復帰を目指す仕組みをつくりました。

近年はダイバーシティの観点からMMPを経由せずに直接原職に復帰する社員も増えてきており、現在在籍する

社員は6名ほどとなっています。フルタイム勤務で、マスクングテープの準備作業等を行っています。



MMPの全景



マスクングテープの準備作業

雇用事例

Case1:木村錠二さん、Case2:村田正彦さん

木村さん、村田さんは、ともに聴覚障害2級で40代半ば、新規学卒で入社し勤続27年になります。所属は、第4エンジン課です。仕事の内容は、木村さんはエンジン部品組立（特殊な外段取り工程）、村田さんはエンジン部品組立てラインの半数工程を担当しています。ともに職場の戦力の一員となって活躍しています。

周囲の社員とのコミュニケーション手段は筆談が中心ですが、簡単な手話やジェスチャーも使用。集団で行うミーティングの際は、毎回同じ人がマンツーマンで筆談を行っています。また、仕事上は、作業ポイント表を活用。これは、全社員向けに作成したのですが、写真や吹き出しによる解説を盛り込んでいるため見やすくわかりやすく、聴覚障害のある社員にとっても役に立つ支援ツールのひとつになっています。

職場インタビュー

人事労政部人事・労務グループ 主幹 小山健次さん

ダイバーシティの観点から、社員全員がともに切磋琢磨しながら自己成長していくこと、障害のある人だけでなく、いろいろな人、いろいろな価値観を持つ人達が一緒に働くことを基本としています。障害のある社員に対しては、ほかの社員と同じスタートラインに立てるよう、個々の

状況に応じて職場環境を整える等の配慮は行いますが、そこから先は、ほかの社員と同じように努力してもらう等、特別な配慮は行わないことを基本に考えています。



木村錠二さん(聴覚障害)

仕事をするうえでは、手順を忘れないように気をつけています。これからも引き続き、順調に仕事をこなしていきたいと思っています。

