

平成29年度
障害者雇用職場改善好事例

優秀賞

株式会社ヒサダ 九州工場 (熊本県熊本市)

生産現場で一般労働者と同ラインに聴覚障害のある社員を配置し、本人の意見をふまえて、アラームランプを設置して異常を視覚的に確認できるようにしたり、電子メモパッドで筆談を行うなどの改善を実施。

キーワード

- 1 雇用促進
- 2 定着促進
- 3 職務遂行の改善・工夫
- 4 コミュニケーションの改善・工夫



〔事業所の概要〕

株式会社ヒサダ（本社工場は愛知県）の九州での生産拠点として、平成26年に操業開始。自動車のドアフレーム、シートの構成部品、座席をスライドさせるレールなどを生産している。

従業員数 54人

〔業種および主な事業内容〕

製造業

〔障害者雇用の経緯〕

平成26年の操業開始から、地元の自治体・支援機関を積極的に訪問し、平成27年に聴覚障害者を生産現場で雇用。現在3人の聴覚障害者を雇用しており、今後も重度聴覚障害者の採用を予定している。

〔紹介内容〕

聴覚障害

【従事作業】
機械加工、検査など

〔障害者の雇用形態・勤続年数〕

雇用形態	正社員	週の労働時間に変動なし	3人
		週の労働時間短縮などの変動あり	
	正社員以外 (契約社員など)	週の労働時間が30時間以上	
		週の労働時間が20～30時間未満	
		週の労働時間が20時間未満	

勤続年数	～2年未満	1人
	2年～3年未満	2人
	3年～4年未満	
	4年～5年未満	
	5年以上	

取組みの概要

聴覚障害について理解を深め、職場実習から受け入れることで雇用拡大。安全かつ確実に仕事ができるように、「作業要領書」の改善などの「ルール見える化」を推進し、健常者と聴覚障害のある社員とのコミュニケーション方法も見直し。工場全体の品質の安定や職場内コミュニケーションの活性化にもつなげる。

企業の声



岩田 定之さん（工場長）

職場実習の受入れ前は、プレス工場なので安全面が心配で、本社や工場内からも同様の声が出ていました。また、自動車業界は品質管理が厳しく、きちんと仕事ができるかも不安でした。

しかし、実際受け入れてみると、確認すべきところをきちんと確認しており、心配する必要はなかったといまは感じています。

むしろ、雇用による相乗効果が多く、今後も新たな仕事の受注やライン新設の際は障害のある方が対応可能な職場づくりを念頭に置いて、雇用拡大を図ってまいります。

社員の声



藤村 信孝さん【勤続約3年】

入社して3年です。当初は同僚とのコミュニケーションに苦労しましたが、自分の作った部品が完成して自動車になるので、いまは仕事をしていて楽しいです。

いまのラインだけではなく、ほかのラインでも仕事ができるように、職務の幅を広げていきたいと思っています。

夏場はサーフィンで気分転換をしています。



上田 祐太さん【勤続約3年】

スピードを求められる仕事なのでたいへんなときもありますが、自動車が好きなので仕事は楽しいです。自分なりに目標を持ってスムーズに仕事をしていきたいです。

また、もっと仕事を頑張って、障害者の仲間が増えればいいと思いますし、自分が作った部品が使われている自動車を購入して乗りたいと思っています。



佐野 隆幸さん【勤続約2年】

始めはコミュニケーションがたいへんでしたが、親切に教えてもらったので、仕事をうまく進めることができました。

生産数が多いときに、どうすれば仕事をスムーズに進めることができるか考えることが楽しいです。

趣味は観光やゴルフです。旅行で京都に行ってみたいです。

現場担当者の声



高野 善郎さん（管理課班長）

当初は不安がつきない状態でしたが、入社後は問題なく仕事ができ、ほっとしました。

一番苦労したのは「作業要領書」の改善です。以前から、要領書に書かれていない内容を「だいたい…くらい、こんな感じで」などの曖昧な言葉で伝えていたり、言葉で補足していることが多く、聴覚障害のある社員に正確に伝えるために改善を図りました。

どのように伝えるか試行錯誤したことが、健常者にもより正確に伝えられる結果となり、相乗効果で品質向上につながったのではないかと思います。

また、聴覚障害のある社員は相手の表情なども見てコミュニケーションを取ることで、健常者の表情もより豊かになり、職場内コミュニケーションも活発になった印象があります。



森川 徹さん（製造課ライン責任者）

聴覚障害のある方と接するのは初めてで、戸惑いがありました。

始めは筆談やジェスチャーで何とかコミュニケーションを取っていましたが、その中で、長い文だとわかりづらいことがつかめてきました。しかし、いざ短く伝えようとすると難しかったです。

いまでは比較的スムーズにコミュニケーションが取れるようになってきたと思いますし、本人達も、最初は戸惑いが見られましたが、慣れてきて、新しい工程を担当しても理解がスムーズになってきています。

これからも聴覚障害のある社員と一緒に頑張っていきたいと思っています。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

先行企業からの助言をふまえ、工場長の方針により聴覚障害のある方の雇用促進と職場定着を目指し、取組みを開始。

まず、地元の支援機関との関係づくりなどを行う必要があり、特に製造ラインでの雇用、重度聴覚障害者の雇用は、グループ企業も含め初めてであったため、まったくの手探りでスタートだった。

改善策

1

① 雇用促進 ② 定着促進 ③ 職務遂行の改善・工夫

九州進出直後から、地元支援機関を積極的に訪問。聴覚障害についての理解を深め、職場実習から受け入れることで雇用拡大に成功。また、「作業要領書」を改善し、聴覚障害のある社員が安全・正確に仕事ができるようにした。

① ハローワークなどから情報収集し、受入れ準備

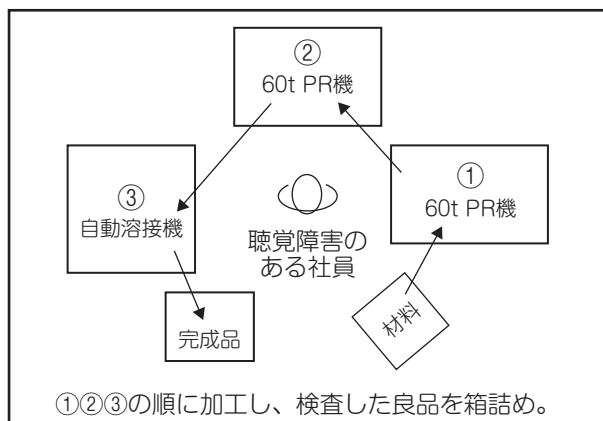
ハローワーク・先行企業から特別支援学校（ろう学校）を紹介してもらい、現場を見てもらったうえで、まずは実習生を受け入れることにした。

受入れ前はさまざまな支援機関から助言を受け、雇用マニュアルなどで学習。しかし、実際受け入れるまでは、大変という印象がぬぐえず、うまくいか、けがをしないか、品質は担保できるかなど、不安がつきなかった。

② 職場実習の受入れ

現場担当者が教育訓練を行い、人事担当者が不安や困ったことなどの相談を担当するという体制で、初めて聴覚障害のある実習生を受け入れた。平成27年に1人採用。

聴覚障害のある社員の職務



その後、「孤立しないように」との方針で、採用活動を継続し、現在は聴覚障害のある社員を3人雇用している。

それと並行して、現場担当者・人事担当者が障害者職業生活相談員資格認定講習や手話講習を受講し、障害理解を深めた。

③ 「作業要領書」の改善

自動車業界は「安全・品質の見える化」が求められている。



もともと「作業要領書」はあったが、以前はそこに書かれていない内容を「だいたい…くらい、こんな感じで」などの曖昧な言葉で伝えていたり、言葉で補足していることが多かった。

それでは聴覚障害のある社員には伝わらないため、より細かく作業ポイントを視覚的に明示するなどの改善を行った。



[改善後の効果]

雇用前に、ハローワークや特別支援学校（ろう学校）、就労支援機関などを多数訪問し、障害特性やサポートが必要なことについて理解を深めたうえで、職場実習を経て受け入れたことで、採用、その後の着実な雇用拡大に結び付けることができた。

「作業要領書」の改善により、聴覚障害のある社員が正確に仕事ができるようになった。

また、以前は口頭で補足していた内容を「作業要領書」に明記したことで、「ルールに見える化」が進む。健常者もより正確に仕事ができるようになり、工場全体の品質の安定につながった。

さらに、この「作業要領書」を改善することで、健常者の教育スキルの向上・均質化を図ることができ、現在では、他工場からの見学者も来ている。



[改善前の状況]

【生じていた課題】

聴覚障害のある社員の受入れが進むにつれて、当事者目線からの改善点が明らかとなり、それらを具現化する必要があった。

改善策

2

2 定着促進 3 職務遂行の改善・工夫 4 コミュニケーションの改善・工夫

良・不良品、機械の異常を視覚的に確認できるように改善。また、電子メモパッドの活用や、「QCサークル」に参加させるなどで、健常者と聴覚障害のある社員とのコミュニケーションを活性化。

①職務遂行の改善・工夫

安全・品質管理の徹底などのため、「わからないことは、絶対にわからないままにしない」ことだけは厳しく指導。

また、良・不良品の見本、業務予定表を掲示し、視覚的に確認できるようにしている。

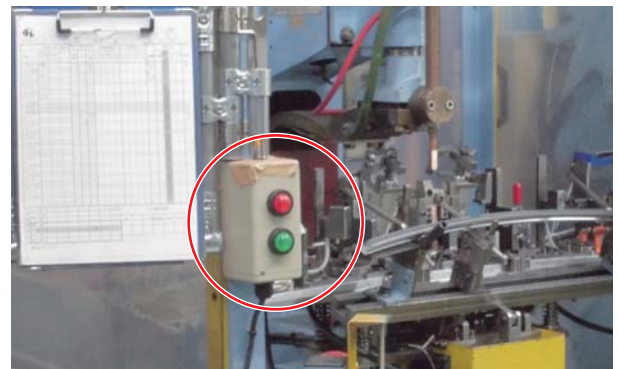


②コミュニケーションの改善・工夫

聴覚障害のある社員は、生産現場で一般労働者と同ラインに配置されているが、コミュニケーションが定着を進めるうえで重要だと考えているため、聴覚障害のある社員も「QCサークル」（職場ごとに月1回、安全性・生産性・品質向上のために会議を実施）に参加させている。

聴覚障害のある社員から職場で支障となっている事情を確認し、話し合い、職場全体で改善に向けて取り組んでいる。

「QCサークル」での聴覚障害のある社員の意見をふまえて、自動溶接機にアラームランプを設置して異常を視覚的に確認できるようにした。



コミュニケーションの手段として、電子メモパッドで筆談を行うなどの改善を実施。



工場内外にチャイム音に連動する青色の回転灯を複数設置。



[改善後の効果]

「QCサークル」などで出された、聴覚障害のある社員の意見を積極的に取り入れて職場改善を行った結果、本人達が安心して確実に仕事ができるようになり、生産性の向上などにつながった。