

# 多能工化の推進により 変化に対応できる人材へ

平成20年度  
障害者雇用  
職場改善好事例  
優秀賞



▲交換ノート。

少量多品種の製造工程において、  
様々な工程を担当できるよう  
スキルアップを図る

## 取り組みの経緯

自己啓発推進により  
個人個人の存在感がアップ  
さらなる職場定着につながる

従業員の1/4以上を障害者(うち、聴覚障害者は44%)が占めており、障害を持った社員が戦力として存在感を発揮することが、会社経営の安定の大きなカギである。さらに親会社、地域社会から必要とされる会社になるためには、意識改革に加え一人ひとりの能力を向上させることが最善策であると考えた。

そのための具体的な取り組みとして、自己啓発による資格取得や多能工化による職域拡大、各種研修参加による個人スキル向上等を推進し、職場全体のレベルアップを行った。その結果、社員全員が個々の能力を発揮できる体制が整い、愛社精神が生まれ、生産性が向上した。

また、コミュニケーション面での支援も重視。手話が話せない中途の聴覚障害者に対し、第2号職場適応援助者がきめ細かにサポートする体制をつくり、手話を主なコミュニケーション手段とする聴覚障害者に対しては、社内で手話



▲千代三洋工業株式会社の外観。

通訳ができる社員を多数養成した。

こうした取り組みにより、職場定着率が向上し、過去3年間の退職者はゼロとなっている。



▲顕微鏡検査の様子。

### 小さな改善、ここを工夫

	改善前の状況	改善後の効果	
変化に対応できる人材育成	時代の流れと共に、生産品に応じた仕事を習得する必要性が出てきた。	一人ひとりに適した多能工化を推進、様々な仕事内容に対応できる人材の育成を図った。多能工推進表を食堂に掲示することで、個人の習得スキルが一目瞭然。職場にやる気が満ちてきた。	注目の改善点 1
資格取得の推進	資格取得は個人の判断に任せていた。	ビジネスマナー検定、秘書検定等の資格取得者が生まれ、職場に活気が出た。合格者は掲示板で発表し、意欲向上につなげている。仕事に関係する一部の資格には、合格した際、受講料や受験料などをすべて会社が負担している。	注目の改善点 2
積極的な外部宿泊研修参加	社内に手話通訳者も少ない上、障害者を受け入れたことのない研修も多かった。	高度精密切断機等メーカー宿泊研修に手話通訳者と共に参加。初めて障害者の受講を受け入れたメーカー側も、熱心な姿を高く評価。聴覚障害者が外部研修に参加する足かりを作ることができた。	
親会社依存の会社体質	業務形態は親会社からの100%受注による。技術開発部門では全面的に親会社を頼っていた。	親会社の技術、品質保証部門へ聴覚障害者を4ヵ月間派遣した。親会社に提言できる人材の育成を図ることができた。現在、聴覚障害者1名が新規製品の立ち上げなど試作部門の中心となって活躍している。	
中途障害者の職場定着	中途障害者は手話が使えないケースが多く、障害者の輪に溶け込むことができない。	社員が「第2号職場適応援助者(事業所型ジョブコーチ)」の資格を取得し聴覚障害者を支援。一対一の支援により、職場定着につながった。外部に頼らないサポート体制を目指し、現在、2名の第2号職場適応援助者がいる。	
聴覚障害者とのコミュニケーション	当社雇用障害者の半分を占める聴覚障害者とのコミュニケーションは特例子会社として存続していくための大きなポイントとなっている。	現在22名の手話通訳可能者(健聴者)が在籍。社内研修等でも一対一の手話通訳が可能な体制である。聴覚障害者と健聴者とのコミュニケーションを十分図ることで、職場定着を支援している。また交換ノートで日頃の悩みを相談する取り組みも行っている。	注目の改善点 3

#### 事業所の概要と障害者雇用の経緯

平成4年、鳥取県、鳥取市、鳥取三洋電機株式会社(現三洋電機コンシューマエレクトロニクス株式会社)による重度障害者多数雇用事業所(第3セクター方式)として設立された。

「私たちは、ノーマライゼーションの理念の実践を通じ、地域社会に貢献したい」を経営理念に掲げ、障害者・健常者の区別なく、自己啓発によるスキルの向上を図り、個性を尊重した適材適所の配置を行いながら、仕事量の確保、雇用の安定に努めている。

#### 業種及び主な事業内容

素子、半導体関連製造を経て、現在は主にLED(発光ダイオード)応用商品の組み立て、製造を行っている。

#### 雇用聴覚障害者数 12名(うち重度9名)

主な職務内容:  
◎精密機械、製品検査マシンのオペレーター、顕微鏡検査、製品データ入力  
◎全工程習得者は試作ラインを担当

改善策 紹介

聴覚障害者も会社の戦力 積極的なスキルアップで 会社の業績につなげる



▲顕微鏡での検査作業。



▲LED は時刻表等に使われている。



▲パイロットランプ。



▲聴覚障害者誘導用 バトライト。

注目の 改善点 1

一人ひとりに適した多能工化を推進

効果 常に変化、多様化していく仕事内容に適切に対応できる人材の育成を図ることができた。各個人のスキル・意欲向上が会社全体の業績にも結びついている。

多能工推進表により一人ひとりの仕事上のスキルの程度が確認できる。表上部には全社員の顔写真とフルネームを入れ、その下に仕事のスキル度を色分けして表示している。「物の良品がわかるか」「しっかりメンテナンスができるか」等、こと細かな作業が表内にずらりと並ぶ。また表の下部は資格取得の状況を表示している。

この多能工推進表により、給料の40%の査定を行っている。スキル度が高い色が表示される、また資格を取得などとすると給料が上がる。障害者、健聴者の区別なく一覧表となっているため、互いに切磋琢磨し合うことで意欲向上につながりやすい。自己啓発の励みになる点が、多能工推進表の大きなポイントである。



▲多能工推進表。

▶多能工推進表。

A detailed grid table for 'Multitasking Advancement Table' with columns for employee names and rows for various tasks like 'メンテナンス', '検査', '加工', etc.

注目の 改善点 2

資格取得の推進、外部研修への参加の推進

効果 社員の意欲が増し職場が活性化した。また、外部研修の主催者に聴覚障害者の情報保障に対する理解を促すことができた。

多能工推進表にも資格の欄を設け、現在、社員が取得している資格を公開している。取って欲しい資格の情報も掲示板に貼り、常に資格取得を支援している。資格を取得すると、多能工推進表にマークすると共に掲示板にてフルネームで発表される。給与にも関わってくる。表になっていることで、社員同士で一緒に勉強して合格を目指すなど目標を設定しやすいというメリットもある。

また、外部研修への参加も支援している。聴覚障害者の受講を受け入れたことがない研修に、聴覚障害者が手話通訳士と共に積極的に参加することで、研修主催側の聴覚障害者の研修受講への理解が深まると共に、聴覚障害者が研修を受けやすい環境づくりに目を向けるきっかけとなった。



▲第2号職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援。



▲手話通訳を配置した研修。



▲資格者一覧表。

注目の 改善点 3

手話通訳可能者の養成

効果 健聴者とのコミュニケーションが取りやすくなり、聴覚障害者自身、自然体の自分を出せるようになり、さらに前向きに仕事に取り組めるようになった。

手話通訳者を養成したのは現場の社員の声がかきつけであった。聴覚障害者と仕事を共にする上でのコミュニケーション手段として、必要不可欠だと考えたからである。そして自発的に県主催の講習会などに通ってもらい、手話通訳のスキル取得を推進。その輪は徐々に広がり、平成20年11月現在、聴覚障害者12名に対し、健聴者22名

が手話通訳可能者である。聴覚障害者は研修等に手話通訳者を伴って参加できるため、意欲的になった。また、聴覚障害者と健聴者のコミュニケーションがスムーズに進むことで聴覚障害者が自身の存在感をさらに示せるようになったのも、会社全体として大きなプラスである。



▲手話通訳を配置した朝礼。



▲製品に関する記事を貼り出し、読んだらチェック。



▲休憩中、団楽のひと時。

INTERVIEW

代表の声



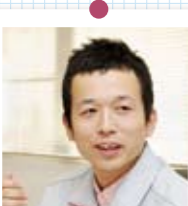
代表取締役会長 野津 国朝さん

当社は自己啓発に非常に力を注いでいます。というのも、自己啓発に取り組むことで人は前向きになり、そこから行動が変わる。そしてその行動そのものが他の社員の見本となり、障害者も健常者も関係なく本人の自信となります。ひいてはそれが会社全体の士気にもつながっていくのです。

今は障害者も自立しなければならない時代です。チャレンジとして、会社での様々な経験を通して自分がどう生きていきたいかをしっかりと考えてほしい。これが私たちの願いでもあります。そしてその場を提供し続けるのが、私たちの役目なのです。

職場レポート

従業員の声



製造部製造技術係 赤堀 宗範さん

もともと何か「ものづくり」してみたいの思いがあったので、3ヵ月間のトライアル雇用を経て入社を決めました。このトライアル雇用で仕事への姿勢を一から教えてもらえたし、会社の雰囲気も肌で感じられたので、大変良かったです。現在は、まだ生産したことのない新規製品立ち上げの仕事をしているのですが、親会社へ4ヵ月間研修に行かせてもらったことがとても役に立っています。研修前は、親会社に言われたままをやるだけでしたが、今は「このやり方の方が適しているのでは？」などと提案できるようになりました。