

# 我が社の雇用事例



## 企業DATA

代表者	代表取締役社長 長尾英也
所在地	〒669-5263 兵庫県朝来市和田山町久留引84-10
従業員数	270名 障がい者10名 (内訳：身体障がい者4名、発達障がい者5名、精神障がい者1名)
URL	<a href="https://www.tadasmith.com/category/news/">https://www.tadasmith.com/category/news/</a>



**Tada-Smith**

**株式会社多田スミス**

当社の社名は、1971年に貯湯式ガス給湯器を生産する為に、当時の多田金属工業（現：株式会社ハーマン）とA・O・スミス社との合併会社として創業された事に由来します。現在ではガス機器の心臓部品であるガスバルブをはじめとした各種部品を生産しております。経営理念としましては、新たな価値を創造し社会の発展に貢献する為に、人のしあわせ、お客様のしあわせが私たちの願いであり、常に新しい感動を創造できる会社を目指しています。

## インタビュー

障がい者の方も十人十色、  
その人に合わせた対応を  
することが肝要です。

生産部 部長  
田村 雅孝さん



### ■ 障がい者雇用のきっかけ ■

最初の雇用は今から35年以上前になります。2001年にノーリツグループ（親会社）の一員になって以来、グループ会社全体での障がい者雇用への取り組み強化の方針のもと、ハローワークや地域支援学校経由で障がい者の方を積極的に採用しています。

採用までの流れの一つとして、支援学校から依頼のある生徒さんに実習を通じて様々な業務体験をしてもらい、その中で、本人にとって合う仕事や適性に応じた作業とのマッチングをしています。また、登用制度がある為、入社時は契約社員から始まりますが、頑張り次第で正社員になる事もできます。

現在の障がい者雇用数は10名で、その内訳は身体障がい者4名、発達障がい者5名、精神障がい者1名で、正社員として活躍されている方もいます。

## ■ 障がい者の仕事 ■

会社の組織として5つの部署がありますが、障がい者の方は生産部（加工・組立）に9名、残り1名が品質管理グループに勤務しています。

加工職場は加工機にアルミ部品をセットし切削加工する作業であり、組立職場は切削加工後のアルミ部品に他の部品を組付けてお客様へ届ける完成品にする作業ですが、仕事の内容は、基本的に健常者と何も変わりません。

障がい者専用のラインはない環境ですが、皆さん特に問題なく仕事をこなしてもらっています。

また、ある程度慣れてくると、ステップアップとして違う仕事にチャレンジするという仕組みもあり、本人の希望を聞きながら、少しレベルの高いラインなどに挑戦してもらっています。



## ■ 障がい者へのサポート ■

障がい者の方も人それぞれなので、そのサポートとして、どの仕事が本人の適性にあっているかと考えるのですが、実際に作業してもらわないとわからない点多々あります。入社後

最初のうちはできるだけ様々な業務を体験してもらい、より本人に合った職場に配属するようにしています。十人十色ですので、その人に合わせた対応をすることが肝要です。また、職場にはチーフとその上にチームリーダーがおり、現場での困りごとに対応しています。特にコミュニケーションについては、障がい者毎に様々な角度からのアプローチを心掛けており、表現の方法や伝え方と言った部分には特に注意を払っています。

マニュアルは、障がい者専用のものではありませんが、写真や図解を活用して健常者、障がい者のいずれが見てもよく理解しやすいように工夫しています。なお、社内のサークル活動を立ち上げて3年程経ちますが、その中には手話サークルがあり社長もメンバーです。全社朝礼の時などは社長は手話行いながら話をされています。生産部も朝礼では原稿を事前に配布して対応しています。障がい者の方によっては、業務に習得に若干時間を要することもあります。内容を理解してもらえると自信をもって作業してもらっています。

## ■ 仕事場への環境の工夫 ■

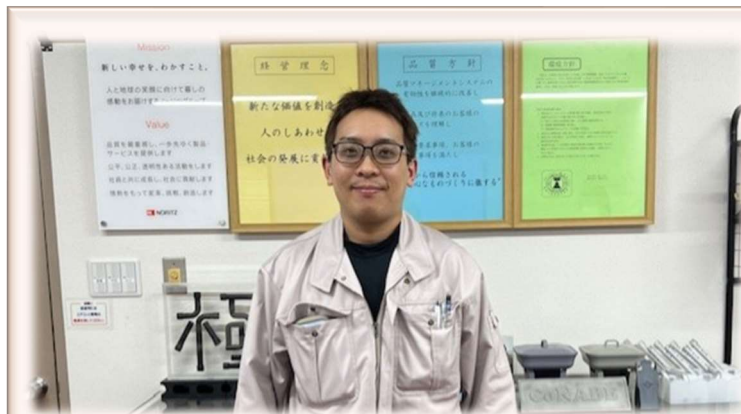
聴覚障がいの方、特に意思表示の困難な特性のある方には、困った事が発生した時の為に、リーダーを呼べるパトライト（あんどん）を設置しています。これは作業をされていてわからない事や確認事項などある時に、ひもを引っ張ることでランプが光ります。各製造ラインにあり、そのライン毎に音を変えており、どこのランプが光っても光と音の違いですぐに現場にたどり着けるようになっています。

障がい者の方には、何かあったら引っ張るように伝えてあります。最初はこんなことで引っ張っていいのかと少し不安だったようですが、一度勇気を持って引っ張ってしまえば、次第に慣れてきて積極的に活用されています。改善提案制度もあり、障がい者からも改善提案を出してもらい日々業務や環境の改善を行っています。なお、今年会社として積極的にジョブコーチの研修受講の機会を増やしたいと考えています。

## ■ 今後、障がい者を雇用する企業様へ ■

雇用に際して検討が必要な部分も当然ありましたが、障がいとは関係なく粘り強く仕事に取り組まれる方や、まじめで休まない方など安心して任せられる方が多く、貴重な戦力になっています。最初は限定的な業務になりますが、対応性の高い方は次第に業務の活躍の場を広げておられますし、そもそも特別大きな業務内容の変更をする必要はありませんでした。

健常者と同じ仕事をしていただいております。そういった方がいる事を知ってもらいたいと思います。障がい者と同じ職場で働くことが心配な方もおられるようですが、まずは一緒に働いてみようと思っただけであれば、必ず道は開けていくと感じています。



### 障がい者インタビュー 楠 宏也さん

2012年に入社して、2022年に正社員になりました。私は、聴覚障がい者です。勤務時間は、8：30～17：30です。

入社きっかけは、学校からの紹介で入社の前に実習を体験させていただいたことです。当時は実習が1週間ぐらいありましたが、その中で職場の方が色々教えてくれました。実習で良かったと感じるところは、やはりコミュニケーションをよく取ってくれたところです。聞き取りづらい時や、どうしたらいいかわからなくなって困っていても、丁寧に対応してくれました。健常者とのコミュニケーションに一部不安もありましたが、その不安もなくなりました。

仕事の部署は入社時は加工の部署でしたが、その後現在は組立の部署に移っています。入社後の研修とは違い、仕事では責任感から緊張しましたが、私も（あんどん）のシステムを利用させてもらいました。最初にひもを引っ張る時には、かなりの勇気が必要だった事を覚えています。でも、そのお陰で今では不安なく仕事にも対応出来ており、このシステムに感謝しています。

今後の目標としては、更に皆さんとコミュニケーションが共有できるようになりたいです。なお、他の障がい者との会話の時は、ジェスチャーでコミュニケーションをとっています。また、私は手話サークルに所属しており、いろんな方に手話を教えていければいいなと思っています。外国人の方も働いているので、手話で何かを共有できれば、コミュニケーションも広がっていくのではないかと感じています。

改善提案も出しました。現場での作業スペースに、器具をもっと効率のよい配置にした方が作業のスピードや品質などが上がると思い、その内容を整理整頓という形にして改善提案を出しました。職場では、その改善提案を実現に向けてすぐに検討してくれました。

今後もこの会社でもっと成長できるように、仕事に頑張っていきたいと思っています。