

## 兵庫ケーブル株式会社

### 企業DATA

代表者	代表取締役 園田 真也
所在地	〒669-2824 丹波篠山市北野40番地
事業内容	自動車用コントロールケーブル製造
従業員数	60名【うち障がい者数9名（身体障がい者5名（聴覚2名・視覚1名・肢体不自由2名）、知的障がい者3名、精神障がい者1名）】



丹波篠山市内唯一のコントロールケーブルメーカー。「人の命を預かる仕事だから。信頼を得よう、責任は果たそう、能力を開こう」を教訓に、信頼性の高い良質な製品を製造しています。

自転車用ブレーキケーブル製造からスタートし、現在では株式会社ハイレックスコーポレーションの協力会社として、自動車用コントロールケーブル製造を中心としながら、産業機器や二輪車などのケーブル製造も行っています。

## インタビュー

### 共に仕事をする仲間として 自然な配慮が身につき 従業員の成長にもつながる

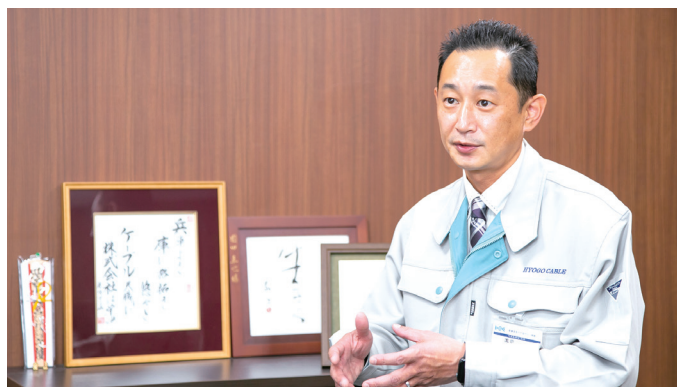
代表取締役社長

園田 真也 さん

#### ●障がい者雇用推進のきっかけ・経緯は？

私は28歳の時に代表に就任しました。その後、日本青年会議所の篠山JCに所属していて、その活動の一環として養護学校での触れ合い交流会に参加したことがあります。その時、養護学校の先生から、障がいのある方の就職が困難であり、一度実習を受け入れてくれないか？というご相談をいただきました。最初は、当社の業務を障がいのある方がこなせるのか判断がつかなかったため、まずはトライアル実習として受け入れてみることにしたのがきっかけです。

当時は障がい者雇用をボランティア的に捉えていた経



営者も少なからずいましたが、実習で受け入れてみると、その考え方は間違いだと分かりました。確かに、手が遅い人もいましたが、それをカバーするほど一生懸命作業に取り組む人がほとんどでした。その時、障害者雇用促進法の法定雇用率に関わらず、仕事が合えば何人でも障がいのある方を受け入れよう決めました。地元で育った企業ですので、障がい者雇用に積極的に取り組むことは、地元への貢献にもつながると考えました。

#### ●採用された方が従事している仕事は？

当社は主に自動車用のケーブルを製造していますの

で、雇用した方は基本的に製造ラインの組み立て作業を担当することになります。ただ、全員が同じ作業というわけではなく、障がいの特性によって、うまく作業を分担するように工夫しています。

聴覚障がいのある方は機械の音が聞こえないため、安全面を考慮し、音で異常を判断するプレス作業は行いません。視覚障がいのある方については拡大鏡を使用してできる作業、下肢障がいのある方の動線には簡易な手すりなど体を支えられるものを配置しています。また、作業中は場所を移動することもあります。身体障がいのある従業員については、固定の場所で行う作業を割り振るようにしています。

知的障がいおよび精神障がいのある従業員については、比較的工場の責任者が近くにいるラインの仕事を担当してもらうようにしています。

### ●雇用管理・サポート体制などの工夫は？

採用時は仕事の適性を見極めるため、必ず一定期間の実習を行います。実習中はフルタイム・週5日勤務で、まずは2週間の簡単な作業から始めます。開始前と終了時には本人、家族、支援学校の先生、ハローワークと障害者支援センターの担当者を集め、関係者全員が実習の内容について情報を共有するようルール化しています。その後、2度目の実習として作業のレベルを上げ、最低限のノルマを達成できるか、生産数にムラがないかなどを見極めていきます。障がいのある方の雇用が定着するかどうかは、初期の見極めが非常に大切だと思っていますので、本人・家族同意の上で、2度の実習期間を設けることで、採用のミスマッチを防ぐように工夫しています。

従業員同士は一緒に仕事をする中で自然にサポート方法が身につけており、例えば、聴覚障がいのある従業員に呼びかける場合は突如後ろから肩をたたき呼ばない、会話は筆談で対応するなどして、上手に仕事を進めてくれています。知的・精神障がいのある従業員については、自分の気持ちを表現することが苦手な人が多いので、まめに声をかけるだけでサポートになります。障がい者のサポートは、代表者一人が頑張ってもうまくいきません。ご家族、障害者支援センターやジョブコーチといった専門家、そして何より、一緒に働く従業員の

共通理解と協力が欠かせません。当社も17・18年という長い歳月をかけて障がい者雇用を進めてきたため、今では私が何も言わなくても従業員が率先して、ごく自然にサポートしてくれています。直接仕事に関わる従業員と協力し、会社全体でサポートすることが非常に大事だと思っています。

社外のサポート体制でいえば、障害者支援センターとジョブコーチのサポートは絶対に必要だと思っています。専門家の知恵と経験は貴重ですし、ジョブコーチに訪問してもらうと障がいのある従業員も刺激になるようで、やる気につながっています。また、社外の人間の方が本音を言いやすいというケースもあるようですので、うまく第三者のサポートを活用することもポイントだと思います。



### ●障がい者雇用を進めたことによる会社への影響は？

当社には聴覚障がいのある従業員がいますので、ここ2～3年は月に1度、生産ラインを止めて手話教室を開催しています。市役所から講師に来ていただきますが、当社の聴覚障がいのある2名の従業員も講師として参加しています。手話を教える役割を受け持つことで、障がいのある従業員もやりがいを感じることができ、たとえ簡単なあいさつであっても、社内で手話を使える人が増えると、コミュニケーションが円滑になり一石二鳥です。

また、当社は障がいのある従業員を特別扱いしませんし、他の従業員もそれを十分理解しています。長年一緒に仕事をしているので、コミュニケーションのとり方や気遣い、配慮がごく自然に身につけており、人間形成という意味でも社内に大きなプラス材料だと思います。こうして培われたコミュニケーション能力は社内

だけでなく、街で障がいのある方に出会った時にも必ず発揮されるはず。障がいのある方をごく自然に受け入れられる人が増えれば、もっと暮らしやすい社会の実現にもつながっていくのではないのでしょうか。

### ●障害者雇用に関して現在の課題は？

車いすの方を雇用しようとする際には、バリアフリー化が大きな壁になっています。でも、それが理由で雇用できないのも寂しい気がする。車いすに乗りながら安全に仕事ができるエリアを限定的に作ってみたいと考えているところ。

また、知的・精神障がいのある方については、コミュニケーションを取ることが一番大事だと考えています。私と障がいのある9名が食事をしながら意見交換できる「懇話会」を開催したいと計画していましたが、新型コロナウイルスの流行で未だに実現できずにいます。

社内では仕事があるため、なかなか時間を取って話せないことでも、くだけた場であれば話せることもあるはず。なので、新型コロナウイルスの流行が収束すればぜひ実現したいです。社内のコミュニケーションの場として、さまざまなイベントも再開していきたいです。

### ●今後、障がい者雇用に取り組む企業へのメッセージ

私は、障がい者雇用に関する講演会なども行うことがあります。未採用企業のほとんどが、障がい者を雇用すると、給与と仕事のバランスが取れないと思われるようです。でもそれは明らかに誤解です。当社の従業員を見ても、とても真面目で会社を休むのは法で定められた年間有給取得くらいです。製造業にとって、休まずに確実に作業をこなしてくれる人材は、大きな財産です。

また、コスト面でいえば、さまざまな助成金制度などもあります。決して障がいのある方を雇用することはマイナスではありません。例えば、ハローワークのトライアル雇用制度を利用すれば、3ヶ月間の試用期間に対して、企業には国から助成金が支給されます。助成金はトライアル雇用期間終了後に支給されますので、人件費などに充てることでコスト削減につながります。このような助成金を活用していけば、コストの問題もある程度解消できるはず。まずは当社のようにトライアル雇用から始めてみれば、障がい者雇用のイメージが大きく変わるのではないかと思います。

### 勤務されている臼井さんのコメント (聴覚障がいのため、筆談にてインタビュー)

私は、平成28年1月21日に入社しました。当社の主力商品は、車関連のケーブルです。私は車が好きですので、車に関係した仕事をさせていただけるのを、とてもうれしく感じています。

具体的な作業としては、ケーブルの組み付けと目視検査を行っています。もし、検査で不具合を見落とすことがあれば、お客様に大変ご迷惑がかかりますので、作業の中でも特に注意しながら行っています。

当社の従業員の方は、皆さんいい方ばかりで、手話ができない方でも、親切に筆談でお話して下さるので、コミュニケーションの取り方についても、全く問題ありません。また、最近は手話教室を3回開催していただき、皆さん頑張って勉強していただいたので、あいさつ程度であれば、手話で会話できる方もいらっしゃる、こちらもうれしくなります。

これからもお客様第一を心掛け、品質の良い製品を納品できるように、組み付け作業も検査も、頑張りたいと思います。

