

一般土木建築工事業

ケース

A社

近畿地方

1 事業所概要

建設工事の企画・設計、地域・都市開発等を業務とする総合建設会社。従業員数1,881名、うち21人が障害者。

2 障害者雇用への取り組み

障害者雇用にあたっては、単に法定雇用率の充足を考えるだけでなく、雇用された障害者が働くことの喜びややりがいを感じることができるような職種・環境を提供していきたいと常々考えてきた。

そうしたことから、これまでは一定の専門的なスキルを身に着けた障害者の雇用を優先してきたが、今後は受け入れ態勢の整備を図り、障害者雇用の「質」を高めていきたいと考えている。

また、知的障害者の雇用についても、今後進めていきたいと考えている。

3 採用・雇用管理等

一般の社員と同じ待遇・条件で処遇しているが、配属や業務量については身体へ負担が過度にならないよう考慮している。

4 他社へのアドバイス

障害者の雇用に際して、ただ採用すればいいというのではなく、「何ができる」「何ができないか」を明確にしておくことが必要だと考えている。こうすることで、採用後のミスマッチを防ぐとともに、やりがいある職場を求める障害者の希望に応えることになると思う。障害者も向上心を持つ者が多く、より適切な環境と業務を提供すればその能力を最大限発揮するものと思う。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

施工図の製作業務。正社員。

【障害状況等】

両感音系難聴による聴覚障害、3級。話すことは可能。40代男性。

【採用の経緯等】

大学院で建築学を専攻卒業し、熱意や向上心も高かったことから、障害は周囲の理解と協力で乗り越えられると判断して採用した。

【職務内容及び職務遂行の現状】

設計図から施工図をおこす業務であるが、細かな指示等是对面の場合は筆談、対面以外ではメールやファックスを使用し意思疎通を図っており、支障なく業務は遂行できている。また、会議の内容などは文章にまとめて伝達するようにしている。

以前は設計部に所属していたが、顧客等との外部折衝が多いこともあり、本人の申し出により現職に異動した。入社後に1級建築士の資格も取得するなど向上心も強く、現場からは高い評価を受けている。

【雇用管理】

特別な配慮はしていない。筆談での会話は多少ニュアンスが伝わりにくく、行き違いや誤解を生じることもあるが、長く一緒に仕事をしていくことで徐々に解消されている。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

社用車の手配・管理や交通費の管理・精算事務。正社員。

【障害状況等】

腎臓機能障害、1級。50代男性。

【採用の経緯等】

昭和52年入社し、平成9年に障害者になる。

【職務内容及び職務遂行の現状】

以前は事務主任として土木部の事務関係の業務に携わっていたが、本人の体力や仕事量を考え、社用車の手配・管理を行う現部署に異動した。

周囲の人間の理解・サポートを受けながら滞りなく業務を遂行している。

【雇用管理】

週2回、15時からの人工透析のための通院を認めている。午前中に業務が集中するため、15時からの通院による業務への支障は少ない。本人は責任感が強く、会社として強制しているわけではないが、週2回の通院をカバーするために、他の従業員より早めに出社して仕事をこなしている。

社員旅行などにおいても、旅行先で透析のできる病院を探すなどの手を尽くして、積極的に参加している。