

一般土木建築工事業

ケース

B社

九州・沖縄地方

1 事業所概要

土木・建築の設計・施工を中心とした総合建設会社。従業員数676名、うち7人が障害者。

2 障害者雇用への取り組み

障害者雇用は、会社が果たすべき役割であり、社会貢献の一要素と考えている。しかしながら、建設不況により採用を手控えており、障害者が従事しやすい事務・営業系の内勤についてはここ数年、新規採用を行っておらず今後も見通しが立たないことから、障害者雇用も滞っている現状である。

なお、過去に知的障害施設の障害者を職場実習生として受け入れた実績もあり、今後も前向きに対応していくこととしている。

3 採用・雇用管理等

当社が雇用する障害者は、現在のところ全員が一般社員と全く同じ業務をこなしているため、障害者だからといって特別な待遇・条件はなく、障害に起因する有給休暇や遅刻・早退についても通常の就業規則の範囲内で対応している。仮に対応を変えざるを得ない状況が発生した場合には、その都度協議し検討していく考えである。

4 他社へのアドバイス

障害者雇用を推進する上でもっとも大切なのは、会社トップの理解であると考えている。

また、周囲のちょっとした配慮や理解があれば、障害者が十分に仕事に適応し能力を発揮することができる場合も少なくなく、ことさら施設の改善をしなければいけないと大げさに考えるものでもないのではないか。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

システム技術者。正社員。

【障害状況等】

交通事故による右上肢機能の全廃、2級。30代男性。

【採用の経緯等】

他社で就労していたが、交通事故により右手に障害が残ったため情報システム系の専門学校で技術を身につけ、当社へ入社を希望してきた。パソコンのスキルは高いと判断し通常の求人枠で採用した。

【職務内容及び職務遂行の現状】

購買部調査課のスタッフとして主に工事原価に関する業務に携わっている。

入社以来、業務上では右腕の不自由さを全く感じさせず、その能力を存分に発揮している。

【雇用管理】

業務に支障のない範囲で有給休暇等を利用してリハビリを行っている。今後有給休暇だけで対応できない場合には、個別の対応をとることも考えている。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

施工管理業務。正社員。

【障害状況等】

左下肢切断、4級、義足を使用。30代男性。

【採用の経緯】

平成元年に採用。平成13年、通勤中の交通事故により障害者となる。

【職務内容及び職務遂行の現状】

建築工事現場における施工管理のスタッフとし、現場の総括責任者を補佐しながら、現場作業員を管理監督している。

右膝下を切断した時は、本人をはじめ周囲も大きなショックを受け、現場への復帰は困難かもしれないと考え、事務部門への配置転換も検討したが、本人の懸命なりハビリもあり、半年後現場に復帰した。現在は以前と全く変わらない働きぶり、業務上の支障はほとんどない。

【雇用管理】

障害者になった当初は、通勤時間の短縮、体力上の問題を考慮して自宅に近い現場に配属したが、現在は一般の社員と同じ通常の雇用管理を行っている。