

一般土木建築工事業

ケース

D社 北海道

1 事業所概要

土木・建築の総合設計施工会社。大手製紙会社の関連会社であるため、製紙工場の修繕工事等を数多く手掛けている。従業員数620人、うち8人が障害者。

2 障害者雇用への取り組み

以前は障害者雇用についてあまり積極的ではなかったが、近年は障害者雇用を企業の社会的責務と捉えている。IT化の進展により障害者の職域も広がりつつあり、障害者が健常者と変わらずその能力を発揮する機会が増えつつあると考えており、社内でも内勤者を中心に採用を進めていく方針である。その手始めとして、建物のバリアフリー化を進めており、階段の手すり設置、洋式トイレへの改造を行っている。

3 採用・雇用管理等

障害者の雇用については、一般の社員と同等の条件・待遇を確保しており、リハビリや通院に関しても有給休暇を充当するなど、通常の就業規則の範囲内で対応している。

4 他社へのアドバイス

障害者を雇用した場合、身体への負担を軽減するために設備等を整えることは不可欠である。また、障害による悩みやストレスなどを抱えるケースもあり、良好な精神衛生を保つために、社内に気軽に相談のできる人員を配備することも重要であると考えている。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

資材係。正社員。

【障害状況等】

疾病による両下肢機能の著しい障害、2級。50代男性。

【採用の経緯等】

昭和49年入社。昭和60年疾病により4級の障害者となり、その後平成8年に2級の障害となる。

【職務内容及び職務遂行の現状】

現場から資材の注文を受け、メーカーや問屋に発注することと、倉庫内の資材の管理をしている。

障害者4級になった当初は、土木技術者として現場で、施工管理・監督の業務をこなしていたが、その後、障害が2級に進行してからは、安全管理面を考慮し内勤の資材係に異動した。40代半ばで異動になった当初は、現場への未練もあったようであるが、当社の場合他の技術者も50歳前後で現場は若い技術者に任せるといった社内風土もあり、現在は満足しているようである。

現場を熟知しており、部下を管理しながら、資材係としての的確に職務を遂行している。

【雇用管理】

通常の勤務形態であるが、残業など身体に負荷がかからないよう、部署に適正人員を配置するなどの環境を整えている。通院の必要はない。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

営業事務。正社員。

【障害状況等】

左足関節機能の全廃、右足関節機能の著しい機能障害、4級。40代男性。

【採用の経緯等】

昭和51年入社。その後平成4年に脊髄静脈奇形を発病し、平成6年に手術を受けたが、完治せず障害が残った。

【職務内容及び職務遂行の現状】

障害者になる以前は建築技術者として建築現場での施工管理を行っていたが、平成4年に発病後、比較的体への負担が軽い修繕・営繕の部署に異動した。その後平成6年に手術を受けたが完治せず障害が残ったため現場での業務は難しいと判断し、入札資料の作成などを行っている現職に再度異動した。異動当初は、現場と仕事内容が全く異なる内勤事務であり仕事を覚え適応するのに苦労していたが、現在では仕事にも慣れた確に業務遂行している。

【雇用管理】

35歳と比較的若い年齢で現場を離れたので、内勤に異動になった当初は「現場に出たい」との要望が強かったが、会社としては体への負担や安全管理上の問題から建築現場への復帰は困難と判断し、本人に対してはその旨説明するなど精神面のフォローを行っている。