

一般土木建築工事業

ケース

F社 九州・沖縄地方

1 事業所概要

土木・建築・舗装・管工事等の設計・施工を行う総合建設会社。従業員数406人、うち障害者6人。

2 障害者雇用への取り組み

当社は、地域に根ざし地域の人に育まれながら現在に至っているとの自覚のもと、障害者雇用についても地域に貢献していきたいと考えている。経営トップも障害者雇用について理解があり、障害者を雇用しやすい環境が整っていると考えている。

ITの普及により障害者の職域は広がっているが、安全管理の点から知的障害者の雇用が進んでいないのが課題となっている。

3 採用・雇用管理等

障害者の勤務形態等については原則一般社員と同等であるが、個人の障害に応じて柔軟な対応をしている。

4 他社へのアドバイス

障害者の採用については、障害の内容より本人の資質・性格に重きを置き行うべきだと考えている。採用後は社内での協力体制を整えると同時に、医師、家族との連絡体制を整えることが重要であると考えている。

障害者雇用を進めるには、経営者や幹部の理解が必要不可欠である。各社の経営者や幹部が参加する懇談会やセミナーなどにおいて、障害者雇用をテーマとして取り上げるなどして認識を高めることが必要であると考えている。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

電話交換手。正社員。

【障害状況等】

両下肢機能障害、4級。50代女性。

【採用の経緯等】

健常者として採用されたが、平成14年に障害者手帳を取得した。

【職務内容及び職務遂行の現状】

勤続40年近いベテラン社員で、社内・社外の業務上の人間関係を良く把握しており、会社の窓口として必要不可欠な存在である。

【雇用管理】

業務上の配慮は特にしていないが、椅子を上下可動式にし、クッションを使用している。



Bさんの場合

【職種・雇用形態】

建築の積算・施工図作成業務。正社員。

【障害状況等】

脳内出血による右上肢・下肢機能障害、2級。50代男性。

【採用の経緯等】

勤続30年近いベテラン。脳内出血による後遺症のため平成15年に障害者となる。

【職務内容及び職務遂行の現状】

障害者になる以前は、建築現場の施工監理業務を行っていたが、当該業務の遂行は難しいと判断し、内勤業務である建築の積算・施工図作成業務を担当することになった。もともと木造建築のエキスパートであることから、様々な場面で同僚に対する確かなアドバイスを行っている。

なお、右半身にマヒが残っているため、左手を使ってのパソコン操作などは、初歩段階からの訓練を行った。

【雇用管理】

本人は現場復帰を目標としてリハビリを続けている。会社としては少しでもリハビリに専念しやすい職場環境を作るよう職場内でサポート体制を整えている。