

# 一般土木建築工事業

ケース

G社

九州・沖縄地方

## 1 事業所概要

建築・土木主体の総合建設会社。従業員数418名、うち障害者は7名。

## 2 障害者雇用への取り組み

障害者雇用については、社会的使命であり、積極的に取り組む方針を打ち出している。その一環として、養護学校、盲学校との交流の機会を増やし、研修生・実習生の受け入れ等を行っている。まだ採用・雇用までは至っていないが、これからも可能な限り続けていく考えである。

## 3 採用・雇用管理等

勤務時間や残業などについても原則健常者と同じ基準で行っているが、個人の障害に応じて柔軟な対応を行っている。また、カウンセリング等を行う体制も整え、障害者が抱えるストレス、心の問題の解消にも努めている。

## 4 他社へのアドバイス

障害者雇用に関しては、「まず雇用してみる」ということが大切であり、その後に見えてくる課題を一つずつ解決し、徐々に体制を整えていくのがよいと考える。

当社においても、障害がハンディとなって、職場・仕事に適応できず退職した例はない。

## Aさんの場合

### 【職種・雇用形態】

オフィスの清掃、メンテナンス業務。採用は総務部付きの契約社員であるが、業務は関連のメンテナンス会社で行っている。

### 【障害状況等】

知的障害、軽度。20代男性。

### 【採用の経緯等】

養護学校在学中に1か月の実習を行い、平成11年に採用。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

きちんとした説明をすれば、仕事を全うできる能力を有している。まじめで根気強く、仕事も丁寧で、ビルの清掃・メンテナンス業務に向いている性格である。

### 【雇用管理】

仕事においては、一度にいろいろな指示を与えず、その都度的確な説明を丁寧に行うことを心掛けている。「何をしているの?」「何のためにしているの?」「次は何をするの?」というように常に声かけを行い、本人が自律的に仕事に向かえるよう対処している。周囲との関係も良好で、休憩時には同僚と卓球を楽しむなどしている。残業、休日出勤にも対応している。

## Bさんの場合

### 【職種・雇用形態】

電話交換手。契約社員。

### 【障害状況等】

脳性麻痺による両上下肢運動機能障害、1級。車椅子か松葉杖を使用。40代女性。

### 【採用の経緯等】

ハローワークを通じ、平成10年に採用。前職場でも電話交換の仕事を経験していたこと、まじめで積極的であったことから、障害の有無とは関係なく採用した。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

健常者と2人で電話交換業務を担当している。職場内の人間関係も良好である。

### 【雇用管理】

職場はビルの1Fでスロープ、手すりを設置しており支障なく移動することができるようになっている。その他、特段の配慮はしていないが支障はない。

