

土木工事業

ケース

I社 九州・沖縄地方

1 事業所概要

コンクリート橋梁工事を主力にコンクリート二次製品及びセラミック製品の製造・販売を行う企業。従業員数470名、うち障害者6名。

2 障害者雇用への取り組み

当社のような建設会社では現場作業が多く、これまで障害者雇用が進まなかったが、昨今事務所内でのパソコンを使用する業務も増え、障害者でもその能力を発揮できる職域が広がっており、今後積極的に障害者を採用し、社会的責任を果たしていく方針である。

また現在、セラミック等の製造分野で知的障害者の雇用の可能性を検討している。

3 採用・雇用管理等

採用後に障害者になった者の場合、業務上身体に負担の少ない部署への異動を行うことで対応している。また、これに伴い階段への手すりの取り付け、洋式トイレの設置など設備の改善を行うこととしている。

4 他社へのアドバイス

建設現場での障害者雇用は安全管理上難しいのが現実であるが、一方で建設会社の中では、内勤業務や現場に出向かないで行える業務も少なくなくこれらの分野で障害者雇用は可能ではないか。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

事務職。正社員。

【障害状況等】

疾病による左下肢機能の著しい障害、4級。日常生活上の支障はない。30代男性。

【採用の経緯】

産業医の紹介で平成8年に採用。

【職務内容及び職務遂行の現状】

経営企画室で資料等の作成業務を中心に行っている。パソコンに精通しており、スムーズな業務が遂行されている。

【雇用管理】

新たに階段に手すりを取り付け、安全を図るなど、より働きやすい環境の確保に努めている。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

事務職。正社員。

【障害状況等】

直腸機能障害、4級。平成2年に大腸を切除。30代男性。

【採用の経緯等】

昭和58年学卒の採用。

【職務内容及び職務遂行の現状】

障害者になる以前は技術部で設計を行っていたが、受障後は本人の健康状態に配慮し、営業業務部、電算室と配置転換を行った。現在は電算室で発注者への電子納品関係業務を行っている。

【雇用管理】

建設現場に出掛けてシステムを構築することもあるが、徐々に関連会社の現場の担当者に障害のあることを知ってもらいつつあり、現場に出掛ける頻度は少なくなっている。