

# 舗装工事業

ケース

J社

中部地方

## 1 事業所概要

道路建設、舗装、グランド整備などの工事を行っている。従業員数28人、うち5人が知的障害者。

## 2 障害者雇用への取り組み

昭和44年の創業時より知的障害者養護施設との交流があり、現在まで知的障害者を継続的に雇用している。

知的障害者はその生育過程から「甘え」の傾向がある場合も多いことから、まず「労働の厳しさ」を教え、「甘え」を克服していかなければ、継続的な雇用は成立しないと考えている。

仕事場では、常に相手の目を見て話し、仕事中に注意力や行動が散漫になったら強く注意し、うまくできたら仕事が終わってから誉めるといったことを励行している。労働意欲を維持し、社会性を育ませ、自立につなげるためには同情的な「優しさ」は必要なく、「厳しさの中での見守る温かさ」が重要であると考えている。それが人間の絆となり、相互の信頼関係に繋がると経験的に感じている。

## 3 採用・雇用管理等

養護施設内にある通勤寮から通っており、会社の雇用責任と私生活の境界線をはっきりさせることとしている。金銭管理、食生活、健康管理、老後の生活保障等については一事業所が担うには負担が重く、通勤寮、施設の助言者の存在は不可欠と考える。通勤寮や援助者の存在は採用する側の事業主にとって安心感があり、障害者本人にとっても安定した生活を送る基盤となっていると考える。

## 4 他社へのアドバイス

知的障害者の雇用を考えた場合、障害者本人、雇用主、施設等の努力で勤労意欲を育み、高いレベルで維持し続けることが必要である。障害者雇用を法律上の単なる義務と捉えていては継続的な雇用は難しいと考える。

## Aさんの場合

### 【職種・雇用形態】

道路舗装、軽作業。日給月給制の正社員。

### 【障害状況等】

知的障害。言語が不明瞭で、表現は単語レベル。  
50代男性。

### 【採用の経緯等】

養護施設を通じて採用した、創業時からの社員である。

入社当初、ルール違反をした場合などには、とっくみ合いをするくらい社長自ら全身全霊で指導に当たった。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

道路舗装の仕事に適応するまでに2年ほど要した。仕事ぶりはマイペースであるが、力も強く、周囲への気配りができ、危険も回避できる能力を有している。

35年に及ぶ勤続は本人にとって大きな誇りであり、自信となっている。

### 【雇用管理】

就業時間は原則8時～17時。現場の都合で残業、休日出勤もある。勤続35年の最古参で年齢も54歳で、体力の衰えも目立つようになり、特に夏場に体調を崩すことが多くなった。本人の勤労意欲はいぜん衰えていないが、体調・体力を見ながら進退を決めたいと考えている。

## Bさんの場合

### 【職種・雇用形態】

道路舗装。日給月給制の正社員。

### 【障害状況等】

知的障害。よく話し好奇心旺盛であるが、論理的な話の展開は出来ない。

### 【採用の経緯等】

養護施設を通じて採用し、勤続25年。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

じっとしているのが苦手で若干落ち着きはないが、手先が起用で好奇心旺盛な性格が幸いし、仕事には短期間で適応した。現在では仕事の段取りが理解できるようになり、現場の重要な戦力となっている。仲間意識も強く後輩の面倒見もよいことから障害者のリーダー的存在となっている。また、職場の健常者の同僚とも良好な人間関係を築いており、休日には大工仕事を手伝いに行く等の交流もしている。

### 【雇用管理】

就業時間は原則8時～17時。現場の都合で残業、休日出勤もある。通勤寮を出て一人暮らしを始めて6年になるが、もともと身の周りの整理ができ、服装もきちんと整えることができることもあり、生活の乱れもなく、高い勤労意欲を保っている。