

木造建築工事業

ケース

L社 関東地方

1 事業所概要

主に木造住宅の設計施工を手がけている工務店。従業員数は15人、うち2人が身体障害者。

2 障害者雇用への取り組み

平成14年に設計者を募集したところ、車椅子使用の下肢障害者が応募してきた。それが障害者雇用の始まりである。

障害のある人を雇用したことで、設計する住宅もバリアフリーを意識するようになり、健常者の住まいでも玄関先の階段をスロープにするなど、高齢者や障害者になっても困らない設計を心がけるようになった。

現在は建設不況下なので人員増の予定はないが、社長は後継者の育成をしたいという意向であり、将来は障害の有無に関わらず優秀な人材を採用し、時間をかけて育てていきたいと考えている。

3 採用・雇用管理等

採用はハローワークを通じて行っている。

障害者の雇用にあたって設備を整えた点はあるが（階段昇降機を取り付けた）、それ以外に特別なサポートはしていない。ハローワークや医療機関など、外部との連携も採用以降はしていない。

4 他社へのアドバイス

障害者だからと特別扱いすることなく、対等に仕事が出来れば雇用すべきと考えている。健常者にも人によって長所短所があるように、障害者だからと特別な目で見ないようにするのがよいのではないかと。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

CADオペレーター・正社員。

【障害状況等】

事故で脊髄を損傷し、車椅子を使用している。障害の等級は1級。30代の男性。

【採用の経緯等】

入社は平成14年、ハローワークからの紹介。

CADを扱える設計者を募集していたところ、Aさんが応募。CAD図面を書くには障害の有無は関係ないという判断で採用した。

【職務内容及び職務遂行の現状】

社長から渡された設計の原案をCADで図面にし、それをチェックして仕上げる仕事をしている。CADの技術は、職業訓練校で習得した。入社2年目の現在、一通りの建築図面は書けるようになり、仕事への取り組みも健常者以上に熱心である。これからは自分の考えを取り入れた建築表現ができるようになることを期待されている。

普段は建物の2階にある職場でコンピューターに向かって仕事をしているが、1日に1、2回は階下にいる社長のところに階段昇降機を使用して降り、打ち合わせをする。勤務中、事務所の外に出ることはない。

【雇用管理】

勤務時間は8時00分から17時00分、休日は土日・祝祭日。残業はほとんどない。

自動車通勤で入社後、自力で車椅子から階段昇降機に乗り換え、2階に上がってから会社用の車椅子に乗り移るが、本人の希望もあり健常者の社員が手伝うことはない。

Aさんを雇用するにあたって助成金を受けて階段昇降機を設置した。また、トイレの開口部をドアから引き戸に替え、間口も広げたほか、床も車

椅子が走行しやすいよう、カーペットからフローリングに替えた。

現在、月に1、2回りハビリに通っているが、土曜日を利用するため、業務に支障をきたすことはない。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

営業職・正社員。

【障害状況等】

子供の頃の事故による右足の膝関節機能の障害。障害等級は5級。50代の男性。

【採用の経緯等】

入社は平成15年でハローワークからの紹介。通常の営業職の募集に応募してきた。建材問屋で営業経験のあることと、障害者雇用においてAさんの経験があることから採用した。

勤務態度は非常にまじめで、根気がある。入社間もないということでもまだ目に見えた成果は挙げられていないが、これからの期待している。

【職務内容及び職務遂行の現状】

主な仕事は、完成物件の展示会に訪れた施主候補を自動車で訪問し、受注につなげることである。移動する距離は事業所から50～60キロ圏内。外回りの営業をするのは週に3日ほどで、土日に集中している。

営業活動は一人で行っている。障害は歩行が多少不自由な程度で、言われなければ気が付かない人も多いようである。杖を使用することもなく、業務遂行上は何の問題もない。

【雇用管理】

勤務時間は8時00分から17時00分。休日は木曜日で、残業はほとんどない。特別なサポートは何もしていない。