

木造建築工事業

ケース

M社

関東地方

1 事業所概要

木材・建材の製造・販売、住宅部材の開発、木造住宅の建築・販売、リフォームなどを行う企業であり、従業員数は約4500人。障害者は54人で、全国の支店や営業所で事務やCAD図面作成などのデスクワークに携わっている。現在雇用している障害者はすべて身体障害者で、知的障害者や精神障害者は雇用していない。もっとも多いのが聴覚障害者で、その他内部障害や上肢・下肢障害、視覚障害の人も雇用している。

2 障害者雇用への取り組み

戦後間もない頃から障害者雇用に取り組み、これまでに100人以上の障害者を雇用してきた。この1年間でも13人の障害者を採用しており、今後も積極的に取り組んでいく予定である。

雇用にあたっては、人事担当者が障害者を受け入れる職場に赴き、障害の程度や能力を説明。障害者本人からも、障害があることで「できること」「できないこと」を職場の人に知らせるようにしてもらっている。

また、現在、障害者を対象にした研修を計画しており、全国の支店で就業する障害者が、どのような苦勞を克服して仕事に取り組んでいるのか情報交換をするとともに、障害者同士で悩みを相談し合える環境を整えたいと考えている。その実施にあたっては外部の専門家のアドバイスを受けながら、慎重に進めることとしている。

3 採用・雇用管理等

採用の経路は基本的にハローワークであるが、人事担当者が障害者職業能力開発校等をしばしば訪問し、指導員と密接なコミュニケーションを取り、事業所を理解してもらうことで訓練生を紹介してもらうよう努めている。

採用にあたってもっとも重視するのは本人の意欲である。障害の種類によっては仕事を覚えるまでに苦勞することもあるが、それを乗り越えるぐらいの気持ちで長く勤めて欲しいと望んでいる。各職場では障害者雇用に関する本社の方針が浸透しており、障害者が溶け込みやすい環境が作られている。

若い障害者を採用した場合、入社後も学生気分が抜けず、障害を言い訳にして社会人としての役割を果たさない人がまれにいるが、そのような場合は、厳しく指導することもある。

入社時の身分は嘱託とし補助的な業務に就き、その後より責任を伴う業務の遂行が可能と判断した場合、本人の意思も確認した上で正社員とすることとしている。

4 他社へのアドバイス

障害者雇用の理解を深めるためには、まず人事担当者が障害者の実状を知る必要があると考え、学校等を訪問し訓練風景などを見学させてもらっている。そのことが、障害者は何も出来ないと思っていた先入観を取り去り採用に結びついている。

また、面接では障害者の生活に即した話題で場を和ませるなど、心を開いて話し合うことが大切であると思う。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

研修関連の庶務・嘱託。

【障害状況等】

幼少時からの視覚障害者。等級は2級。視力は、髪の毛の長さで男性か女性かを見分けられる程度で、個人の識別は声で行っている。30代の女性。

【採用の経緯等】

職業能力開発校からの紹介で、平成13年に入社。

【職務内容及び職務遂行の現状】

職務内容は、研修の案内文書の作成や郵便物の発送業務などで、文書作成は拡大読書機を使用してパソコンで行っている。また、荷物を運ぶような仕事もあるが、職場のレイアウトや物が置かれた位置は歩数で把握している。

【雇用管理】

勤務時間は9時15分～17時30分で、休日は水曜日と日曜日。

配属された職場ではAさんが初めて迎える障害者だったため、この仕事ができるのか不安があったが、本人の障害の程度と「用がある時には必ず声をかけて欲しい」といった要望を文書にまとめて職場で配るなどすることにより、一緒に働く人達がAさんにどんなハンデがあるのか理解を深め、お互いの距離感が縮まった。

自宅から電車を利用して通勤している。また、特別なサポートや設備の変更などの配慮は特にしていない。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

総務関係事務・嘱託。

【障害状況等】

聴覚障害者で、等級は2級。20代の男性。

【採用の経緯等】

職業能力開発校でOA事務の訓練を受け、平成15年に入社した。

【職務内容及び職務遂行の現状】

支店で総務の事務をしている。まだ20歳と若いため、力仕事や雑用など何でも経験し、支店の仕事をすべて覚えるようにと指導している。

周囲とのコミュニケーションは主に読唇術で行い、文書や電子メールも使用している。健常者には聞き取りにくい点もあるが、職場の人はBさんの口の動きを見るなど、理解に努めている。上司や同僚が伝えたいことを理解するまで時間はかかるが、一度覚えた仕事はすべて独力でできる。

【雇用管理】

勤務時間は9時15分～17時30分で、休日は火曜日と水曜日。

配属された支店で、初めて迎える障害者であり、社宅がないため会社が家賃の一部を負担してアパートを借りている。

雇用にあたり、人事担当者は、支店長とBさんの直接の上司に、Bさんが受けてきた訓練の内容や接し方を説明した。たとえば、コミュニケーションの基本は読唇術でも、「ありがとう」や「電話です」などの簡単な会話は手話を交えると障害者との心理的な距離が小さくなること。また、聴覚障害者は同じ障害を持つ人との連帯感が強く、独自のネットワークを築いて励まし合っており、健常者には見えないところでの努力も認めてほしいといったことなどである。