

土木・コンクリート工事業

ケース

N社

四国地方

1 事業所概要

土木建設工事、生コン製造・販売及びコンクリート二次製品の製造を行っている。従業員数36人、うち6人が障害者。

2 障害者雇用への取り組み

昭和51年に、養護学校から実習教材を提供して欲しいとの要請があり、養護学校内でコンクリート二次製品を作り始め、昭和63年からは当社での工場実習を実施するようになった。

障害者によるコンクリート二次製品製造の試みは、前社長がかつて外国視察の折に多くの知的障害者が製造業に携わっているのを見て感激し、製造可能と思われる品目をピックアップした上で、県下の障害者施設で製造するよう働きかけたことから始まるのだが、当時の障害者施設には製造設備を作る費用も場所もなく断念せざるを得なかった。

このような養護学校との交流の中から、昭和63年に卒業生の就職依頼を受け、初めて重度知的障害者1名を採用し、現在では6名の知的障害者を雇用するまでに至っている。

3 採用・雇用管理等

勤務時間は8時～17時、昼の休憩1時間、午前・午後にそれぞれ20分の休憩。第二・四土曜及び日祭日休み。

養護学校で週に2日間ほど当社製品の製造実習を行っているので、製造業務は比較的早期に出来るようになるが、社内の人間関係の適応に最低6か月程度は要する。

安全管理については、現場の責任者が最大限注意を払い、安全を確保しており、これまでに事故は起きていない。通勤については自転車、バスを利用しているが、毎日電話での帰宅の確認作業を行っている。

4 他社へのアドバイス

健常者でも就職が難しい現在の雇用情勢で、障害者の職場を確保するためには、会社のトップ自らがまず障害者雇用をするという決断をして採用をしなければ雇用は進まないと考える。

採用後の障害者には、仕事の指導は勿論であるが、健常者との関係を良好に保ち、職場の雰囲気に対応できるように気を配ることの方が重要である。また、現場を預かる責任者は、安全確保のため厳しい言動で接する場合もあるため、障害者の管理とともに、現場責任者に対する教育やフォローも大切である。

Aさんの場合

【職種・雇用形態】

コンクリート二次製品の製造、型枠組立等、ほぼ全ての製造ラインを担当。正社員。

【障害状況等】

知的障害者、重度。30代男性。

【採用の経緯】

養護学校の紹介で昭和63年に入社。当社が初めて迎え入れた障害者である。

【職務内容及び職務遂行の現状】

配属後すぐに製造ラインを預かる社員から「仕事を指示しても理解できない。かえって自分の仕事が進まないので、他の部署に替えて欲しい」という相談を受け、辛抱強く指導することを指示し、2か月後にはコンクリートを入れる型枠の組立を出来るようになった。会社という新たな場所で人間関係を築き、一定のコミュニケーションがとれ、職場に適応するまでには5、6か月を要した。現在では責任者の指示に従って、型枠の組立から除去まで、ほぼ全ての製造ラインを担当できるようになっている。

【雇用管理】

安全管理については現場の責任者が最大限注意を払い、安全の確保をしている。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

型枠掃除。正社員。

【障害状況等】

知的障害、重度。20代男性。

【採用の経緯】

養護学校の紹介で平成14年入社。

【職務内容及び職務遂行の現状】

入社して2年になるが、当初から自ら進んで周囲に話し掛けるなどコミュニケーションはスムーズであるが、一つ一つの仕事の完成度が低く、その都度に確認の必要性がある。

【雇用管理】

安全管理については現場の責任者が最大限注意を払い安全の確保をしている。
本人の父親が頻繁に会社を訪れ、働きぶりや会社での態度についてたずねていくなど、家庭とのコミュニケーションも密で良好である。