

事務職として肢体不自由者と内部障害者を雇用

## 伊予鉄道株式会社

企業  
プロフィール

所在地	愛媛県松山市
バス事業拠点数	本社・営業所：5
雇用障害者	肢体不自由者・内部障害者

### 助け合いは公共交通に携わる者の気質 自然な気持ちで障害者を雇用

#### 笑顔溢れる穏和な職場

明治20年創立の伊予鉄道株式会社は、一世紀を超える歴史を持つ大変古い鉄道会社です。バス事業をスタートさせたのは、昭和19年。空襲を受けた後もすぐに復旧に努めて運転を再開し、住民の足となり復興の先陣を担ってきました。ご自身も障害者職業生活相談員の資格をお持ちだという人事係長の緒方さんは、障害者雇用についてこう話してくれました。

「当社では現在6名の障害者が在職しています。大変穏和な雰囲気につつまれる中、皆さん笑顔で仕事に取り組んでくれています。「いきいき交通まちづくり宣言」というスローガンを掲げ、地域住民へのやさしいサービスの充実を目指し、障害者も健常者も社員一丸となって頑張っています。例えば、設備面では障害者やご年輩の方々にもご利用頂きやすくするためにスロープの設置や超低床バスの導入を行っており、現在は、路線バスの約半数がバリアフリーに



初号機の復元モデルを背に障害者雇用の推進を語る平石さん

対応しています。また、サービス介助士の設置を推進しており、現在22名の社員がサービス介助士の資格を取得、うち8名がバス事業に所属しています」

#### 合同面接会に積極的に参加し、事務職として新規に雇用

当社では、ハートビル法の制定をきっかけに、障害者雇用を念頭におき、平成15年に本社社屋の全部のトイレを洋式に改造しました。ただし、築30年ということもあり、トイレ以外の設備を完全にバリアフリーにするには難しい面もあります。「トイレのある場所も中2階ですし、エレベーターも奥行きが十分ではありません。したがって、障害者雇用を考えたときに、制限ができてしまっているのも事実です」と緒方さん。その中でも、できるだけ多くの新規障害者雇用を考え、ハローワークが行う障害者の合同面接会に積極的に参加しています。当面接会は、一度に多くの求職者と面接することができるので、自分の会社に合う求職者を見つけやすいというメリットがあります。その合同面接会で採用されたのが、電算オペレーターとして勤務する、窪田さんと今内さんの2名です。両者とも、話し合いや職場見学を経て現在の設備でも勤務可能ということを確認し、現在のところ特別な配慮を要せず、勤務しています。



入力業務に勤む窪田さん(左)と今内さん(右)

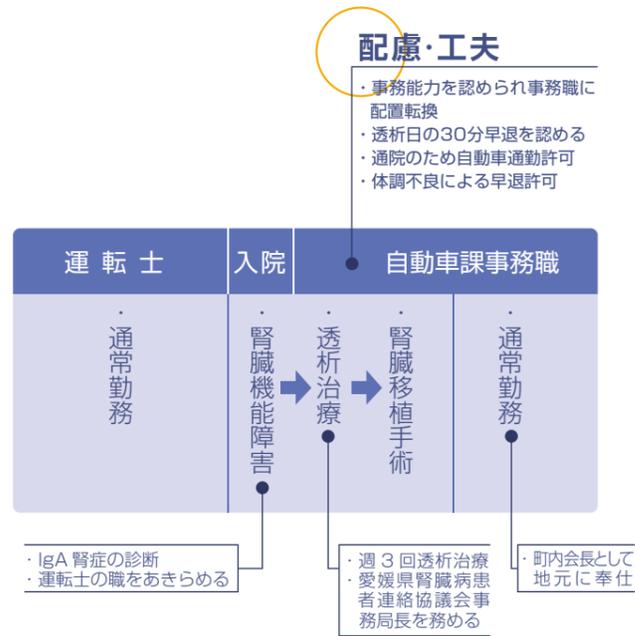
#### 入社後に受障した者を、配置転換して継続雇用

現在事務職として勤務する平石さんは、22歳で運転士となり、6年間運転業務を行っていましたが、腎臓病を患い、週3回人工透析が必要となりました。もともと事務的な作業が得意であったことに加え、通院時間や体力を考えて、運転士から事務職へ配置転換を行い、現在に至るまで順調に継続しています。(右ページの図を参照)

「当社はできるだけ多くの住民の方に、よりよいサービスを提供するのが使命ですから、障害者の新規雇用、

継続雇用は当たり前だと考えています」真剣な眼差しで、緒方さんは語ってくださいました。

#### 入社後受障した内部障害者に対する継続雇用に向けた取組み



#### 【障害者職業生活相談員】

障害者を5人以上雇用する事業所においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員を選任することが義務づけられています。当相談員の資格は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が実施する認定講習を修了すること等によって得ることができます。

問い合わせ先 各都道府県・高齢障害者雇用支援協会等 (22ページ参照)



#### VOICE 職場でのインタビュー

##### たくさんの理解を得て 障害者の活躍が見られるのはうれしいことです

22歳から6年間運転士をしていましたが、まもなくIgA腎症との診断を受けました。初めはよかったのですが、悪化して腎不全となり人工透析が必要になりました。当時はこのような病気に対する理解は少なかったです。しかし、会社は寛大に私を受け入れてくださり、週3回の透析を受ける

ための早退や、通院のための自動車通勤も配慮してくださいました。

長いこと透析を続けてきましたが、平成6年2月10日に移植手術を行いました。それからもう14年になります。その間には合併症なども出て、早退する日も多々ありました。今思えば、「バリアフリー」「人に優しい」「住民への貢献」などを掲げてきた会社だからこそ、受け入れてくださったのだと思います。病状はすっかり

落ち着き、4年前から町内会長もやっています。これにも寛大な理解を示してくださいました。自分のような障害をもつ者が社会で活躍するため、1人でも多く採用してもらえたら嬉しいですね。この会社を通じて、これからもより多くのお客様にサービスを提供していけたらと思います。



自動車部自動車課事務員 平石 幸栄さん (内部障害)

POINT

#### ポイント

雇用への取組みを聞きました。

#### 目指すはノーマライゼーション

当社での障害者雇用は、人物重視です。他社様も同じ事を言われるかもしれませんが、障害の有無というのは決して最重要ポイントではありません。協調性や人柄、仕事への情熱といったところでしょうか。現在は、6名の障害者の方が勤務しています。全員が受障されてからの雇用というわけではありませんが、面接時にすでに障害をもっていた方については、前記した点を総合的に判断し、採用させていただいております。



総務部人事課 人事係長 緒方 正存さん

助成金など、制度の活用は考えていますが、古い社屋ということもありハード面の改善は少々難しいところです。その分、ソフト面の充実を図りたいと思い、障害者職業生活相談員を増員配置する予定があります。障害者の方も含め、社員一同の働きやすい職場であるよう日々改善を重ねていければと思います。各フロアに1名は相談員を配置できたらいいですね。ごく自然な気持ちでノーマライゼーションの実現をめざし、お互いに支え合いながら社会的責任を果たしていきたいと思っています。

助成金など、制度の活用は考えていますが、古い社屋ということもありハード面の改善は少々難しいところです。その分、ソフト面の充実を図りたいと思い、障害者職業生活相談員を増員配置する予定があります。障害者の方も含め、社員一同の働きやすい職場であるよう日々改善を重ねていければと思います。各フロアに1名は相談員を配置できたらいいですね。ごく自然な気持ちでノーマライゼーションの実現をめざし、お互いに支え合いながら社会的責任を果たしていきたいと思っています。

チケットセンターで書類を受け取る平石さん(左)