

新日本製鐵株式会社 君津製鐵所

中途障害者と新規雇用障害者、それぞれに合った配慮を行う



新設されたマッサージルームでヘルスキーパーとして勤務。



マッサージの様子。



明るい職場の雰囲気が伝わってくる。

中途障害者には経験を最大限活かせるような配置転換を行う

東京ドーム約 220 個分という広大な敷地を有する新日本製鐵株式会社の君津製鐵所。自動車や家電製品用の薄板、造船や建築用の厚板等、鉄鋼製品を生産・出荷しています。

障害者雇用にはもともと取り組んできましたが、毎年着実な雇用の推進を図り、2008 年の常用雇用障害者数は 39 名(うち重度18名)となっています。

秋元実さんは、1975年に入社し、工場で各種設備を運転・整備する作業に従事していましたが、1991年に右上腕の肩関節から切断しました。現在は現場経験のノウハウを活かし、製鋼地区の機械設備の発注や保全等にかかる連絡調整などの業務に従事しています。



パソコンで事務作業を行う秋元さん。

秋元さんが所属する製鋼地区機械設備課長の村田正利さんは、「秋元さんを障害者だからと特別扱いはせず、同じ仲間という意識で接しています。秋元さんの仕事は経験や技能に裏付けられた高いレベルの判断を必要としますが、しっかり期待に応えてくれています」と話します。また、「秋元さんが現場で身につけた知識というのは、1年や2年で得られるような簡単なものではありません。その貴重な経験や知識を活かすことができ、会社にとっても本人にとってもベストな配置転換だったと思っています」と語るのは、労政・人事グループの丸山和雄さんです。

職場からは、明るく和やかな雰囲気が伝わってきました。丸山さんは、「入社後に中途で障害者になった方に対しては、受障する前と同様、障害者としてではなく一人の人間として接する風土ができています。気を使わずに接したほうが、障害者は働きやすいようですね」と話します。

小形栄一さんも 1986 年に入社し工場内の作業現場に勤務していましたが、1994 年に左下肢リズフラン関節から切断した中途障害者です。受障後は秋元さんと同様、それまでの現場経験を活かせる事務管理部門に配置転換となりました。薄板管制課に所属し、管理センター内で薄板製造にかかるスケジュール管理等の業務に従事しています。現場経験を活かせる事務管理部門に配置転換した以外は、職場レベルで大きな配慮はしていないとか。

薄板管制課長の猿渡直樹さんは、「障害者だからという理由で、業務において配慮するという点は特にはありません。薄板管制課ではラインのスケジュールを管理していますので、ラインの知識が必要です。その点ラインでの勤務経験のある小形さんは適任ですね。現場との信頼関係もありますし」と言います。こちらの職場もとても和やかで和気藹々としています。「小形さんの持ち前の元気で明るい性格は、職場の雰囲気を良くしてくれていますね。明るい職場というのは安全面からみても大切なことなんです」と猿渡さん。

助成金を活用してマッサージルームを設置 新規の視覚障害者の雇用につなげる

谷千賀子さんと伊藤栄次さんの2人は新規に雇用された



労働・購買部 労政・人事グループ マネジャー 丸山 和雄さん

視覚障害者。君津製鐵所に併設されている「君津健康増進センター」内に、1999年に「障害者作業施設設置等助成金※」を活用し、マッサージルームを新設。同時にハローワークを通じて、ヘルスキーパーとして谷さんを採用しました。谷さんは右眼視力なし、左眼視力0.03で両眼視野1/2以上欠損という状況です。また、視覚障害3級である伊藤さんは、千葉盲学校へ求人を出したのがきっかけで採用につながりました。同センターには、2人を合わせて計3名のヘルスキーパーが勤務。勤務時間は12時30分~21時で、1日に8~9人程度(一人当たり30分)の利用者に対して、肩の凝りや腰の痛み等のマッサージを行っています。新規に雇用する上で配慮した点について丸山さんにお聞きしました。「新規に雇用したのは初めてだったので、はじめのうちはどのような配慮をすればよいのか見当が付きませんでした。ですから谷さんたちに直接尋ねました」

現在、利用者のカルテには手書きの拡大文字を使用するという工夫を行っています。谷さんは「お客さまが次回いらした時に、誰が担当してもわかるよう記録しているんです。会話の糸口にもなりますし」と言います。そして、「ほんの少しのサポートで、障害者は十分働けるんです。特別な人を雇用するというのではなく、健常者を雇用するのと同じ意識をもっていたら嬉しいですね」と笑顔で語る谷さん。さらに、「障害者側も最大限の努力をして、最小限のサポートを求める姿勢をもつことが必要だと思います。最小限の努力で最大限のサポートを求める人もいますが、それだと企業の苦勞が過大になってしまいますから。障害者自身もがんばることで、障害者雇用ももっと進むと思うんです」とも語る谷さんの表情には、意欲が満ち溢れていました。

用語解説

※ 障害者作業施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、その障害者が作業を容易に行えるよう個々の障害に応じ配慮された施設または改造等がなされた設備の設置または整備を行う(賃借による設置を含む)場合に、その費用の一部を助成するもの。(17ページ参照)

今後の目標はバリアフリー化の推進や専門機関の活用

今後はまだ雇用実績のない障害者の雇用も推進していきたいと考えています。「たとえば、私ども管理部門が働くこの建屋は古いためバリアフリーも行き届いていませんが、現在新しい建屋を建設中です。そこはバリアフリーを整備していますので、車椅子利用者も雇用できると考えています」と、労政・人事グループの丸山さん。「雇用を維持するのは会社の使命ですから、職域開発にも積極的に取り組み、今後さらに障害者雇用を推進したいです」



君津製鐵所のシンボルである高炉。

雇用管理のポイント

労働・購買部 労政・人事グループリーダー 黒田 和男さん



当社では、入社後に受障したとしても同じ職場に配属し、経験を活かしてほしいと考えています。しかし、やはり作業現場は危険が伴いますので、経験にマッチングした事務作業ということで職域を開発してきました。また、助成

金を活用したマッサージルームの設置により、新規雇用の障害者も増え、徐々に障害者が働きやすい環境を構築できてきたように思います。しかし、課題が多いのも事実です。今後はさらなる雇用機会の拡大に向け、バリアフリー化を推進する等環境整備を行っていきたくと考えています。

職場インタビュー

設備部製鋼地区設備室機械設備課 秋元 実さん(肢体不自由)



1991年に作業現場で怪我をしてから今の職種で仕事をしておりますが、私が従事できる職種を会社が見出してくれたことに、本当に感謝しています。障害者だからと諦めてしまうのではなく、自ら進んで努力をすれば必ず結果は出るものだ改めて感じています。

君津健康増進センター/マッサージルーム 谷 千賀子さん(視覚障害)



立派な設備でとても働きやすい職場で、会社には本当に感謝しています。今年で入社 11 年目になりますが、お客さまに定着していただけており、やりがいのある職場ですね。体力が必要な仕事ですが、お客さまに「ありがとうございます」と笑顔で言われると、疲れも吹き飛びます。

生産業務部薄板調整グループ薄板管制課 小形 栄一さん(肢体不自由)



私が働きやすい職場を考えてくださった会社には本当に感謝しています。現場でやっていた業務内容以外の分野も勉強して実力をつけ、幅広い業務に対応できるようになりたいですね。毎日の仕事をきちんとこなすために、日頃から健康管理には気を使っています。

君津健康増進センター/マッサージルーム 伊藤 栄次さん(視覚障害)



ここに入社して1年くらい経ちました。以前の職場は障害者に対する理解があまりなく、働きづらいつ感じるところもありましたが、この職場はいい人ばかりですし、会社が視覚障害者に対して理解してくれているのでとても働きやすいですね。