

大畑建設 株式会社



大畑社長

- 所在地
益田市大谷町36番地3
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
151名（6名）
- 事業内容、特長・強み
土木工事、建築工事、造園工事、交通安全施設工事の設計施工を行い、総合建設業として幅広い営業活動を続けています。
- 大切にしていること
「子どもたちに夢と希望を」
「人の力が、未来をつくる」

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

弊社が県立万葉公園の指定管理者となったことが大きなきっかけでした。公園の維持管理作業員として以前より同作業を行っていた方を弊社で雇用することとなり、その後も積極的に障害者雇用に取り組んでいます。

社屋外観



障害者雇用にあたって意識していることや工夫していることについて教えてください。

障害の種別は様々であり、個々の特性に合わせた業務に従事していただいております。

障害者雇用には、共に働く従業員の理解・協力が不可欠であり、支援が必要な場合には管理者も含めて対応を協議し、本人及び相談機関等の協力を得ながら、臨機応変な対応に努めております。



しまエコ活動

これから障害者雇用に取り組む企業に対しメッセージをお願いします。



就労中の障害者

障害者雇用はハードルが高いと思われがちです。

対応しなければならないことはたくさんありますが、実際に働いていただくことととても真面目な方が多く、適切な作業指示を行うことで実直に作業に従事していただいております。

対応の困難さばかりに目を向けずに貴重な戦力として考えていただき、積極的な雇用に取り組んでいただけたらと思います。

Q

障害者を雇用したことがないので障害のことがよくわかりません。貴社では、どのような障害者を雇用されていますか。

A

弊社では身体障害者（重度障害、内部障害）、知的障害者、精神障害者の方を雇用しています。

Q

当社ではバリアフリーが整っていないので、障害者の雇用は困難です。貴社ではバリアフリーが整っていますか。

A

弊社では重度の身体障害の方がおられるため、トイレへの手摺の設置などの対応を取っております。

Q

障害者を雇用したことがないので、障害のことがよくわからず、どのように障害者と関わっていいかわかりません。貴社では障害者とどのように関わっていますか。

A

普段の業務の際は各所属長が業務の指導、生活面での相談に乗っております。必要に応じて、障害者就業・生活支援センター様なども交えた面談等を行い、本人の希望に沿った業務改善や生活面での相談に乗っております。

Q

当社は慢性的に人手が不足しており、障害者を雇用したとしても現場での指導体制や社内の支援体制が整えられません。貴社では、どのように体制を構築しておられますか。

A

普段の業務では、所属長が業務管理・相談にあたっています。ただし、障害者特有の問題などで判断に迷う場面、対応に困る場面が出た場合には、経営管理部を中心として専門機関を交えた相談体制を取っております。

Q

障害者を雇用することは企業にとって負担になるのではないかと考えています。企業として障害者を雇用するメリットはなんですか。

A

障害者雇用は、昨今の多様性を重視する社会情勢から考えても今後も重要になってくると考えております。そんな中で、弊社は「地域、社会の発展に貢献する」ことを経営理念として掲げております。障害者雇用に積極的に取り組むことで、地域、社会の発展に貢献し、会社の貴重な戦力にもなっていただけるということに魅力を感じております。

Q

ハローワークから障害者を雇用するよう指導されたことから、障害者雇用を進めなければいけないと考えていますが、社内全体の理解が得られない状況です。貴社が障害者雇用を進める際、同じような悩みはありませんでしたか。また、社内全体で取り組むため、なにかいい方法があれば教えてください。

A

弊社の場合ですと、従来から公園の維持管理作業に従事されていて慣れているということもあり比較的抵抗感はありませんでした。また、その他の業務に従事される方については、事前に所属長・部署員に障害の特性などを説明し、実際に作業に従事していただく中で徐々に理解を深めていきました。

Q

当社には専門的な業務しかなく、障害者に任せられる業務がありません。専門的な業務しかない企業でも障害者を雇用することはできますか。また、貴社では障害者にどのような業務を担当してもらっていますか。

A

弊社は総合建設業を生業としております。業界的にも専門的な業務が中心となりますが、公園の指定管理業務、事務業務、個人宅の庭木の剪定作業など障害の種別・程度に合わせて従事していただける業務を選定しております。

Q

障害者を雇用した場合、業務上の事故により怪我をしてしまうのではないかと心配しています。貴社ではそのような心配はありませんか。

A

弊社でも作業中の事故等には細心の注意を払っております。機械を扱う作業や、脚立に登っての作業等もあるため、怪我のリスクはあります。しかし、障害者だからといって作業をさせないわけではなく、事前にリスクの洗い出し等を行い、より安全に作業していただけるよう指導に努めております。

Q

障害者を雇用したとしても、長く続けてもらえるか心配です。貴社ではそのような心配はありませんか。また、障害者の方が長く続けていけるよう配慮していることはありますか。

A

長く勤めていただくことが最良ですが、障害の特性や程度によっては継続勤務が難しい面も出てくるかとは思いますが、弊社では、障害があっても働き続けられるように本人にヒアリングをしながら必要な設備・機械等の導入、また同僚の理解の促進に努めることで継続勤務に取り組んでいます。

Q

障害者雇用を進める際に利用された制度はありますか。

A

・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース） を利用しました。

Q

障害者雇用を進める際に利用された支援機関はありますか。

A

・ハローワーク
・障害者就業・生活支援センター を利用しました。



C h e c k p o i n t

もにすの
豆知識

精神障害に関する職業的課題①

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構発行「就業支援ハンドブック」を参考に記載）

▶ 疾病と障害の共存

医学的な疾患が固定されず、何年経っても治る可能性と悪くなる可能性を残している人が多い。疾病と障害が共存する、環境からの影響を強く受けて症状が変化する（症状が固定しない）、医療機関との連携が欠かせない、という特徴がある。

▶ 偏見や無理解の存在

社会的な偏見や無理解が皆無ではない。また、それが本人や家族の精神的な負担等になっている。精神障害者が働くことについての理解も人によっては十分とは言えない状況である。

▶ カミングアウトするかしないかの問題

障害を周囲に明かすかどうか悩む人が多い。精神障害について明かすことと伏せることでのそれぞれのメリット、デメリットが具体的に何であるかの検討が必要である。

▶ 再発への不安と知られてしまうことへの恐れ

働く時に、病気がまた悪くなるのではないかと再発への不安と、（障害を伏せている場合）精神疾患があることを他の人に知られてしまうのではないかと恐れを感じている人が多い。

▶ 変化への弱さ

人間関係の変化、立場の変化、生活の変化、仕事の変化等々、人生の中で起こりうる様々な変化に対して非常に弱い面がある（大きなストレスを感じる）人が多い。そのため、症状の変動が大きい人は、長期的な職場への定着に至りにくく、離転職が多くなっている場合がある。