

松江土建 株式会社



松江土建 株式会社 社屋

- 所在地
島根県松江市学園南二丁目3番5号
- 労働者の人数（うち障害者の人数）
194名（4名）※令和7年1月現在
- 事業内容、特長・強み
総合建設業を核とした事業を通じて、地域社会の豊かな発展に寄与することを目指しています。
- 大切にしていること
社員で案出したクレド（私たちの約束）を信条に、人間力を高め、そこに暮らす人々の幸福を追求しています。

障害者雇用のきっかけについて教えてください。

社員の後天的な疾病で、継続雇用のため業務転換をしたことが始まりでした。その後システム業務の求人を障害の有無に関わらず募集し、身障者の方を採用しました。近年はハローワーク主催の障害者ミニ面談会の利用など、積極的な障害者雇用に取り組んでいます。



平塚社長

障害者雇用にあたり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。

身障者用の優先駐車場等を含め社屋をバリアフリー化しています。また、各支援機関と連携し、職場見学やチャレンジ実習・トライアル雇用を通し、本人の特性にあった業務の見極めをしています。障害者職業生活相談員の配置や精神・発達障害しごとサポーター養成講座の受講など、会社全体で障害者への理解を深めるよう努めています。



就労中の障がい者

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。

ハローワークや支援機関へ相談すると様々な助言・サポートをして頂けます。ワークショップなどでは先進企業の取り組みが参考になりました。

また、受け入れ側は業務の見直し、改善のきっかけにもなると感じています。今後ますます少子高齢化が進む中、共に進み成長出来る取り組みだと思えます。



創立80周年感謝祭

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（1名）、精神障害者（3名）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

弊社の社屋は身障者用の優先駐車場、スロープ、トイレ、エレベーター、自動ドアなどバリアフリー設計となっています。ですが、障害は身体だけでなく、必ずしもバリアフリー完備が条件とは限りません。ハローワーク等で障害者雇用を相談されれば、どのような障害の方を受け入れ可能か判断して頂けると思います。

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

障害のある方に対して受け入れ前からその方の特性などを社内周知し、理解を深めています。まずは会社見学、チャレンジ実習、トライアル雇用と段階を踏み、双方の懸念が無くなる様コミュニケーションを徐々に深めています。

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

障害の方の特性を生かし、配慮することを第一と考えています。最初はお互い不安な面もあると思いますが、支援センターの方々との連携で双方が課題に気づきやすい関係を構築しています。また、弊社は障害の有無に関わらず、前向きに取り組む方を応援し、評価しています。既に実践している企業は、今後ますます少子高齢化が進む中、障害のある方も大切な人財、戦力であることを実感していると思います。

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

雇用の際、指導やサポート体制というのはどうしても課題になると思います。弊社ではお願いしたい業務をそれぞれの担当者がマニュアル作成し複数名で指導しており、一人だけの負担ということはありません。担当部署の責任者、障害者職業生活相談員、また支援機関も交えて総括して情報を共有し、その都度課題があれば見直しするなど、体制を構築している途上にあります。

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

近年は障害者雇用が法的にも義務付けられており、年々内容も改正されています。まずは社内でその制度を理解することから始まると思います。弊社は経営会議等でも議題とし、障害者雇用への理解を深めています。

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

弊社は総合建設業で現業職や内勤の管理部門等、様々な部署があります。身障者の社員には専門知識を生かした業務、精神の障害の社員はまず各部の困りごとや担当して頂けそうな業務の切り出しから始めました。一例を挙げると、郵便物・請求書の仕訳、社員の勤怠管理補助、名刺発注など。部署によっては業界の専門用語等、最初は戸惑われることもあると思います。ですがスモールステップから始めたことを責任感を持って取り組まれ、本人の経験値が上がると、担当出来る業務も徐々に拡大しています。

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

障害の特性と業務をマッチングしており、今のところ該当するような懸念はありません。

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

継続の雇用は弊社も課題であると考えています。各支援センターとの連携し、定期的にジョブコーチや生活相談員と面談し、問題が大きくなる前に対応をしていくよう努めています。

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

- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- ・ジョブコーチ支援
- ・障害者チャレンジ実習などの雇用前の実習

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
 - ・島根障害者職業センター
 - ・障害者就業・生活支援センター
- を利用しました。