

今、障害者雇用に取り組む企業

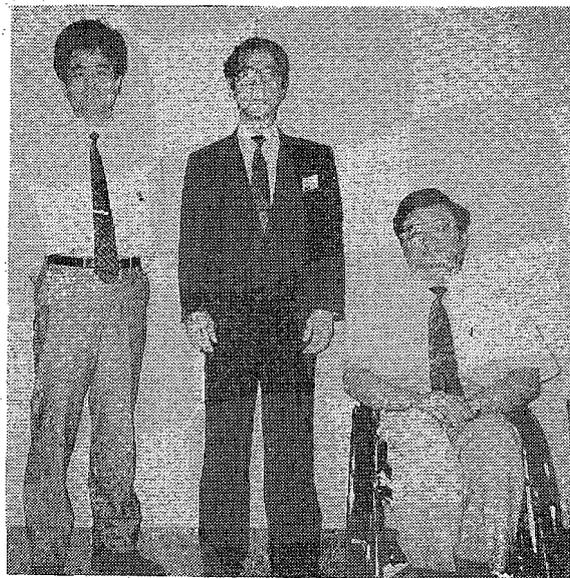
その3

清水建設

清水建設株式会社 大阪支店
人事課長 岡山 光麿 氏

建築技術部 越野 清三 氏
赤塚 光昭 氏

聞き手 プロップ・ステーション代表
竹中 ナミ



<左から赤塚さん、岡山課長、越野さん>

竹中 はじめまして。プロップ・ステーションの竹中と申します。今日は、清水建設大阪支店の建築技術部に勤務される越野さん（脊髄損傷・車いす使用）と赤塚さん（聴力障害）を交え、人事課長の岡山さんを中心に清水建設の障害者雇用への取組みについて、お伺いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

岡山氏 こちらこそ、よろしくお願いいたします。

竹中 早速ですが、清水建設の障害者雇用に対する方針と申しますか、基本的なお考えを教えてください。

岡山氏 清水では、雇用率1.5%といわれた時代から、障害者雇用については継続して取り組んでいたのですが、どうも実効が伴っていない状態でした。会社の規模が大きくなり、社員全体の数が増えていく速度が早く、率的には上がっていかないという状況が続いていました。

しかし、近年の企業の社会的貢献への意識が高まる中、現社長が「共生」をテーマに掲げた時から障害者雇用に対する考え方が大幅に進みました。それは「障害を持つこの人が、清水のニーズに合致するかどうか」より、企業責任として創出の場を造って行かねばならない、という姿勢です。全社的にはまだ雇用率が未達成ですので、えらそうな事は言えませんが、この姿勢の転換により急激に雇用が進んでいます。

事業所が全国各地にあります。大阪支店はなんとか率をクリアしてると思います。でも、決して雇用率を達成すれば良いというのではなく、より良い職場を創り出して行く努力を続けたいと考えています。

竹中 岡山さんの人事課長としての担当分野は、大阪地域でしょうか。

岡山氏 兵庫県を除く、近畿2府3県を担当しています。

竹中 直接人事に当たられる方として、障害者雇用についてどんなご苦労が御座りでしょうか。

岡山氏 以前は、私自身の意識が薄かったこともあって、面接をした時「うちに、この人に合う職域があるか」を先ず考えていました。すると、何度面接をしても駄目なんですよ。

竹中 現状の職域を中心に考えると、建設業界というのは障害者雇用に向かない、という事でしょうか。

岡山氏 この業界は人員的には圧倒的に、技術者集団と現場集団で成り立っていますのでね。

現在も基本的にはそれ自体は変わっていませんが、内勤スタッフとか文系部門の職域が大きく広がってききましたので、受け入れる部署もそれにつれ広がってきたと思います。

竹中 で、職域の創出という姿勢に転換された、という事ですね。

岡山氏 その方向で取組みを始めています。

竹中 でも採用にあたって、これだけは・・・という点は。

岡山氏 それはやはり月並みですが、意欲と人柄ですね。

竹中 協調性とか？

岡山氏 どこでも同じだと思いますが、社会人としてどうか、というのは基本だと思います。そこに建築や土木の知識がプラスされれば鬼に金棒なんですけど・・・。受け入れ側の門戸を広げなければ、と考えます。

竹中 業界全体も変化し始めているんでしょうか。

岡山氏 私は、この業界に限らず日本の企業全体が変化し始めたと感じています。企業ニーズが最優先の時代から、社会的存在としての企業という観点が広まってきたと思います。障害者雇用の広がりも、労働省の指導もあります。全般的な広がりを見せつつあります。企業間での良い人材を採用したいという障害者雇用競争も始まっていますし・・・

障害者本人も、社会参加に対し逡巡することが少なくなってきたと感じます。

でも、アメリカなどに比べると、意識としてもまだまだなんでしょうね。

アメリカに行った知人が「障害を持つ人を街でよく見かけた。アメリカは障害者の

数が多いんだろうか」と言っていました。でも、率的には日本もアメリカも変わらない訳で、社会参加意識の差と、外出しにくい街の構造と両方の問題があると思います。

竹中 街の構造といいますと、大阪府をはじめ各地の自治体が福祉的な街づくりの条例を出しましたが、建設に当たられる側からみて、条例というのはどのようなものなのでしょう。

岡山氏 建設する側に「誰が使うのか」「若い人ばかりでなく、高齢者も、障害者も」という発想がなければ、誰もが使える街にはなっていないと思います。

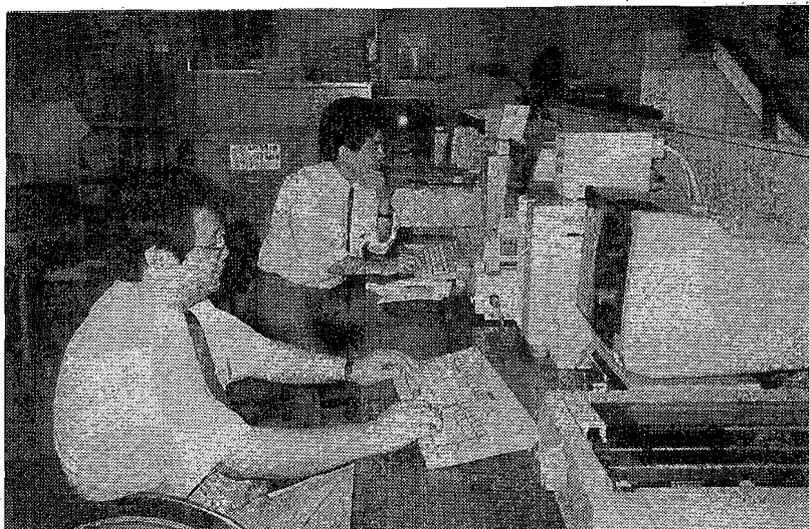
条例が出なくても進んでいかなくちゃならないんでしょうが、条例を出さねばならない背景がある訳ですよね。でも、条例というのは、最低限を

定めたものだと思います。

竹中 すると、条例は建築にどのように生かされていくんでしょう。

岡山氏 社内打ち合せ、というか、プランを作る時点で条例のできた背景を認識する感覚が必要だと思います。プランを立てる人間自身が変わらなくては。

でも、建築物には必ず発注者がいる訳ですから、発注者の意向にその視点が欠けている場合は、プランの中でこちらから提案していかねばならないと思います。コストが若干かかっても、きちんと提案したいと思います。条例を守る事はもちろんですが、プランナーの感覚を磨くことも重要だと思います。



くお仕事中の越野さん（左）と赤塚さん

竹中 社内に、そのようなセクションをお持ちなのでしょうか。

岡山氏 今述べたような事は、人材開発部の中で全社教育の一環で行っています。

竹中 お話が障害者雇用からだいぶ離れてしまって・・・本日のテーマに戻りたいと思います。

越野さんは清水建設に勤務され現場でお仕事をなさってる時、事故に遭われたそうですが・・・
越野氏 昭和48年に入社したんですが、京都の現場で働いてる時に高所から転落して脊髄を損傷しました。

竹中 障害が残った時、それを理由に退職を余儀なくされるといった話をよく聞きますが。

越野氏 僕の場合は退職を迫られるというような事はなかったです。「大阪支店で受け止めるよ」と言ってもらえて、良かったです。

竹中 障害を負われる前と、お仕事内容は全く変わったのでしょうか。

越野氏 事故に遭う前は現場でしたが、内勤に変わりました。

ちょうど全社的にパソコンが導入されて、それを広める時機だったのも幸いしたと思います。その時からパソコンの勉強を始めて、今に至っています。

岡山氏 事故に遭われた方が車いすで復帰されるのは、越野さんが初めてのケースです。

建築の知識を持っておられたので、内勤への異動も（社内的に）スムーズだったのじゃないかと思えます。

越野氏 僕自身も、普通の異動と変わらない感覚で復帰できました。

竹中 事故の後、どれぐらいブランクがあったのですか？

越野氏 昭和55年8月に事故に遭い、57年の3月に復帰しましたので、3年のブランクという事になりますね。

竹中 ご結婚は・・・

越野氏 事故の前年でした。家庭を持ったばかりだったので、仕事に復帰できたのは本当に良かったと思います。

僕の車いすでの復帰が、他の障害者の就労に役立てば嬉しいですけど、車いすは今のところ僕だけなので、頑張らな・・・とプレッシャーもありますね(^^)

竹中 越野さんから、これから企業就職を目指す障害者の皆さんに言いたい事などがあれば、ぜひ。

越野氏 もっともっと、外へ出て欲しいですね。色々と障害者に対応する施設・設備もでき始めてますが、使わなければ意味がない。アクティブに社会参加して欲しいと思います。それと、まだまだ自己アピールの下手な人が多いように感じます。

竹中 社会経験というか、様々な体験をして自分を磨きアピールする、という事ですね。ありがとうございます。

では、続いて赤塚さんにお話をお伺いしたいと思います。

今日のために、わざわざ手話サークルから手話通訳の徳山さんが同席して下さいました。今日はどうもありがとうございます。では、徳山さんの通訳で、お話を進めさせて戴きます。

赤塚さんは、入社時点で障害をお持ちだったのですね。

赤塚氏 僕は3才の時に、高熱のため聴覚障害になりました。

学校は高等部まで聾学校で、大学は近畿大学に進みました。

生まれは鹿児島ですが、今は大阪人です。結婚して子供がいます。

竹中 近大では、建築の勉強をされたのですか？

赤塚氏 そうです。

竹中 清水建設に就職されたのは、いつでしょう。

赤塚氏 昭和58年、28才のとき契約社員として入社しました。5年間契約社員で頑張り、今は正社員です。

竹中 どのようなお仕事をなさってるのですか。

赤塚氏 施工管理です。越野さんと部は一緒ですが、仕事は全然違います。

竹中 社員の皆さんとのコミュニケーションは、どんな具合ですか？

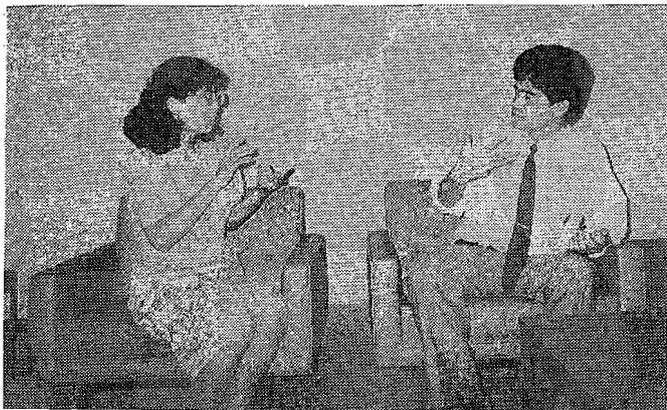
赤塚氏 主に筆談でやってます。本社には聴覚障害の社員がたくさんいるんですけど、大阪支店は僕だけ。でも、入社してすぐに社内で手話の講習会を開いてくれました。

竹中 仕事が終わって、飲みにゆくようなお付き合いも？

赤塚氏 もちろん(^^) でもその時は身振り手振りで盛り上りますよ。

越野氏 僕は車なので、仕事帰りの一杯は殆どありません。仕事上も部は一緒なのに赤塚さんの「からみ」は、あんまりないですね。仲悪いわけやないけど(^^)

竹中 お二人とも、お仕事はかなりお忙しいんでしょうか。



<手話通訳の徳山さん（左）と赤塚さん>

赤塚氏 以前は残業が多かったけど、最近は落ち着いてますね。

岡山氏 時期や担当してる内容によって、かなり忙しさが違います。なにしろ仕事が仕事なので、着工直後なんか大変な忙しさですよ。でもパブルの時期に比べると全体が落ち着きました。

竹中 最後にもう一度、岡山課長のお話を伺いたいと思いますが・・・

清水建設では、障害者多数雇用のための事業所を持つといったご計画はお持ちですか？

岡山氏 私は個人的に、障害者を集めて・・・という事に疑問を抱いています。

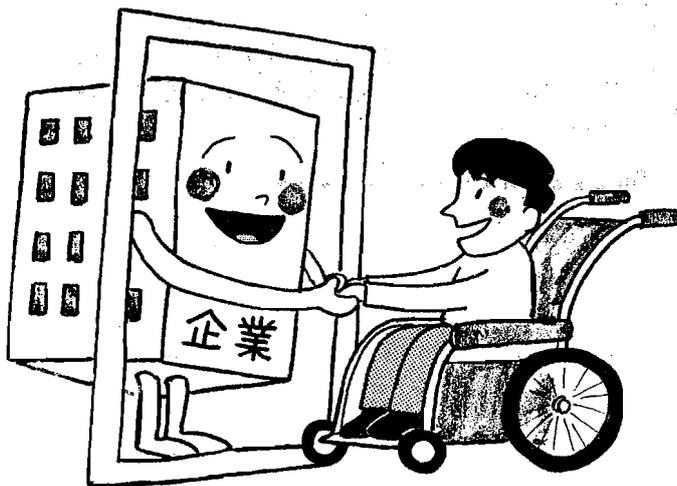
会社全体で受け入れ、社内をノーマライズして行くという方向が必要ではないかと考えているんです。清水としても、特例子会社的なものの設置は計画していません。ごく自然に障害を持つ人に接していくようにするには、その方が良くないかと思うんです。きれい事の理想論かもしれませんが、私の目標です。

世の中全体も、そうなって欲しいと思っています。建築する側として、新しい街の理念はそれだと考えています。

竹中 今日は長時間にわたり、本当にありがとうございました。

清水建設が、誰もが使える素敵な街づくりにますます貢献されますよう、ご発展をお祈りいたします。

 岡山課長のおっしゃる「職域の創出」は、大企業なればこそ可能な選択であろうと思います。公共の建物の建設にあられる大手建設会社で障害者雇用が推進される事は、社会をノーマライズする大きな力になるでしょう。ぜひこの業界のインシアティブをとって戴きたい・・・そんな事を願いながら、清水建設大阪支店を後にしました。



清水建設株式会社

創 業 1804年
 資本金 74,341,321,065円 (平成5年3月31日)
 年 商 2,168,285,000,000円 (平成5年3月期)
 従業員数 16,577人 (平成5年4月1日現在)
 工学・理学その他博士 96人
 技術士 339人
 一級建築士 2,873人
 一級土木施工管理技士 1,844人

現在、建築、土木技術者 (CAD、構造計算等コンピュータ業務) に携わる障害社員を募集中。
 お問い合わせは職安または、清水建設大阪支店人事課 (06-263-2720) まで。