

# 設備工事業

ケース

Q社

関東地方

## 1 事業所概要

電気設備工事、情報通信工事、空調・給排水設備工事関連等の設計・施工を業務としており、全国の事業所に身体障害者を16人雇用している。うち10人が内部障害者で、6人が上肢または下肢障害者である。

## 2 障害者雇用への取り組み

障害者としての採用は特にしておらず、現在働いている16人は採用後に障害を持った人達である。

以前、障害者雇用に取り組むため、受け入れ可能な営業所の調査をしたところ、現場作業を中心とした技能・技術系従業員が約8割を占めていること、支店や営業所のほとんどが古い施設であり、車椅子などで働ける環境ではないことなどの問題がわかった。ただ、新規に営業所を建て替える場合はバリアフリー化を推進しており、こうした営業所から順次障害者雇用をしていきたいと考えている。

## 3 採用・雇用管理等

現場の仮設事務所は複数の事業所が共同で使用することから、一社だけでは段差解消等の改善ができないため身体障害者は業務遂行が難しい。そのことから障害を持つ従業員は、原則として現場業務から設計や積算、事務などのデスクワークに配置転換している。この配置転換の制度により、通勤が可能な人で退職する人はほとんどいなくなった。

全社員を対象に年に一度、上司と面接する自己申告制度の機会を設けており、この時に勤務地や職種の希望、将来したいこと、体調などを聞いている。また、体調は常に上司が把握し、無理な業務はさせないようにしている。

## Aさんの場合

### 【職種・雇用形態】

電気配線工。正社員。

### 【障害状況等】

病気による心臓機能障害で人工弁を入れている。障害の等級は3級。20代の男性。

### 【採用の経緯等】

入社は平成6年。入社内定時は健常者であったが、入社半年前から障害を持つようになった。

障害者には現場業務をさせない方針であるが、Aさんは業務遂行上問題ないと判断したことと、本人もこの仕事をしたいという意欲が強かったことから、医師の意見を聞いた上で、電気配線工として採用した。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

電気の配線や地中埋設ケーブルの接続工事に携わっている。この事業所では、障害を持つ唯一の技能職である。工事の種類によっては夜間勤務もあるが、健常者と同じように問題なくできる。

### 【雇用管理】

勤務時間は8時30分から17時00分、休日は土日・祝祭日。

月に1回定期通院をしているが、本人の都合が良い日時に行けるように配慮している。本人が仕事が空きそうな日を選んで通院しているので業務にほとんど支障がない。

## Bさんの場合

### 【職種・雇用形態】

資材管理・図面整理。正社員。

### 【障害状況等】

技能職として働いていたが、勤務時間外の交通事故で左上肢の機能を失った。障害の等級は2級。30代の男性。

### 【採用の経緯等】

平成2年入社。平成6年に事故に合い障害者になったため、技能職時代の経験や知識を活かせる現職種への配置転換を行った。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

営業所で資材の管理や図面整理などの仕事をしている。コンピューターを使ったオンライン処理の他、倉庫での資材の棚卸などの作業も行っている。

特別なサポートなしに担当職務をこなしている。非常にやる気があり、担当以外の職務もフォローするなど意欲的に取り組んでいる。また、資材現品担当者とのコミュニケーションも良く、申し分のない働き振りである。

### 【雇用管理】

勤務時間は8時30分から17時00分、休日は土日・祝祭日。

担当職務の事務処理能力が高く、また本人に通院などの必要もないことから、健常者と全く変わらない勤務をしている。上司は日頃からコミュニケーションを図って問題点等の解消に努めている。