

# 設備工事業

ケース

**R社** 関東地方

## 1 事業所概要

ビルの空調や電気、工場のクリーンルーム、排水処理のプラントなど設備関連の設計・施行を行う全国展開の企業。従業員数は2100人、うち障害者は23人、全員が身体障害者。

## 2 障害者雇用への取り組み

昭和38年から障害者を雇用しており、これまでに累計で78人を雇用した。現在障害者は事務やCADオペレーター、設計など事務所内で就労する業務を担当している。障害の種類はとくに問わず、能力があればさまざまな職域で働いてもらいたいという方針である。会社としては、作業現場の就労は安全面の保証が難しいことから、内部障害者を除き障害者を現場に出さないこととしている。そのため、障害者雇用の職種が限られてしまい、雇用率が伸びないのが現状である。

## 3 採用・雇用管理等

募集は、障害者に職業教育を行う学校等からの紹介やハローワークを通して行っている。採用にあたっては本人の意欲と能力と共に協調性を重視している。会社の望む人材と障害者が求める仕事が必要でも合致しない場合が少なくなく難しいところである。障害者が肉体的・精神的苦痛を感じないように様々な配慮をしているが、障害者側にも健常者が多い職場に溶け込んでくれることを希望している。難しい仕事にも挑戦しようという積極性や意欲のある障害者は、能力を伸ばしながら長く仕事を続けている。

## Aさんの場合

### 【職種・雇用形態】

ヘルスキーパー。嘱託。

### 【障害状況等】

先天性の弱視であったが、次第に進行し、現在は全盲である。障害等級は1級。30代の女性。

### 【採用の経緯等】

入社は平成5年。当時、会社の「人材は重要な資産である。必要な投資は惜しまない」という方針に基づいて健康管理体制を見直すことにしたことと、障害者法定雇用率の向上も課題であったため、障害者に働いてもらうマッサージ室を新設した。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

医務室付属のマッサージ室で、社員を対象にマッサージを行っている。1回のマッサージ時間は30分。力を使う仕事なので、事業所では次のマッサージまで30分は時間を空けるように指導している。

マッサージ室を開設した時に、障害者一人では孤立するのではないかと心配し、Aさんを含め2人の視覚障害者を採用した。その後、もう一人の人が退社したが後任は採用していない。明るい性格でマッサージを受けに訪れる社員と積極的にコミュニケーションが取れ、社員もAさんが「豊富な話題で気持ちもほぐしてくれる」と喜んでいる。

### 【雇用管理】

勤務時間は10時から17時、休日は土日・祝祭日。

30分かけて電車通勤している。入社後、障害が進行していたためずっと母親が付き添っていたが、全盲となって1年経ち、通勤ルートに慣れてきたため一人で通勤している。これまで事故はなく、母親と連絡を取り合うこともない。

## Bさんの場合

### 【職種・雇用形態】

CADオペレーター。正社員。

### 【障害状況等】

感音性難聴による聴覚障害者。障害の等級は2級。20代の男性。

### 【採用の経緯等】

入社は平成15年。筑波技術短期大学（聴覚障害者のコース）からの紹介。同じ短大の出身の先輩が2名すでに入社している。

### 【職務内容及び職務遂行の現状】

CADオペレーターとして、設計者の指示に従った図面を作成している。設計者との打ち合わせは、主に読話と筆談で行っているが、大事な箇所は、必ず筆談で確認している。業務は聴覚障害の先輩社員2人がマンツーマンで仕事を教えた。

Bさんをはじめとする聴覚障害者がCAD図面を担当する際には、管理職の社員が設計者のところにその旨説明することとしている。

### 【雇用管理】

勤務時間は8時50分から17時30分、休日は土日・祝祭日。

残業は現在、月に10時間程度、仕事に慣れれば今後20時間ぐらいまで増える見込みである。

同じ職場に聴覚障害者の先輩がいることは、Bさんにとって心強いようである。この部署で障害者が働くようになったのは12年前で、当初は健常者側に戸惑いがあったようだが、障害者の方からも積極的にコミュニケーションを図るなどしたため、うまくいくようになった。こうした実績のある職場なので、Bさんもスムーズに溶け込めたと考える。