

設備工事業

ケース

T社 近畿地方

1 事業所概要

空調工事、冷却加熱装置、クリーンルーム設計・施工などを行う総合システムエンジニアリング企業。従業員数362名、うち障害者は6名。

2 障害者雇用への取り組み

15年ほど前から、企業としての社会的使命を果たすため、障害者雇用に積極的に取り組んできた。同社の職種は現場作業を中心とした技能・技術職が大半であることから、安全確保が難しいため現在のところ障害者雇用は事務部門と設計部門で行っている。

3 採用・雇用管理等

採用は、主に障害者職業訓練校の訓練生を職場実習で受け入れ、本人の能力の把握と適応職種の確認を行った上で行っている。現在雇用している障害者はパソコン作業を中心とした補助的業務であるが、将来は設計や企画を担当する職務で雇用することを考えている。

4 他社へのアドバイス

障害者雇用の経験のない会社は、怖がらずにまず雇用してみることである。そうすれば実際は考えるよりスムーズに適応することが多いことが分かるはずである。もし、不安を感じる場合は他社の障害者雇用の実状を見学し話を聞いてみることもよい。

障害者の雇用では、障害の内容・スキルを正確に把握し、「何ができ、何ができないか」を相互に認識することが大切であり、そのことが結果として職場・業務とのミスマッチをなくすと考えている。また、経験上職務に対する意欲が高い障害者ほど、その意欲が空回りしがちな傾向が強いため、就業当初から過度な期待を抱かずに、まず本人が職場でのペースをつかめるように配慮することが必要である。

A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】

聴覚障害、2級。50代女性。口話の読みとりができるためメモを交えればほとんど意思は通じ、言語も明瞭。

【採用の経緯等】

ハローワークを通じて平成5年に採用。

【職務内容及び職務遂行の現状】

設計者の下書きに従って設備図面・建築図面をCADに入力・作図業務に携わっている。短大卒業後、職業能力開発校でCADの職業訓練を受け、その後他社で機械設計のCADを経験していたことから、入社当初から業務遂行能力については全く問題がない。

【雇用管理】

家庭の事情により、10時～17時30分の短時間勤務としている。

細かいコミュニケーション（会話のスピード、日常の雑談等）で問題が生じないよう、周囲が配慮している。例えばミーティングや会議の後には、その内容を記した文書を渡すようにしている。

Bさんの場合

【職種・雇用形態】

設計技術職。正社員。

【障害状況等】

左半身不随。障害等級は2級。歩行はほぼ正常だが、左手を使っている作業が不自由。40代男性。

【採用の経緯等】

平成5年度の採用。入社後、脳梗塞により障害者となる。

【職務内容及び職務遂行の現状】

空調・冷凍冷蔵設備の設置に関わるシステムの検討、費用の積算・見積もり、施工用の設備図面の作図業務に携わっている。

障害者になる以前と同じ職務に従事しているが、記憶や認知に若干のギャップが生じたため、プロジェクトリーダーから一メンバーとして補助的な作業を行っている。

【雇用管理】

検査やりハビリのために通院の必要がある場合は、本人の申し出によってその都度対応している。障害者になって以降はプロジェクトの責任者から補助的な立場になったため、本人も歯がゆさ、もどかしさを抱え、情緒不安定な状態に陥りがちなので、悩みを聞くなどして精神的なフォローに心掛けている。