

分析対象事業所の概要(その3:外注先企業について)

	I社	J社	K社	L社
業種	ビルメンテナンス業	ビルメンテナンス業	ビルメンテナンス業	総合ビル管理業
企業規模	1001人以上	1001人以上	501~1000人	501~1000人
事業所規模	56~100人	1001人以上	56~100人	56~100人
知的障害者雇用の現状	初回雇用:平成6年 調査時点現在:5名	初回雇用:昭和42年 調査時点現在:1名	初回雇用:平成3年 調査時点現在:2名	知的障害者雇用の経験はない(学校からの申し送りにより、知的障害と同様の対象者とみなした2名の経験がある)
受入れ場所 (従事している作業内容)	・駐車場・駐輪場の管理1名 (カートの移動、自転車の配置) ・清掃4名	・清掃1名(決められた範囲におけるすべての清掃業務を遂行する)	・清掃2名/作業遂行力により、除塵(水拭きとダストクロス使用)のみの担当もある	日常清掃・定期清掃(ワックス・窓ガラス・床の洗浄)・ゴミ処理
受入れ体制	オーナーの理解が得られる限られた職場しかないので、慣れた主任が受け入れる。	採用した事例:軽度のために、障害者とはわからない。	現場の統括が了解する。	学校紹介により、新規学卒採用として受け入れる。 (本人は障害を理解していない)
従業上の地位 処遇	正規社員 障害者枠で給与体系を用意	パート雇用 障害者枠で給与体系を用意	正規社員 一般の給与体系による	パート雇用 一般の給与体系による
採用経路	合同面接会採用3名 養護学校新卒2名	縁故	ハローワーク:施設や病院等からの紹介	学校との実績関係による
採用基準	「掃き・拭き・磨き」の一連の動作が必要であることを理解できる	教育訓練がされていること/優秀であること	人間関係(人と接して物怖じしない) マナー(人当たりやあいさつができる) 現場に通勤できるかどうか	作業遂行/対人トラブルがないこと
採用前実習	在学中の職場実習(学校からの紹介による/3週間)	事前に実習が必要	特にない	在学中は見学のみ/インターンシップは昨年からはじめた
採用後訓練	入社後研修(1日6時間以上1週間40時間) 協会規定による	現場でのOJT(1~2週間程度)	現場でのOJT(試用期間:1~2週間程度)で判断する 最大1ヶ月までには習熟していくが、業務自体、難しい作業ではない	採用後に、導入教育(2週間) 配属後1年間見習研修
問題並びに 問題への対処	配置の際には、オーナーの理解を得たうえで、慣れた主任に任せている。 コミュニケーションのトラブルはなく、苦情もない。	特段の配慮はない/紹介者のフォローアップのみ	特段の配慮はしていない。	客先からのクレームは契約の正否にかかわる。 配置転換を4~5回行ったが、同僚とのトラブルで問題が改善されなかった。 本社ビルの清掃業務に配置した。
オーナーの理解に関する問題	受け入れる場所は180カ所の現場中で5カ所しかない。 大きなビルにはさまざまな会社がテナントで入っている。 管理オーナーの理解は得られても、入居オーナーの理解が難しいことが多い(オーナーは2種類ある)。 結果として、軽度ばかりを雇うことになる。	ビル管理(警備・設備・現業)のため、オーナーに身上書を出す。 オーナーが敬遠することがある。	「仕事が遅い」というよりは「受け答え」の問題が指摘される。 同僚との関係(会社の配慮)ばかりでなく、オーナーとの関係(相手の理解)が重要 ① 業務を発注する担当者の理解 ② 一般職員の理解 ③ 機関利用者の理解 <役所を利用する人><病院の患者><施設の利用者>など	請負業務は、オーナーあつての業界である。