

# 株式会社美交工業



大阪府 サービス業(その他の事業 サービス業)

経営者の声

専務取締役

福田 久美子さん



はじめは当社での障害者雇用の導入は難しいと考えていました。清掃業務の特徴で本社と現場が物理的に離れていますし、障害のある方への知識が少なく不安だったからです。

障害者雇用に本格的に取り組んだのは「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合(エル・チャレンジ)\*」との出会いがきっかけです。エル・チャレンジとの連携を通じて、経営者と現場の意思疎通を図るための社内体制を作りましたし、雇用継続には不可欠な日々発生する問題への支援も得ることができました。

当社では、障害者雇用にどうメリットにつなげるかを考え戦略的に取り組んできました。社内の意思疎通をスムーズにするための体制作りは会社の空気を良くし、従業員満足度の向上につながりました。これは結果的には顧客満足度にもつながっていると捉えています。また、中小企業にとって「雇う力」は生き残り問題ですが、固定概念を崩して新たに組みなおすという障害者雇用における職務設計の方法は、今後の人材確保に活かせるノウハウだと考えています。

\*大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合(エル・チャレンジ):社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会、社会福祉法人 大阪市手をつなぐ育成会、株式会社 グッドウィルさかい、株式会社 ナイス、社会福祉法人 精神障害者社会復帰促進協会、一般社団法人エル・チャレンジを組合員とする障害者の就労支援団体

## 職務内容と工夫

1

### 職務の細分化により効率的な職務設定

同社では、一日の清掃工程を「掃除機かけ」「トイレ清掃」「フロア清掃」「階段清掃」「手すりや備品の拭き掃除」などに分類し、一つの工程をさらに細分化している。これにより、障害のある従業員の適性に合った職務設定ができ、効率的な職務遂行につながっている。

例えば、視覚情報の多さがパニックとなる特性のある山口さんは、階段清掃を専門に職務担当とすることで集中した取組が可能となっている。

また、トイレの個室清掃を苦手とする従業員がいた際は「トイレ清掃」工程のうち「洗面台側」を専門とし、別の従業員に「個室側」を担当させていた。

このように、「障害特性」「得意な職務」を見極めることと、職務の再構築により「一人分」の業務量を設定でき、戦力となっている。

氏名		部署	作業名
氏名		現場名	大阪市役所
氏名		作業名	トイレ清掃
項目	内容	備考	備考
1	トイレ入口にカンバンを立てる。		
2	女子トイレゴミ箱の汚物を捨てる。		
3	尿をホウキで掃いてゴミを取る。		
4	尿と便器周りを消毒スポンジで洗う。		
5	尿を自分で拭き上げて拭き上げる。		
6	洗面台を赤スポンジで洗い、赤ぞうきんで拭き上げる。		
7	手洗い用洗剤を補充する。		
8	鏡を青ぞうきん(マイクロファイバークロス)で拭き上げる。		
9	トイレトベーパーを補充する。		
10	尿を赤モップで拭き上げる。		
11	点検する。(ゴミが落ちていないか確認し点検表にハンコを貼る)		
項目	内容	備考	備考
1	トイレ入口にカンバンを立てる。		
2	尿をホウキで掃いてゴミを取る。		
3	小便器(自由と排水溝)を黄スポンジで洗う。		
4	小便器を自分で拭き上げて拭き上げる。		
5	尿と便器周りを消毒スポンジで洗う。		
6	尿を自分で拭き上げて拭き上げる。		
7	洗面台を赤スポンジで洗い、赤ぞうきんで拭き上げる。		
8	手洗い用洗剤を補充する。		
9	鏡を青ぞうきん(マイクロファイバークロス)で拭き上げる。		
10	トイレトベーパーを補充する。		
11	尿を赤モップで拭き上げる。		
12	点検する。(ゴミが落ちていないか確認し点検表にハンコを貼る)		
13	道具・作業用カンバンを片づける。		
14	トイレ入口を青モップで拭き上げる。		

## ポイント

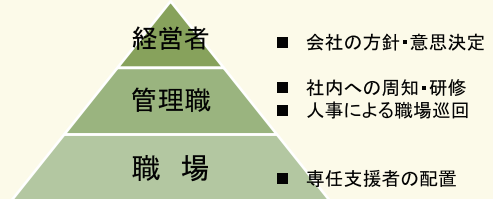
- ① 職務内容を細分化することにより効率的な職務設定が可能に
- ② 専任支援者の配置による社内体制作りでトラブル発生を未然に防止

## 2

### 本社と現場の温度差を解消するための受入体制

障害のある従業員の受入を現場の大きな負担にしないための体制として、障害について知識のある「専任支援者」を配置している。専任支援者がいることで、障害のある従業員それぞれの特性に適した指導や、トラブル発生時の臨機応変な対応が可能になっている。

また、本社人事担当者による現場巡回や社外の支援者も含めた定期的な打合せによって、専任支援者が悩みや課題を抱え込むのではなく全社的に取り組む体制を整えている。



### 雇用管理担当者の声

総務主任 佐藤 弘美さん

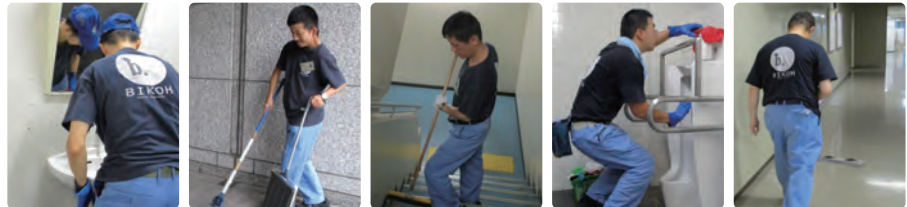


会社全体の労務管理を担当しています。労務管理ではどんなトラブルでも早期対応がポイントになりますが、障害者雇用も同様です。早く対応するには、現場と人との間に信頼関係が成り立っていることが大切で、それには「今どうにかして欲しい」という訴えは後回しにしません。

また、経営者に早めにこまめに相談できることも私にとって重要です。企業規模の小ささを活かして柔軟で臨機応変に動けることはメリットだと考えます。

### 従業員のみなさん

- 勤続 7年目 向山 実さん
  - 勤続 12年目 西尾 誠剛さん
  - 勤続 12年目 山口 篤一さん
  - 勤続 1年目 前田 海さん
  - 勤続 12年目 守岡 章さん
- (左から)



大阪市庁舎の清掃を担当する従業員のみなさん

### 活用した制度

トライアル雇用、ジョブコーチ支援

### 活用した支援機関

ハローワーク、障害者の就労支援団体\*

労働条件等：1日6時間、週5日間勤務、正社員

## 法人データ



### 株式会社 美交工業

- 所在地…………… 大阪府大阪市
- 従業員数…………… 129人
- 障害者雇用者数… 23人
- 障害種別…………… 知的障害、身体障害
- 事業内容…………… ビルメンテナンス業 パークマネジメント