

現場・本社・支援機関の連携で、 見守りやすい職場に

— 株式会社美交工業（大阪府） —

公共施設の清掃業務や公園の管理運営を手がける美交工業では、点在する現場と本社、支援機関との連携を強化することで、雇用の安定と職場全体の活性化を実現している。

職場
ルポ



（文）豊浦美紀 （写真）官野 貴



取材先データ

株式会社美交工業

〒550-0025 大阪府大阪市西区九条南2-7-23
TEL 06-6581-3300 FAX 06-6581-3310

Keyword：知的障害、ジョブコーチ、障害者職業生活相談員、障害者就業・生活支援センター

- 1 就労支援機関との連携を機に1人から採用、総合評価方式の入札制度が雇用を後押し
- 2 専任支援者、本社のジョブコーチ、支援機関によるケース会議で課題解決
- 3 同業者の協会と支援機関の連携も進め、業界全体で障害者雇用を拡大

従業員170人で 障害者雇用率20%超

ビルメンテナンス・造園業の「株式会社美交工業」(以下、「美交」)は、1980(昭和55)年に設立され、おもに大阪府や大阪市からの受託事業として、施設の清掃、公園の管理運営(指定管理)などを行ってきた。障害者雇用については、2003(平成15)年に知的障害者1人の雇用からスタートし、いまでは従業員170人のうち障害者が22人(身体障害2人、知的障害20人)、障害者雇用率は20.76%(2020年6月1日現在)にのぼる。2005年に大阪府ハートフル企業大



美交工業で障害者を支援する(左から)古殿世津子さん、谷本さゆりさん、佐藤弘美さん、福田久美子さん、辻秀和さん

賞を受賞、その後も障害者雇用職場改善好事例優秀賞、ダイバーシティ経営企業100選などに選ばれ、2020(令和2)年度から始まった「障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度(もにす認定制度)」では、大阪府初の事業主として認定された。

小規模ながらも障害者雇用にふみ出したきっかけは何だろうか。専務取締役として旗振り役になってきた福田久美子さんは、「エル・チャレンジ」(以下、「エルチャレ」)で運営する就労支援事業との連携と、大阪府の入札制度が総合評価方式に変わったことが大きい」とふり返る。

エルチャレの正式名称は「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合」(大阪府大阪市)。清掃や建物サービスに特化した障害者雇用を進めるため、1999年に「社会福祉法人大阪知的障害者育成会(現 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会)」や就労支援機関などが集まり設立、現在は6団体で構成されている。エルチャレは、大阪府などの自治体と連携し、公共施設の清掃業務を活用することで、職業的重度の知的障害者などの就労訓練に取り組んできた。一方で大阪府は、清掃業務の入札制度についても検討し、障害者雇用などを評価項目に盛り込んだ「総合評価一般競争入札制度」を2003年度に導入した。

美交も、同じころにエルチャレから障害者雇用の提案を受けた。福田さんは「エルチャレの利用者は、実際の現場で1〜2年間の訓練を経験しているという安心感があった」という。

美交はエルチャレとともに、本人の障害特性に応じて作業を組み合わせながら、雇用方法を検討。初めて採用した従業員は、公園の巡回清掃業務に加わった。4人で1チームとなり、軽自動車で移動しながら公園を清掃して回る内容だ。

「最初は熊手で落ち葉を掃くときに、一生懸命すぎて土まで掘っていましたね。支援に入ったエルチャレのジョブコーチが体で覚えるようにうながし、本人も加減がわかるようになって、だんだんやわらかい表情になっていったのを覚えています」

現場と本社の支援体制

その後もエルチャレから採用を続けてきたが、安定して雇用できた大きな要因として、福田さんは職場の支援体制づくりを挙げる。業務の特性上、あちこちに点在する清掃現場では、本社との温度差もできてしまいがちであるため専任支援者を置いたが、「現場任せにすると、支援者や責任者の負担が大きくなりかねないと思いました」と福田さん。そこで本社にも企業登録型ジョブコーチの資格を



辻林義清さん



水滴が残らないようにタオルで拭きとる



坪田剛さん



汚れを見逃さないよう注意しながら
スポンジで便器を磨いていく



伊藤均さん



拭き取り用のタオルで便座の裏側も
しっかりと清掃する

として障害のある従業員もフォローしているそうだ。

「けがをしないよう、その日の顔色や体調も見ながら声かけをしています。作業内容で注意したあとは、うまくいったことを確認して『やったらできるやん!』などと意識的にほめるようにしています。これが一番効果的ですね」

府立大とのやり取りを担当している辻秀和さんは「このコロナ禍で新たに除菌作業も増えましたが、スムーズに実践できています。現場の支援が行き届いているおかげで、府立大から『よくやっても

働くベテラン従業員たち

らっています」という言葉ももらっています」と語る。辻さん自身も、月に何度か現場を訪れて5人の仕事の様子を見て回り、声かけを心がけている。同じ男性ということもあり、相談相手として頼れることも少なくないようだ。

では実際に5人はどんなふうに通っているのだろうか。1カ所ずつ見て回ったが、どの現場もそれぞれ1人で黙々と作業していた。

1階男子トイレで熱心に便器を磨いていた坪田剛さん(48歳)は、「20年前にも駅の掃除をやっていたので、清掃は得意なほうです」といっても、最初はトイレ便器の黄ばみを取る作業に苦労したという。「わからないことは谷本さんたちに聞いて、クレームがこないようがんばっています。ここ3年は無欠勤です」と誇らしげに語ってくれた。

3階トイレで洗面台を洗っていた辻林義清さん(47歳)にも、仕事について聞いたところ「エルチャレの訓練に通っていて『府立大で働きますか』と誘われまして。自分は足が悪く、あまり遠くにはいけないので、ここがちょうどいいです」と笑顔で話してくれた。

別棟の5階トイレを担当していた伊藤



グラウンドの土が床に残らないようにモップで拭いていく



生田義信さん



モップの房糸を束ねるゲタ部に、目印となるビニールテープが巻かれている

均さん(61歳)は、この仕事を始めて17年が経つ。清掃の仕事は「時間がかかりますから、たいへんです。洗面台を一生懸命やります。65歳まで働きます」と語ってくれた。伊藤さんは曜日で担当場所が変わるため、更衣室ロッカーのドア裏に大きな紙の注意書きが貼ってある。

グラウンドそばの部室棟にあるトイレで、モップを使って清掃していた生田義信さん(61歳)は、「仕事は慣れました。むずかしいことはありません」と話す。生田さんの用具類には、すべて黄色いビニールテープが貼られている。生田さん



兼田茂樹さん



側溝にたまった落ち葉を拾い集める

は、用具に書かれた自分の名前を判別することが困難なため、いつの間にか、自分で貼っていたそうだ。

キャンパス敷地内で外構の落ち葉を集めていたのは兼田茂樹さん（47歳）。10年を超える仕事について「楽しいです」と笑顔で答えてくれた。実は兼田さんは視野狭窄などの症状がある進行性の目の病気がある。

少し前から兼田さんは、屋内の廊下などで支援員が「ここだよ」と指さしてもわからなかったり、ごみを見落としたりする目立つようになっていた。メガネの度数を上げてもらっても状況は変わらなかったため、ケース会議を経て、専門の眼科医に診てもらったところ視野狭窄が判明した。兼田さん本人も自分の目の状態をうまく説明できなかったようだった。谷本さんたちは、眼科医に「トイレットペーパーの芯の穴から見ているような感じです」と説明され初めて納得できたという。特に暗い場所が見えにくいことから、屋外担当に変わってからも、顔を作業場所に正対させてから指示するなどの工夫をしている。さらに障害者就業・生活支援センターにも相談し、この先どういう仕事ならできるのか、あらためて適性調査をしているところだ。福田さんが説明する。

「できるかぎり本人のためになる状態

にしたい。それは必ずしも当社で働き続けるだけでもないと思います。作業所に戻ることも視野に入れて、エルチャレや支援機関と一緒に、どういう方法なら幸せに働き続けられるかを考えていきます」

支援は生活の場面でも

最近では、従業員の親が高齢となり、入院したり亡くなったりして生活環境が急に変わってしまうケースも相次いでいる。福田さんは、就業と生活の相互の関係性をみながらやっていくために支援機関との連携は不可欠だと話す。

「障害者一人ひとりの尊厳を守るためにも、外部の方にも積極的に介入してもらい、そのなかでどうしていくかを一緒に考え、本人が最善の方法を選べるように整えることが大事だと思います」

具体的な対応ケースも紹介してもらった。

ケース1 親の入院を機にグループホームへ

ある従業員の父親が倒れて入院したとき、辻さんが入院先に出向いて、本人をグループホームに転居してもらう許可を取った。実はそれまで父親は、唯一の同居家族だった本人と離れることを承諾していなかったという。ほかに、家族が

グループホームをすすめても本人が嫌がるケースがある。「会社側としては、できるだけ生活を見守ってもらえる拠点があつてほしいと思うのですが、本人の希望も尊重しながら解決策を模索しています」と辻さんは話す。

ケース2 キャッチセールスでトラブル

グループホームで暮らす従業員が、キャッチセールスのトラブルにあった。あるとき金融機関から会社へ、従業員宛で郵便物が届き、おかしいと感じた支援員らが本人と一緒に開封したところ、80万円のローンが組まれていた。すぐにエルチャレとグループホームへ連絡し、弁護士に相談してクーリングオフできた。「日ごろから外部と密に連携しているからこそ、スピーディーに対応できました」と福田さんは教えてくれた。

職場内の活性化、さらなる取組み

美交では、障害のある従業員の課題やトラブルの対応を重ねるうちに、職場全体に、予想以上の大きな効果をもたらしたという。福田さんが話す。

「課題解決に向けた意見交換が活発になり、社内コミュニケーションも飛躍的に活性化したのです。一体感や達成感とともに、職場内はだれもが働きやすい



2019年の天神祭では、清掃ボランティアや神輿巡行に参加
(写真提供：株式会社美交工業)



2007年に開催された障がい者雇用支援スタッフ養成講座の様子
(写真提供：株式会社美交工業)



2015年の地方アビリンピック大阪大会にて、銀賞の賞状を掲げる美交工業の選手
(写真提供：株式会社美交工業)

労働環境になりました。結果として生産性も大きく高まりました」

障害者雇用の経験を機に、2006年からはホームレス雇用も始めた。ホームレス支援機関と組み、住居がなくても雇用することとした代わりに、支援機関に登録することを条件にした。福田さんは「足にコケが生えた人をお風呂に入れることからドヤ街の調査まで、想像を超えるケースもたくさんありましたが、さらに社内の課題解決能力も上がりました」と手応えを語る。一方でホームレスから自立する人が増え、行政対応もあって公園のテントは激減したそう。美交はいまも支援機関とともに就労への足がかりの場を提供している。

同業者の協会で仲間を増やす

福田さんは現在「一般社団法人大阪ビルメンテナンส์協会」の理事も務め、エルチャレとの協働事業を手がけている。美交は協会に入るほどの規模ではなかったが、障害者雇用を始めたのを機に入会

したそう。

というのも大阪府が入札で総合評価方式を導入したとき、業界内では反発も少なくなかった。福田さんは同協会で「障害者雇用をみんなで進めたい」と訴えたという。

「他社も障害者雇用に取り組みれば入札競争は激しくなります。でも一緒に実践する企業が増えなければ、総合評価方式が効果なしと見なされ、なくなってしまうかもしれません。仲間づくりが美交を守ることに必要と考えました」

協会はエルチャレと連携し、地方アビリンピック大阪大会の運営協力もしている。もちろん美交の従業員もアビリンピックに挑戦してきた。また、協会では独自に前述の「障がい者雇用支援スタッフ養成講座」を考案。専任支援者の育成目的で3日間におよぶ講座を年1回実施し、14年で150人以上が受講した。同講座の受講は、大阪府の入札制度の、総合評価の評価基準項目にも入っている。さらに、障害者の余暇支援活動として、地元の天神祭の清掃ボランティア活動を展開するほか、神輿もかつぐようになった。

無理なく社会に役立つ

「大手企業のような社会貢献という枠で

はなく、事業の実践を通して無理なく社会に役立っているという感じがしました」という福田さんは、今後も、会社の成長を目ざしながら、社会に役立つことを実践し続けたいと語る。

実際に美交は、障害者雇用やホームレス雇用でつちかかった経験を活用し、いまでは公園管理者として市民サービス向上のための取組みも手がける。地域の活性化を目的とした無料レンタサイクル事業や園内バリアフリー踏査、環境啓発イベント、子連れ向けの施設運営など内容も多彩だ。

「私たちは公共の仕事が多いので、公共サービスにはこだわりがあります。いかにして市民への社会的サービスや社会的な賑わいを創るのかを追求していきたいのです。ビルメンテナンส์というサービス業で障害者が戦力になり、会社の中心となって働けるような職場を、これからもつくり続けていくつもりです」

さまざまなケースを積み上げてきた美交は、ほかの企業にも事例やアイデアなどを積極的に紹介している。「障害者雇用は、工夫次第でどの会社でもできると思っています。会社のトップや担当者にも『これならできるかな』と思ってもらえるよう後押ししていきたい」と力強く語る福田さんは、全国各地の企業や団体に呼ばれて講演なども行っている。