

障害者雇用，ホームレス雇用を通じて 見えてきた新しい仕事の領域

株式会社 美交工業

大阪府大阪市西区九条南2-7-23
従業員数：100人（うち障害者30人，元ホームレス10人）

「清掃業という家業を，当初はそんなに誇らしい職業とは思っていませんでした」と福田久美子専務は話す。福田丈人社長の夫人で，経理と労務管理を担当している人である。だが，高齢者を中心とした従業員に加えて，知的障害者を雇い入れ，さらにホームレスを雇用するようになると，ほとんど最低賃金で人々を雇い入れている業種だからこそ，見えてきた世界があった。「いまはこの業種が誇らしく思える」とも言う。「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた美交工業を訪ね，話を聞いた。

■ 知的障害者の雇用

公共施設の維持管理と都市公園の運営管理を受託している会社である。創業は1980年。当初は大阪の地下鉄の駅などの清掃を受託していて，「美交」という名前は交通局の施設を美しくするという意味からきて



福田久美子専務

いる。従業員のほとんどは，別の会社で定年を迎え，第2，第3の職場としてここを選んだ高齢者だが，2003年頃から知的障害者を受け入れるようになった。

現在の民間企業の障害者法定雇用率は2%。当時は1.8%で，その頃55人未満だった同社には障害者雇用の義務はなかったが，たまたま知り合った知的障害者の支援団体から勧められ，とりあえず1人を受け入れてみようと考えた，と福田久美子専務はいう。

知的障害者の支援団体というのは「エル・チャレンジ」の通称をもつ「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合」のことである。公共施設の清掃作業を

通じて知的障害者に就労訓練を行い、その後、雇用の確保、定着指導などを通じて就労支援することを目的にした団体で、美交工業にとっては、この団体との関わりが、後に「人と環境とのつながりを大切にしたい社会づくり」という経営理念を掲げ、次々と新しい事業分野に展開していく最初のきっかけになった。

同社の従業員たちは、当初障害者の受け入れに否定的だったという。清掃の作業現場は本社から離れている。本社の目の届かないところで、自分たちに障害者を押しつけられても困るというのだった。そこで、久美子専務は、障害者たちに一人前の仕事をしてもらおうための条件づくりに、本社が積極的に関わっていくと説得。試行錯誤しながら、そしてエル・チャレンジのアドバイスを受けながら、次のような条件を一つずつ整えていき、障害者の受け入れ人数を少しずつ増やしていった。

■障害者たちに一人前の仕事を

してもらうために

[専任支援者の任命]

清掃の作業現場は少ないところでは2～3人、多いところでは10人以上になるが、障害者は周りでサポートできるように大人数の現場に配属している。そして、現場責任者に障害者ケアの講習を受けさせて、専任支援者に任命した。専任支援者には、障害者の体調や心理面への気配りを求め、問

題があればすぐに本社に連絡させ、本社が対応することにした。

[ケース会議の開催]

さらに、月1回各現場でケース会議（支援会議）を開催している。必要に応じてエル・チャレンジのスタッフにも参加してもらって、障害者の勤務の様子を確認。こんなときどうしたらよいか、という専任支援者からの相談に応じている。

[仕事の分担]

ビルを清掃するとき、健常者ならエレベーターホールの清掃でも、階段室でも、トイレでも、どこでも1人でできる。しかし、知的障害者は、人の多いところが苦手という人が多い。エレベーターホールはとても無理だが、人の少ない階段室やトイレだったら、健常者より早くできるという場合がある。そこで各人の得手・不得手を見極め、仕事を分担させ、組み合わせて、障害者から1人分の仕事量を引き出す条件を探った。

[マニュアルの視覚化]

文字だけのマニュアルは難しい。そこで、絵や写真を入れて、わかりやすくした。これらの試みは知的障害者だけでなく、日本語が堪能でない中国帰国者2世を受け入れたときにも役立った。

[階段室に赤と青のシールを貼る]

大阪市庁舎の清掃業務ではこんなこともあった。市庁舎の各フロアの北西側と南東側の対角線上に2箇所の階段室があり、そ



写真で説明した作業手順書

れらがまったく同じ形で同じ広さであるため、窓から見える景色で確認しないと区別がつかなかった。朝からずっとそこを掃除していた知的障害者が、休憩のためにいったんそこを離れると、それまでどこを掃除していたのかわからなくなった。そこで、市役所の庁舎管理担当部署の了承を得て、各フロアの北西側の階段室の案内板に赤いシールを、南東側に青いシールを貼った。これにより障害者は自分の位置を認識できるようになったが、何階の赤い階段室、青い階段室という呼び方は、いつの間にか、事情を知らない一般の人たちにも使われるようになり、ユニバーサルデザインとして受け入れられるようになった。

全社をあげて取り組んだこうした障害者の就労支援体制づくりは社外からも評価され、同社は2005年に大阪府ハートフル企業大賞を受賞した。従業員たちはそのことを大いに喜び、彼らの提案で、そのときの表彰状はカラーコピーして額装され、いまでも各作業現場に飾られている。



赤と青のシールを貼った階段室の表示板

■ホームレスを雇用する

同社は大阪市内の街の中の小規模公園の清掃も受託していた。そして、公園にはしばしばホームレスが野宿していた。

「それまで、ホームレスには負のイメージしかありませんでした。ホームレスのいる公園に子供を遊びに行かせたくなかった。でも、それは違っていたかもしれないと思ったのは、公園を掃除しているウチの従業員に、彼らが使い古しの^{ほうき}帚を譲ってほしいとかゴミ袋を分けてほしいと言ってきたからでした」と久美子専務は言う。

「ホームレスたちも、公園をきれいにしようとしている。それなら、ウチが彼らを雇い入れて賃金を支払えば、ホームレス状態から脱出させられるのではないか。そうならば、発注者の大阪市にも、納税者である市民にとっても、最も望ましいことではないか」と考えたのである。

そこで、ホームレスの支援団体とコンタクトをとった。大阪にはホームレスの力になろうとしている支援団体がいくつか存在

する。エル・チャレンジの場合と同じように、その道の専門家の力を借りれば何とかなると久美子専務は思った。ホームレスの1人ひとりに働く意思があるかどうか、支援団体から声をかけてもらい、働く意思があるという人を支援団体に立ち会ってもらいながら、面接して採用することにした。

アルコール依存症、ギャンブル依存症、多重債務者、倒産した会社の元経営者…など、いろいろな人がいた。支援団体は1人ひとりの事情に応じて、医療や福祉の公的サービスに結びつけたり、多重債務者には自己破産手続きをさせるなど、必要な支援を行ってくれた。

賃金は本来月給制だが、彼らはほとんど現金を持っておらず、給料日まで待てなかった。そこで1日8000円の日当のうちいくらかを現金で払うことにした。それで食事をとり、簡易宿泊所に泊まり、風呂にも入ってもらう。8000円すべてを渡すと残らず飲んでしまったり、ギャンブルに注ぎ込んでしまう人が少なくないので、本人との話し合いのうえで、たとえば半分の4000円を会社で預かって所定の月給日に支払っている。さらには自分で銀行口座を開設できない人が多いので、そのうちの何万円かを会社の金庫に社内預金し、敷金を貯めて、アパートに入居することも強く勧めている。

■ホームレスの解消に向けて

そのほかにも実際にはいろんなケアが必

要だった。どうしても公園の野宿をやめない人がいたり、仕事に遅刻して、叱られるのが嫌で、その後何日も顔を見せなくなり、しかし、1週間もするとお金に困って人づてに「戻りたい」と言ってくる人がいたりした。いずれもそのまま受け入れた。

1日中草刈りしてびっしょり汗をかいて、その後、浴びるほどビールや酒を飲んで、野宿して、そのまま翌日出社する人がいた。体中から悪臭を発散させているのをみんなが我慢していたとき、「臭い！」と丈人社長が大声をあげた。「本人に向かってそんなことを言うのは人権侵害と違いますか？」と心配する社員がいたが、支援団体に相談すると「自分ではどうしようもない事情によって臭いのではない。本人のマナーが悪くて、悪臭を発散させ、周りに迷惑をかけているのだから、周りが我慢することはない。きちんと風呂に入って清潔にしてもらうべきです」とのこと。以来、風呂に入るようはつきり要求するようになり、悪臭を発する人はいなくなった。

こうして彼らは徐々にホームレス生活から脱出して同社に定着するようになった。公園の指定管理者としてパークマネジメント業務がはじまってからは、他の公園の指定管理者とも連携して、ホームレスたちを対象に期間限定の有償の就労体験への参加を呼びかけ、総勢500人ほどの就労体験を受け入れている。それがきっかけとなって、ホームレスたちは生活への自信を取り

戻し、多くが就職していき、公園のホームレスを減らすことにつながった。

■園芸福祉，自然再生，防災

2006年，施設の管理運営を指定管理者に委ねる指定管理者制度が大阪府でもはじまり，美交工業は府営住吉公園の指定管理者となった。2010年からはさらに，府営久宝寺緑地の指定管理者にもなった。いままでのように公園をきれいにするだけでは足りない。指定管理者としては，公園を府民にとってもっと魅力的でもっと価値ある存在にしていく工夫が求められており，それどこまで応えられるかが，次の契約更改の成否にかかわってくる。そのために久美子専務はいま，園芸福祉，自然再生，防災の3つに取り組んでいる。

[園芸福祉]

野外に出て土に触れたり，花を植えたりすることは癒しにつながる。園芸福祉は，それを計画的に心や体を病んだ人の癒しに役立てようとするもので，久美子専務はかねてからそれに関心を持ち，自らも園芸福祉講座を受講したことがあった。また，ある福祉施設の施設維持管理業務を受託したとき，園芸福祉推進のNPOの協力を得て，その施設の特別養護老人ホームの利用者たちを対象に園芸福祉活動を行い，花を植えたり，フラワーアレンジメントをしたり，野菜を育て，収穫した野菜を調理したりした。利用者は大いに喜び，さらに施設



園芸福祉活動

の職員たちも，利用者たちが明るく元気になったと喜んでくれた。

その経験を活かして府営公園でも園芸福祉活動をスターとさせている。アメリカで園芸福祉の経験を積んだプロを社員として迎え，この社員の下で，大阪府精神障害者社会生活適応訓練事業の受入事業所に登録し，受講者に対して園芸療法を実施。これまでに1人を受け入れて6ヵ月間の園芸療法を行なった。かなりの治療効果が確認され，この人はハローワークを通じて仕事が決まり就職している。

[自然再生]

久宝寺緑地には「心字池」という親水施設がある。もともと魚はいなかったが，いつの頃からか鮒や鯉が放たれ，近くの高齢者が集う釣堀と化していた。水の循環設備がないため夏には褐色に濁った。そのことで苦情を受けたとき，久美子専務は社員とともに池の浄化法「どび流し」を体験。そこで知り合った生物学の教授の協力を得て，釣りを楽しむ高齢者の居場所を守り，釣りをしない利用者が楽しめる場所にしようと，

利用者参加型の池の浄化イベントを開催した。取り組みが発展し、いまでは「ニッポンバラタナゴ」という絶滅危惧種も生息するようになり、学者やNPO法人の協力を得ながら、人と自然の共生に挑戦している。

[防災]

久宝寺緑地は、災害時には広域避難場所となり、避難者を受け入れ、負傷者救出や救急物資配送の拠点としての機能も求められる。関係機関との連携を図りながら、その役割を果たせるようISO22301（事業継続）の認証を取得。剪定枝を薪にして災害時の燃料として保管しておくなど、いざという時の対策立案能力、事業継続能力の向上に努めている。

最低賃金に近い賃金でさまざまな人々を



雇い入れてきたからこそ、この社会がさまざまな人々によって成り立っており、その向こうに社会として解決が求められるさまざまな課題が見えてきた。久美子専務の頭の中には、その中で美交工業が果たすことを期待されているたくさんの役割が次々浮かんでいるらしい。この人ならそれを一つひとつ形にして見せてくれるに違いないと思った。

取材・執筆 山口 幸正（やまぐち ゆきまさ）

《プロフィール》

外資系食品製造業人事部勤務の後、産業教材出版業勤務。全国提案実績調査を担当し、改善提案教育誌を創刊。1985年に独立し創意社を設立、『絵で見る創意くふう事典』『提案制度の現状と今後の動向』『提案力を10倍アップする発想法演習』『提案審査表彰基準集』『改善審査表彰基準集』『オフィス改善事例集』などの独自教材を編集出版。40年にわたって企業・団体の改善活動取材。現在はフリーライター。

●創意社ホームページ <http://www.souisha.com> 「絵で見る創意くふう事典」をネット公開中