

(株)美交工業とエル・チャレンジの コラボレーション

本誌編集委員 みなと障がい者福祉事業団事務局長 大森八恵子

エル・チャレンジ

(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合)

〒540-0023 大阪府大阪市中央区北新町2-12
北新町センタービル3F
TEL 06-6920-3521 FAX 06-6920-3522
URL <http://www.l-challenge.com>

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
URL <http://www.bikoh.biz>

編集委員の素顔

大森八恵子

高校教諭を経て大学院にて臨床心理を学ぶ。精神科クリニックにてカウンセラー、福祉ホーム、社会福祉協議会の作業所、(株)スワンペーカーリー赤坂店、国立職業リハビリテーションセンター等にて障害者と関わる。この間東京学芸大学の公開講座（知的障害者の学ぶ場）、進路研究会にて多くの養護学校の先生、企業の人とのネットワークを構築。地域の障害者青年学級の立ち上げ等障害者の余暇活動にも関わる。2006年4月より現職。



エル・チャレンジ、丸尾亮好事務長

「知的障害者雇用が遅々として進んでいかなかったところ、『障害者雇用を進めるための事業体をつくろう!』という有志

事務局長の丸尾氏は、エル・チャレンジの設立の経緯について次のように話されます。

エル・チャレンジの正式名称は、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合。組合加入団体は五団体で、それぞれが出資金を供出しています。主な事業は、建物サービスの共同受注、就労支援事業、雇用促進事業、共同宣伝、消耗品などの共同購買などを行っています。

今回は、先駆的な障害者雇用をしている会社、大阪の株式会社美交工業を訪ねます。訪ねる前に美交工業と関係の深い「エル・チャレンジ」でお話を伺いました。

「障害があるから働けない」
に挑戦するエル・チャレンジ



大阪府は建設中の大型児童施設「ビッグバン」で、清掃業務を障害者雇用の場として検討していました。

一九九九年、エル・チャレンジは大阪府立大型児童施設「ビッグバン」の清掃業務を随意契約で受託しました。随意契約とは入札などの方法によらないで、任意に適当と思われる相手方を選んで結ぶ契約です。随意契約で受注できたのは、大阪府は知的障害者の雇用を促進することが重要な課題だったからです。

その政策的意図を裏付けたのは「行政の福祉化」の動きでした。福祉、建築、雇用、労働、教育の部門のなかで、福祉を基本に据えることでトータルに展開しようという試みです。その年には副知事をトップに、全庁を対象としたプロジェクトチームが発足。障害者雇用就労支援の充実・強化、既存施設を活用した福祉施策の推進、推進体制の確立などを集中討議しました。

エル・チャレンジは、大阪府が有する施設の清掃業務について、「知的障害者の雇用ではなく、民間企業での雇用促進のための訓練（就労支援）」として活用すること」を提案しました。「ビッグバン」での実績を評価した大阪府は「行政の福祉化プロジェクト報告書」の中に「障害者の雇用拡大に向けた訓練の場の整備・確保」が明記されたのです。

またエル・チャレンジは、価格だけを

が集まり、清掃や建物サービスなど環境産業に障害者雇用の可能性を見出したのです。業務・勤務形態が多様で、地域密着度が高いことと、行政の仕事が多いことに注目しました。

そして中小企業等協同組合法に基づく公益団体『大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合』が誕生し、『エ

ル・チャレンジ』（働くLabor、挑戦Challenge）と愛称が決まりました。エル・チャレンジは「職業的重度」障害者の就労支援を事業の中心におき、障害者が働く、働き続けることのできる社会の仕組み作りに取り組んでいます」

エル・チャレンジが設立されたころ、



重視する入札制度でよいのか？という思いから、ビル清掃に関わる労働者、事業者、学識経験者たちと、新しい入札制度（契約制度）のあり方を問う活動を始めました。

大阪府福祉人材センター・ヒューマインドでのエル・チャレンジの訓練

大阪府福祉人材センター「ヒューマインド」での、エル・チャレンジの訓練の様子を見学しました。訪問した日は特別支援学校の生徒が実習に来ていました。清掃訓練の支援員の政井栄美子さんが、やさしく、丁寧な指導をされています。一定の範囲を決め（ここでは点字ブロックを利用）テキパキとモップをかけています。とても素早い行動です。その間にも来客者には大きな声で、「いらっしやいま

公的施設で 障害者の就労訓練を

このように公的な場で訓練をし、エル・チャレンジから就職していく障害者を雇用している企業は、すでに一〇〇社を超えています。

こうした取り組みから、二〇〇二年に再開された大阪府の「行政の福祉化プロジェクト」で、公共事業発注時における障害者の雇用就労支援として入札制度改革が議論されました。価格だけを判断材料にするのではなく、障害者雇用を評価項目に入れる「総合評価一般競争入札制度」が実現したのです。



支援スタッフの政井栄美子さん（写真右）の指導で訓練に励む



訓練を見学、取材する大森委員（写真中）



大阪市役所



エル・チャレンジの清掃テキスト

美交工業を取材しました

市役所清掃で試みるさまざまな工夫

せ。おはようございます」と、あいさつも素晴らしかった。
生徒たちは、支援スタッフとともに「汚いところをきれいにするのが仕事です」と清掃技術や職場マナーを磨きます。企業で働くには技術はもちろんですが、職場でのマナーが大切です。エル・チャレンジの訓練では社会人としてのマナーを厳しく訓練します。こうして訓練を受けた人たちが企業就労していくのです。

彼らの受け入れ先の一つが、今回の取材先、ビルメンテナンス業を営む株式会社美交工業です。大阪市内の公園や公共の施設の清掃維持管理などを請け負っ

ています。私が同社に興味を持った理由の一つは、ホームレスなど生活困難者の雇用にも取り組んでいるということ。ここでは知的障害者の雇用から学んだ経験が生かされています。

美交工業には多くの受託先があります。その中の一つに大阪市役所の清掃があります。重厚で広い市役所の清掃を知的障害者六名、体幹機能障害者一名、健常者六名、計一三名で行っています。毎日多くの人が行きかう場所ですから、清掃のチェック項目は多く、丁寧な作業を心がけることはもちろん、人とぶつからないようにするなど清掃以外の注意も大切です。

現場責任者の武田健二さんの役割の中に、一人ひとりの仕事の進捗状況を確認する仕事があります。トイレ清掃、トイレットペーパーの取り換え、階段の清掃、庁舎周りの清掃など、作業手順書に基づいて専任の支援者がついて行きます。

大阪市役所の建物は、南北一カ所ずつ



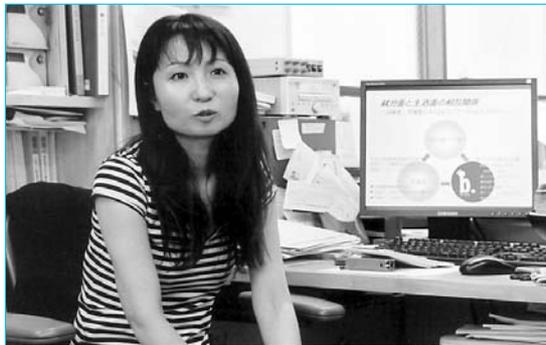
南北に対称の市役所の建物。南北がわかるように案内板に赤(南)、青(北)の目印を付けた

ある階段は周りの状況が同じで、北側にいるのか南側にいるのかわからなくなることがあります。そこで各階の案内板上に小さな赤・青のシールを張り、南北がわかるような工夫をしています。こうすることで、毎日階段だけを清掃する山口篤一さんが、同じ階段をもう一度する間違いがなくなったと聞きました。

トイレットペーパーの取り換えを行う山城恭子さんは、残りの量を確認しながらきばきと取り換えていきます。ここにも工夫が見られました。作業工程シートを作り、トイレ内を化粧室側と個室側に分け一〇〜一五工程に細分化した手順書を作成しています。

また個人別のスケジュール表を作り、途中で忘れたときなどに対応できるようにしています。時間観念のない方には、休憩時間に入る時にキッチンタイマーをセットして時間がわかるようにしています。

ここでは月一回のケース会議を行います。メンバーは本社スタッフ、専任支援者、エル・チャレンジ(作業所支援者)、障害者職業センターのカウンセラー(またはジョブコーチ)、そして大阪市の庁舎管理課の職員です。庁舎管理課の職員は、市役所の清掃を受託した直後から、有形無形の援助を美交工業に提案して下さったそうです。



(株)美交工業、福田久美子専務

園芸作業で表れる二つの効果 福祉的効用と療法的効用

もう一つの受託先の府営住吉公園を訪ねました。ここは美交工業が指定管理者として管理をしています。エル・チャレンジに業務委託して、訓練現場として提供しているところでもあります。また、住吉公園からの技術提供によりエル・チャレンジと協働で進めている「職域開拓事業」でもあります。これまでの建物清掃から園芸業界、農業などへの職域を広げていくことが目的です。

知的障害者が植物と接することで大きな効果が表れました。それは、福祉的効用Ⅱつながら、療法的効用Ⅱエンパワメントです。

ひとつの苗を植え付けると、次に植える苗のことで頭がいっぱいになり、前に植え付けた苗のことを忘れて、その苗の上に座り込むということもありました。どうしても植物への愛情が育つか試行錯誤した結果、収穫して食べる喜びを感じることができるようになることにしました。小玉スイカやジャガイモの植え付けをした結果、モノではない命の尊さ、植物への愛情を感じることができ、苗木を踏みつぶさなくなったそうです。「花より団子」効果かもしれません。私たちが訪ねた日、エル・チャレンジ

の訓練生は山本信裕さん一人でした。じっとしていても汗でびしょりとなるような梅雨の一日でしたが、彼は一生懸命に雑草を取っていました。初めは雑草と苗の区別がつかず、全部抜いてしまったこともあったそうです。日焼けした彼の顔は生き生きとしています。コミュニケーションをとるのが難しい山本さんですが、質問には「はい」「はい」と答えてくれました。休憩時間にずれこんだ見学でしたが、嫌な顔一つしない好青年でした。

園芸作業の療法的効用、福祉的効用を活かし、植物の育苗、成長、開花、結実、収穫までのプロセスから植物への愛情、働く意欲、人とのつながり、知的障害者一人ひとりの能力を引き出すような訓練になっていました。

知的障害者雇用での経験が、 ホームレスの雇用に発展

知的障害者の雇用から得たものが基となって、いろいろ取り組みに発展しています。

視覚情報で表示された手順書や改良された道具類は、日本語の話せない中国帰国者二世の雇用や、職場での事故が減ったり、ホームレスの支援にも役立っています。



住吉公園の清掃業務に汗を流す皆さん

るようです。

美交工業では、大阪市内の公園にはホームレスのブルーテントがたくさんあり、ホームレスの人が清掃をしている姿を見かけていました。そこで、その人たちを雇用し、

職場として公園を提供することで公園のブルーテントを減らすことができた。大阪府、大阪市へのサービスにつながると考えたのです。そして、平成一五年からホームレス雇用に取り組んでいます。





階段の清掃をする山口篤一さん



トイレ清掃中の原田基栄さんに話を聞く



山城恭子さんはトイレトーパーの交換を担当



庁舎周りを担当するのは西尾誠剛さん

知的障害者の雇用から学んだ支援者の必要性を強く念頭に置き、取り組んでいくほどに悩まされ、裏切られ、そしてやさしい気持ちになるといいます。
ホームレス雇用では、住所が大坂城公

園……などブルーテントの所在地の公園から出勤する人が、働いているうちに定住場所が決まっていきます。このようにしてブルーテントが減少していくのだそうです。また美交工業ではホームレスの人を雇用するとき、生活困難者から雇用すると聞き、ただただ驚きました。このことは知的障害者雇用にも言えました。美交工業では重度の人から採用するのです。

余剰人員なし。 健常者との賃金区別なし

「軽度の人にはほかの企業が採用するでしょ」とこともなげにおっしゃった専務取締役の福田久美子さん。この美しい人のどこからこんな考えが出てくるのでしょうか。まじまじと見つめてしまいました。

美交工業では、障害者を雇用するときには必ずエル・チャレンジで訓練を受けた人を雇用します。一人ひとりの特性を考慮し、エル・チャレンジおよび大阪障害者職業センターのジョブコーチの支援を受けます。現場に配置して二週間以上の支援体制をとり、そ

の後は経験豊かな専任支援員を配置することになっています。

驚いたのは、美交工業では余剰人員を抱えないということです。賃金などの雇用条件も健常者と障害者の区別はありません。ということは、障害者も健常者と同じように働くということです。ただし障害者の特性に応じた職務分析や作業の役割分担、作業道具の改良など、工夫することは企業努力として当たり前に行っています。

もちろんすべてがスムーズにいったわけではありません。当初は健常者からかなりの反発があったのです。知的障害者の雇用がきっかけになって、社内さまざまな問題点や疑問点について話し合いをする機会が多くなったと聞きました。そのおかげで会社の雰囲気がとても変わったそうです。

障害者雇用と生活困難者の雇用、大阪府・大阪市の入札制度も変えたエル・チャレンジと美交工業の取り組みを取材して、「私は今まで何をしていたのかしら？」と考えました。大阪のこの取り組みがもつともっと広がることを願います。美交工業とエル・チャレンジの事業をもっと見てみたいと思います。幅広い活動の根拠が、知的障害者の訓練・雇用から始まっていることに明るい希望を感じました。