

清掃業務における障害者雇用

2024年2月9日



持続未来グループ 代表

公益社団法人 広島ビルメンテナンス協会 副会長 米山 真和

「持続未来グループ」について

- 1958年 中核会社 三栄産業株式会社（現在の持続未来株式会社）を創業
- 事業内容：ビルメンテナンス、公共施設運営（経営）、障害者就労・生活サポート
- 従業員数：グループ全体457人
- 2014年 就労継続支援A型事業所を設立、本格的に障害者雇用に取り組む
- 障害者雇用率：14.84%（2023年6月現在）

主力事業：ビルメンテナンス業とは？

- 建築物の清掃、設備（空調・電気・機械・消防など）の運転・点検など
 - 特に清掃は重要
（原材料＝人手が大量に必要）
- 国家資格もあります
 - ビルクリーニング技能士（1級～3級）
- **地味な裏方仕事だが、無くてはならない仕事**

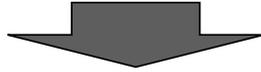
グループ基本理念

「多様な人たちが働いて楽しい」

- 障害者雇用
 - 40人雇用（身体障害以外の障害者中心）
 - 障害者雇用率14.84%
- NPOとの協同
 - 女性専用シェルターへの避難者を雇用
- 生活困窮者雇用
 - ひきこもり者などを就労訓練 → 雇用

中でもまず障害者雇用に取り組んだ理由

- 2013年まで障害者雇用率3.9%
どちらかといえば、消極的に取り組んでいた



- 障害者が健常者以上に成果を出している
例を目の当たりにする



人手不足の加速が予測される中
積極的に取り組まない理由がない

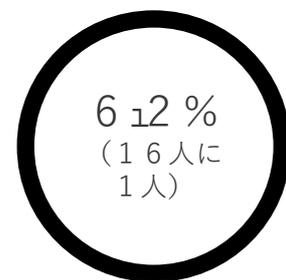
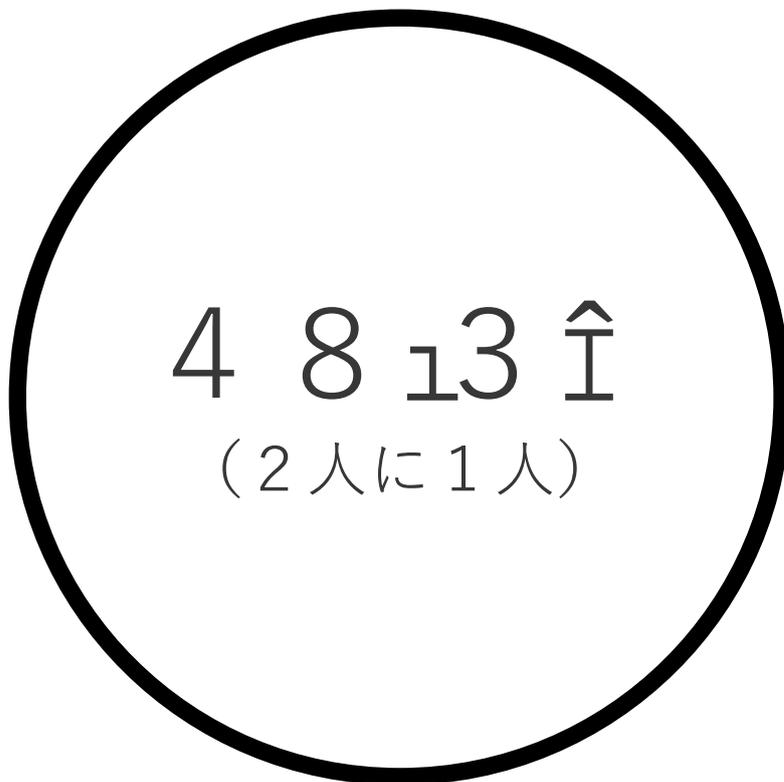
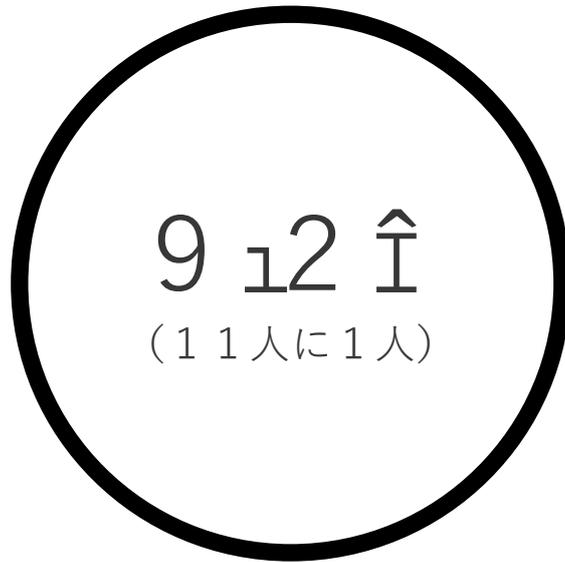
まず障害者雇用に取り組んだ理由

私たちの場合

× SDGs といった理念から

○ 実利から

(支払い可能な賃金水準で可能な
人手不足対策)



育成の仕組み

グループ内の就労継続支援事業所
(オンザライズ、ライフパス) へ入社



2～3年間、しっかりと技能習得
適性に合う作業現場を選定 (ミスマッチ予防)



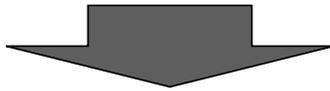
一般就労へステップアップ
(グループ内だけではなくグループ外へも)

育成の考え方：技術員を育てる

- 一流の指導員による技術指導
→ 日本一の清掃員 (技能競技全国大会優勝者) が中心
- 少人数制 → 1 チーム 2～4 人まで
- 特性に合う資機材を選定
→ 固定概念にとらわれない
(安全性・作業時間・品質が水準以上なら、どんな資機材、作業法を使ってもよい)
- 適性に合う作業現場を見つける
→ 最終段階として施設外支援
(支援員が付かず、普通の作業員として作業する)

職場定着・スキルアップの仕組み

- 就労定着支援、企業在籍型職場適応援助者、グループ内雇用定着推進室の活用
- ビルクリーニング技能検定受験
3級 → 2級 → 1級
- 障害者技能競技大会（アビリンピック）出場
（広島大会優勝2名 → 全国大会出場）
- ロールモデルの存在



職場定着・スキルアップ・待遇向上

経済的自立

■ 平均給与（月額）

就労継続支援B型事業所	16,507円
就労継続支援A型事業所	81,645円
一般就労	117,000円

■ 持続未来グループ給与モデル（月額）

就労継続支援A型事業所	132,400円
持続未来株式会社雇用者	155,200円

事例あれこれ

漏らす、暴れる、逮捕、カルト宗教のカモになる、金銭問題
→山ほどあります

■でも、労務や人間関係のトラブルなどは健常者だって大変じゃないですか？

(むしろ健常者のほうが大変じゃないですか？)

■障害者が働けない理由を挙げるだけでなく、具体的にどうしたら働けるかを考える

(漏らすなら履き替えて働き続ければ良い)

■向上意欲(技能、待遇)、責任感を植え付ける

認められたい思い、必要とされる喜び→健常者と同じ

苦勞したこと：偏見

支援者からの言葉

「清掃をさせるのはかわいそうだと思ったんですが…」

「清掃くらいならできるだろうと思って紹介しました」



清掃なんて誰でもできるという考え



清掃は立派な技術職です。

× 就労することが目的

○ 稼げる技術を身につけることが目的

障害者雇用の取り組みで得られたもの

- 人手不足の緩和
- 業務受注の武器になる
→「社会的評価項目」を盛り込んだ発注形式の増加
- 雇用率未達成のお客様からの相談が増える
→顧客との結びつきが強固になる
- 障害者の持つ仕事へのプライド
→健全者従業員への好影響
「彼らは清掃という仕事を目指して来てくれる」