

多様性受容が業界に活路

障害者の受容と活用はビル業界にとって喫緊の課題だ。オフィスビルやホテルなどの清掃現場では人手不足が深刻化。外国人人材の活用も進んでいるが、一段のソリューションとなりそうなのが障害者人材の活用。そしてビル賃貸業においても、障害者などを積極的に受容することで新たな「商機」を見いだす動きが出ている。

清掃現場から需要ホテルも人手不足深刻

人口減少による人手不足が日本社会の課題となるなかで、多様な人々が働きやすい環境作りが求められている。こと、人材集約型ビジネスであるビルメンテナンス業務において、このことは喫緊の課題。技能実習生として最長5年間、日本で働くことのできる外国人に注目が集まっているが、障害者にも白羽の矢が立っている。

障害者や難病者などの就労支援を行っているセルフ・エー（東京都港区）。同社は2010年に設立。就労継続支援A型事業所の開業・運営支援事業を主として行っている。主に法人向けに提案をしていて、2019年9月現在で58カ所、延べ2300名を雇用してきた。

障害者総合支援法を所管する厚生労働省では就労系障害者福祉サービスを4つのカテゴリーに分けている。それは就労移行支援事業とは就労継続支援A型事業と増えています」と話す。

業、就労継続支援B型事業、就労定着支援事業だ。そのうち就労継続支援A型事業は「通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対し

業、就労継続支援B型事業、就労定着支援事業だ。そのうち就労継続支援A型事業は「通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対し

清掃の有効求人倍率は2倍以上持続可能な人材確保が焦点に

て、雇用契約の締結等による就労の機会及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う」とある。一方B型は雇用契約に基づかない。そのためA型を「雇用型」、B型を「非雇用型」と言

業、就労継続支援B型事業、就労定着支援事業だ。そのうち就労継続支援A型事業は「通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対し



豊富な研修や実地の指導で活躍の場を拡充的に雇用して

直接取引拡大へ注力



セルフ・エー代表取締役 大島 公一氏

清掃業務しりなども含めるは定番と、その幅は拡大し、清掃や個人宅で、元請け会社にとっても中間マージンがなくなることでコ

給の高い職業に流れる傾向にある」との声を大島氏は「私見だが」を軽くすることもあ

でも負担を抑えざるを得ない。一方外国人は彼らの資質よりも経営者やクライアントの「好み」に左右される

こで新しい労働力として期待されているのが、たとえ高齢者や外国人一般企業就職への道も切り拓いていって

た。たとえば同社ではアタンス北陸サービスマンが事

から協力会社を経て事柄がしやすいか」と話す。内容としてはエントランスのフロアや、全館を通してほとんど段差がなく、障害者スタッフに払う賃料も少ないものになりざるを得ません。業界にとって人手不足が課題となっ

同社では近く石川県内のホテルを買収することも計画している。事業者、障害者双方にメリットの高い形を実現するために、今後「現場」をつくっていくという選択もあり

「現場」をつくっていくという選択もあり

多様性を受容していくことで課題解決に向かおうとするビルメンテナンス業界。同様の動きはビル賃貸業の側にもある。たとえば「Nagata cho Grid」

「コストをかけずに実施できる内容を行っている」という。現状このような取り組みが必ずしも賃料上昇や稼働率に直接メリットを与えるものになるかは微妙だ。しかし「永田町グリッド」の事例で言えば「必要とされている方からは『使いやすいビル』と好評です。またバリアフリー対応が必要な方の集まるイベントなども開催して頂いていま