

障がい者主体による花壇メンテナンス作業の実現への取り組みについて

○小泉 輝久（株式会社かんでんエルハート 園芸・商事グループ 主任/企業在席型職場適応援助者）

1 はじめに

株式会社かんでんエルハート（以下「LH」という。）は、あらゆる障がい者が働きやすい環境を整備し、親会社である関西電力(株)の法定雇用率を維持できるよう、第3セクター方式で立ち上げられた特例子会社であり、23年12月に創立30周年を迎える。

LHは、障がい者の成長と自立性を促すため、スキルが高く責任感のある障がい者に、健常者業務の権限を移譲する取組みを進めている。例えば、健常者が障がい者とペアで行っていたオフィスゴミの回収業務を、障がい者だけのペアで行うなど、障がい者だけの運営にシフトしている。

今回は、園芸部門において、車両で現場に出張する花壇メンテナンス業務を、健常者から障がい者主体による運営に権限委譲した取組事例を紹介する。

2 障がい者主体での花壇メンテナンス業務への取り組み

車両移動を伴う花壇メンテナンス作業は、健常者1名の作業責任者と障がい者（知的・精神）3～4名の計4～5名体制で行っていたが、精神障がい者を作業責任者にして、権限を委譲し、作業責任者が3名の知的障がい者を指示・指導する業務運営体制となるように取り組んだ。

(1) 目的と課題

<目的>

- ・障がい者中心の業務運営による、障がい者のやりがいやモチベーションの向上
- ・健常者の作業責任者の負担軽減により、新たな職域の開拓の時間を確保

<課題>

- ・品質だけでなく、仕事の効率化・安全面・時間を意識できるか。
- ・花壇の状況を把握し、その日に優先すべき作業を判断できるか。
- ・チームワークの大切さを理解し、作業員同士のトラブルが発生しないか。

(2) スキルチェックシートに基づく教育

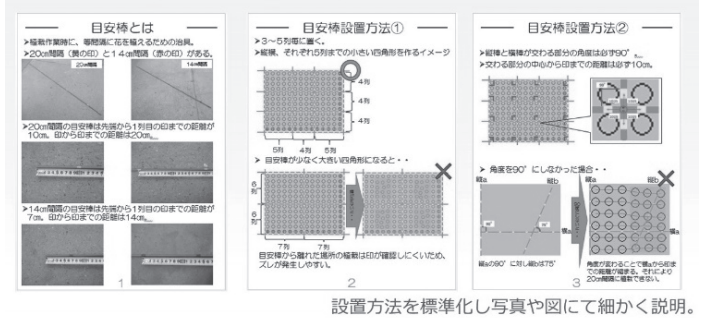
健常者の指示や判断のルールが不明確な部分を標準化して、誰もが確認できるようにスキルチェックシートとして書面に落とし込んだ。メリットは、作業品質の安定だけでなく、指導する際の混乱の防止や、作業責任者育成のスキル習得の進捗管理が把握できるようになったことである（図1、図2）。

合 否		合格	
No	項目	Aさん	
1	準備	現場毎に必要な道具の理解、忘れ物がない	×
2	植物知識	開花時期・水の量・耐寒性・耐暑性を理解している。	×
3		薬剤の種類、効果を理解している。	×
4		花壇状況の把握（枯損箇所・灌水エリア）ができる。	○
5	作業知識	当日実施すべき作業を把握している。	○
6		灌水のやり方を理解している。	○
7		剪定のやり方を理解している。	×
8		花柄摘みのやり方を理解している。	×
9		薬剤希釈・散布・取り扱いを理解している。	○
10		目安棒設置のやり方を理解している。	×
34	運転	感情の浮き沈みで態度の変化がない。	○
35		安全運転（スピード・自問確認自答）ができる。	○
36		助手席での運転手サポート（自問確認自答）ができる。	○
37		バック誘導ができる。	○
38		事故対応（けが人に対する初期対応）を把握している。	○
39		事故対応（110番・119番・会社連絡）を把握している。	○
40	PC初級	実績入力（使用花・作業完了写真）ができる。	○
41	メンタル	担当現場に対する責任やプレッシャーに対する耐性がある。	○
42	自己管理	心身不調による休職（欠勤）が少ない。	○
○の数		35	
点数(100点満点、1項目につき2.38点とする)		83	

※高得点であっても■箇所はすべて○にならない場合は不合格とする。

図1 スキルチェックシート（抜粋）

教育のご紹介①（スキルチェック表 No10）



設置方法を標準化し写真や図にて細かく説明。

図2 作業を書面に落とし込んで教育を実施

(3) PDCAサイクルの教育

PDCAサイクルを教育に活用し、作業責任者に数値も含めた具体的な計画を設定させ、現場作業を行ってもらった。帰社後にフィードバックを行い、不具合があった作業については、改善に努めるよう指示をした（図3）。

PDCAの実践

作業リーダーは、今後PDCAシートを記入し、毎回作業後に振り返りを行うこととする。

PDCAシート

日付 2020年9月1日 事業所 難波記電営業所 名前 ○○ ○○

NO	項目	内容
1	P(計画)	1. 指示は抽象的に表現せず具体的に言う。 2. 休憩は40分に一回はとる。 3. 図面には目安棒設置場所を書いておく。
2	D(実行)	上記の計画を実行する。
3	C(振り返り)	<p>よかった点</p> <p>1. 指示をするとき具体的に言ったため、波見さんは戸惑うことなく作業ができた。 2. 目安棒設置場所をあらかじめ図面に書いていたため、藤本さんへ口頭指示を省いても、一人で設置ができていた。</p> <p>悪かった点</p> <p>作業に夢中になりすぎたため休憩を取ることが忘れてしまった。</p>
4	A(改善)	次回からストップウォッチを持参し、40分毎にタイマーが鳴るよう設定する。それにより休憩の取り忘れを予防する。

図3 PDCAシート記載例

(4) アセスメントシートの活用

作業責任者に育成したいAさん（精神・発達障がい）は、勤続10年を超える中堅社員であり、Aさんの得意、苦手な点を洗い出し、アセスメントを行った。その方法は、TTAPのフォーマルアセスメント¹⁾であり、仕事そのものの力であるハードスキルと、仕事を続ける上で必要なソフトスキル（コミュニケーションスキル、対人行動、職業行動等）の特性を導き出した。そして、Aさんに必要な支援方法・工夫を検討し、個別支援計画を作成した。また、AさんにはTTAPの結果を本人用にまとめた資料（図4）を見せて、自身の強み、弱み、必要な工夫、今後の目標を共有し、Aさんの自己理解へと繋げた。

Aさん 障がい特性の分析		
● 性格や特性を洗い出し整理をした		
得意なこと（強み）	苦手なこと（弱み）	今後必要な工夫、等
<ul style="list-style-type: none"> ・ルールを守って事前に作業や、資料など準備ができる。 ・丁寧に1つずつ作業ができる。 ・日常会話でのコミュニケーションをとる事ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・こだわりが強く、作業に時間がかかる。 ・暗黙のルールが分からない。 ・作業に没頭するため、周囲への注意が怠る。 ・時間管理（見通しを立てる事）が苦手。 ・雰囲気を読み取れない時がある。 ・会話の返答に焦らされると困り、適切な返答が出来ない時がある。（おかしな返答になる） 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事量も多く付与せず、1つずつ確実に、早く終了できるよう指導する。 ・暗黙のルールに気付いていない時は、説明をする。 ・事前に、作業範囲と時間をきめてから、作業を開始する。 ・自問自答してから、相手に伝える。 ・聞く側も焦らさずに相手のペースで話を聞く。（傾聴）

図4 Aさんのアセスメントシート（TTAP）

(5) 安全面についての取り組み

安全面についても教育を実施している。例えば事故などのトラブルが発生した場合、役職者がすぐに駆け付け対応

できるよう、出発地から片道30分以内のコースを設定し、実践練習で役職者が同乗して指摘事項をまとめ、フィードバックを行った。

また、事故を想定した仮想訓練も実施している。具体的には、Aさんには事故発生場所を知らせず、役職者が後方からワゴン車で追走し、追突をしたと仮定したコンビニの駐車場へ誘導し、事故対応を行えるかを確認した。結果は、始め戸惑いがあったが、同乗者の怪我の確認ができていた。

事故が発生した場合、どのような対応をすればよいのか、日頃からマニュアルの内容を把握しておくようフィードバックを行った。訓練は今後も継続的に行うこととし、安全面でも問題ないように教育していきたい。

3 作業員主体での花壇メンテナンス作業の実施

上記の結果、障がい者でも作業責任者として権限移譲できると判断し、障がい者の作業責任者のみで、花壇メンテナンスを実施した。今後は、比較的作業量の少ない冬から始めて、段階的に草木の生育が激しい夏にも展開した。

現在、フォローチェックもしているが、品質・安全面等、問題が無いので、作業責任者として育成が図れている。

4 今後の展望

今回はAさん主体の花壇メンテナンス作業の実現の取り組みを紹介した。今後は、精神障がい、知的障がいの新たな作業員にも教育を行い、障がい者の作業責任者を拡大し、やりがいを感じて、活躍できるような仕組みづくりを行い、障がい者主体の仕事を増やしていきたい。

【参考文献】

- 1) 前原和明『就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック』、令和2年度厚生労働科学研究費補助金(20GC1009)研究報告書, p. 46-47

【連絡先】

小泉 輝久
株式会社かんでんエルハート 園芸・商事グループ
e-mail : koizumi-teruhisa@klh.co.jp