

「自立可能な循環式特例子会社を目指して」 受け手から担い手へ、現場で育む自立プログラム

○飯尾 洋子（ヤマハモーターMIRAI株式会社 リサイクルクリーン課 クリーンプラスグループ グループ長）
○松下 諒平（ヤマハモーターMIRAI株式会社）

1 はじめに

ヤマハモーターMIRAI株式会社（以下「MIRAI」という。）は、ヤマハ発動機株式会社の特例子会社として2015年に設立され、2025年10月に創立10周年を迎える。当社には、57名の障がいのある社員（以下「スタッフ」という。）が在籍し、クリーンプラス（清掃）・PCリユース・オフィスサポート・社内メール便の4つの事業を展開している。従来の特例子会社は「健全者は支える側、障がい者は支えられる側」というイメージだが、一方、MIRAIは合理的配慮をいかしつつも、それぞれが才能と実力を活かし、役割分担ができる、先進的な特例子会社を目指している。

クリーンプラスグループ（以下「グループ」という。）も10年目を迎え、現在15名のスタッフで構成されている。グループは「考える清掃」を目標におき、更に「一人で働く」をビジョンに掲げ、障害のある社員が清掃業務を単独で遂行できるようになること、また障がい者が障がい者を支える自立に向けた取り組みを行っている。

2 「一人で働く」ビジョンを掲げた経緯

設立当初、障害のある社員をサポートする支援者は2名（現在3名）。この少人数体制において、清掃業務の品質保持、清掃エリアの拡大、そして業務内容の多様化に対応するには、2名体制では物理的な限界があった。限られた支援者リソースを最大限に活かし、事業としての自立と持続的な成長を実現するためには、スタッフ一人ひとりが自立し、単独で業務を遂行できる力を身に着けることが不可欠だった。この「少ない支援者」という制約を、スタッフ自身の自立を促す大きな原動力と捉え、個々の能力を最大限に引き出すことで、会社の強みに転換していくことを目指した。

3 課題

「一人で働く」ビジョンの実現に向け、日々の清掃作業状況から、スタッフの自立に向けて具体的な業務の洗い出しを行い、以下の課題が見えた。

(1) 作業品質の均一化と効率化

- ・個々の特性や能力、経験での品質のばらつき
- ・時間管理への意識

(2) 単独作業での安全確保

- ・スタッフが単独作業を行う清掃現場での安全意識の徹底

(3) チーム連携強化と情報共有

- ・状況に応じたチーム連携と迅速な報連相

4 取り組み

(1) 徹底した作業手順の標準化

細部にまでこだわった「作業基本手順書」「作業マニュアル」を作成し作業ルールも明確にした。同時に、使用する清掃道具の見直しと最適化も行った。安全性が高く、扱いやすいだけでなく、作業時間の短縮と労力軽減に繋がる最新の道具を積極的に導入した。これにより、どの建屋の清掃を担当することになっても、標準化された手順と最適化された道具があれば問題なく作業ができる基盤づくりができた。この標準化された手順の定着により、もし間違った作業をした場合にはスタッフ自身が違和感を覚え、自ら間違いに気づき修正できるようになった。また、周囲のスタッフも標準とのずれに気づき、互いにサポートし合える環境が生まれた（図1、2）。



図1 作業手順マニュアル

担当者		2024.7～修正
1F	1F女子更衣室	① 扉を開放し、ドアストッパーを抜く ② 窓を開け、自然換気 ③ 電気をつける ④ 室内に入り、上から下の順に、フラワーでほこり取りをする ⑤ 白い椅子・長椅子を、化学雑巾(ブルー)で拭き上げる ⑥ 入り口ドアの両面・ドアノブを、化学雑巾(ブルー)で拭き上げる ⑦ ハンガーラック下を、化学雑巾(ブルー)で拭き上げる ⑧ ※半年に1回、傘立て受け皿を、雑巾で拭き上げる ⑨ 右側の部屋→左側の部屋→出口の順に、ターピーを掛ける ⑩ ※全曜日、ロッカーや壁にそってゴミ箱を掛ける ⑪ ※1ヶ月ごとに、手荷物チェック・交換 ⑫ 床にフタアプリーズを置く ⑬ ティックを記入し、電気を消し、ドアストッパー・窓を開けず、EV
2F	男子更衣室	① 扉を開放し、ドアストッパーを抜く ② 窓を開け、自然換気 ③ 電気をつける ④ 室内に入り、スイッチのみフラワーでほこり取りをする ⑤ 入り口ドアの両面・ドアノブを、化学雑巾(ブルー)で拭き上げる ⑥ ※半年に1回、傘立て受け皿を、雑巾で拭き上げる ⑦ 窓から順に、ターピーを掛ける ⑧ ※全曜日に、ロッカーや壁にそってゴミ箱を掛ける

図2 作業基本手順書

(2) 「考える清掃」による安全意識の徹底とリスク管理

安全への意識をもって自ら危険を察知し、安全に行動できる『考える清掃』を目指した。そのために、危険予知トレーニング、洗剤の規定量や使用方法に関する定期的な勉強会を実施し、単なる「やり方」だけでなく、「なぜそうするのか」という理由や気付きについても話し合い、理解を深める機会を増やした。また、新型清掃機器の導入時には、スタッフが主体となり機種を選定を行い、メーカーから直接、正しい操作方法やメンテナンスについて学ぶ機会を設けた。これにより、スタッフは道具の特性、危険性を正しく認識し、安全かつ大切に扱う意識を持てるようにした。状況判断に迷う際には、速やかに支援者に連絡することを徹底した。

(3) チーム連携と円滑な情報共有

チーム連携を強化するため意識的な「声掛け・返事」の実施。作業開始・終了時、作業場所や内容変更の時など、業務の節目ごとに意図的に「声掛け」と「返事」を交わすことを習慣化した。これにより、各スタッフの状況を把握しやすくなり、互いの関心を高めるとともに、コミュニケーションをとるようにした。また、作業終了後には日報に作業進捗状況を記入し、口頭での情報共有に加えて、互いの状況を「見える化」することで、サポート業務の調整ができるようにした。また、この日報は業務契約している建屋責任者に提出することにした。

定期的なミーティングはスタッフ自身が運営を担当。また、グループワークも積極的に取り入れ、「MIRAI版 SST」や「MIRAIあるあるKYT」など、グループに関連する具体的テーマを通じて意見交換を行った。こうした取り組みを通して、お互いの気持ちや行動を理解し合う機会を作り、コミュニケーション活性化とグループの一体感の向上を図った（写真）。



月次ミーティング グループワークの様子

5 結果

一連の取り組みを通じて、「一人で働く」スタッフが増加した。これにより、清掃エリアを10ヶ所までに拡大し、

その内の9ヶ所ではスタッフのみで作業を完遂している。支援員、スタッフリーダーの巡回は継続しているが、大きなトラブルもなく安定している。

作業手順が標準化されスタッフの品質管理が定着した結果、清掃品質とマナーともに安定した。実際に、昨年親会社が実施した日常清掃満足度調査では、当グループの評価は5点満点中4.4点と高評価を獲得した。

作業手順が確立されたことで、作業担当者が変更された場合にも、スタッフ同士でスムーズに作業の引き継ぎを行えるようになった。さらに、新入社員や、時には支援者にもスタッフから直接指導することも増えている。これらの成功体験を通して、スタッフは自分たちがグループを運営し実際に動かしているという当事者意識と誇りを持つようになった。「やりがいがある」「この仕事が自分に向いている」と口にするスタッフも増え、これによりモチベーションは大きく向上し、一人ひとりの士気が高まるとともに、グループ全体に活気が生まれた。

6 まとめ今後の課題

これまでの取り組みを通じて、「一人で働く」というビジョンは確実に現実へと近づき、スタッフ一人ひとりの能力向上と、グループの成長を実感している。この成果は、『現場で育む自立プログラム』が機能していることであり、『自立可能な循環式特例子会社』への大きな一歩となった。今後、さらなる発展に向けての課題は以下の3点である。

- ・個々の能力を最大限に活かすスタッフの組み合わせと配置が重要。今後はスキルアップ評価表などを活用し、バランスの取れた配置を進める。
- ・来るべき「加齢」に備え、年齢を重ねても安心して働き続けられるよう、柔軟な働き方の検討。
- ・清掃業務の管理・運営全体を段階的にスタッフに任せ「支援の卒業」を目指す。

これからも、「考える清掃」を目標に真の自立に向け挑戦を続けていきたい。

【連絡先】

飯尾 洋子
ヤマハモーターMIRAI(株)
e-mail : iiouyou@yamaha-motor.co.jp