

## 大学でないとできない研究 —知的障害者の建物清掃への雇用実態調査研究—

株式会社NTTファシリティーズ総合研究所  
EHS&S研究センター 研究アドバイザー  
高草木明

久々にE研コラムを書きます。私は、2005年度から2013年度までの9年間大学に勤務し、この間の研究テーマ設定にはゼミ生の教育に資するようということが念頭にありました。もう一つ考えたことは、大学ならではの研究もしてみたいということだった。

### 大学でないとできない研究

大学でないとできない研究とは、企業では利益にむすびつき得ず承認されないテーマの研究というほどの意味である。また、アンケートは、ほとんどの場合、公的立場が必要である。私は大学入職前33年間企業に勤めており、大学でないとできない研究のテーマ設定に憧れがあった。

### ビル清掃研究の方向

私は、企業勤めのころから保全を研究しており、かねてより、多くのメンテナンス会社が事業領域に数えているビル清掃に興味を持っていた。清掃は当然のようにどこの建物でも行われているが、その目的は明確でないし、漠然と室内をきれいに維持するといった目的を達成するために、どの程度の労力を注ぐべきなのか……なかなか難しい。

かつて私が所属していた企業において、環境系の研究開発を担当する部門で清掃頻度と室内の塵埃濃度などの関係を調べたことがあったが、はっきりした結果は得られなかった。論文にもならなかった。その後、清掃の効果の評価については、広島工大の杉田教授の論文などがでてきた。室内の清掃効果の印象評価など優れた研究成果がみられる。

このような方向の研究テーマには、当時の私の食指は動かなかった。

私にはダウン症の息子がいる。この子が特別支援学校の高等部に進学した。この学校では、生徒の就労支援に極めて熱心だった。関連行事などに顔を出すうちに、知的障害者の仕事や行政についてあれこれ知識を仕入れた。知的障害者の就労先で単一職種として、就労数最多は清掃業なのである。

建築分野で、建築設計にはユニバーサルデザイン、これは障害者の社会参加のため物理的バリアーの排除が目的、障害者の自己実現の支援といった課題への貢献は無理に繋げて間接的。一方、建築保全にはビル清掃、ビル清掃には知的障害者の就労、まさしく自己実現・共生のため。前者はいわゆるハコモノ生産技術の一種、何となく古くさい。後者は、建築分野における「ノーマライゼーション」の視点、企業や社会のマネジメン

トにおける課題、何となく新しい…などと考えた。

建築分野の研究者は誰も気づいていないテーマ。つまり既往研究が無く新規性確保。研究手法としてはアンケートだろう。まさに大学ならではの。これが学術研究のテーマといえるか、という迷いは振り切った。

### 日本における知的障害者福祉に関する制度等の沿革

1960年に精神薄弱者福祉法（1999年に知的障害者福祉法に改正）が制定され、爾来、政策として「施設づくり」が進められた。

やがて、「完全参加と平等」をテーマとした1981年の「国際障害者年」を経て、障害者政策は、障害者の社会参加、自己実現の支援へと変化してきた。1993年には「障害者基本法」が制定され、1995年には日本政府によって「障害者プラン—ノーマライゼーション7か年戦略」が発表された。障害者との共生が可能な社会に改善することをめざす「ノーマライゼーション」、障害者の全人間復権をめざす「リハビリテーション」が重要施策とされた。更に近年では、援助によって共に生活することの実現をめざす「インクルージョン」の理念が確認されるようになってきた。

1998年には、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、知的障害者の義務雇用制度が加えられた。障害者に関する施策は、2003年4月の支援費制度の施行によって、従来の措置制度から転換した。更に、支援費制度の問題を解決するために「障害者自立支援法」が成立、2006年に施行された。

建築分野では、バリアフリーへの取り組みが1960年代に始まり、1994年の「ハートビル法」の制定、1995年の「障害者白書—バリアフリー社会をめざして」の発表の頃から研究や実設計への導入が大きく進展した。更に、障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方としてのユニバーサルデザインへと進化している。この流れは、基本的に「物」のデザイン手法であり、物理的バリアーの排除を目的としたものである。

### 一連の研究その1

建築分野におけるノーマライゼーション推進の視座から、2007年にビル清掃における知的障害者雇用の現況に関して、その実態と問題点を明らかにすることを目的としたビルメンテナンス会社に対するアンケート調査（有効回答数1007件）を行った。

この調査には、全国ビルメンテナンス協会の協力があつた。同協会では同年11月に幕張メッセでビルメンヒューマンフェアという催しを予定しており、この折、シンポジウムを開きたいという。これに合わせてアンケート結果を急いでまとめた。

2007年11月27日、全国ビルメンテナンス協会障害者支援シンポジウム、於 幕張メッセ国際会議場、プログラムは…

1：清掃実演会 神奈川県ビルメンテナンス協会と京都ビルメンテナンス協会の主催

2：清掃作業支援ロボットの開発 東洋大学工学部機能ロボティクス学科（当時）の寺田教授（喫煙所仲間・当時）に参加をお願いした。

3：パネルディスカッション～知的障害者就労促進のために～ 私が、コーディネーターを務めた。

先ず、私が講演した。

・基調講演：知的障害者の建物清掃への就労の現況と雇用者の意識に関する調査報告  
続いてパネルディスカッション、特別支援学校就労指導教諭・雇用企業・支援団体・行政の分野からパネラーを迎えた。

・全国ビルメンテナンス協

会：<http://www.j-bma.or.jp/fair/fair07/handycap/index.html>

・財団法人 建築物管理訓練センター：<http://www.bmix.net/cat0006/page000105.html>

この調査についての論文<sup>1)</sup>が掲載されたのは2008年5月である。この論文掲載に続いて、全国ビルメンテナンス協会発行のビルメンテナンス誌に次の記事が載せられた。

・知的障害者と清掃業務の可能性を探る（編集部インタビュー記事）（5月号）

・知的障害者の建物清掃への就労の現状と雇用側の意識に関する調査報告・前編（5月号）

・知的障害者の建物清掃への就労の現状と雇用側の意識に関する調査報告・後編（6月号）

この調査研究により・・・

知的障害者のビル清掃への雇用の阻害要因は、顧客の実際の拒否、あるいは顧客の認否についてのビルメンテナンス会社側の悲観的憶測が先ず挙げられる。この他に、雇用企業からの知的障害者の清掃作業労働力としての評価、教育・訓練や作業管理の負担などがある。知的障害者雇用への積極性による回答企業の分類、第1群（この10年の間に雇用したことはない）から第4群（3名以上雇用している）へと、積極性と経験の深さが高まってゆくにつれて、これら阻害要因の深刻度が薄れてゆくことが、本調査の分析によって明らかになった。

多数の知的障害者を雇用している企業は500人以下の企業に多い。法規、制度とは独立に、社会貢献の観点から知的障害者雇用に積極的な経営者が大規模企業以外に少なからずいることがビルメンテナンス業界で知られていたが、その実数が明らかになった。

アンケートの最後に自由記入欄を設け、このテーマに関する意見を求めた。この欄には65件の知的障害者雇用に関する意見の記述があった。これも第1群による記載が多く42件であった。ビルメンテナンス業界における知的障害者の雇用に対する否定的あるいは消極的意見が多かった。特に発注者の承認が得られない、あるいは雇用経験の無い会社の場合、発注者から拒否され会社の評価を落とすことを危惧するという立場からの意見が19件あった。論文には書いてないが、表向きは障害者雇用を推進する官公庁の清掃に知的障害者を使うことを斯々然々と拒否されたとか、民間ではファシリティマネージャ

一から斯々然々と拒否されたとか、具体的事例には驚くばかり。

2008年5月の日本環境管理学会（ビルメンテナンス業界からの参加が多い）の第21回研究発表会では、下記の口頭論文を報告した。

・知的障害者のビル清掃への就労の現況調査（高草木明）

当時の私は研究成果を原著論文にまとめるだけで済ませることが多かったのだが、この研究に限っては、以上のように、機会をとらえ、あちこちで報告した。何か講演をと依頼され、それではこのテーマで、と言ったら、他のテーマに変えてほしいと言われたこともあった。

## 一連の研究その2

2008年には、ビル清掃における知的障害者の雇用主としての企業を特徴付ける要素として、最近の経営業績、自社および業界全体の将来展望に関する意識、および清掃品質向上等に向けた企業姿勢を挙げ、知的障害者の雇用と、これら経営的視座からの特性との関係を把握することを目的として、ビルメンテナンス会社に対するアンケート調査を行った。

この調査研究で得られた知見のうち、重要と思われるもの…

- ・養護学校等で建物清掃での雇用促進を図るには、本調査の結果として更なる雇用拡大が考えられる第3，4群の企業への働きかけの有効性が高い。一方、第1，2群では法定数を満たす意思さえ持たない企業が多い。行政の戦略が必要である。
- ・知的障害者雇用の継続のためには、官からの受注維持は重要である。しかし、受注の継続性の見通しについては官からの場合は民からの場合に比べ悲観的であり、特に雇用企業（第3，4群）において顕著である。官公庁の清掃業務の毎年の契約更改には、このような状況を考慮して何らかの工夫を加えることが知的障害者雇用促進の観点から必要であることが分かる。
- ・知的障害者を現在雇用している企業は、自社の将来には悲観的で危機意識が強い。また、第4群（現在3名以上雇用）では多くの企業で清掃事業に独自の特色を持ち経営改善を図ることに積極的にチャレンジしている。経営に積極的な上での悲観であるから、自社の将来への悲観は経営に緊張感を生む危機意識とも捉えられる。知的障害者雇用には企業のチャレンジの意思が深く関わっているものと考えられる。

知的障害者の雇用状況は、企業の社会的責任に対する姿勢の尺度であるともいえよう。これが高いことは、企業の本来の基本的責務である事業として提供するサービス（ここでは建物清掃）の品質向上への努力が優れていることの証左であるといえることがほぼ実証された。

これまで建築産業に眼を向けている建築経済分野（今は社会システム分野）においても調査等の対象として把握されることの少なかったビル清掃事業に関し、基本的な現況についての知見が得られた。

なお、この調査の本筋ではないが、回答企業の属性に関するアンケート項目において、知的障害者を雇用している回答企業（第3，4群）に自治体の支援体制との連携について聞いた。その結果を地域別に見ると「支援体制があり連携をとっている」という回答の割合は東北が最も多く、関西がこれに次いでいる。大阪には、エル・チャレンジという民間の知的障害者のビル清掃への就労支援組織があり、その成果が顕在化していると考えられる。また、東北地方からの回答では、第4群の占める割合や支援体制との連携は宮城県に集中しており、浅野知事のとときの「みやぎ知的障害者施設解体宣言」によるノーマライゼーション政策の影響と考えられる。私は、なるほどと思った。

翌年5月、環境管理学会第22回研究発表会で下記の口頭論文を報告した。

- ・ビル清掃業界における知的障害者雇用企業の経営状況についての調査研究（千明聰明，高橋脩平，高草木明）

この調査についての論文<sup>2)</sup>が掲載されたのは2010年1月だった。この研究には卒論生だった高橋脩平君の貢献が大きく連名にと思ったのだが、高橋君は卒業後は建築分野を離れることになり、学会の会員になる意思が無く私の単著となった。

この論文掲載に続いて、全国ビルメンテナンス協会発行のビルメンテナンス誌に次の記事を投稿した。

- ・ビル清掃への知的障害者雇用と雇用企業の経営上の特性との関連（前編）（4月号）
- ・ビル清掃への知的障害者雇用と雇用企業の経営上の特性との関連（後編）（5月号）

### 一連の研究その3

2010年、特別支援学校（知的障害）に勤務する教諭個人を対象に、知的障害者の就労先としてのビル清掃に関するアンケートによる意識調査を行った。この調査によって、知的障害者を企業に送る側の、ビル清掃の仕事や清掃を業とする企業についての印象、あるいは評価や価値観を明らかにすることを目的とした。学校側とビルメンテナンス会社側との相互理解のために有意義と考えられる。

このアンケート結果の分析によって、ビルメンテナンス会社側から学校側への情報提供が特に重要であることが示された。結果の幾つかは、ビルメンテナンス会社側にフィードバックされることによって、ビル清掃就労環境の改善に資するものと考えられる。また、ビルメンテナンス会社側からみれば、教諭側のビル清掃の仕事への理解不足により生じる誤解を解くべきポイントなども明らかになったと思われる。

2011年10月、再び全国ビルメンテナンス協会のビルメンヒューマンフェア（於・朱鷺メッセ 新潟コンベンションセンター）でシンポジウムを行った。<http://www.niigata-bma.or.jp/humanfair/symposium.html>

私の基調講演「知的障がい者の建物清掃への雇用の現況」はこれまでの調査研究成果を総括的に報告。パネルディスカッション「健常者と障がい者がまじわえる維持管理」のコーディネーターを務めた。

この調査についての論文<sup>3)</sup>が掲載されたのは2012年3月だった。この論文掲載に続いて、ビルメンテナンス誌に次の記事を投稿した。

・知的障害者就労先としてのビル清掃事業に関する特別支援学校（知的障害教育）教諭の印象と評価（6月号）

この研究には、かつて(株)総合設備コンサルタントで私の部下だった須藤美音さん（2010年4月より名古屋工業大学）が加わり、同時期に建築学科主任となり多忙になった（あるいは年齢とって気力に陰りがでた）私にかわり研究を主導して筆頭著者になった（この研究だけでなくこの頃始めた病院の保全記録による故障・不具合研究も同じ）。連名の草村さんは卒論生。

2013年1月には、アンケートに含めながら論文3に使いなかつた質問と回答によりまとめた論文<sup>4)</sup>が掲載された。

ダウン症の私の息子は高等部を卒業し、最初に斡旋されたスーパーマーケットでは、周囲にいじめられて、すぐに辞めてしまったが、次に就職したレストランでは好意的な人々に囲まれ元気に働いている。結局、最も大切なのは職場の人々の余裕と意識の問題なのだろう。

この研究を通じて、多くの方々にお世話になった。全国特別支援学校知的障害教育校長会明官茂会長（東京都立青鳥特別支援学校校長）および青鳥特別支援学校平沼亨教諭、株式会社シンソウ代表取締役大島常朗氏、株式会社坂口ビルクリーン代表取締役坂口幸一氏、ご所属・役職はいずれも当時。また、二度のシンポジウムにパネラーとして参加いただいた株式会社美交工業（<http://www.bikoh.biz/index.html>）の福田久美子専務の活動には目を見張らされた。

このコラムは単なる回想というわけではない。目下、主に論文2のその後について、調査ができないものかと考えている。

## 原著論文

- 1) 高草木明：知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究, 日本建築学会計画系論文集 第73巻 第627号, pp.1061-1068, 2008年5月
- 2) 高草木明：ビル清掃事業者における知的障害者雇用と経営的視座からの企業特性との関連—知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究(その2), 日本建築学会計画系論文集 第75巻 第647号, pp.183-191, 2010年1月
- 3) 須藤美音 高草木明 草村衣未：知的障害者就労先としてのビル清掃事業に関する特別支援学校（知的障害教育）教諭の印象と評価 知的障害者の建物清掃への雇用の現況に関する調査研究(その3) 日本建築学会計画系論文集 第77巻 第673号, pp.659-666, 2012年3月

- 4) 須藤美音, 高草木明: 特別支援学校(知的障害教育)教員の知的障害者の就労に係わる行政サポートおよび職業準備教育に関する意識, 日本環境管理学会環境の管理 第75号, pp. 7-13, 2013年1月

(2016年1月7日 高草木明)

※掲載された論文・コラムなどの著作権は株式会社NTTファシリティーズ総合研究所にあります。これらの情報を無断で複写・転載することを禁止いたします。また、論文・コラムなどの内容を根拠として、自社事業や研究・実験等へ適用・展開を行った場合の結果・影響に対しては、いかなる責任を負うものでもありません。

ご利用になりたい場合は、当社ホームページの「お問い合わせ」ページよりご連絡・ご相談ください。