



当センターは「地球環境時代の緑と SDGs を考える」ことを機関誌グリーン・エージの副題に掲げています。これは当センターの事業活動の根幹をなす方針であるとともに、誌面を通じて全国の読者に当面の課題に対して、共感と行動を促すきっかけとなる情報を積極的に発信しようとするものです。

近年、地球環境に対する認識は公共、民間に関わらず、1人ひとりの意識の中で大きな位置を占め、できることへの対応が始まっています。

新連載では、当センターの賛助会員各位における、緑、環境、SDGs への取組を紹介していただきます。この連載から、さらなる活動の輪が広がることを期待しています。

緑地の維持管理を障がい者雇用で行う意義と可能性について

古里 靖 株式会社ウェルガーデン 代表取締役

はじめに

緑地の維持管理の課題を解消することは、緑化を推進するうえでの大きなテーマです。その課題とは、大まかに言えば、緑地を持つ意義が見いだせないということでしょうか。工場立地法や自治体条例などへの対応のために、あるいは環境保全と防災、防音などの近隣対策として整備した緑地を、コスト優先で、とりあえず緑があればいいという消極的な管理方針に落ちてしまっている例が多いのではないのでしょうか。緑地管理は一年に数回、造園業者などに手入れをしてもらうのが一般的です。

弊社ではそれを、「障がい者の仕事にする」ことをお勧めしています。

障がい者雇用

企業はステークホルダーの期待に応えるために、あらゆることに細心の注意を向けなければなりません。障がい者雇用については、サステナビリティな取組の中のダイバーシティー（多様性）の項目で表現している企業が多いようです。女性の活躍と外国人の採用と共に、障がい者雇用は避けては通れないことです。それでも約半数の企業は法定雇用率を達成できていません。国は現在の 2.3% から段階的に 2026 年には 2.7% にすると決定しました。それに対し、量より質を求めろべきだという声も聞かれます。質とは、雇用された障がい者が企業の戦力として働くことを意味します。しかし現状では量が優先され、本業とは関わりのないハウス農園での野菜作りをするなどの事例が少なくありません。精神障がい者の場合は約半数が一年以内に辞めてしましますが、職場の雰囲気や人間関係、

仕事内容が自分に合わないという理由がとて多くなっています。

私は造園業に携わるなかで園芸療法に出会ったのをきっかけに、障がい者の就労支援を行う福祉サービス事業所を 15 年ほど経営してきました。一般就職は難しいとされる障がい者に働く機会と場を提供し、自立を支援するというサービスですが、そのために個人邸の庭やマンションの緑地の管理などを請け負わせていただきました。

障がい者と一口に言いますが、施設に通ってくるのは、知的や精神、発達障害の比較的軽い方々です。それでも一般就労となるとさまざまな理由から今はまだ難しく、そしてその障害が軽くて目立たないために支援が届きにくく、生きづらさを覚えている人たちです。こうした方々は年々増え続けています。今後、障がい者雇用を継続していくには、これらの方々を対象とした計画を作る必要があります。

これらの方々の特徴は、コミュニケーションに難があることでしょうか。健常者であれば、新卒採用では真っ先に求められるところですが、これが難しいために敬遠されがちです。そして皆ほぼ共通しているのは、人一倍慣れるのに時間がかかることでしょうか。まず働く場の環境と人々に慣れることから始めなければなりません。慣れないうちに多くのことを要求されると許容オーバーになってしまいます。無理をして就職をし、病状を悪化させるケースも少なくありません。

潜在能力は十分にあるのに、その力を発揮できないまま退職してしまうのは、本人だけでなく企業にとっても損失です。

ガーデニング

これらのことから現場の最前線ではなく、事務の補助的作業などを用意する企業が多いようです。

緑地がある場合は緑地の手入れ作業（ガーデニング）を兼任するのはどうでしょう。庭木の剪定や芝刈り、除草、落ち葉掃除に水やりなど、規模にもよりますが日常的な作業が豊富にあります。そして体力はありますが、コミュニケーションはさほど必要としませんし、作業する人の心身の健康にとっても良い影響を与えます。ガーデニング（園芸作業）の効用はさまざまに研究され証明されていますが、私も精神障害のある方のガーデニングの前と後での変化をつぶさに見てきて実感しています。そして室内で椅子に座ってする作業よりも、屋外で体を動かすガーデニングを好み、向いている方が案外多いことも知っています。

そこで今回、緑地管理を障がい者社員によって行っている企業にお話を伺ってきましたので、ご紹介します。

事例1 テルモ株式会社 湘南センター

テルモ株式会社 湘南センターは、相模湾と富士山が見渡せる神奈川県西部の自然が豊かな地域にあります。16万8,000m²の広大な敷地に、医療機器メーカーとしての研究開発の建物と、医療従事者向けのトレーニング施設、社員のリフレッシュのためのグラウンドとテニスコートなどがあります。その半分以上の面積を緑地として維持されていて、令和4年度の全国みどりの工場大賞の日本緑化センター会長賞を受賞しました。

その緑地の維持管理を障がい者の社員が取り組んでいます。現在、緑地管理を担当する「環境サポートチーム」で働く障がい者社員は11名です。軽度な方方で、公共交通機関や自家用車を利用して自力通勤をし、週5日、一日7.5時間勤務をこなしています。彼らを支えるのは、今回お話を伺った研究管理部企画管理グループの齋藤氏を含め3名です。障がい者対応についての特別な資格や経験があったわけではありません。外部の研修を受けるなどして知見を深めてこられました。

緑地の管理計画と、高木の剪定や伐採、機械を使用し、芝草刈りや植え込みの刈り込みなどは、造園の専門業者に依頼しています。広大な敷地をエリアに分け、高木、低木、芝ごとに作業内容と時期と回数を設定します。

環境サポートチームは、主に落ち葉の掃除と除草作業を行っています。敷地には内外の森からクヌギやコナラの葉が大量に降ってきます。後から植えた木々もサクラやケヤキなど落葉樹が多いため、特に秋以降は掃除に追われ



ます。また所々に花壇を設け、季節の草花を植えるのも彼らの仕事です。雨の日など外作業が難しいときは、建物の中の観葉植物の世話をしたりもします。その他、日常的に各部屋のごみの回収やメール便の回収と配送なども行っています。

齋藤氏によれば、今後は環境サポートチームで働く障がい者社員を最大20名くらいまで増やしたい、とのこと。さらに、研究管理部部長の飯田氏は、外注業者を含めてしっかりとした計画と体制づくりが課題であり、ダイバーシティを言葉だけでなく実践するということが、そしてこれまで手探りでやってきた取組と成果を社内外に積極的にアピールしていき、周囲を巻き込んでいくことも必要と感じていると述べています。

続けて飯田氏は言います。ここでの緑地の存在価値については、間違いなく社員にとって働きやすい環境を作り出してくれていると思う。昼休みには森の中の遊歩道をウォーキングしたり、外周をジョギングする社員も多い。自然と共存しているのが気持ちいいと感じるのだが、それはいつもきれいになっているからだと思う。荒れていたらそう感じないでしょうから、環境サポートチームはものすごく貢献してくれていると思う、と。

事例2 株式会社アマダ伊勢原事業所

株式会社アマダ伊勢原事業所は、神奈川県ほぼ中央に位置し、丹沢大山の姿を事業所内のどこからでも望むことができます。水とみどりと建物の調和をコンセプトに、都会の中の森づくりを目指しています。独創的な建物外観と水の回廊など、野鳥や蝶が好む木を多く植栽した洗練されたおもてなしの空間づくりは、2019年度の緑化優良工場 関東経済産業局長賞を受賞しています。

グループ会社であるアマダプランテックが、建物内外の清掃と緑地の維持管理作業のほか、メール便の集配業務などを受け持っています。現在、伊勢原事業所では、知的障害の方が22名、精神障害の方3名が勤務しています。造園の設計施工を行う子会社が、メンタルの不調を訴える親会社の社員を受け入れたことをきっかけに、障がい者の雇用促進を図るため特別に配慮した特例子会社となったのが2015年です。

アマダの施設緑化推進室に所属する1級造園施工管理技士の秋田氏が中心となり、年間の作業計画を作成し、高木の剪定や芝草地の刈り込みなどは外部の業者に、落ち葉の掃除と除草を中心に特例子会社へ依頼している形です。

個々の技術向上が課題だと、アマダプランテックの企業に籍型ジョブコーチである清水氏は言います。職域を増やし、売上を上げることが目標です。モチベーションを保つために、ユニフォームとよく使う剪定鋏は専用のものを支給しています。トリマーなどの機械の扱いや脚立の上での作業など、危険を伴う作業がどこまで可能かの見極めと、それを指導する人材が必要、とアマダプランテックの生活相談員で統括リーダーである櫻井氏は述べます。全員週5日、一日6時間から8時間勤務です。受付から製品展示室周辺は来客前に済ませるように早出をすることもあります。休まず出勤することが最優先の方は短時間から無理なく始めます。定期的に面接をし、対話をするように心がけています。

特例子会社とはいえ企業としての業績とのバランスが難しいと秋田氏は指摘します。廃棄物の処理は決められた方法で注意して行っています。大量に出る落ち葉と剪定枝は専門業者に依頼し、リサイクルします。落ち葉は地元のスクラメン農家が腐葉土にし、栽培したスクラメンを社員へ還元しています。剪定枝はチップやバイオマスボイラーの原料として運ばれます。住宅が隣接しているため、音や臭いにも注意をし、機械類はバッテリー式の静かなものを使用しています。薬剤散布も極力控えています。そのため



かえて虫の大量発生などは少なくなってきたようです。生物多様性を念頭に、おもてなしのみどりからさらに質の高いみどりにシフトしていきたいと考えています。

続けて秋田氏は、障がい者の社員がさらに活躍し、これだけできるんだということをグループ全体に浸透させていきたいと、抱負を語っています。

おわりに

今回、取材をさせていただいて、あらためて環境の重要性というものを認識しました。緑豊かな自然に囲まれた環境が、どれだけ個人と組織のパフォーマンスに良い影響を与えるかということです。また、そうした環境は、多様な人々が程よい距離感で尊重しあい、協力し合うことを容易にさせるのではないかと思います。

SDGsの理念「持続可能な」「誰一人取り残さない」社会を築くために、企業には多くの期待が寄せられています。障がい者雇用による緑地の維持管理体制を築くことは、それらの回答の一つになるのではないかと考えます。それは人と環境に真剣に取り組む証となり、企業のブランドと価値を高めることにもなるでしょう。今後、既存緑地の管理はもとより、工場や社屋を新設する際に緑地を造るインセンティブになるのではないのでしょうか。

緑地管理に関しては、障がい者社員の個々の技術面の指導を通してできることを増やし、仕事量を確保することが肝心でしょう。そして社内では手に余る高度な技術を必要とする作業だけは業者に依頼するとよいと思います。庭園管理技術者とジョブコーチや生活相談員といった人たちが協力して、障がい者と共に働くことを楽しめたら理想的だし、それらの素質を兼ね備えた園芸療法士を担当者として採用しても面白いのではないかと思います。

弊社では、ガーデニングと就労支援事業で得た知見とネットワークを活かし、緑地の規模と障がい者の採用計画に沿った緑地管理体制づくりをサポートさせていただきます。

古里 靖 (ふるさと やすし)

障がい者雇用コンサルタント、株式会社ウェルガーデン代表取締役。障がい者の就労支援サービス事業を経て、2022年障がい者従業員による緑地の維持管理体制の構築を主とするコンサルティング事業を開始。講演・セミナーのご依頼や障がい者雇用のご相談は info@wellgarden.work まで。

当センターの「良好な緑の資産を保全創出することにより形成される環境を次代へ継承する」ための各種事業は、次の皆様のご支援に基づき進められています。

(一財) 日本緑化センター賛助会員各位 (2023年5月1日現在)

五十音順

愛鷹山森林組合	株式会社アボック社 ⇒p.66
株式会社ウェルガーデン	内山緑地建設株式会社
株式会社エムシー緑化 ⇒裏表紙	王子グリーンリソース株式会社
王子木材緑化株式会社	神奈川県
京都府林業振興会	霧島ホールディングス株式会社
一般財団法人公園財団 ⇒p.67	公益社団法人国土緑化推進機構 ⇒p.68
公益財団法人森林ネットおおいた	住友林業株式会社
西武造園株式会社 ⇒p.69	株式会社千本杉 ⇒p.69
一般社団法人全国森林レクリエーション協会	大日本印刷株式会社
東光園緑化株式会社 ⇒p.70	株式会社戸坂造園土木 ⇒p.71
日産緑化株式会社	日本端子株式会社
箱根植木株式会社 ⇒p.71	公益財団法人花と緑の銀行
東京パワーテクノロジー株式会社	株式会社富士植木
扶桑薬品工業株式会社	三菱製紙株式会社
株式会社紫野和久傳 ⇒表3	株式会社ヤクルト本社
公益財団法人やまがた森林と緑の推進機構	公益財団法人やまぐち農林振興公社
山梨県	ヨシダ印刷株式会社
公益財団法人和歌山県緑化推進会	※公表のご許可をいただいた会員のみ掲載しています。