

アメリカ オーランド 視察・研修 報告

2014年11月2日～11月9日

アイテムの動向を探るー ISSA ビルメンテナンス資機材展

当社では、国内外の資機材展示会へ定期的に足を運び、動向等の調査を実施しています。

今回は、アメリカ オーランドで開催された「ISSA ビルメンテナンス資機材展示会」でアイテムの動向を探りました。

気になるアイテム①

小型で取扱いがしやすく、そして傾けて隙間を清掃できる床洗浄機がありました。アップライトタイプの掃除機のような感覚で使用できるため、男女問わず使用方法の広がりが考えられる商品でした。

お客さまの建物内で清掃道具の収納場所の確保が問題となることもあります。収納時にさらにコンパクトになることも気になるポイントでした。



気になるアイテム②

トイレのキレイさは建物でも大切です。女性トイレも進化をして、様々な工夫がされています。

特に、汚物入れで壁への取り付けが後付けで簡単にできるものに興味がひかれました。まず、目についたのは、その形・柄でした。

インテリア的にもおしゃれな印象をうけました。壁掛け、密閉タイプ、衛生面からセンサーで自動的に開くタイプは見た目の清潔感もありました。

壁掛けだと、手の高さにあるため使用のしやすさ、清掃のしやすさについてもポイントでした。

同じ職業・職種のプロに学ぶー スタッフプロ

カリフォルニア州にはラテン語を話す移住者が多くいます。その海外移住者を雇用し、ホテルの清掃等を担当する企業“スタッフプロ”のマネジャーにインタビューしました。

雇用するスタッフには、まったく英語が話せない方もいます。コミュニケーションの大切さはどこでも一緒であり、そのような方を積極的に雇用されている“スタッフプロ”の責任者はすべてバイリンガルでした。

スタッフには働きやすい環境を提供し、またスタッフを大事にしていることをお客さまにも伝えるように示し、お客さまにはスピーディーで、なおかつ 24 時間対応することで支持を得られていると“自信”の発言がありました。

文化や習慣の異なる人たちを雇用し、お客さまの満足度を得て成長していることは、決して海外の方の雇用に限ったことに限らず、多くのスタッフに働いてもらっている我々にとっても共通点があり、学ぶことの多いインタビューとなりました。

障がい者雇用について学ぶー QUEST

障がい者雇用について、貴重な時間をとっていただきお話をすることができました。

訪問させていただいた施設は「QUEST」。

「QUEST」は障がいのある子をもつ親のグループの取り組みから始まった施設で、50年間の歴史があり現在29施設あります。2～18歳を対象に訓練し、自分で生活できるようにするための補助を行っています。



日本と異なり、アメリカには法定雇用率がありません。ADA という差別禁止法のもとに働ける障がい者に対して差別せずに雇用をしなければならないという制度のもとでの雇用を推進しています。



「QUEST」では雇用できる年齢になってから自立や雇用について始めるのではなく、幼いときから自立することを前提に話し合いをすすめていきます。

就職は親のケアも重要であり、情報提供など不安を解消することも子供の自立を促すことになり、高校を卒業したら75%が就職をします。

また、就職率を高めるために、雇用する企業の理解を深める活動もおこなっています。

一般的に離職率が高いといわれている単純作業への適正の高さ、障がい者をもつ家族の支持や障がい者を雇用する企業への支持などにより企業の利益へつながるなどの企業側のメリットを伝えています。

就職後のサポートも重要で、就職後～120日間のコーチングを実施しています。コーチングを行うのは、ジョブコーチです。このジョブコーチに高い社会的スキルが求められます。120日経過した後も、ジョブコーチが訪れていき状況を確認することもあります。

障がい者の離職の原因が勤務態度であった場合には、ABA (Applied Behavior Analysis 応用行動分析学)の修士号をもつ専門家も交え、何が悪い影響を与えるのか分析しどう対処することが必要なのかを話し合い、対応していくことも実施していました。最近では Project Serch という取組みも実施され、良い結果に結びついているとのことでした。

幼いときから自立について話し合い、就職活動を経て就職後も多くの方が関わり、長期のサポート体制がとられていることについて驚くとともに、私たちがさらに雇用の多様性が進む中、多くのことを学ばなければならないと再度深く思う機会となりました。