

ココロネ

就労支援施設

就労移行
就労継続A型
就労継続B型

私たちは「あきらめない集団」です。
誰しも最初から何でもできる人はいません。
教えてくれる人がいて、くり返し練習して、
時間をかけて習得していくものです。
それは健常者も障がい者も同じこと。

そんなあたりまえのことを一生懸命やってみようと思われは考えました
わが国には古くから「相互扶助の精神」があります。

障がい者ができないことは健常者が自然に助けます。
「仕事」と言うフィールドを通じて感謝の気持ちを忘れずに、また「自立」
することの重要性を常に意識しながら私たちは歩んでいきます。

誰かのために自分が役に立ちたい・・・と言う心の根本的な働きを信じて。

今から9年まえに育成会の父兄や特別支援学校の関係者の集まりに呼ばれ話しました。

「子供たちが、就労出来ないのは、親のせいです」

その場にいた皆さんからは大顰蹙をかい嫌われ者になったようでした。おそらく不快に感じてマユをひそめていた事でしょう。子を思う親の気持ちを知らずに発した言葉は、残念ながら私の思いとはべつの感情を創ったようでした。

いまでも云えることは、障がい特性に拘り、偏った捉われかたの為に就労や自立をはじめから諦めたり、それ故に在れもできないだろう、是もできないだろうと「B型」への通所をしているひとたちの

見つけられない可能性をあきらめずに見つけたいと思っている私が此処にいます。

指導員が やれば出来る！
目標工賃5万円

指導員の
ガチンコ勝負

就労継続支援B型施設への挑戦

「働きたい！」

気持ちを本気で育て、企業の戦力として送り出しています。

「フジ化学45年」の

ノーマライゼーションと実績やノウハウを活かした挑戦!

就労意欲と工賃：

《工賃は勝ち取るもの》の考えは大切。

やれば出来るというのは、『利用者への負荷』では無く。

ガチンコでやるの『工夫』するのは職員である。

平成21年度工賃(賃金)月額の実績について

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

平成18年度から障害者自立支援法が施行され、従来のサービス体系が大きく見直されるとともに、平成19年度から「工賃倍増5か年計画」が開始されたことから、毎年度、工賃(賃金)の実態調査を行い、障害者の経済的自立のための工賃水準の引上げに向けて、参考とするもの。

(2) 調査対象施設

[1]新体系: 就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所

[2]旧体系: 身体・知的・精神障害者それぞれの福祉工場、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設

(3) 回収状況

6,218事業所(回収率100%)

2. 調査結果

対象事業所	平均工賃(賃金)
就労継続支援A型事業所	75,746円
就労継続支援B型事業所	13,087円
福祉工場	119,557円
入所・通所授産施設	12,590円
小規模通所授産施設	8,208円
全施設の平均工賃(賃金)	16,894円
工賃倍増5か年計画の対象施設(※)の平均工賃 ※ 就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設	12,695円

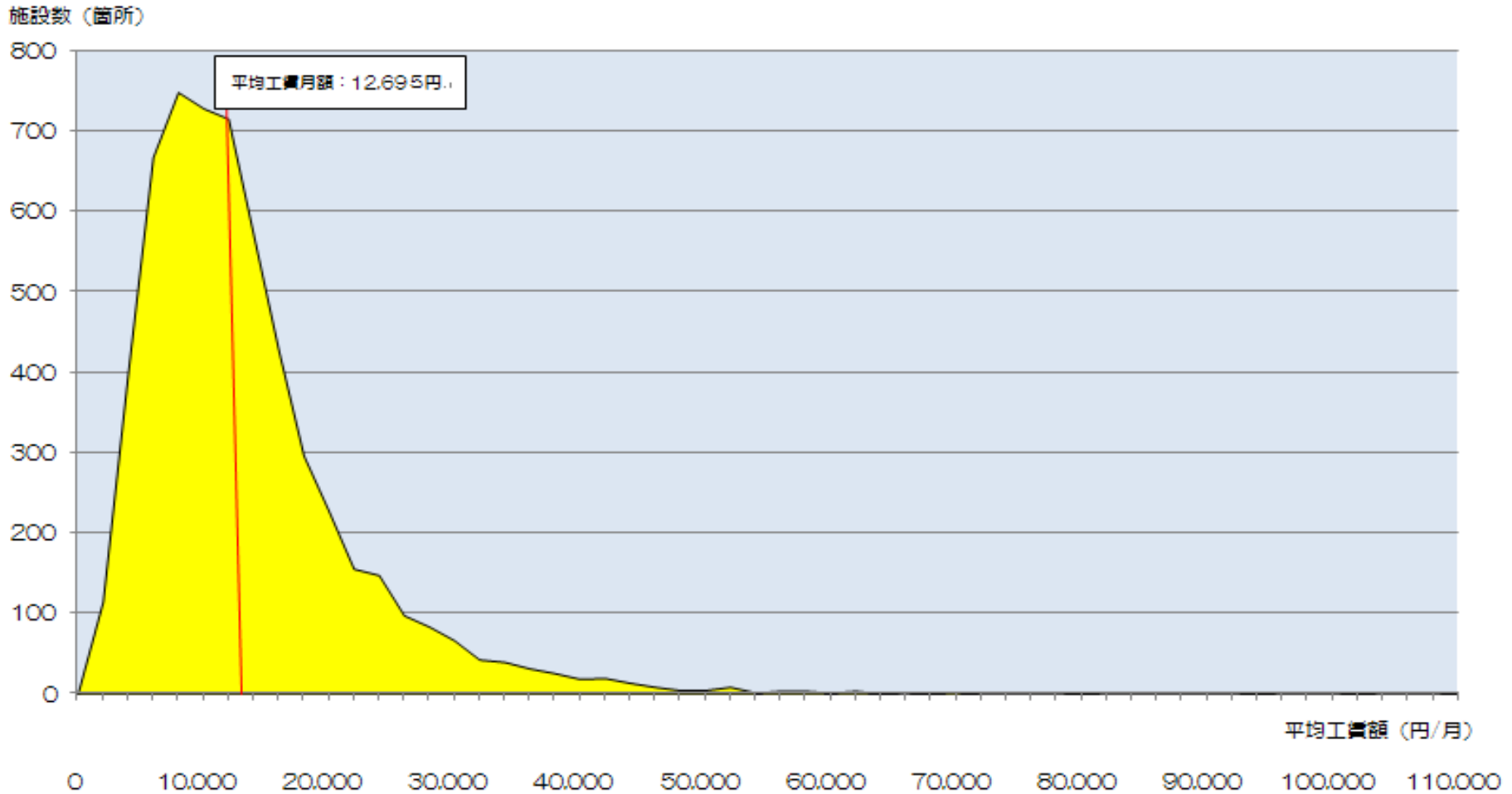
平成21年度平均工賃一覧

施設種別		施設数(箇所)	平均工賃(円)	
就労継続支援A型事業所		491	75,746円	
就労継続支援B型事業所		3,787	13,087円	
福祉工場	身体	14	179,802円	
	知的	17	84,089円	
	精神	7	58,743円	
福祉工場合計		38	119,557円	
授産施設	身体	入所	112	17,190円
		通所	169	18,419円
	知的	入所	155	10,305円
		通所	996	11,928円
	精神	入所	14	9,542円
		通所	143	12,074円
入所・通所授産施設合計		1,589	12,590円	
小規模通所授産施設	身体	82	9,410円	
	知的	81	10,591円	
	精神	150	6,546円	
小規模通所授産施設合計		313	8,208円	
全施設平均工賃		6,218	16,894円	
2013/06/28	工賃倍増計画対象施設(※)	5,689	12,695円	

(※)就労継続支援B型事業所 + 授産施設 + 小規模通所授産施設

※厚生労働省HPより抜粋

平成21年度平均工賃分布図(平均工賃別施設数)

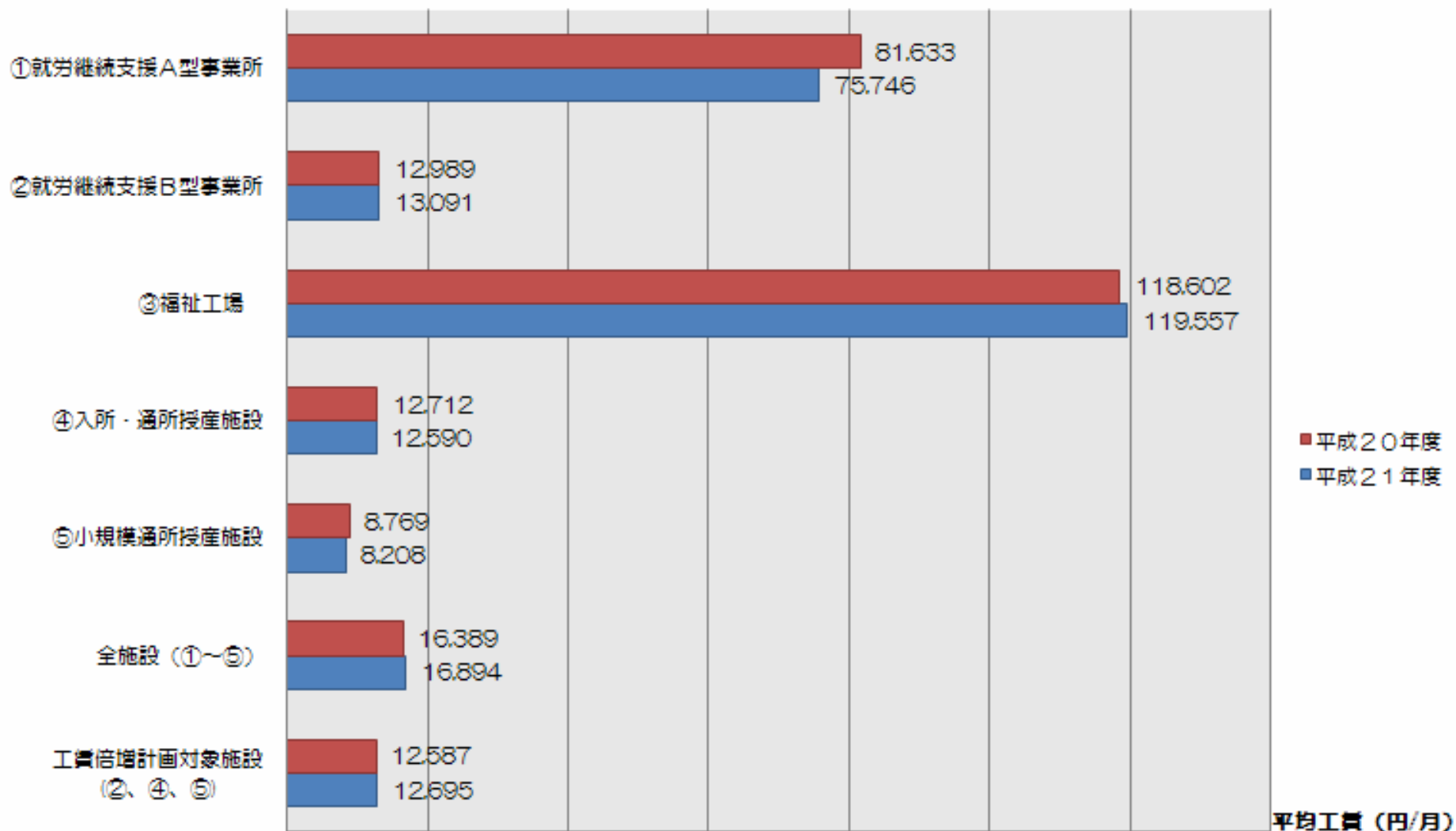


平成21年の平均工賃月額12,695円

工賃倍増5ヵ年計画対象施設(B型施設、入所・通所授産施設・小規模通所授産施設)

※厚生労働省HPより抜粋

平成20・21年度平均工賃(施設種別)



平成21年の平均工賃

B型施設13,091円、入所・通所授産施設12,590円・小規模通所授産施設 8,206円

※厚生労働省HPより抜粋

平成21年度平均工賃一覧表(都道府県別)

都道府県	工賃倍増5か年計画	都道府県	工賃倍増5か年計画
	対象施設 平均工賃		対象施設 平均工賃
北海道	15,760	滋賀県	13,049
青森県	10,361	京都府	13,823
岩手県	15,579	大阪府	8,931
宮城県	14,464	兵庫県	11,077
秋田県	11,331	奈良県	10,292
山形県	9,864	和歌山県	14,323
福島県	10,977	鳥取県	13,681
茨城県	10,066	島根県	13,529
栃木県	13,280	岡山県	10,729
群馬県	12,219	広島県	13,292
埼玉県	12,001	山口県	13,704
千葉県	12,673	徳島県	15,906
東京都	13,950	香川県	10,772
神奈川県	12,551	愛媛県	11,562
新潟県	11,852	高知県	15,133
富山県	11,577	福岡県	11,571
石川県	13,873	佐賀県	16,358
福井県	16,621	長崎県	12,508
山梨県	13,938	熊本県	13,451
長野県	12,279	大分県	13,476
岐阜県	10,222	宮崎県	11,487
静岡県	12,562	鹿児島県	13,229
愛知県	13,835	沖縄県	13,058
三重県	11,342	平均工賃	12,695

B型施設のイメージ:

先ほど厚生省のHP資料のとおり（工賃倍増5ヵ年計画）

①工賃が低い現状

平成21年度 平均工賃就労継続B型施設13,091円(1ヶ月)

※通常の内職だったら3万円程度になるはずだが半分以下である。

②福祉施設のイメージが強い

原因:単なる“日常生活の場”として利用者が安全に楽しく過ごせたらそれで良いという思いが利用者、施設共に強い。工賃より安全に楽しくが重要。

日中活動の場として考えている。

③保護者(親)の思い:

- ・働かせなくても良い。働く必要がない……。
- ・出来れば働かせたいが無理だ……等。
- ・日中活動の場としての適切な取り組みを求めたい……。

④B型施設のスタッフ

利用者の作業がスムーズに行かないと



納期に間に合わせるため、スタッフが利用者のフォローで残業して作業をするような現状もある。

デスクワーク+作業になってしまっている。

それらによって、これ以上作業を増やしたくない。と言った思いが発生。

※悪循環になる。

工賃が低い原因

①仕事の依頼が無い

リーマンショックの影響等で製造業の海外進出や吸収合併、倒産で日本国内の仕事が減っている。

更に震災等の影響もあり健全者の就労も、ままならい状況

②出来る作業が限られている

あまり難しい工程は出来ないことがある。

③職員の本音

- ・利用者だけでは無く支援員の仕事になってしまっている。
- ・難しいので返したほうが良いのでは？
- ・負担
- ・対応し切れない
- ・度を越してしまっている。

障 壁

施設に対する一般的な見方：

厚労省の方針がとどかないのか、また解りにくいのか、工賃倍増と云う半面、日中活動を負荷なく有意義に過ごせる場の提供を求める声もある。

支援員の考え、ありがちな現状：

支援員の作業という捉え方の疑問？

- ・利用者が広義の意味での生産活動で、その対価として工賃を貰う事は、当然であるが、しかし、福祉施設職員の報酬は、その生産活動の収益ではなく、利用者の給付費から支払われるので、コンプライアンス上の問題がある。というような恰も正論としての捉え方をしている。
- ・支援員はあくまで利用者の支援の為に、その職務に従事するとあるが、正論ばかり言っても請負事業はまわらない。
- ・そこにある仕事が軌道にのるまで支援員も指導と云う名目を掲げて、利用者と一緒に作業に取り組む。

施設(支援員)がやるべきこと・もとめられること

障がい特性を学ぶことばかりに拘り、偏ってしまい、就労支援の本来の目的である、仕事を教える事を置き去りにしてしまっ
ては、就労へは近づけない。仕事を教えるプロとしての技術を学び「誰にでも」解り易く、優しく仕事を教えられ、仕事が出
来るように指導や説明のできる支援員、職員の育成が先決。

- ・その対象利用者が此処では、障がい者の人達であると言う事に過ぎず、障がい特性よりも「誰にでも」出来る方法を探る
ことが優先される。
- ・安い仕事でも大事に大切に努力と工夫で「モノ」のにしてきた「ノウハウ」が信頼を育て受注を生む。
- ・移行支援に於いても受注量に対しての「納期」を守ると云うことは利用者にとって重要な遣り甲斐と自信を育ててくれる。
- ・だから本気で勝負して、手応えのある工賃につながるチャンスを見逃さない。

●ココロネの挑戦1●

工夫すれば出来る作業も増える:

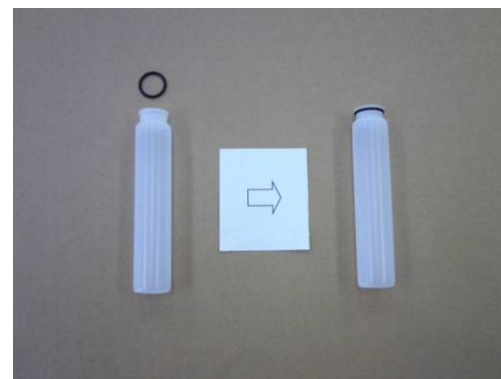
○リング組み付け作業を紹介

B型施設へ紹介→現在5施設で行っている。

ココロネでも、大勢の利用者が挑戦しています。

※自分が何個出来たかを考えて

更なる挑戦(やる気)へ繋がるように支援しています。



スムーズに作業が出来るために

①集中できる配置

※集中が苦手な方は一番前等

②作業用のダンボールを斜め置き

※スムーズに完成品を入れるため。

・その都度、臨機応変に対応しています。

●ココロネの挑戦2●

工夫すれば出来る作業も増える:

出来ることからやろう！！

ビットインサート作業:

細かい作業なので慣れるまで大変ですが、

大きなサイズ→小さなサイズ とステップアップすることにより自信がつかます。

向いているか、向いていないかは、まず取り組んで挑戦することが大切です。



写真入の作業指示書で

- ・何をしたら良いのか？
 - ・どういう状態が良いのか？
- を明確に支援します。

●組み立て治具で押します。●

金属の部品(ナット)スリット部に別の部品(プレート)を治具を用いて圧入する作業です。



※富士宮市より景観賞(優秀賞)もいただきました。

ひまわり畑↓

↓



●ココロネの挑戦3●

体力をつける・生きる力を学ぶ：
お日様の下で、のびのびと…！！

農作業：

- ①石拾い、草取り
- ②耕す
- ③種を巻く、苗を植える
- ④水まき、肥料
- ⑤まびき
- ⑥収穫



蕎麦の花↑ 小麦↑



←草取り



←じゃがいも掘り



↓じゃがいもの
分別作業



小麦脱穀↓ 小麦刈り↑



- ・菜の花
- ・菊芋
- ・小麦
- ・お米
- ・そば
- ・じゃがいも
- ・ひまわり等



菊芋↑



菊芋の花↑

どれも、元気に美味しく育ちました。

収穫した、お米等は、お世話になっ
た方に分けたり、販売し

完売いたしました。

●ココロネの挑戦4●

丁寧な作業：

丁寧にきちんと！！

製袋作業：

- ①折る
- ②糊付け
- ③底紙接着
- ④小分け梱包



※ひとつひとつは簡単な工程ですが丁寧さで仕上がりが決まります。

・長い直線がずれないように折ります。↓



・三角に折ります。↓



・ガイド板を使って糊付位置を定め糊をつけます。↓



●ココロネの挑戦5●

施設の外でもしっかりと:

挨拶と身なりもしっかりと！！

庭園整備・清掃:

①庭園の手入れ ごみ拾い、草取り、種まき、苗の植え、肥料、水まき等

②清掃 ごみ拾い、トイレ・ベンチ・ソーラーパネル・駐車場等を清掃します。

※作業中に一般の方や他の作業者と接する機会も多く挨拶等をする良い体験の場になります。



トイレ掃除
すみずみまでピカピカに
仕上げるように細かな
注意点を写真入りの説明
しています。 →

便器の清掃とトイレ内の清掃



1. 便器の水を流す



2. 建物上部のホコリ、くもの巣をブラシで払う



3. 便器用ブラシで水の溜まって居る所をこする
水を流しながらブラシを洗う。
ブラシを便器に振り下ろして水を切る



4. ピンクのスポンジに水をつけて湿らせ
洗剤をごく少量つけ泡立てる
ピンクの部分で便座の裏プラスチック部分を洗う
白色の部分で便器内の陶器部分をこする
便器のふちの裏側を丁寧にこする
スポンジを用具入れの流して洗う



5. 用具入れの雑巾に除菌剤を吹きかけて
四つ折にし、順次キレイな面を使って拭く

- ・ 箱の上と手すり
- ・ 便器の架の部分、フタの表、裏
- ・ 便座の表と裏
- ・ 便器のふち
- ・ 便器の下の右側、左側、正面
- ・ トイレペーパーホルダーの上と、スイッチパネル周り
雑巾を洗う

メッキ製品の検査2(②ゲージ検査):

②ゲージ検査手順



工程	作業内容	検査内容
	1. 製品にゲージを装着	
	2. 製品同士がぶつかる状態にせず 3. 検査時の汚染を防止 4. 傷や指紋を付かないように扱う	2. 製品同士がぶつかる状態にせず 3. 検査時の汚染を防止 4. 傷や指紋を付かないように扱う
	4. 正しい姿勢で検査を行う	
	5. 傷や指紋を付かないように扱う	5. 傷や指紋を付かないように扱う
	6. 製品同士がぶつかる状態にせず 7. 検査時の汚染を防止 8. 傷や指紋を付かないように扱う	6. 製品同士がぶつかる状態にせず 7. 検査時の汚染を防止 8. 傷や指紋を付かないように扱う
	8. 製品同士がぶつかる状態にせず 9. 検査時の汚染を防止 10. 傷や指紋を付かないように扱う	8. 製品同士がぶつかる状態にせず 9. 検査時の汚染を防止 10. 傷や指紋を付かないように扱う
	10. 傷や指紋を付かないように扱う	10. 傷や指紋を付かないように扱う



←ゲージ検査の様子



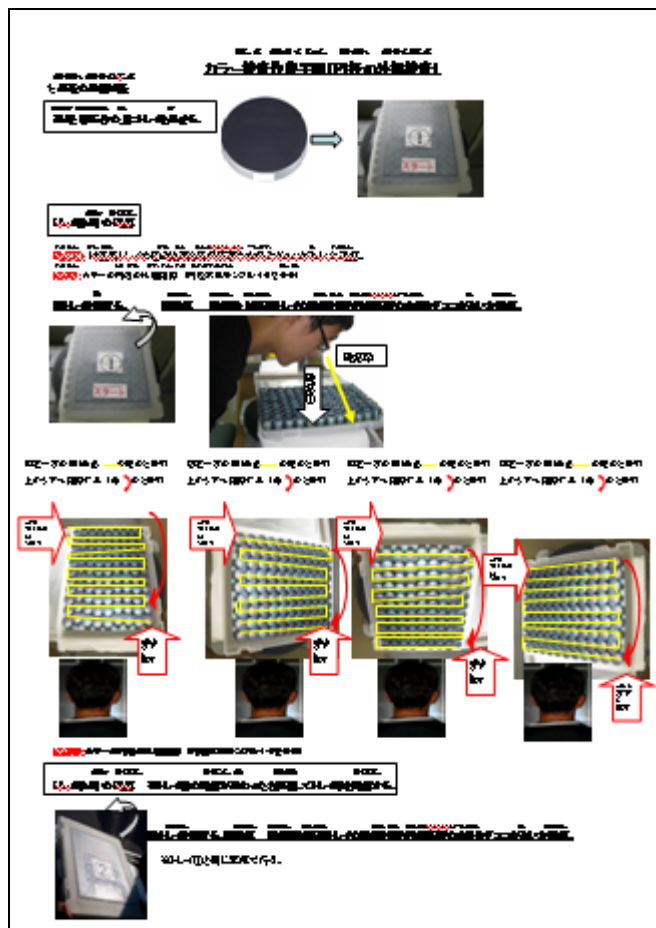
←傷や指紋がつかないように軍手をして丁寧に扱います。



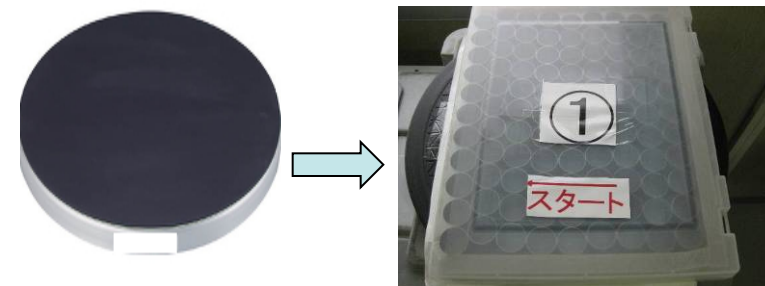
←ゲージを製品が通るかを確認します。
OKのものは、下の箱へ入るようにセットしてあります。
※撮影のため見やすいように軍手ははずしています。

メッキ製品の検査3(③内径の外観検査):

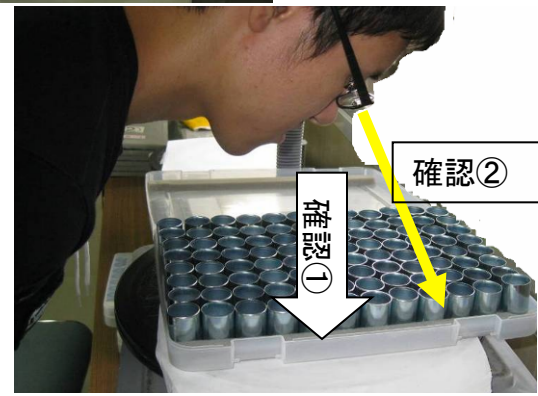
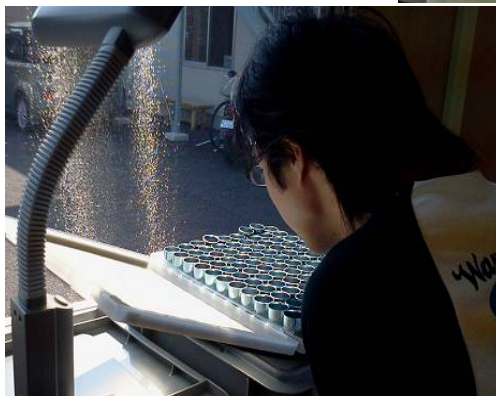
③内径の外観検査手順



←検査トレイに入れます。



←回転台へ
乗せて検査します。



↑ 回転台で回転させ四方から確認し、更に裏返してトレイを開け↑
裏面も、四方をキチンと確認します。

●ココロネの挑戦7●

ココロネの原点は、これから始まりました：

丁寧に確実にキッチンが基本です。

メッキのための吊るしがけ：構え方

①大きな形状

②小さな形状

③流れに乗って掛ける為に必要な基本姿勢

※大切なお客様からの預かり品を落とさないように丁寧に順序良く掛けていきます。



↑ 遠藤社長自らが

正しい姿勢、ポイント等を

実践した写真入りの手順書
もありそれをもとに指導して
おります。



●ココロネの挑戦8●

更に挑戦が始まりました。

プレス作業：

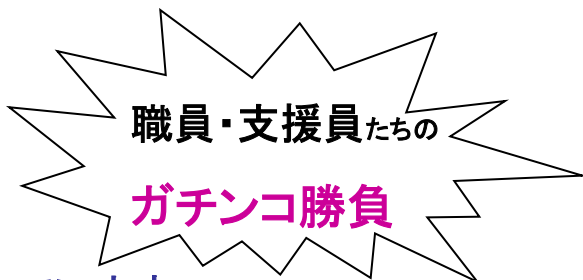
新しい機械・新しい作業で皆張り切っています。

※安全面を考慮してボタンも両手で押さないと動かない設計です。

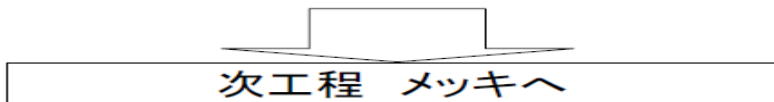
疑似就労体験が就労への実現の近道です。

作業工賃も高く、せっかくのチャンスなので定着出来るように願っています。

- 安い仕事でも大事に大切に努力と工夫で「モノ」のにしてきた「ノウハウ」が信頼を育て受注を生みました。
- 移行支援に於いても受注量に対しての「納期」を守ると云うことは利用者にとって重要な遣り甲斐と自信を育ててくれます。
- だから本気で勝負して、手応えのある工賃につながるチャンスを逃さない。



作業内容	写真	注意事項
5.セット完了確認		プレートの向き再確認 ナットの向き再確認
6.プレス作業		両方のボタンを同時に押す ★安全装置にて片方のボタンを押しても作動しない！
7.完成品		SNP 1000 カウンター表示を確認の事 工程管理表(現品表)に目付・実数・氏名を記入する事



●ココロネの挑戦9●

新たな挑戦が始まりました。

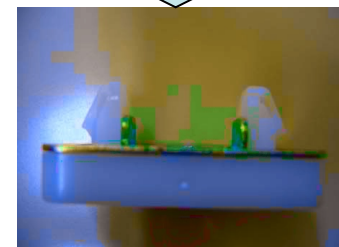
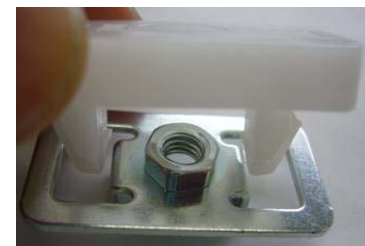
クリップAssy:

プレス、鍍金の後工程の作業もやることになりました。

※一連している作業なので製造をしているという意識が高まります。

新しい作業ですが、すぐに慣れ着々と取り組んでいます。

整然と並んで黙々と取り組む姿は立派な社会人です。



クリップAssy

フジ化学倉庫内にクリーンブースを設置。

クリップAssyはクリーンブース内で作業するようになりました。



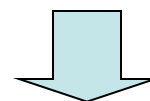
●ココロネの挑戦10●

お客様の目線に立って商品を作る

ウィルスブロッカー:

アルミシートに薬剤を詰めて商品にします。

ここで作った商品がそのまま個人のお客様の手元に渡るので、「自分たちが手にして嬉しい商品を作る」ことを心がけています。



ウィルスブロッカー② 製造工程

①製造年月を
スタンプで刻印



②成分の出てくる
穴をフィルムで塞ぐ



③薬剤を詰める



④シーラ作業



完 成 品

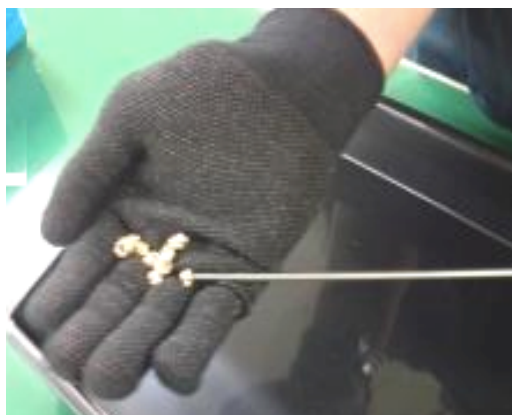


●ココロネの挑戦11●

細かい作業も根気よく取り組みます。

インサートナットのバリ取り作業：

小さなインサートナットを、一つ一つ治具に通してバリを取ります。



●ココロネの挑戦12●

ココロネの職員用駐車場を作りました。

整地作業:

土の山や石をどかし整地しました。



●ココロネの挑戦13●

作業で使う台車を作りました。

台車づくり:

色々な工具を使いました。



●ココロネの挑戦14●

農業で作った作物・ウィルスブロッカーの販売をしました。

販売作業：

元気な声で、自分たちの作ったものをPRします。



●ココロネの挑戦15 ●

一日を元気で過ごすためには朝は大切です。

朝礼、ストレッチ体操、筋力トレーニング:

※当番表を確認し当番が進行します。

- ①挨拶
- ②身なり・持ち物の確認
- ③健康チェック
- ④今日の予定
- ⑤その他伝達事項
- ⑥朝礼資料読み合わせ
- ⑦点呼
- ⑧当番から一言
- ⑨終わりの挨拶



当番になることにより ↑

・責任感を持ち、コミュニケーション能力を高めます。

←ストレッチ体操、筋力トレーニング

・安全に作業が行えるため準備運動

・就労へ耐えられる体力づくり

●ココロネの挑戦16●

一日を振り返り、明日も頑張るために！

終礼：

※当番表を確認し当番が進行します。

- ①挨拶
- ②本日の振り返り
- ③明日の予定
- ④その他伝達事項
- ⑤当番から一言
- ⑥終わりの挨拶

本日の振り返り：

成果を日報へ記入し自分の作業を振り返り個々に発表します。

よく出来た部分は認め、足りないところは、どうしたら上手く出来るようになるか考えて進歩していきます。

又毎日に書くことにより文章も上手くなります。



交通安全：

- ・ 交通ルール・交通マナーを守り、事故のないよう帰りましょう。
- ・ 一歩外に出た瞬間、一歩一般道に出た瞬間に、この事を忘れてしまわないよう十分気をつけて帰りましょう。お疲れ様でした！！

※毎日唱和して帰路も安全に家にたどり着くよう毎日繰り返すことで事故等のトラブル防止になっています。

●ココロネの挑戦17●

土曜日の開所日：

普段で時間をかけて出来ないことをじっくりと行う。

SSTソーシャルスキルトレーニング：

社長方針を再確認し就労する上で何が大切かを考えながら、トレーニングを行いました。正しい言葉づかいをマスターするように、悪い例を行い、正しいか？間違っているか？又、何処が悪いのかを考えて行きました。



SSTソーシャルスキルトレーニング:

大正解だったAさん、結構はずかしがりやで前回は人前での発表は苦手で出来ませんでしたが、今回は自信持って皆の前で、笑顔で堂々と言えました。

※自信と体験は大切です。



目標を達成するために必要なこと(就職するために必要なこと)について書いて貰いました。※詳細は次ページ

文字を書くのが苦手な方もいますが、皆真剣に沢山書きました。

※漢字を出来るだけ使おうと、漢字についての質問も多かったです。

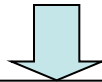


SSTソーシャルスキルトレーニング:

目標を達成するために必要なこと（就職するために必要なこと）

利用者自らが白紙の紙に書き出しました。日々朝礼等で大切なことを復唱したり、説明を読み上げていますが、いつの間にか自分の考えとなって身に付いていたようです。
中にはハウレンソウ・報告・連絡・相談、5Sの説明を暗記して言える方もいます。
これらが大切な事だと意識として持っていることは素晴らしいことです。どれもとても大切なことです。

利用者の考え：



意識して仕事に集中する。・スピードアップする。・集中して仕事を頑張る。
男子に負けずに仕事を頑張る。・時間を気にしないで仕事に集中する。
お給料を貰うために仕事を頑張る。・寒さに負けず仕事に集中する。
フジ化学に入るために集中する。

言葉づかいを気をつける・時間を守る
忘れ物をしないように気をつける。・休み時間と仕事の区別をつける。・いろいろなことに興味を持って勉強する。

がまん、朝の早起き、不調対策、頭の体操、水分を取りすぎない、家での時間の使い方、数年単位での人生計画、諦めない、人に流されない、自信を持つ、休日は外を歩く、本を少しずつ読む。

今やっている訓練を全力でやること。・常に仕事上での目標を達成し続けること。
行動をてきぱきやること。・気合いを入れて目の前の作業に取り組むこと。・休まない、きれいにする、みなり、ていねい

あいさつ、言葉づかい、集中力、理解力、時間を守ること、持ち物の確認、正確、丁寧に取り組む
規則正しい生活、我慢すること、物を大切に扱う、コミュニケーション、責任感

無遅刻無欠勤・訓練に真面目に取り組む・目上の人や同じ訓練に参加している人の人間関係・職員の人に話す態度

人の話を最後まで聞く・説明通りにやる・自分の考えや思った事をしっかり報告する

目を見て話す・聞く・体調管理

挑戦、向上心、人の良いところを盗む、信用、礼儀、けじめ、工夫(仕事の)、努力、闘争心、協調性、ルール厳守、間違ったらわびる、自信過剰でなく自信を持つ、人の作業を参考にして自分流に組み替え作業、安全第一、無理はしない(事故のもと)、初心忘るべからず、無駄遣いしないで貯金をしてお金をためる。

土曜日の開所日2:

普段で時間をかけて出来ないことをじっくりと行う。

収穫・防災訓練等:



←菜の花畑で収穫お弁当も食べました。



落ち着いて移動↑



整列↑



↑避難用すべり台も体験しました。

年賀状の書き方→



●ココロネの挑戦18●

休日の過ごし方:

ただ働くばかりでは無く余暇も楽しむ。

フジ化学の仲間たちと一緒にサッカー:

スポーツ好きの仲間はサッカーをやり、苦手な方も応援に行ったりと楽しんでいきます。

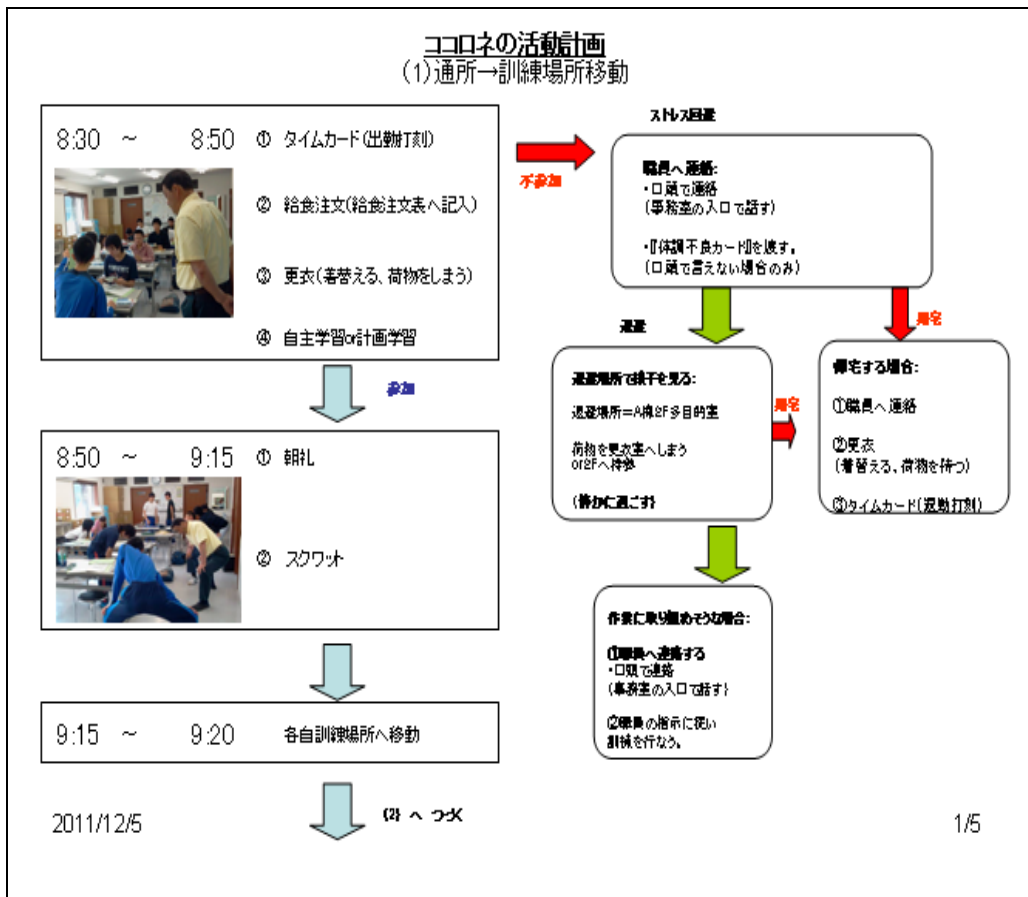


●ココロネの挑戦19●

一人一人の個性に合わせた取り組み：

同じ人は一人もいない。

利用者一人ひとりが自立出来るように！！：



↑スケジュールがわかると安心な方へ

一般の一覧型の予定では無くその方にあったYES・NOを入れ見通しが付くようにします。

ココロネ 利用者訓練時 持ち物 リスト・注意事項		[2011.10.07]	
毎 日		期 日	
朝	昼	夜	
<p>①手拭(タオルまたはハンカチ)</p> 	<p>①施設内用訓練用上下衣履 (洗) 上履を 履かされている清潔な靴)</p> 		
<p>②飲み水(水筒) ※携帯、お茶など。</p> 	<p>③ベルトスポンが落ちないように!</p> 		
昼 外			
<p>③筆記用具</p> <p>ノート ペン 消しゴム 修正液 算尺</p> <p>ボールペン 鉛筆(シャープペン)</p> 	<p>①室外用長袖(危険防止)上下衣履</p> 	<p>長靴</p> 	
<p>④汗拭きタオル</p> 	<p>③ベルトスポンが落ちないように!</p> 	<p>⑤替え(作業に汚れた内容の靴) (靴下・肌着など)</p> 	
<p>⑤歯ブラシ 歯磨き粉!</p> 	<p>⑥室外用訓練用帽子</p> 	<p>防寒具</p> 	

↑忘れ物が多い方へ

玄関に写真入り一覧を置いてチェックします。

●ココロネのこれからの挑戦●

構造化を目指す：※フジ化学では実践的に、取り組まれており、それにより普通に就労が出来ている事実もある。

同じ人は一人もいない。

利用者一人ひとりが自立出来るように構造化を目指す！！

<構造化>

周囲の人達が障がいを持たれた方々に歩み寄りその場面で何をすればよいのかを理解し 安心し 自立して行動出来るように 環境を視覚的に分かりやすく整理、再構成、構造「明確」化し、自閉症の人達の適応能力の不足を補完する。

かも知れないという予測を立てて行動することが難しく、これから起こる事も予測出来ず 不安で混乱するのであって、視覚優位の目に見える形(写真や絵など)で 分かりやすく提示し 今 何をどうするのか という予測が可能なようにする。

- いつ(When)---時間の構造化---予定表、時間割、スケジュール表(物、写真、カード等レベルに応じて使用する)
 - ・ 始めと終わり
 - ・ 何をどれだけやれば終わりか
 - ・ 次にやるべきこと
- どこで(Where)---場所の構造化---場所と作業を1対1で固定し、何をすることがエリアで分かるようにする。
 - ・ 目的別に部屋を分ける[食べる所、勉強する所]
 - ・ 合理的な物の配置
 - ・ 見ただけで分かる明解な表示(色別のカーペット、マット、床にテープで区画、ついたて、カーテン etc)
- 何を(What)---行動に対する構造化---予定表(物や絵カード、写真、文字カードをレベルに応じて使う)
 - ・ 指示されて行動するという事は 相手のペース(待った無し)で動く訳で相当のストレスがある。
 - ・ 何をするのか見通しがつき 自分のペースで動ける(集団行動ではない)ようになると楽になる。
 - ・ (例)かごの中の課題(作業)をやると分かれば迷う事なし
- どのように(How)---方法の構造化---手順表

静岡県障がい者就労研究会 I氏より

ココロネの見学より

今回、初めてココロネの見学をさせていただき、企業が運営主体の移行支援事業所という特徴(利点)を十分に生かしたものであるというのが一番の感想です。

福祉サイドからのアプローチではなく、企業の視点でのアプローチであり、本物の職業訓練がなされていると感じる。訓練内容も検品など、実践に生きるスキルを高いレベルで身につけさせようというプログラムは、企業側の視点であると感じた。

そこには、自分の会社で働かせるとしたらこのくらいの力は必要、それ以上の力をつければもっと違った職域でも通用するなどの企業現場からの視点が活かされていると感じた。

一人1台のプレス機を用意するなど、十分なスペースや設備、環境、仕事が整えられるのも企業が運営主体になっている強みであると感じた。今後、障がい者の就労を広げていくための大きなヒントがココロネの中にあるのではないかと思う。共生社会と言うが、一般社会が障がい者を理解するだけでは、なかなか実現は難しいと思う。障がい者自身ももっと一般社会に歩み寄らないと本当の意味での共生社会の実現はなされていないと思う。その意味ではココロネの取組は、大変期待されるものである。

今後、就労移行から一般就労への移行がどのように進められていくかが、真価が問われるところであるが、大いに期待できるところでもあり、実績を積み上げてほしいところである。

また、今後、立ち上げるB型での工賃5万円にも期待したい。ただ単に工賃5万円を目指すのではなく、そこにコスト意識を強くもっている経営者としての社長の考えは素晴らしいと思う。福祉に甘えず、あくまでも企業人として障がい者を育て、一般社会に送り出してほしいと思う。

ココロネを見学して、企業規模にもよるが、一般企業が自社で雇用する障がい者を教育する機関としてA型或いは就労移行に取り組むという形があってもいいのではないかと感じた。

ココロネの見学から

企業目線の支援、環境の作り方が印象的だった。
今後の目標からすれば当然の支援の在り方かも知れないと思った。
以前電機労連のぽこ・あ・ぽこを見学したときの姿勢と通ずるものを感じた。
ユニホームにしても、会社の一員としての扱われることは自負につながると思った。
作業種で印象的であったのは、プレスの仕事であった。プレス機に座って作業している様は、まるで精密部品工場に入ったかのようにであった。仕事を任されていること、自分の伸びが目に見えてわかることなどは、仕事への態度を更に育てていくことにつながると感じた。

フジ化学の見学から

こちらでは、どのような法則に従って動いているのか理解できなかったが、自分のできることが分かり、自分が流れの中で何を為さなければならないかをよく理解しているんだと感じた。
ここまできるとは、社長をはじめ、工場長等周りの従業員のたゆまない努力と障がいのある方を一人の働き手としてきちんと扱ってきた努力の賜物だと感じた。

全体をとおして

社長さんの話の中から、障がいのある従業員とその家族に対する深い愛情を感じた。
保護者も、会社を信頼している姿を聞くことができた。
ネットワークで支えることの必要性も再確認した。

感想

企業目線で障がいのある方を支えることは、本人たちを必要な人であるという事を発信し続けることである。このような姿勢を育てる側の学校でも持たなければならないと感じた。

静岡県立清水特別支援学校 教諭 T氏

ココロネの見学から

先日は、貴社及び貴事業所様への見学の機会を御提供いただき、誠にありがとうございました。

障がいのある貴社の従業員さん、貴事業所の利用者さんの職務や訓練の様子を見学させていただき、自分の目標に向かって真剣に取り組む姿を目の当たりにすることができました。きっとそこには、各自が職務や訓練に従事する上での「認知・判断・操作」が徹底して心身に染み込まれているからこそその姿であるとともに、指導・支援されている方々の努力や工夫、情熱について伺い知ることもできました。

また、顧客に応えるための製品の確かさや納期の厳守といった、企業活動において最も基礎・基本でありながらも、最も大切にしなければならないことを改めて学ぶことができました。私自身としましては、日々の教育活動を通して、将来働く上で必要となる基礎・基本を押さえながら児童生徒を指導・支援し、キャリア発達を伸ばさせていきたいと思っております。

最後になりますが、貴社及び貴事業所様の益々の御発展を祈念いたしまして、お礼とさせていただきます。

障がい者就労研究会 M氏:

フジ化学、ココロネを訪問して

フジ化学、ココロネの名前は以前から耳にしていたのですが、具体像は不明でした。今回、見学の機会をいただき、大変深い感銘を受けました。

これまで、知的障がいの生徒が卒業後就労することは、必ずしも知的の高さと就労は＝(イコール)ではないとたくさんの生徒から教えられてきました。今回の見学はさらにこの考えを強くすることができました。

知的障がい者であっても就労は可能だという信念のもと、働きたいという意欲、気持ちをもつこと、そのためには、自分自身が働く力があるということを知り・自信をもつこと等を丁寧に実践されている現状を目の当たりにすることができました。正直なところ、まだまだ教員には、知的障がい者の就労は難しいだろうという考える者が多いと思います。そこからは、就労のための工夫も努力も生まれません。ココロネでの環境設定や自助具の工夫、学びのステップアップの工夫等は、学校でも取り組まれてはいるものの、就労という目標があいまいなままでは成果に結び付かないということもよく理解できます。私たち、就労研究会はもっともっと先生方に、生徒にとっての就労の重要性を伝え意識改革につなげなければならないと思います。

今回の訪問は、フジ化学の従業員の皆さんや、ココロネで研修に励んでいる皆さん、もちろん遠藤社長さん、上野施設長さんからも、大きな勇気をいただきました。ありがとうございました。

今後も、多くの利用者の皆さんが地域に就労されることを楽しみにしています。

A型に近いB型の誕生も、大いに期待しています。企業経営者の遠藤社長でなければできないことかもしれません。工賃倍増も掛け声だけでなく、フジ化学のような企業とのコラボレーションや福祉分野や農業分野での新しい発想での事業所運営が必要ではないかと思っています。

今後ともよろしく願います。

見学者の皆様より(その1):

一番驚かされたのは、障害を持っている方がグループのリーダーとして指示を出したり全体の把握をしたりしていたことです。

一般的には、決められた仕事をこなす下請け的な仕事をしている方が多いと思いますが、そのイメージを覆されました。

きつとここまで来るのには何度も試行錯誤を繰り返し私たちがうかがい知ることができない苦労も数多くあったことと思います。

「福祉を変える経営」という考えを読んだことがあります。たどえ何らかの障がいがあっても健常者と同じようなことを要求し、しっかり働けば必ずそれなりの対価は保証するという考え方が似ているのかと思いました。

お忙しい中、貴重な時間を割いてくださりありがとうございました。

見学者の皆様より(その2) :

見学をして、みなさんが誇りを持って働いている様子がよく分かりました。

仕事を任せ、自分がやらなければと責任を持って働いていることを感じました。

これは、社長や上野さんが、企業としての厳しさを大事にしていることと、環境づくりを十分にしていることからくるものだと思います。

厳しさの面では、一見突き放しているようにも見えますが、これは障がい者だからといって甘やかすのではなく、一人の人間として対等に思って大事にしているからこそなのだと思います。

その一方で、できる限りの環境づくりをして、一人でできる状況を作り上げていることを素晴らしいと思いました。

私たちは、本人に任せ切れず、つつい手を出してしまうことが多いのですが、ここでは環境づくりを十分にしておき、実際にやる時には本人に任せていると思いました。

そのためには、職員が工程を十分に理解し、一人でできる状況作りをしなければなりません。

そのための準備というのは、目に見えないけれど、大変なものがあるだろうなと思いました。

特にプレスで製品を作っているところにあった手順表は、安全と能率と精度を考えたもので、とても参考になりました。学校での作業学習に生かしていきたいと思いました。

私たちにとっては、耳の痛いお話もありましたが、こういう見方を大切にしなければいけない、学校という限られた世界の見方でなく、社会の目で見ていなければいけないな、と思いました。

今回の見学はたいへんよい経験でした。ありがとうございました。

就労継続支援B型施設への挑戦

複雑な環境:

就労の現場では、障がいは専門分野と云う概念に捉われず、個々の特殊性と向き合いたい、一般企業に於いても、寧ろ固定概念を持たずに取り組みたい。安定した品質と能率を追及する結果の戦力配置として有効であると判断して障がい者雇用は成り立つ。与える側も受ける側も、福祉行為を人間の働きとだけで把らえたとき、心は ゆがんだかたちであらわれ兼ねない。文字どおり「ホトケつくって魂入れず」である。金品を与えれば、それで福祉は万全という考え方が支配的である。

明確な目標:

明確な目標は大切である。

1ヶ50銭の仕事を1ヶ月で5万円にするには、1日で何個遣らなければならないか。1日2300円を稼ぐためには何個遣らなければならない？ 1日の目標が4600個であると言う明確な目標をたて、その為に工夫をして行く事が、目標達成へ繋がる。

「カッコイイ」や『自信』は生きる為の【尊厳】につながり 生きるちからを生む



『働くことは 生きること。人が人になることを やめないために 人は 働くと信じます。』

現実問題:

工賃倍増五か年計画の音頭がとられたが現実的でないことを訴えたい支援員が大多数という実状。

何を求められるのかを追及すると就労への実現です、今までの学校や施設のようなことをしていても仕事人や働く人を育て上げるには、求めることが違ってしまうのか、利用者の可能性を引き出しきれないのでは？

施設であろうが、学校であろうが、より就労に近い現場を設定出来れば、出来るほど利用者の方たちが、就労へ近づくなれば疑似就労体験を出来るような環境や自主事業が最大効果を産んでくれるのではないのでしょうか。

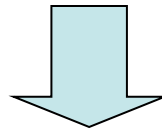
努力が大切:

利用者の工賃があがるなら移行支援でも継続支援でも、『良いものを早く安く』や『納期』のための、謂わば

『企業努力』は必要です、むしろそれが欠けているから、目標工賃の達成がいつまでたっても出来ず、仕事がないとか、就労能力がないとか、大変だとか、支援員や職員は責任転嫁をし続け、出来ない理由や、やらない理由を並べ立て、まるで自分たちの仕事ではないと言うようなことを言うのが一般的です。

仮 説

- 福祉施設の職員の多くは知識労働者？
- 知識労働者のスキル
- 肉体的労働者の経験から生れてくる知恵
- 知識労働者の枠組みより外側に経験と云う大きな枠組みが視える
- 福祉施設は製造現場での労働経験者が必要
- 福祉施設の職員は製造現場での労働経験が必要
- 資格は知識でも知恵が不足
- 知恵は現場での経験を積むことや肉体的労働者としての経験から得られる
- 知恵は、判定、倫理、経験そして直観力の判断に伴い、全ての知識の最高の効果にとって必要なものである。



5 S教育を訓練へ活かす→P・D・C・A サイクルを個別支援計画へ活かす

《生産性の向上とコストダウン》

生き残りを懸けた価格競争を市場原理と云うならば、障がい者も同じように勝ち抜かなければならない。市場原理への政府の介入はすべきでない判断されているが、介入すれば市場でなくなるとも謂われている。

『良いものを安く』『信頼出来るお店から』が市場原理の基本である以上は障がい者の作業場に於いても、同様の努力と工夫は必要です。

初心(目標を達成するために…)

日本体育大学の年度発表会(集団行動)から学ぶ:

先日、日体大の年度発表会の中の集団行動という種目の一部始終を取りあげた番組を見ました。以前は男性のみの種目で女性が挑戦するのは初めてだと言うことで、練習風景は練習に練習を重ねても難易度が高く、なかなか上手に出来ずに見ていて辛い場面がありました。

皆諦めずに努力をし続けて、四十日間での歩行距離は延べ350キロメートルにも及びました。

本番では、綺麗な集団行動が出来ていました。

背の高さ、足の歩幅が違う為、背丈の小さい人たちにとっては、とても大変でしたが、そこを指導している先生が理解しており皆良く頑張ったと褒めていました。

後ろ向きで行進したり、交差する場面もあり一步間違えると転んで大けがをする可能性もあるため、常に基本を大切に行動し、全神全霊、背筋をしっかり伸ばし足並みを揃えないと綺麗に出来ません。

集団行動 ⇒ 成し遂げるためのひとこと

意識



『ひとりが皆のために、皆がひとりのために行動している。』



『初心に帰る』

当社(フジ化学・ココロネ)の目標達成:

私達も目標の達成をしなければならない。

それは、社長方針の延長線にある。

目標のひとつである売上(フジ化学)、一般就労と工賃アップ(ココロネ)。

そのために要求される、顧客満足を勝ち得なければならない。

売上増加には受注拡大が必要不可欠であり、そのためには顧客の要求を知り、それに答えることが求められます。

受注拡大、お客様が増えるには:

① 口コミやリピーターを創造するには感謝が求められる。

② 口コミやリピーターの感謝は、礼儀・礼節から。

③ 口コミやリピーターは感動がつくる。

感謝を創造する、そのために要求されるものには、報告・連絡・相談があり

見た目のキレイさは感動を創造する。

また、見た目のキレイさを創造するために、要求されるものは、

キレイにしようとする意識であり、その意識こそが初心。

故に初心に帰る、初心とは素直さ其の物とも言い換えられる。

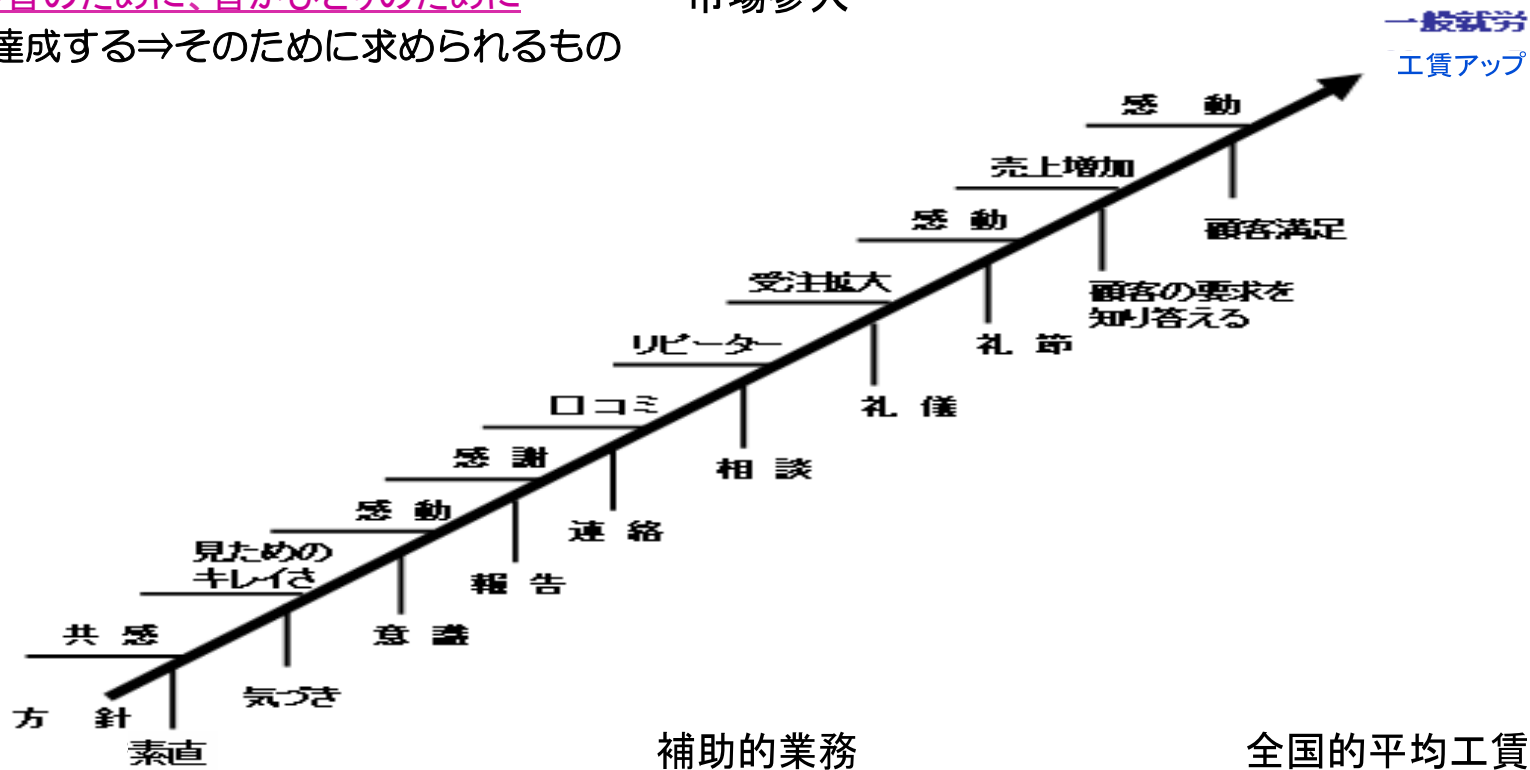
求めるものを獲得する。= そのためには、要求されるものが何かを知ることが先決であり。

その何かを知り、その要求されるもの、要求されることを満足させていくことが、求めるものや

目標の達成につながっていく。

ひとりが皆のために、皆がひとりのために
目標を達成する⇒そのために求められるもの

市場参入



工夫は手順書です。ヒントは工程のなかに隠されている。

安い仕事を大切に、努力と様々な工夫をし、たいせつに自分のものにしてきた、ものづくりの魂。

そこから生まれた工夫やアイデア、これは障がい者だけへの配慮ではなく、一方では先進企業(笑)
《フジ化学》に於ける「見える化」として、『誰にでも解り易く、優しく』、を掛け声に実践されてきました。

障がいを据えるあまりに仕事をすると言う本来の目的を取り違えてしまっていては本末転倒。

能率的な達成を出来ない人をA型で引き受けようと思ったが、そうするとB型に近いA型になってしまう、ならばA型に近いB型の
ほうが「カッコイイ」じゃないかと言う事で、「目標工賃5万円のB型」の設置をする。

工賃の大切なところ、重要な意味として、工賃を稼げるような力を身につけさせることだけではなく、先ず、工賃を手にした時、それ
によって『自信が付き、また自信をつける』こと、そのことが何よりです。

ココロネ 株式会社

- ・ 平成21年2月17日 ココロネ 株式会社設立
- ・ 平成21年3月1日 就労継続支援A型事業開始
- ・ 平成22年5月1日 就労移行支援事業開始
- ・ 平成24年4月1日 就労継続支援B型事業開始

住所

〒418-0022

静岡県富士宮市小泉413-2

- ・ TEL 0544-21-9000
- ・ FAX 0544-21-9071
- ・ E-mail info@cocorone.co.jp

ブログ <http://cocorononekko.blog.fc2.com/>

