
脱・施設化

就労支援センター NEST



「ココロネ」から「NEST」へ

企業から見て、「ココロネ」という施設名が

- ココロネ≡安心・居心地のよいところ
- ココロネという言葉から「お花畑・仲良し」のイメージが連想されるのでは？
- ココロネという言葉の温かさが「ぬるさ」に感じ取られたりしないか？

「就労支援センター NEST」に

- 力強さと、戦力となる人材を育てるイメージを。
- 「NEST(巣)」という言葉に、就労へ飛び立つ意識と飛び立たせる意識を込めて。

障害と障壁と

障がい者だからと過保護に囲ってしまふことがある。

- 例えば、いつまでも幼子に対するように接する。
- 何でも先回りをして叶えてしまう。
- 手がかかるから、大人しくいる状態にする。

その結果

- 学習する機会がなく、出来ることの範囲が狭まってしまう。
- 経験が少ないことで、様々な可能性の芽が出る機会がなかった。

時に周囲の環境がさらに出来ないことを増やす「障壁」になっていることも。

**障がい者だから、とくくるのではなく、
様々なことに挑戦することによって見えてくる「出来ること」が
一般就労へ繋がっていく！**

脱・施設化

■ 施設としての弊害・障壁

「作業ができる利用者がいなくなると、作業が回らなくなってしまうから、ずっとここで……」

→作業量等を意識しての施設側の困り込み

「ここで問題なく過ごしている。このままでいいじゃないか」

→終点としての施設のような意識

■ 滞留型の施設から循環型のセンターへ

就労へのステップアップの場として、

留まるのではなく、飛び立つ場に！

■ 地域社会への自立支援の役割を

フジ化学と同じ方針のもとで

NESTの方針

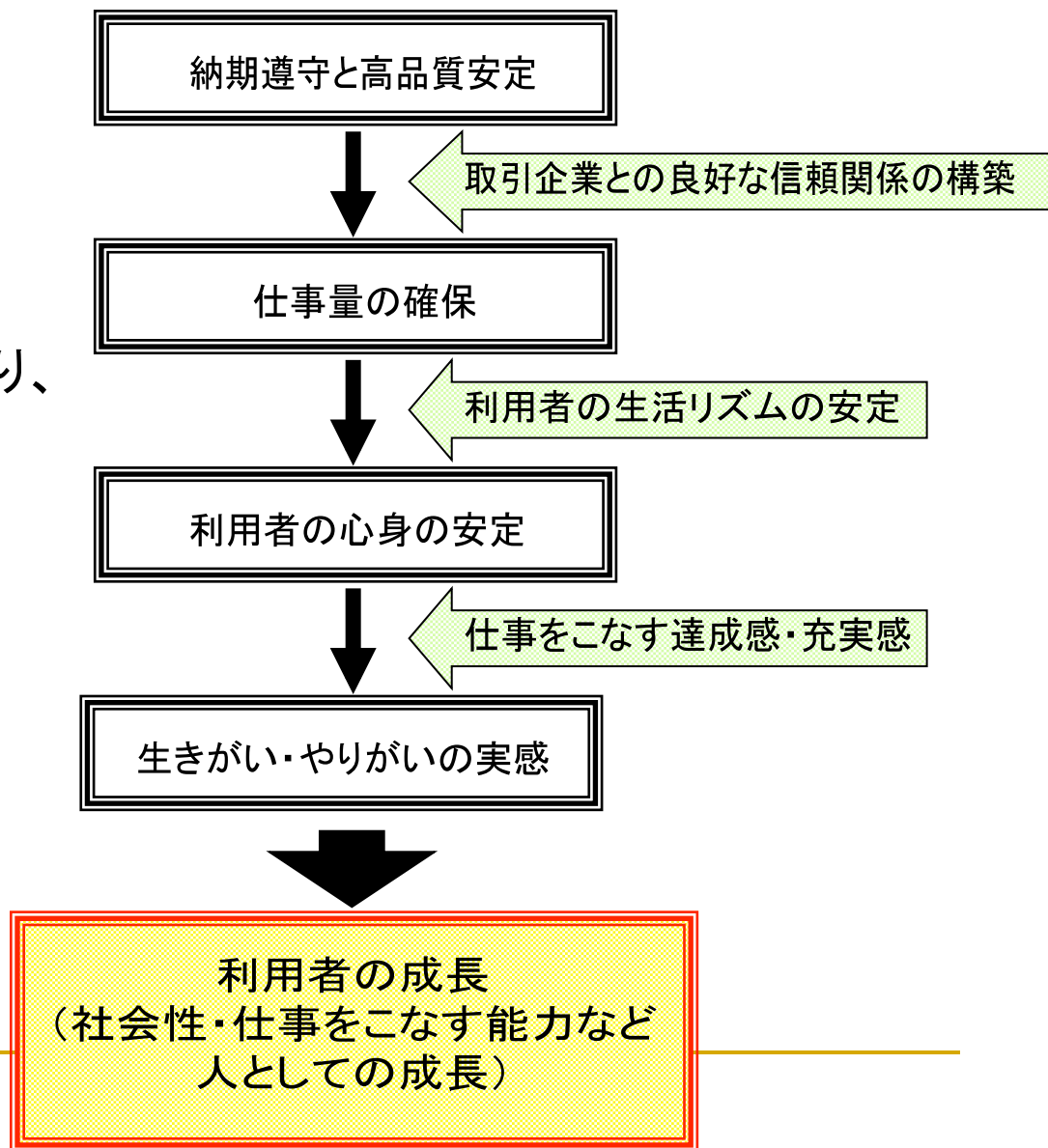
- 清掃は心の清掃 工場はその道場
- 5S活動とは工場が営業参加できる唯一の方法
- 清掃は点検なりの精神

- 生産現場の売物は、現場の管理レベルの高さであり、それを維持し続ける社員の意欲。
- 最も効果のある営業は、現場の管理レベルの高さと、見た目のキレイさを売ること。
- 設備装置を磨き上げることにより、仕事に対しても人に対しても、大切にしなければならないことが見えてくる。
- これが心の清掃の第一歩。工場は人間形成の道場に他ならない。

作業に対する職員の意識

- 工賃を上げるためには、『良いものを早く安く』や『納期』のための『企業努力』は必要。
- この努力を継続することにより、目標工賃を達成することができる。
- 出来ない理由をあげるのではなく、できる方法を絶えず考える。

職員の意識は、
利用者へ投影される



作業と職員の意識

職員として共通意識を持つために説明していること。

- 利用者をいかに成長させるか、そのためにどんな方法があるか。
- 成長させるには作業が一番。
- 職員は作業を通して利用者の成長に積極的に関わる。
- 利用者の成長とは、社会性や人間関係、仕事をこなす能力の向上。
- 利用者の生活リズムを壊さないために、仕事量の確保をしていくことの必要性。
- 企業との信頼関係の構築と、納期と品質の重要性。

障がいを持っている人であっても、
一人の大人として働くことを当然として違和感なく受け入れ、
繰り返し、何度もトライさせれば、
大抵の作業はこなすことができるようになる、
課題・欠点をカバーする治具や工程表等の工夫(環境設備)により、
もっとできるようになるのではないかと

NESTでの取り組み

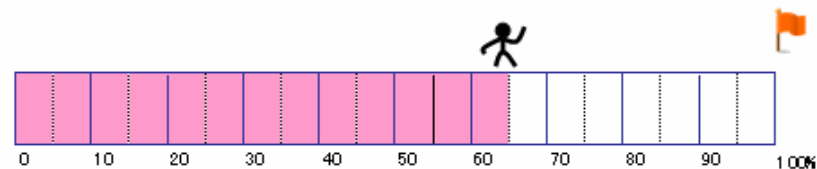
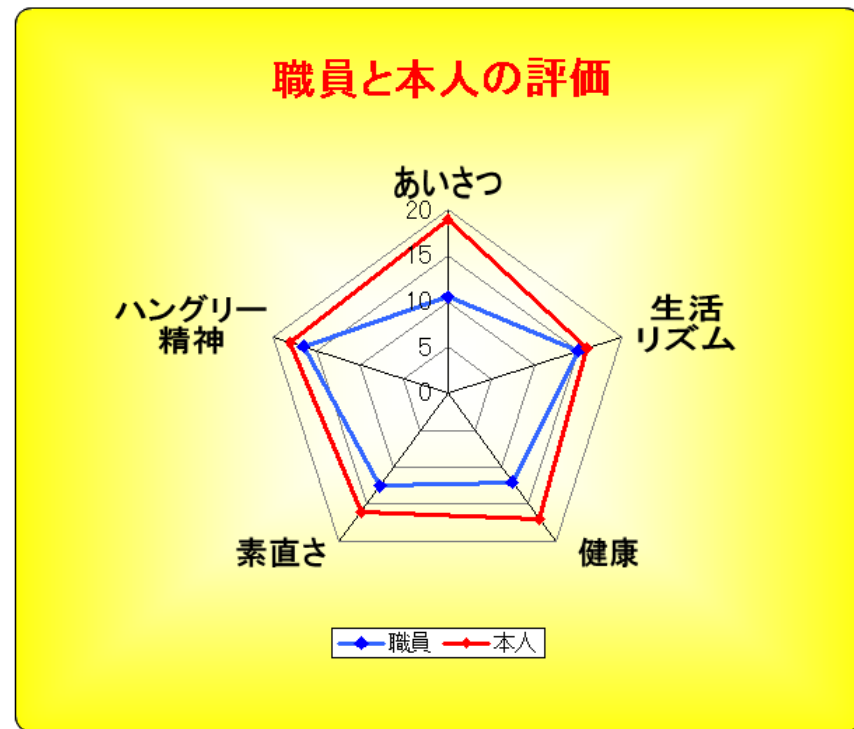
- 障がい者を特別扱いせず、戦力としてみる。
- 「障がい者にわかりやすく」ではなく「誰にでもわかりやすく」。
- フジ化学での障がい者雇用20年以上の経験を生かした「工夫」。

**自信のない、自信を失っている障がい者に成功体験を。
積み重ねていくことで自信とやる気を育てる！**

- 視覚支援と確かな理解の確認
- 評価の数値化、目標の数値化
- 就労を「継続」していくための習慣・意識付け

就労するために必要な5つの力

- 就労するために必要な力として、5つを上げ、各10項目に細分化。
- 自己評価と担当職員の評価によって、認識の差異や不足部分の確認となる。
- 各項目を20点満点として、パーセント表示することで、今の状態をさらに把握しやすく表示。
- わかりやすく視覚化することで、自分の現状を自覚と受容を促す。



就労するために必要な5つの力

■ あいさつ

自分から挨拶ができる、人の話をきちんと聞ける
仲間や同僚に対して不快にさせない言動ができる 等

■ 生活リズム

起床・就寝が規則正しい、6時間以上睡眠時間が取れている
電話・携帯電話を活用して連絡を取ることができる
感情のコントロールができる(気分が安定している) 等

■ 健康

体調不良を申告することができる、1日5時間以上作業ができる、毎日入浴している
栄養のバランスを考えた食事がとれている、清潔な服装ができる 等

■ 素直さ

職場のルールが守れる、遅刻・欠席の連絡ができる、嘘をつかない
共同作業がスムーズにできる、手順を守って作業ができる 等

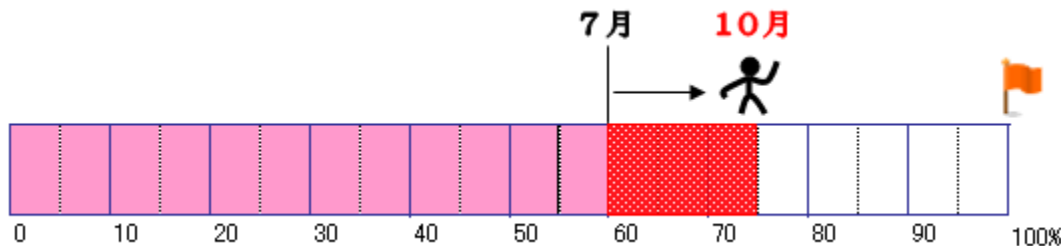
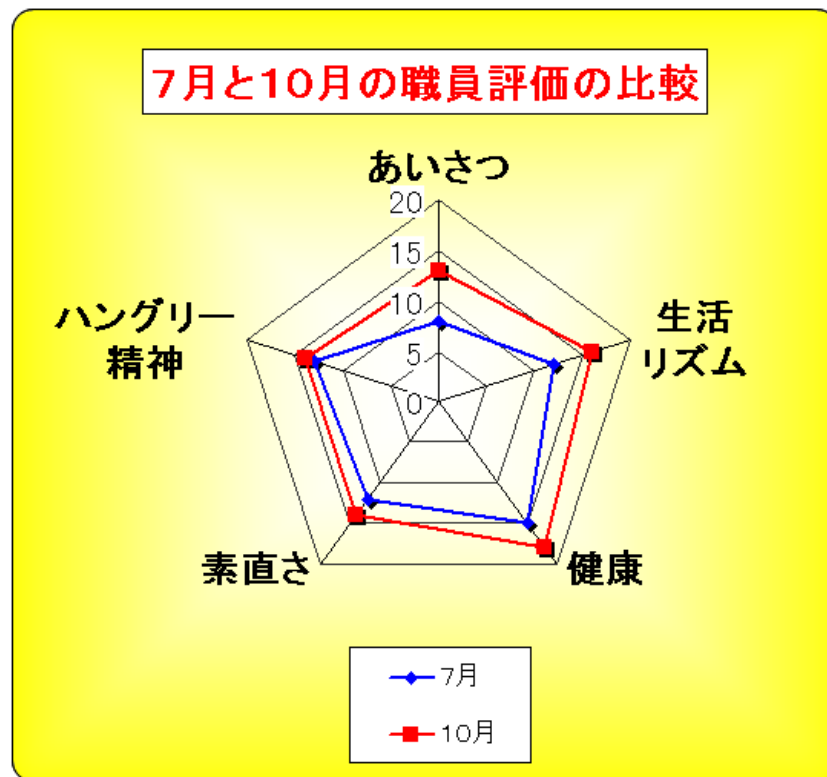
■ ハングリー精神

一般就労への意欲がある、集中して(飽きずに)作業する事ができる
細かい作業を丁寧に取り組むことができる、作業能力の向上が見られる 等

経過の比較

- 一定期間を置いて再評価することで、過去と現在の比較が行うことができる。
- 職員からの評価が上がったり、職員と本人の認識の差が縮まったりといった成長や変化が、目に見える形になる。

より目標に近づいたことが
励みになる！



移行・B型の日課

見通しが立てやすいよう、明確化されたスケジュール

- 全体での朝礼・ストレッチ
- 当日の予定の確認と連絡事項の伝達、身体をほぐしてから作業場へ
- 準備・作業場での朝礼
- 当日の作業の手順、注意事項の確認、目標の設定
- 午前の作業（1時間に1回5分の休憩）
- 昼休み
- 午後の作業（1時間に1回5分の休憩）
- 片付け・清掃・作業場での終礼
- 当日の実績・達成度の確認、1日の振り返り、翌日の予定の確認

訓練作業 〇リング

- プラスチック容器にゴム製のリングを嵌める作業。
- 100個1箱で5箱できたらチェックを受けるというひとりで集中できる物の配置と流れ。
- 実績が伸びやすいため、日々の成長が本人にも実感しやすい。
- 単純なようで、指示を理解できるか、わからないことを確認できるか、10個、100個と数が数えられるか、時計が読めるか、文字がかけられるかなど、基本的な力・様子を確認することができる。



作業訓練 ウィルスブロッカー

- スタンプ→シール貼り→薬剤詰め→シーリング→袋入れと複数の工程が繋がっている作業。
- ライン上で作業しているため、他者とのやりとりが多く、協調性が必要とされる。
- 様々な作業があり、得意不得意や作業速度を見ながらの工程配置。



作業訓練 プレス

- 金属製のプレートとナットを機械を使ってプレスする作業。
- 写真を使った明確な手順書、失敗事例の表示と、それらを日々確認することで、不良・故障を防ぐ。
- カウンターを休み時間ごとチェックすることで、その日のペースや実績がはっきりわかる。
- 作業しやすくなるよう、金型の角を落としミリ単位で調節。



訓練作業 農作業

- 汗を流して、作物を育て、自らの手で収穫する。
- 苦勞の先の、重さのある喜びと達成感。
- 時に雨の中でも作業を行い、体力・忍耐力をつけていく。



作業訓練 企業実習

- 企業にとって利用者を知る良い機会。
- 実習を通して、利用者が充分戦力になるということを理解してもらえる。
- 利用者にとっても実際の企業を体感することで、より就労への意識が高まる。



訓練作業 その他



SST(ソーシャルスキルトレーニング)

10月24日に富士の就職面接会があり、それに向けて、質問の答え方や履歴書の書き方、実際にスーツを着ての模擬面接などのSSTを行いました。

模擬面接



面接会直前の確認



就労移行

H24. 11. 1現在

利用者内訳

- 身体障害 2名
- 重度知的障害 1名
(療育手帳 A判定)
- 知的障害 14名
- 知的・発達障害 1名
- 高機能自閉症 2名
- アスペルガー 1名
- てんかん 1名
- 合計22名

就労実績

- テルモ株式会社愛鷹工場 3名
- 有限会社佐野鍍金 3名
- 株式会社静岡セイコー 1名
- NEST就労継続A型 2名
- 合計9名

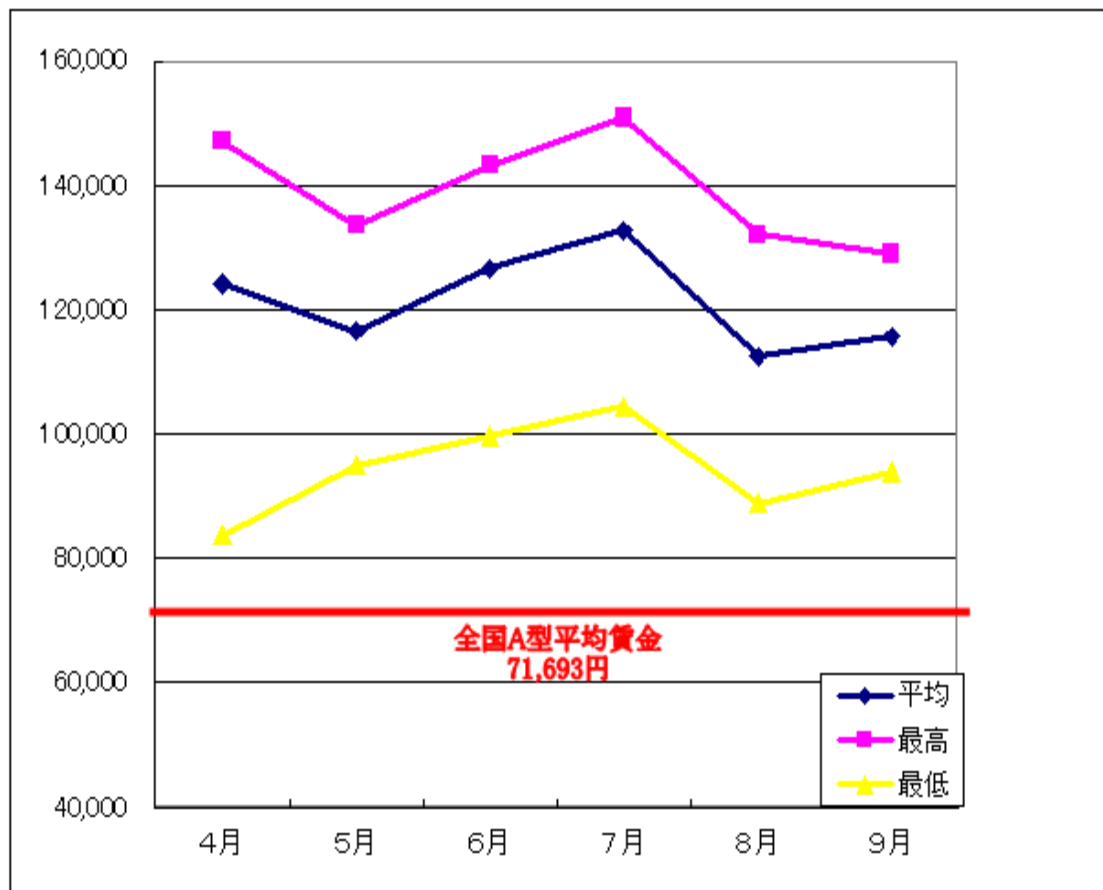
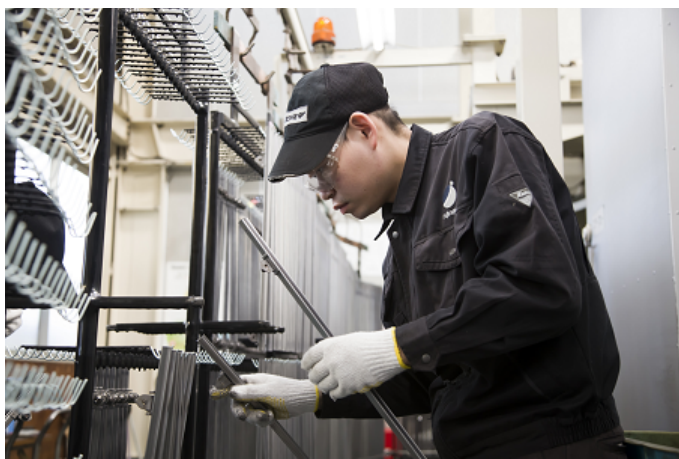
委託訓練・実習中

- 有限会社佐野鍍金 2名
- 富士グリーンメンテナンス 1名

就労継続A型

H24. 11. 1現在

- 知的障害 18名
(内 職業センターによる
重度判定者 12名)
- 高機能自閉症 1名
- 合計 19名



就労継続B型

H24. 11. 1現在

利用者内訳

- 身体障害 4名
- 高次脳機能障害 1名
- 身体・知的障害 1名
- 知的障害 6名
(内 職業センターによる
重度判定者 2名)
- アスペルガー 1名
- 統合失調症 1名
- 合計14名

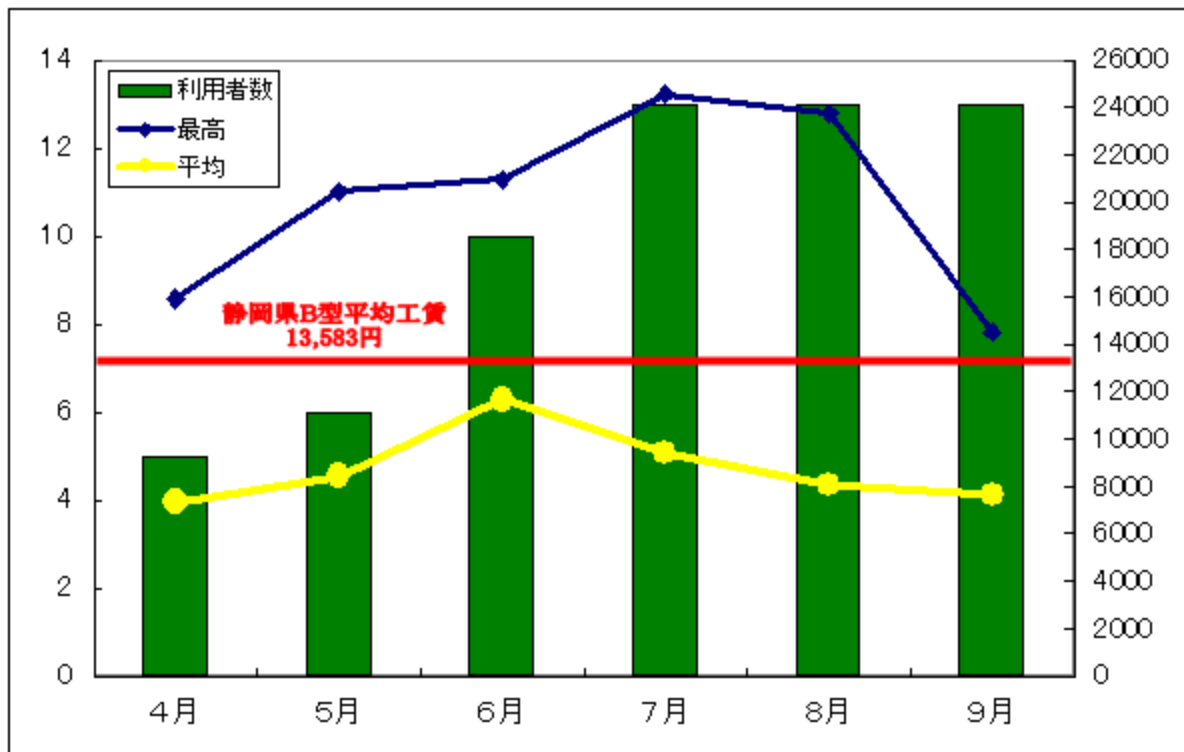
利用時間

- 週5日・6時間 10名
- 週5日・4時間半～6時間 2名
- 週5日・3時間 2名
- 週3日・6時間 1名
- 週2日・12日 1名

就労予定(12月1日)

- 株式会社 平成福社会
就労継続支援A型事業所
ARATA 1名

B型利用者数と工賃の推移



- 平成24年4月スタート。目標工賃は5万円。
- 4月から9月の最高工賃と平均工賃。

職員レポート 1

■ ある利用者の変化 就労継続B型職業指導員 H.U.

ココロネ就労継続B型を利用している男性36歳Aさんと初めて作業したのが、5月中旬頃に私が入社してから1ヶ月程後のことでした。

私はウイルスブロッカーの製造作業を担当していますが、当時は作業を始めて間もなく全て手探り状態でありました。

まずはどの程度の作業能力があるかを判断するために比較的簡単な薬剤詰め作業から始めてもらうと、こちらの指示とおりに作業が出来ることを確認できました。

作業進捗状況からもう少し難しいシール貼りの作業を行わせると、この作業もミスのない質の高い作業を行うことが出来ました。

しかし、彼にも問題はありそれは作業に必要な集中力の持続ができないことです。

とても質の高い作業を行えるのですが、一人作業では極端にペースが落ちます。

そこで、目の前に座り一緒に作業を行ったり、ペースの速い利用者の前に配置したり工夫しますが、なかなか狙った効果は現れませんでした。

職員レポート 2

作業能力は高い彼なので、ウイルスブロッカー製造作業の中でも技術を必要とするシーラー作業を主に行なってもらうことにし、何かスイッチを入れる方法が無いかを探しました。

ヒントはそれから暫くしてからやってきました。

彼が初めての工賃明細書を見ていたときの反応から作業量と工賃の関連付けが出来ていないのだと気付きました。

「どの作業をどれだけやれば自分の納得ゆく工賃が得られるのか？」
「1日何個製造して何日で幾らになるのか？」

それらをわかりやすく説明して実際に今日の工賃計算を行ない、明日の目標設定などを話して作業を終えるようにしました。

8月からは口頭ではなく簡単な計算表を用いて自分の作業量と単価、累積工賃を把握させることを目的に、「工賃計算表」を作業終了後に計算記入してもらうことにしました。

職員レポート 3

変化は直ぐに有りました。

それまでの1日の作業工数は400～500だったのに対し、600～700台を持続することが出来るようになり。最高工数は850を記録しています。

更に前前月の工賃を見る機会があり、彼が自分で見比べていましたが2か月前には1ヶ月かけて得ていた工賃を今月は2週間程で得ることが出来ていることに自分で気付いて私に報告してくれました。

約2倍の工数向上です。

その時の彼はとても良い表情をしており、私も嬉しくなりました。

これからが難しい「持続」となりますが、更なる工数アップ(工賃アップ)を目指して利用者のモチベーションアップを行なっていきたいと考えています。

最後に

- 福祉アレルギーだった。
 - 電機神奈川土師さんとの出会いで『企業目線』の共感。
 - 浜松のたちばな授産所を視察して、思いを職員に伝える術に気付かされる。
 - 近隣の1,500社にダイレクトメールを発送。
-
- 障がい者の就労支援は、地域産業と雇用の問題。
 - 大事なことは社会的な雇用の創出である。

会社概要

ココロネ 株式会社

- 平成21年2月17日 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
 - 平成24年10月1日 事業所名を「就労支援センター NEST」とする。
-
- 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://nest-diary.jugem.jp/>
 - HP <http://www.nest-cocorone.com>

