

勤続20年

平成3年中学を卒業、一般就労でフジ化学入社。入社当時は戸惑うこともあった。そんな植松に対して会社の上司は決して甘くはなかった。他の従業員と同様に厳しく接した。フジ化学では障がい者を特別扱いしない。一人の戦力として考えている。上司は社会人として植松を一日も早く一人前にするために厳しく接した。中学時代、三年間柔道で鍛えられた植松は心身ともに強く、めげずに毎日少しずつ成長した。気がつけば20年が経った。今では現場のリーダーとなりスタッフを指導できる立場になり、責任ある仕事を任せられ充実した毎日を過ごしている。

植松康好(36才)



桜庭エミ (37才)

平成2年中学卒業。すぐには就職はしなかった。当時のフジ化学の前を毎日のように自転車で行き来していた。一年経ったある日、遠藤社長が声をかけた。「働いてごらん」と。実は桜庭は最初は仕事が嫌だった。とても繊細な性格で、それを分かっていた他の社員たちは余分な事は一切言わずに桜庭のペースに合わせて「待った」。桜庭は徐々に会社に慣れ、仕事に身が入るようになり、少しずつ積極的になり、いつしかフジ化学の戦力となった。現在は NEST の就労継続支援 A 型利用者として充実した毎日を過ごしている。



袴田和洋 (40才)

中学を卒業し職業訓練校を出た平成元年にフジ化学に入社した。入社当時から毎日コツコツ、特に問題もなくやってきた。とても責任感が強く自分が扱った部品の記録を全てとっていた。全ての部品の絵を描き覚えた。この熱心さのおかげで仕事を覚えるのがとても早く、5・6年経った頃には新入社員に仕事を教えるほどに成長した。そんな袴田にとって勤続24年というのはあっという間だった。



会社の宝

フジ化学にとって障がい者雇用は特別な事ではなく、むしろ不可欠な戦力として積極的に障がい者を雇用していた。単純作業の繰り返しであっても彼らはその中に喜びを見つける。出された指示は100%素直に実践し、常に人の動きを見て積極的に改善をしていく。そんな彼らにフジ化学は責任ある仕事を任せ達成する喜びを感じる事が出来た彼らは、仕事を生き甲斐と感じ、会社が自分の人生そのものだと思うようになった。自然と努力・達成・喜び・努力・・・の好循環が生まれた。それはそのままフジ化学の躍進にもつながった。フジ化学にとって彼らは「戦力」であり「宝」である。

ココロネ誕生



多くの障がい者を雇用してきたフジ化学にとっても一般企業としては障がい者雇用に限界がありました。しかし周囲は雇用を期待していました。そんな中で今までの経験を生かしより多くの障がい者が就労できるようにする、そういった受け皿作りをしないといけない、という意識を持った中で就労支援施設「ココロネ」が誕生しました。一般企業から誕生した「ココロネ」の目的は「一般就労」という明確なものでした。安定した就労の受け皿として就労継続支援 A 型事業を始めました。さらに就労への機会を無くしている人達への啓蒙と就労の希望に応え就労へつないでいくために就労移行支援事業を始めました。そして、一般就労の受け皿の乏しいことや、また一般就労の達成までの道のりにおいて一般就労以外の受け皿の必要性を感じた結果、稼げる B 型の必要性を感じ就労継続支援 B 型事業を始めました。

ココロネのルーツはフジ化学です。そのフジ化学のキャッチフレーズとして「メッキは、**ハートで強くなる。**」という言葉があります。そのハートこそがココロネのルーツです。

ハート = **こころ**
ルーツ = **ねっこ** } **ココロネ**

NESTへ



就労継続 A 型事業から始まり、就労移行支援事業、就労継続 B 型事業、と事業拡大に伴い社内外とのより分かりやすく、より深いコミュニケーションを目的として CI (Corporate Identity) を導入しました。「いつか、必ず、羽ばたく。」をスローガンとし、利用者が力強く飛び立つ事を願い施設名を「NEST」へと変更いたしました。

いつか、必ず、羽ばたく。



NESTでは障がい者を特別扱いしません。戦力として見ています。作業は訓練ではなく「仕事」です。NESTでは「人に仕事を教える」という捉え方です。当たり前の事かもしれませんが、「障がい者に分かりやすく」ではなく「誰にでも分かりやすく」仕事を教えています。そこにはフジ化学での20年以上の障がい者雇用の経験を生かした「工夫」があります。1時間で100個作ればそれでいい、のではなく200個、300個作れるように工夫をします。以前よりも高い目標を達成出来たことで自信がつきさらにやる気に繋がります。この達成と自信の好循環がNESTでは生まれています。

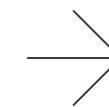
工夫ひとつで 必ず伸びる。

健常者だから、障がい者だからではなく、職人でも昨日よりも今日は、と能率を上げることを毎日追求し、常に最高の能率を求めます。NESTの作業の一つ「プレス作業」。完成した製品を取り出すには直接手で取らないとなりません。しかし右図のように従来の金型ですと角が指にあたり取りにくい場面が多々ありました。そこで健常者でも障がい者でも誰でもスムーズにプレートが取れるようにしました。金型をベストな形にするにはミリ単位の調整が必要でこれに半年掛かりました。この「工夫」により1時間に300個～400個だったものが700個～800個になりました。障がい者の仕事の成果は健常者の二割から三割程度でよしとされがちですが、NESTではそれを五割以上、もしくは十割まで持って行くための取り組みをしています。それは障がい者も「必ず伸びる」と信じているからです。



従来の金型

角に指があたりプレートが取りにくかった。

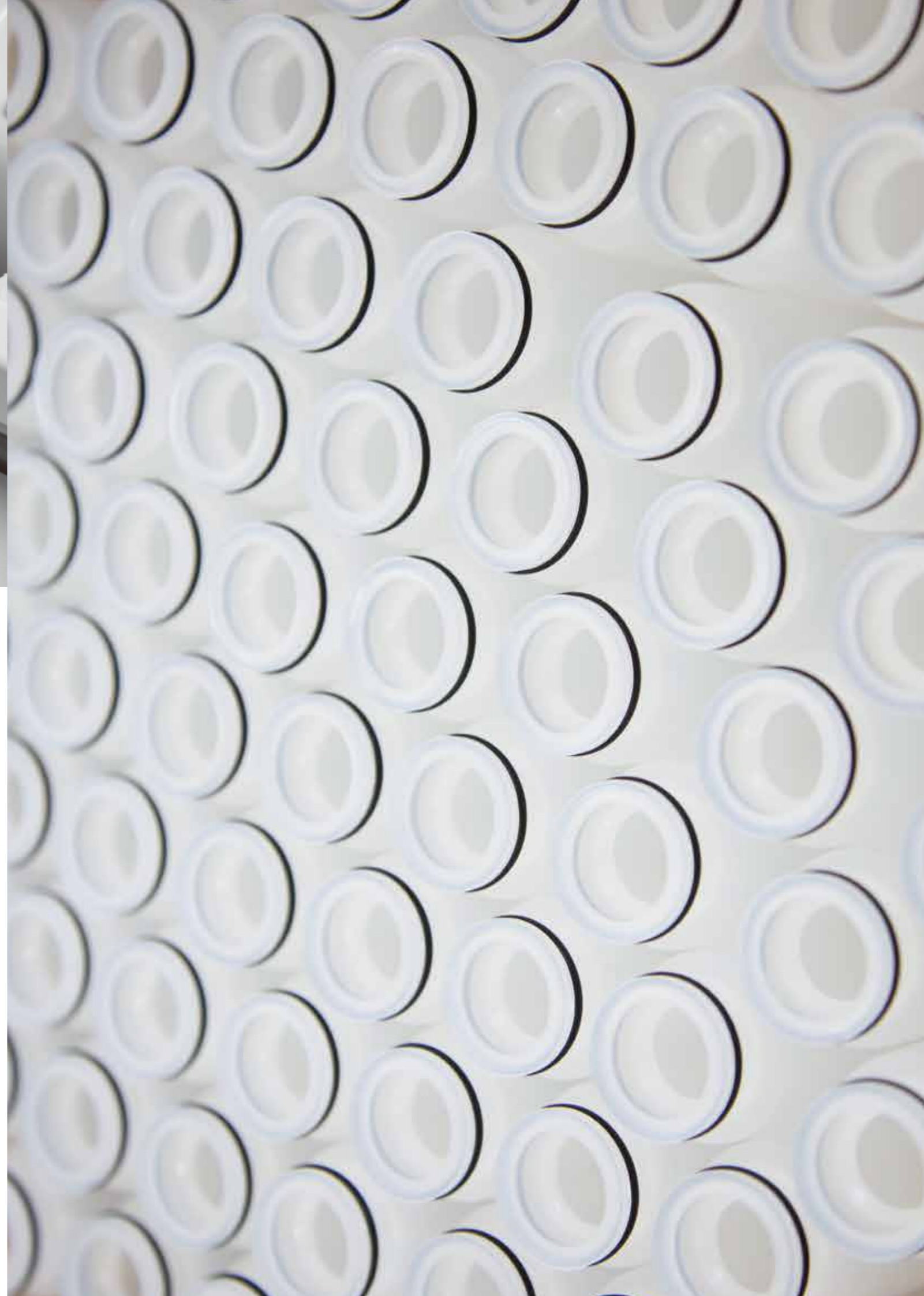
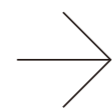


改善後の金型

プレートが取りやすくなり1時間の成果が2倍になった。



2012年5月より組み立てを開始したウィルスブロッカー。当初は製造年月日を示すスタンプがうまく押せない、シーリングで失敗してNG品を作るなど、解決しなければならない課題が山積みでした。それらの原因を見つけ、考え、工夫をして一つ一つ解決していきました。そうして徐々に生産数を上げ、開始から一ヶ月で一日の生産数は二倍になりました。下図はその工夫の一部です。木製治具はNESTで取り付けたものです。これがあればアルミシートをまっすぐに置くことができ、シーリングの失敗を防げます。脇には、赤と緑の目印がついています。シーラーした部分の厚さが赤の範囲ならやり直し、緑ならOKと分かるようになっていました。このようにNESTでは常に効率化を追求し、様々な工夫をしています。



Oリングの組み付け作業

容器にOリングを組み付ける作業です。一人で集中できるように取って支援員を傍に配置せずさらに、スムーズに作業できるよう物の配置も工夫しています。



プレス作業

カウンターがついているので、自分が作った個数をはっきり分かります。日毎、時間毎の出来高をグラフ化し明示する事で、出来高をより意識しやすくしてモチベーションを上げます。失敗事例をきちんと表示し注意喚起することで、不良・故障を防ぎます。

検査作業

傷や指紋がつかないように、軍手をして丁寧に扱います。効率と検査精度を上げる治工具と手順の工夫をしています。



クリップ Assy

出来上がり品を入れるケースを100個単位にすることで、いくつ出来たのかわかりやすくし、さらに仕上がり確認を目視検査しやすくしています。この様に同じ向きに入れるという手順も製品を丁寧に扱うという訓練の一環です。

メッキのための吊るし掛け

小さな形状の部品、大きな形状の部品、掛けるフックが動いていくものと、作業の難易度が上がっていきます。



ウイルスブロッカー製造

スムーズに作業に取り組めるように各種治具を製作しています。開始当初より一月で一日の生産数が二倍になりました。





サッカー

2008年、リーマンショックにより仕事が激減しました。フジ化学も調整のための休業を余儀なくされました。障がい者にとってフジ化学へ通う事が一日のリズムになっていたため、生活のリズムが狂いそれが精神的な不安定にもつながっていました。そこで2009年1月にサッカー部を結成しました。しかし彼らはドリブルはもちろんスキップさえもできない状態でした。そこで、まずはスキップから教えることになりました。すると持ち前の素直さが練習の成果に最大の効果を発揮し、すぐにスキップそしてドリブルが出来るようになりました。毎日コツコツとドリブルを自主的に練習し、瞬く間にサッカーの形になりぐんぐんと上達しました。そして練習を始めて四ヶ月で出場した大会で準優勝、続いて出場した大会で優勝を果たしました。このサッカーを通じ、それまで奇跡の職場と言われていたのは実は奇跡ではなく利用者には元々力があるんだという事が証明されたました。彼らもさらに仕事にやりがいを感じ達成の喜びを知り、それが好循環を生みました。



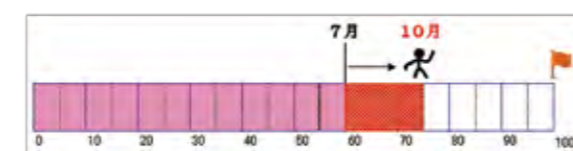
農作業

農作業は作物を作る過程に生きていくための基本があります。そして一生懸命作った作物を収穫する時の喜びは成功体験になります。利用者はこの作業を通して、これから先どんなに厳しい時代がやってきても大丈夫な心と体を鍛えています。



企業実習

企業実習は企業側にとっては利用者を知る機会、利用者にとっては企業を知る良い機会になっています。企業はこの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でき、利用者は一般就労への意識が高まります。NEST の目標のひとつである一般就労を実現するためにとても大切な取り組みです。



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事が励みになる!

就労移行支援

一般就労等への移行に向けて施設内や企業における作業や実習、適正に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援であり、通所によるサービスを原則としつつ、個別の支援計画の進捗状況に応じ、企業体験、企業実習等によるサービスを組み合わせたものです。

就労継続支援A型

通所により雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援を行うものです。

就労継続支援B型

雇用契約は結ばず、通所により就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は一般就労への移行に向けて支援を行うものです。

会社概要

会社名 ココロネ株式会社

所在地 〒418-0022 静岡県富士宮市小泉843-1
TEL 0544-21-9000
FAX 0544-21-9071

役員 代表取締役 遠藤一秀

設立年月日 平成21年2月17日

事業内容 障害福祉サービス事業

資本金 3000千円

従業員数 34名

取引銀行 清水銀行 鷹岡支店
静岡銀行 富士宮支店

会社沿革

平成21年3月1日 障害者就労継続支援A型事業所指定

平成22年5月1日 障害者就労移行支援事業所指定

平成24年4月1日 障害者就労継続支援B型事業所指定