



**モノづくりは人づくり**





ABSモーターカバー


東海金属工業(株)、(株)日新製作所

(有)山梨製作所、パーパス(株)

ナウ精工(株)、(有)函嶺工業、小林工業(株)

(株)オギ、 国産電機(株)





勤続23年 植松康好

Yasuyuki Uematsu



## 平均月収 178,000円

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。上司は他の従業員と同様に厳しく接した。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年が経ち、今ではスタッフを指導する立場である現場のリーダーとなり、責任ある仕事を任せられ、充実した毎日を過ごしている。







勤続25年 袴田和洋

Kazuhiro Hakamada





## 平均月収 150,000円

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、自分が扱った部品全てを絵に描き、記録を取って覚えた。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。



勤続23年  
17年(フジ化学)+6年(ココロネ)

桜庭エミ

Emi Sakuraba



## 平均月収 101,000円

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も余分な事は一切言わずに桜庭のペースに合わせ「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。



25 / 36



2000,000



設 立 : 1966年(昭和41年)6月14日

本 社・工 場 : 富士宮市小泉444番地の1

敷 地 : 992.25 平方メートル 建物 鉄骨造 2 階建

工場・事務所 : 662.73 平方メートル

機 械 : 全自動六価クロムフリー対応亜鉛メッキ装置

主 な 取 引 先 : 高木産業(株) 東芝キャリア(株) (有)鈴木製作所 丸山工業(株)

西山工業(株) (有)井出製作 (有)山梨製作所 (有)日東工機

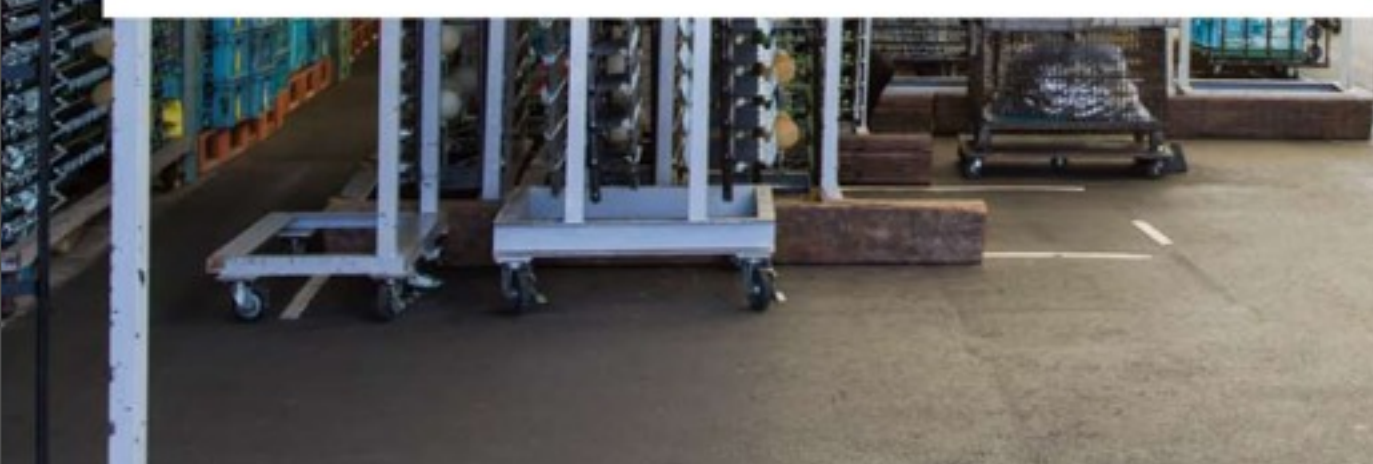
(株)日新製作所 沼倉工業(有) 小林工業(株) 富士一工業(株)

トシダ工業(株) (株)エッチ・ケー・エス 静岡発条(有) 藤精機(株)

(株)オギ コスモテクノ(株) フジインターナショナル(株)

(株)セキコーポレーション 国産電機(株) (有)大井製作所

(株)佐藤精機 東海金属工業(株)等





- 昭和 41 年 6 月 富士市天間 690 番地の 1 にてメッキ加工業資本金 50 万円で操業開始
- 昭和 62 年 4 月 富士市天間 679 番地に本社移転、工場新築バレル自動亜鉛メッキ装置導入
- 昭和 63 年 4 月 全自動静止亜鉛メッキ装置 1 号機導入
- 平成 7 年 3 月 資本金 300 万円に増資
- 平成 14 年 6 月 資本金 3400 万円に増資
- 平成 15 年 1 月 富士宮市小泉 444 番地の 1 に富士宮工場新築、六価クロムフリー対応全自動静止亜鉛メッキ装置 2 号機導入
- 平成 15 年 2 月 環境活動コンテストにて審査員賞を受賞
- 平成 16 年 3 月 富士宮市小泉 444 番地の 1 に本社移転
- 平成 16 年 6 月 品質 ISO9001 と環境 ISO14001 を同時認証取得
- 平成 17 年 12 月 経営革新新計画承認 テーマ：3 価黒色クロメート処理の技術開発及び量産化
- 平成 21 年 11 月 平成 21 年 11 月 一社一村運動認定



### 創業は昭和41年

当時から昭和62年までの10年余りは知的障害者が2名おりました。

当時のフジ化学は、払い下げを受けた廃校校舎のリサイクル材を社屋として、すべて手作業でメッキ作業を行っていました。

私も先輩社員から徒弟制度に近いかたちでメッキの技能について、身体で教え込まれました。

その先輩社員の中に熟達した技能の持ち主であった聴覚障害者の方もいました。

社会人としても駆け出しだった私としては、メッキという仕事と、その業界についての

基礎知識を固めるために、過ごした10年間といってもよいでしょう。



## 昭和62年～平成2年

フジ化学にとって、最初の大転換点となった時期でした。昭和62年にオートメーション化をはかり、自動車や住宅関連機器などに使われる金属部品に電気亜鉛メッキを行うのが主な業務となりました。メッキ自体は、メッキ装置が行ってくれるわけですが、その前後のプロセスは、人手に頼ります。いまだにロボット化が困難な作業であり、そのうえ、1個あたり単価の低い一次処理業種ですので、オートメーション化したときから、これらの作業をいかに合理的・効率的に行うかが、大きな課題の一つでした。

昭和 62・63 年頃は試行錯誤を続けていました。生産能力が大幅アップしたことにより、結果として逆にそれまでの受注だけでは半日ほどで仕事が終わるようなことになってしまったことです。そこで、メッキ資材の卸問屋の仲介で、浜松の先輩同業者から仕事を受注することにしました。その先輩同業者は、障害者雇用についても参考になる取り組みをしており、いろいろ教えてもらい、当時の県立富士見学園の園長さんを紹介していただきました。



先輩同業者の会社は、障害者雇用については県内でもパイオニア的存在として知られるところでしたので、その園長さんともども様々なアドバイスをいただきました。たとえば、最低賃金除外申請のことや、障害者あっても就労に対して食欲でしかもハングリーな人もいるということなどです。当時、バブルの真最中で、中小企業にとって健常者の求人に関しては冬の時代でしたが、他方、障害者にとっては相変わらず就職氷河期が続いており、石にかじりついても頑張るから使ってくれという障害者と保護者が少なくありませんでした。当時でも障害者雇用に力を入れている企業があると、何かしらうまい味があるからだろうと、うがった見方をする向きもありました。ところが、その方の会社を見学させてもらい、目からウロコが落ちる思いでした。障害者雇用のメリット・デメリットを、経営上の観点から合理的に判断したと伺いましたが、健常者、障害者、いずれを雇用しようが、究極は「人づくり」であり、その中でも、メッキ装置の前後の作業については、知的障害者のほうが、ぜったいにマッチすると、私自身、直感しました。こうして、私がはじめた障害者雇用では、まず富士見学園での実習からスタートしました。障害者雇用にあたり、まずは毎日出社してくること、それも進んで出社してくること、これだけを採用の条件にしました。いついかなるときも障害を持った方が出社するのが嫌にならないよう、一に辛抱、二に辛抱、三、四がなくて五に辛抱と、絶対に怒らない、自分の辛抱こそが大事ということでした。こういう気持ちで障害を持った方々を雇用していたところ、やがて「障害者雇用は人づくり」ということに気づき、あらためて当時のことを振り返るようになりました。

試行錯誤で明け暮れたこの頃でしたが、幸い障害者雇用の先駆者の一人である岩城園長とめぐり会えたことで、知的障害者を積極的に雇用してみようと思うようになりました。そのためには、通勤手段のこと、労働環境のこと、作業工程のことなどの配慮が不可欠であるため、あせらず段階的にすすめていくことにしました。あらたな就労者にとって先ずは訓練ですが、専任のジョブコーチ等がいるわけではありませんでしたので、私としては時間を切りさいのOJT(職場訓練)となります。反面、障害者にとっては、落ち着いて安定した職場定着ができるものにしなければなりません。さらに、職場訓練とともに重視したのが、体調管理です。体調が維持できなければ、精勤はおぼつきません。原則として自力通勤にしましたので、体力をつけることは重要です。はじめは、出社できても、半日は仕事に就こうとせず、工場の入口に立ったまま泣いている子もいました。いまでは一人前の顔をしています。そんな子が立て続けに入社してきた時期もありました。それでも、当初、肝に銘じたとおり、辛抱を重ねてすすめるほかないと覚悟し、気長に職場適応まで見守りました。こうして徐々に障害者の雇用をすすめ、やがて障害者社員が全社員の約半数に達するようになりました。その間、自力通勤が原則でしたが、地理的に交通手段が限られている障害者社員の円滑な通勤のために、健常者社員で送迎の分担をしたり、社内の習慣にスムーズに順応できるよう、根気よく面倒見を重ねました。こうしたことが実を結び、障害者社員の数増加とともに、その中での先輩後輩間の、手順やルールの言い継ぎも、少しずつですが可能となっていき、3年ほど経った頃には、どうやら障害者がふつうにいる職場らしくなりました。



## 平成3年～平成7年

先輩同業者や富士見学園・岩城園長さんのアドバイスを受けながら本格的に開始した障害者雇用でしたが、現実には、自分なりに取り組むほかありません。それに、遣えば立て、立てば歩けの親心ではないですが、じっくり様子を観察していて、この子には本気で体当たりの取り組みをしなければと感じたときは目を覚ましてもらうつもりで、声を大にして、しっかり叱りもし、怒りもしました。ここは何としても、ここだけはしっかり理解しておいてもらわないと、という場面は必ずあります。決して感情まかせではない、危険予知と安全確保に関係する場面です。狭い工場内で、頭上をコンベアが回り、横をリフト車が行き来し、また、メッキ装置自身が常時ラックを回転させています。それにメッキ装置には多種の薬剤が投入されています。保護ネット等が備わっているとしても、担当者以外の者が、うっかり近づくと危険なこともあります。誰であろうと、一生懸命、仕事をしていたから、つい安全確保がおろそかになったでは済まされません。ふだん口を酸っぱくしていることが、それでも十分浸透していなかったと思われるときは、やはり強く注意をうながすほかありません。それに、一次加工工程の業種ですから、処理を請け負った金属部品はすべて委託元からの預かり品です。どんなに忙しいときでも、預かり品を粗雑に扱うことは許されません。これも口を酸っぱくせざるを得ない大事なことから、健常者と障害者のへだてなく、同じように強くしっかりと叱り怒るようにしています。障害者の子たちにも、危険予知の習慣づけと、預かり部品が貴重品であることは、徹底的に叩き込みました。おかげで、これがお金になる仕事のもとと認識し合い、預かり部品を大事に扱う習慣が根づきました。

平成8年～平成12年

障害を持った子たちが社員として定着するに従い、富士・富士宮両ハローワーク、県障害者雇用促進協会、富士特別支援学校等の関係機関との関係も年々深まりました。関係機関とのコンタクトが重なるにつれ、私の方でも、新たな知見が開かれるとともに、今後の障害者就労のあり方について、新たな疑問や、以前なら思ってもみなかった観点も抱えるようになりました。

たとえば、障害者を雇用することで、受けることのできる公的助成や、軽減される公的負担等について、知識は増えていきました。それらの中から、正直、活用できるものは活用させていただきました。ただし、公的な助成策を利用させていただくのは大変有難いことですが、もちろん、それだけで財務上の安定が得られるものではありません。障害者雇用を社運営上の柱の一つとして決めた以上、障害者社員を正規従事者として第一線(ライン)に組み込みつつコストの低減を図ることが至上命題で、この命題に真正面から取り組みました。赤字を出さないためには、高度な理由づけより、障害者社員たちが分担するに見合った仕事の組立てにすることで、効率を引き出すほかありません。この頃から、いわゆるアウトソーシング、雇用と人事を外部委託する例が増えてきました。しかし、障害者雇用において、アウトソーシングなどはありません、自社で人を育て能力を養っていくほかありません。実はそれで良いわけです。人を育成しなくなった企業が長く存続できるとは思えません。当社のような中小企業においては、人が最初にして最後の資源です。人を育てることで自社の強みとしていくのが最も大事なポイントです。障害者ができること、できるようになるであろうことをさせられるラインにしていく、常に適材適所を念頭に置いて、業務改善を図りました。そのため、業務の組立てを変えるたびに、新たな注意事項が加わっていきましたが、障害者の子たちは実直にこれを順守してくれました。いつしか、従事している業務に関しては、持続性と生産性において、自分の守備位置に責任感を持つようになってきました。



平成13年～平成17年

障害者雇用に本腰を入れはじめてから約15年、初期に入社した子は30歳代となり、障害者社員の年齢層も広がってきました。

この頃になると、わが家の家計の柱となるような子も出てきました。完全に、生計の糧を会社に依存し、さらに自己実現の機会も求めて、勤続するようになったわけです。ここまできた障害者社員は、毎朝の出勤時の表情も明るく、やる気に満ちたムードをかもし出しています。その子にとって、経済的な目的だけでなく、まさに人間的で社会的な目的を達成する手段としても、会社の存在が機能してくるわけです。こうして障害者社員たちが活躍の第一のピークを迎えたあたりになると、工場がいかにも手狭に感じられるようになりました。それでも、富士特別支援学校をはじめとする教育機関や両ハローワーク等からは障害者の採用を請う打診が続いていました。そこで、新工場の計画を立案しましたが、自己資金のみでは困難であったため、いくつかの関係機関へも相談させていただきました。それぞれ親身にアドバイスをしていただき、このうち、障害者雇用促進協会からの助力もあって、平成15年3月に現本社工場を立ち上げることができました。この頃より、それまでの広き門で去る者は追わずの方針から、継続雇用と雇用の見極めに意を注ぐようにしました。また、これを機に、旧工場を分工場とするとともに、それまでキックオフの時期を見計らっていた、ISO9001ならびにISO14001について、翌年、本社工場を対象に認証取得しました。

両ISOを基準に業務のすべてを整備し直した結果、従来から取り組んでいた5S活動や、トレーサビリティ重視の工程管理にもさらに磨きをかけることができました。おかげで、増員に見合うだけの受注も確保できるようになりました。5S活動については、障害者社員の子たちが主体で持続していると言っても過言ではありません。朝礼時を中心に5Sにかかる留意事項を参加者全員で再確認しています。

平成18年～平成22年

工場を新設してから7年を経た今でも、見た目には、いわゆる施設や設備の劣化、あるいは汚れは生じておりません。この間、当社を訪れた方は、「いつ来ても工場がキレイですね」とたいへん驚かれ、高く評価して下さります。日々の清掃・片付け、また土曜日に集中して行うメンテナンスの賜物です。見た目の美しさというと首をかしげる方もいるかもしれませんが、工場の建物や設備、また、仕事の対象である部品類にしてもいかに整備されているかが重要なことです。この「見た目のキレイさ」と、細かいルール・マナーに基づく「振舞いの美しさ」、これらを両輪として、健常者も障害者もへだてることなく、全員をあらためて社員教育するように努めました。このような社員教育は、いわばイコール「躰(しつけ)」です。躰をメインとした工場づくりです。「見た目のキレイさ」と「振舞いの美しさ」、これがベースにあれば、業務の成果は後から付いてきます。躰を真正面から受け止められる実直さは、どんな分野でも欠かせません。当社が存続しているのは、躰の行き届いた工場から曲がりなりにも利益が生み出されているからです。躰の効果は、健常者より障害者の方が上だと思えます。躰によって培われた習慣が利益を生むのです。会社が利益を生み出すことで、さらに障害者雇用に向けられる原資を得ることができれば、障害者の就労促進という、一つの公益に貢献しているものと考えられないでしょうか。社益を生みかつ公益も生む。今後へ向けなにより大切なことは、冷静かつ熱い良心をもって障害者雇用に取り組むことだと思っています。

この思いが実を結び、また、達成されたのが、障害者自立支援法に基づく、就労継続支援(A)事業所と、就労移行支援事業所の設置です。前者は平成21年3月、後者は平成22年5月に開設しました。



# リーマンショック

VoL.1 リーマンショックを思い出してみました。



# 7割が障害者

VoL.2 2009年当時の記録を振り返り、個人的な反省点はさて、  
NESTのルーツをしっかりと記憶にとどめておきたい





# 円高

VoL.3 民主党政権のもと菅直人体制になった2010年の秋、急激な円安にて再び自動車生産台数の削減など国内産業にとって痛手となった政府による為替介入や日銀への経済対策の訴えは届かないまま、翌年の3.11を経験する事となった



# 本当の意味で手取り足取りの教育OJT

## 手で持つ位置、立ち位置等

安全に作業をするための大切なポイントである。※わかりやすい言葉で指導。

## ハンガー掛け等の体験

健常者も体験してみても皆で安全ポイントスムーズに作業が出来るやり方を確認して指導している。

## 製品の持ち方から指導

実際に、良い例、悪い例の見本をみせたり実行して貰い、目視で出来ているかを確認。

※持ち方により製品の落下率等が減りなおかつ安全に作業が行える。

## 年に一度、ハンガー掛けの速さを競い

上位入賞者を表彰したり励みになるよう考えている。※良い点を誉める教育





## 現場での教育、表示

毎日朝礼を実施しコミュニケーションをはかり  
KYT（危険予知トレーニング）を取り入れ安全でスムーズに  
作業が出来るよう常に、心がけています。



## 関連個所に表示

シミュレーションを行います。



手洗いについて



作業時の注意事項



作業時の注意事項



連絡コーナー



KYT  
(危険予知トレーニング)

# マナー

- 一 わさわさ・ザワザワしていると何も見えないので心しずかに
- 二 ドアは静かに閉める
- 三 静かに、すばやく動き、走らない
- 四 大きな声や音を出さない
- 五 私語、おしゃべりを慎む※おしゃべりはトラブルのもと
- 六 来客中は静かにする
- 七 ドアや壁などに油をつけない
- 八 軍手は必ずビニール袋へ入れてからポケットへしまう
- 九 食堂、休憩室、ロッカールーム、事務室、トイレ等へ行く時は、必ず石けんで手を洗っていく
- 十 来客用スリッパ、トイレは使わない
- 十一 ポケットへ手を入れて歩かない
- 十二 階段や通路では、先に行く人、来る人に道をあげ、待つ



# ルール

- 一 きれいに手を洗ってから、ドアを開ける
- 二 お喋りはミスのもと
- 三 吊るし掛けの基本姿勢は、はっけよい
- 四 はっけよい構えたら左手でハンガーの枝を追いかける
- 五 通路の確保の為に白線からはみだして物を置かない
- 六 バレットは直線直角に置く
- 七 台車を仮置きする時は立てて置くただし、仮置きは 10 分以内とする
- 八 台車使用後は台車収納ラックに戻す
- 九 部品・製品を移動する時は必ず台車を使用する(かかえ歩きをしない)
- 十 台車へ積み置きをする時はピーピーバンドなどで固定する
- 十一 通路など人と人の間を通り抜ける時、声をかけ安全を確保してから通り、ねじりこまない
- 十二 通路やラインに部品の入った箱や空箱がある場合それらを絶対にまたがない
- 十三 台車へ荷物の高積みをしない
- 十四 ハンガーを床に置く時はさかさに向けて銅フックを下にして置く
- 十五 ハンガーを持った時は足の上で支え床につけない
- 十六 ハンガー台車移動時は転倒防止の為、台車の両側横を持たず、台車上部と片側横を支え移動する

- 四 はっけよい構えたら左手でハンガーの枝を追いかける
- 五 通路の確保の為に白線からはみだして物を置かない
- 六 バレットは直線直角に置く
- 七 台車を仮置きする時は立てて置くただし、仮置きは 10 分以内とする
- 八 台車使用後は台車収納ラックに戻す
- 九 部品・製品を移動する時は必ず台車を使用する(かかえ歩きをしない)
- 十 台車へ積み置きをする時はピーピーバンドなどで固定する
- 十一 通路など人と人の間を通り抜ける時、声をかけ安全を確保してから通り、ねじりこまない
- 十二 通路やラインに部品の入った箱や空箱がある場合それらを絶対にまたがない
- 十三 台車へ荷物の高積みをしない
- 十四 ハンガーを床に置く時はさかさかに向けて銅フックを下にして置く
- 十五 ハンガーを持った時は足の上で支え床につけない
- 十六 ハンガー台車移動時は転倒防止の為、台車の両側横を持たず、台車上部と片側横を支え移動する
- 十七 ハンガー移動には必ずハンガー台車を使用する(かかえ歩きをしない)
- 十八 バネ式のハンガーは終業前に部品をすべてはずす
- 十九 ハンガーに対し、掛ける枝の先端に重心を置き吊るす穴に集中する
- 二十 ハンガーへの吊るし掛けは片面にひとりにつき、ふたりに掛けない
- 二十一 ラインで反対側へ移動する際にコンベアーを絶対にまたがない



## 百聞は一見にしかず

相手の目線に立つ。

工場内は、ライン等で通路をわけ、製品の置場等も決まっています。しかし、製品を運ぶためフォークリフト、トラックも通るため危険が伴います。実際に運転席に座ってみてもらい、どのように見えるかシュミュレーションを行います。

※このシュミュレーションもドライバーの意見から始まりました。製品を大切に運ぶ女性のドライバーが活躍しています。



## 緊急事態の訓練

東海地震や、火災を想定し、落ち着いて安全に避難出来るように二次災害等が起きないように、毎年、緊急事態の訓練を実施、手順に改善点等が無いかな？常に見直しています。



## 仕事以外の指導

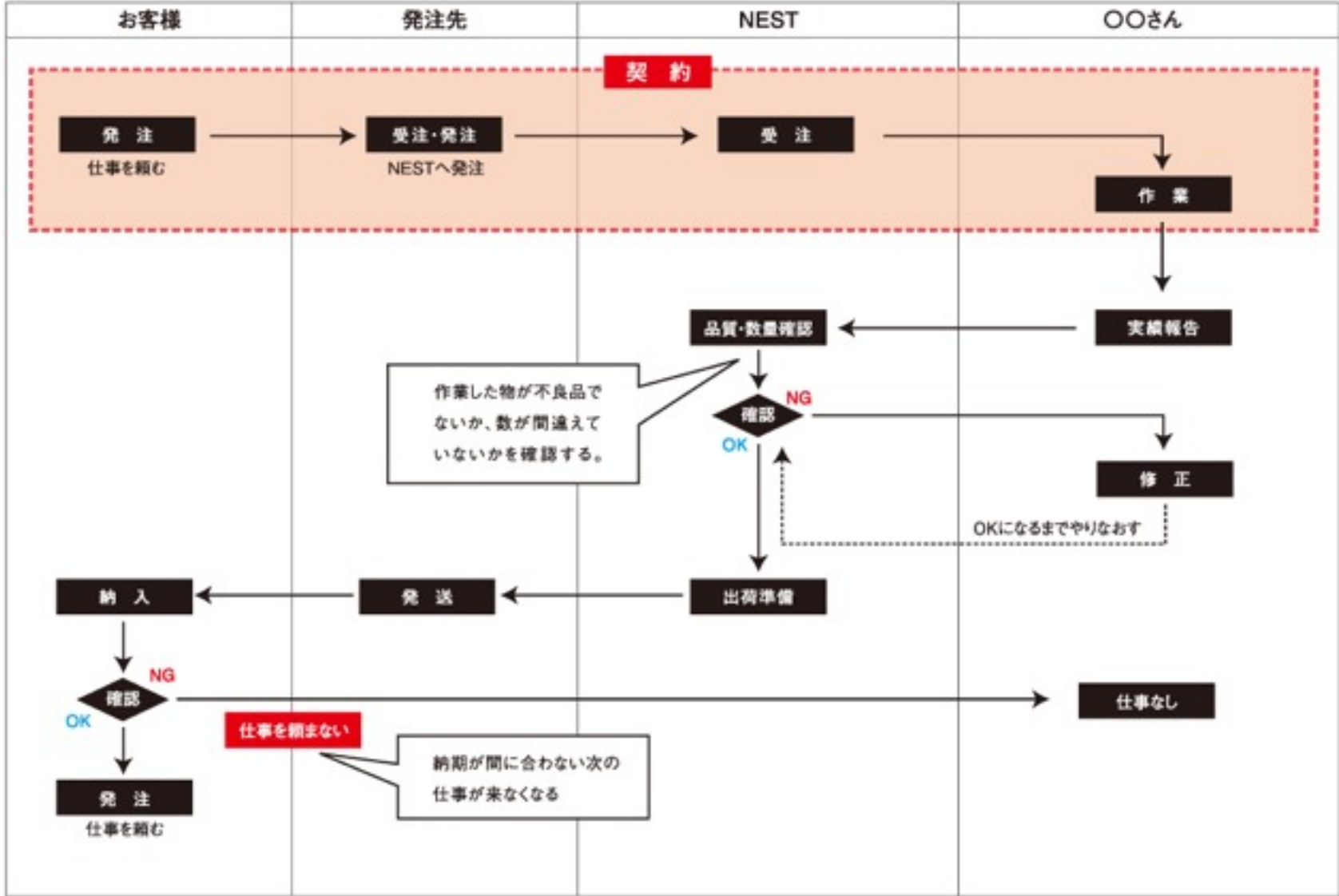
挨拶の大切さ、目的、夢を持つことの大切さ

今やっているメッキしている製品が、車の部品や家電になること・。

働いてお給料を貰い、好きなものを買ったり将来の為の貯蓄の大切さ財形貯蓄の必要性について

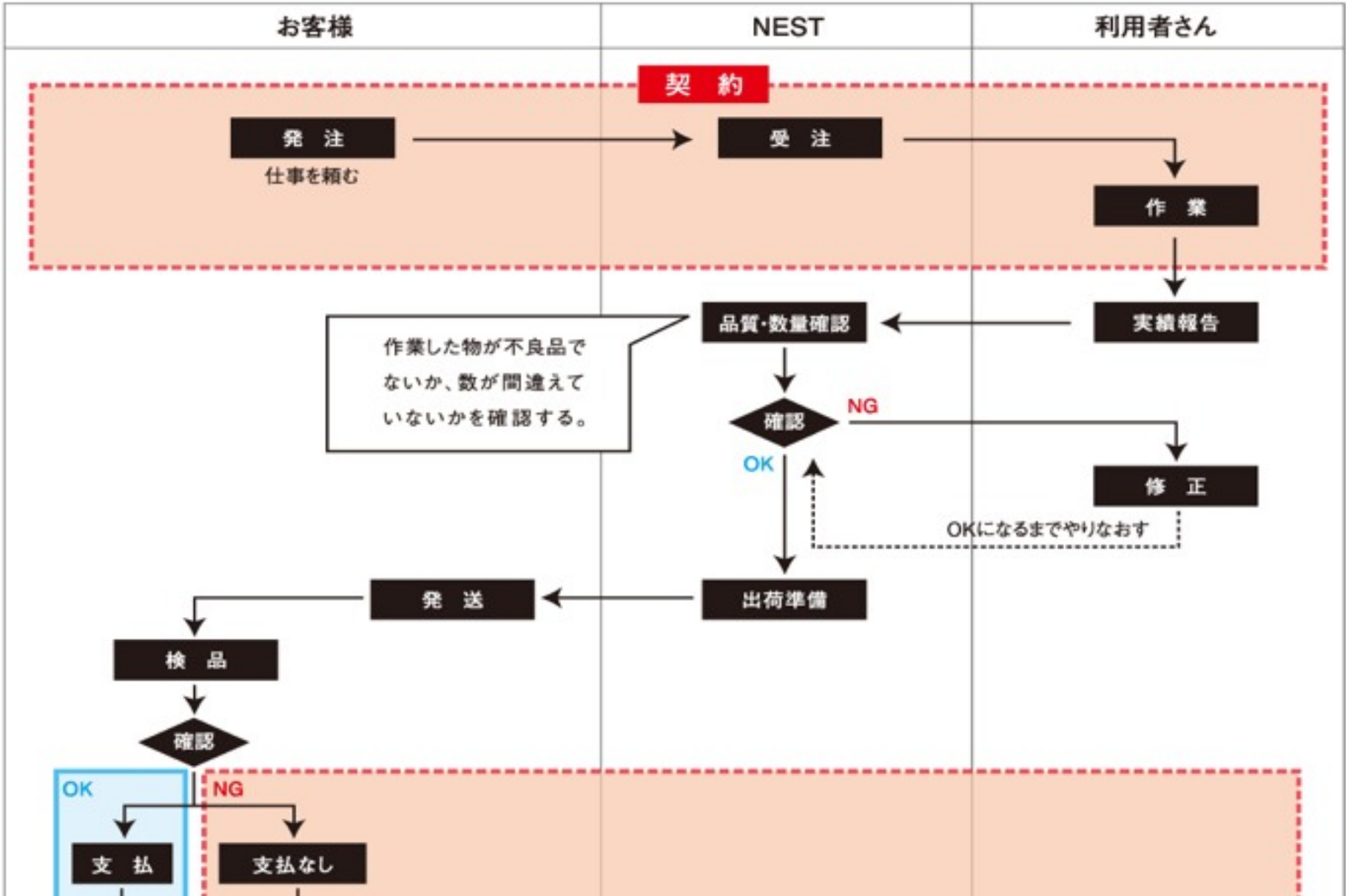
※家庭の事情もあるが少しずつでも貯蓄できている。

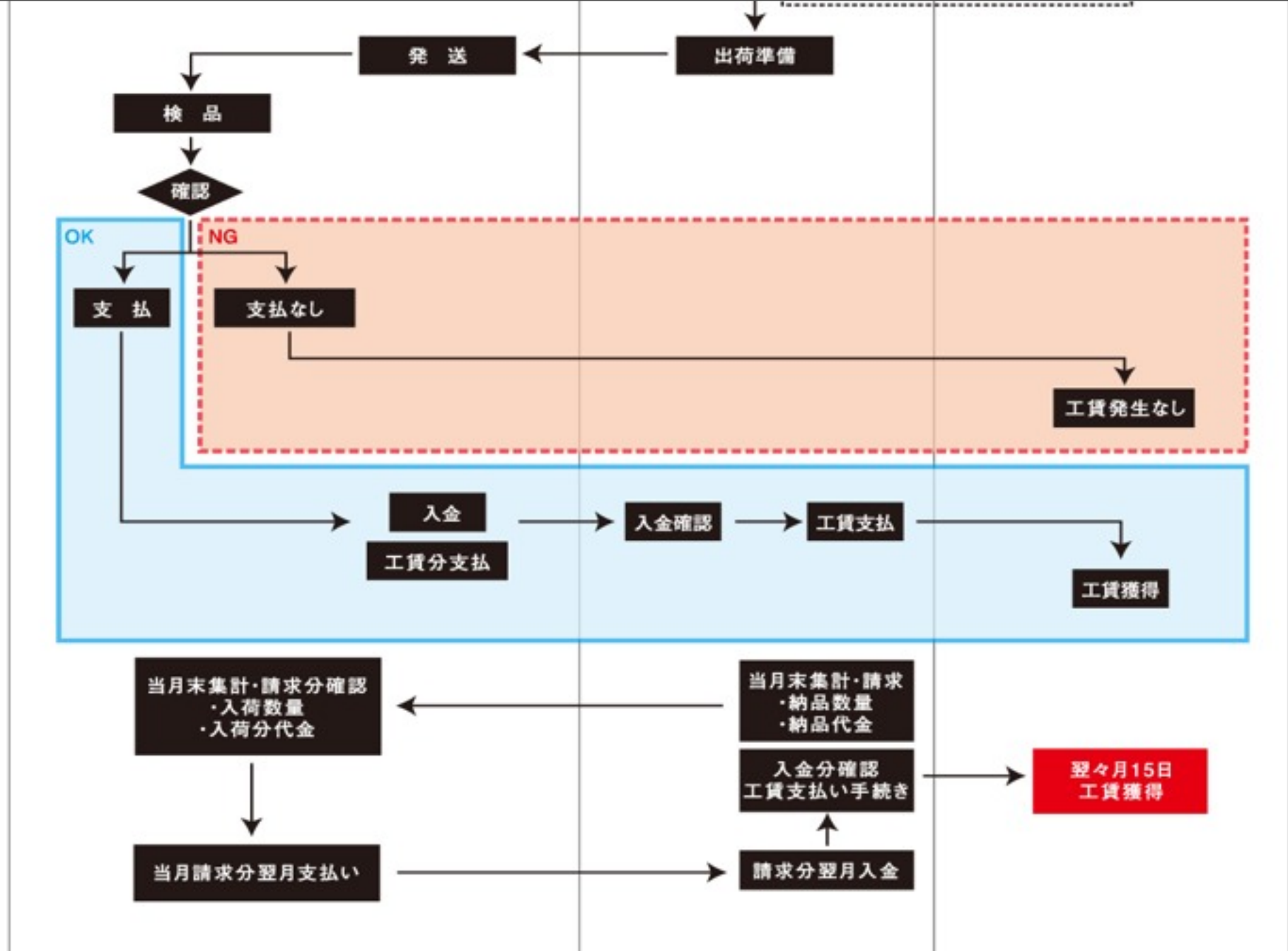
# 品質・納期のフローチャート





# 工賃獲得のフローチャート







# 出来ることを見つけて得意を活かす

## フジ化学

### 知的

勤続年数

25年 1人

23年 2人

19年 1人

### 重度知的

勤続年数

14年 1人

## ココロネ

### 知的

勤続年数  
(内ココロネ5年)

12年 1人

9年 1人

8年 1人

7年 1人

6年 1人

2年 1人

2ヶ月 1人

### 重度知的

勤続年数  
(内ココロネ5年)

22年 1人

20年 1人

13年 1人

12年 1人

11年 2人

10年 1人

9年 3人

7年 1人

6年 1人

# フジ化学

## 知的

勤続年数

25年 1人

23年 2人

19年 1人

## 重度知的

勤続年数

14年 1人

# ココロネ

## 知的

勤続年数  
(内ココロネ5年)

12年 1人

9年 1人

8年 1人

7年 1人

6年 1人

2年 1人

2ヶ月 1人

## 重度知的

勤続年数  
(内ココロネ5年)

22年 1人

20年 1人

13年 1人

12年 1人

11年 2人

10年 1人

9年 3人

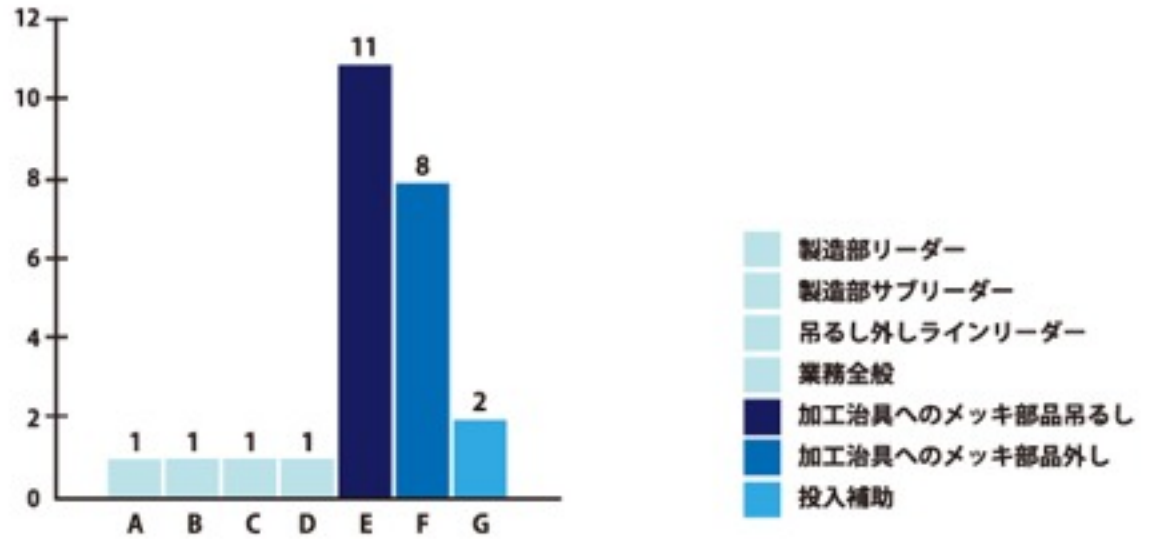
7年 1人

3年 1人

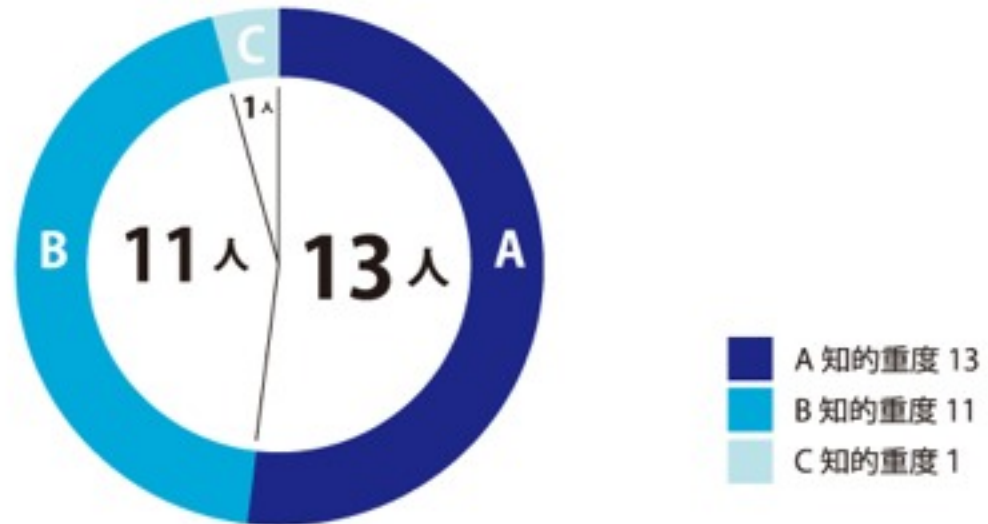
1年 1人



仕事の内容別人数



障害区分別内訳



## 実習、受入状況 (2003~2006年)

年	期間	受入元	人数		
2003年	1/27~2/7	あしたか職業訓練校	1名 ※4月より就労		
	1/27~2/1	太陽の丘 あしたかワ-センター	1名 ※2月より就労		
	6/30~7/11	太陽の丘 あまぎ学園	1名		
	12/1~12/5	富士宮第二中学校 養護学級	2名		
2004年	9/7~9/18	浜松学園	1名 ※4月より就労		
	12/6~12/19				
2005年	2/14~3/16		太陽の丘 あしたかワ-センター	1名	
	10/24~11/4				
	11/7~11/18	あしたか職業訓練校			1名
	11/7~11/18	太陽の丘 あまぎ学園			1名
	11/21~12/2	太陽の丘 あまぎ学園			1名 ※4月より就労
2006年	1/16~1/27	ジョブ 柗原	5名		
	11/15~11/17				
	11/20~12/1			くすの木学園	2名



## 実習、受入状況 (2007~2008年)

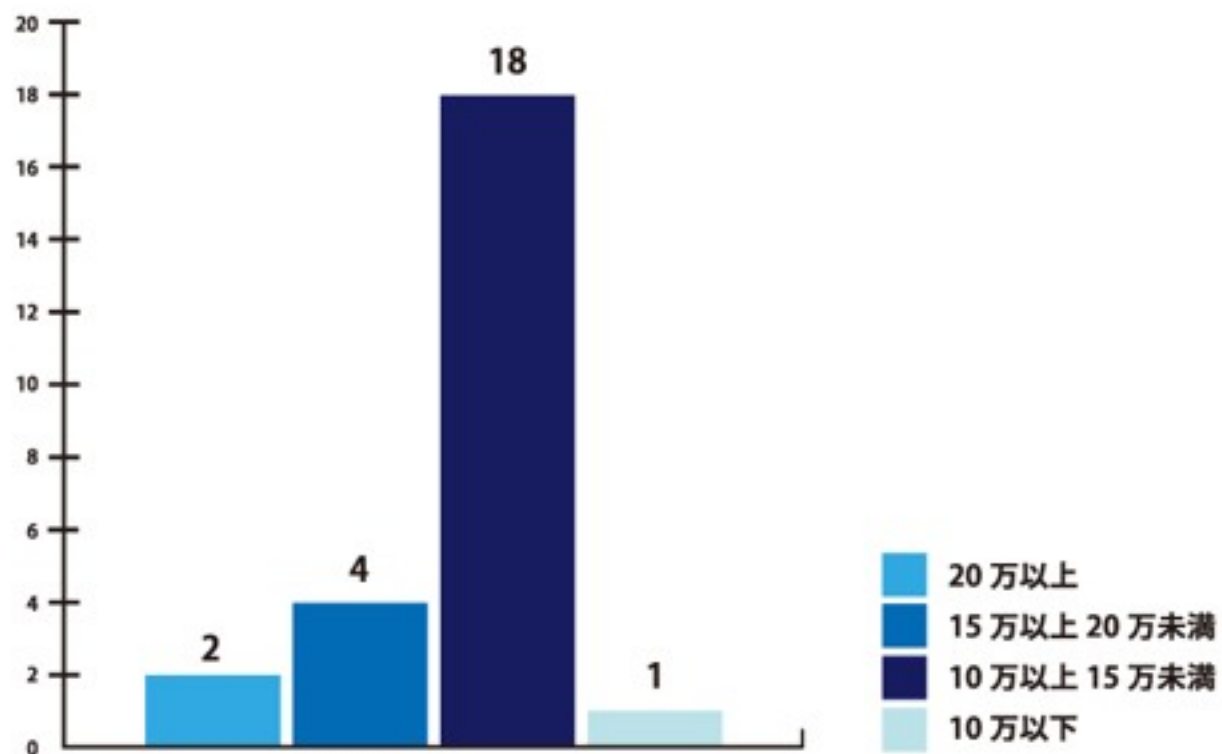
年	期間	受入元	人数
2007年	10/11~11/9	富士見学園	25名 ※1名につき2日
	10/18~10/26	富士養護学校高等部	1名
	11/19~11/30	富士根南中学養護学級	2名
	11/26~12/7	あしたか職業訓練校	3名
	12/13~12/26	浜松学園	1名
2008年	1/15~2/1	あしたか職業訓練校	2名 ※4月より就労
	2/29	富士養護学校高等部	1名
	3/17~3/28	まつぼっくり	1名
	6/30~7/9	富士特別支援学校高等部	1名
	7/22~8/1	富士見学園	1名
	10/6~10/28	富士見学園	17名 ※1名につき2日
	11/7~11/20	富士特別支援学校高等部	1名

## 実習、受入状況 (2009年)

年	期間	受入元	人数
2009年	2/16~2/20	岩松中学特別支援学級	1名
	6/17~6/23	富士特別支援学校高等部	1名
	7/6~7/17	岩松中学特別支援学級	1名
	9/7~9/18	富士特別支援学校高等部	1名
	10/5~10/16	岩松中学特別支援学級	1名

## 給与

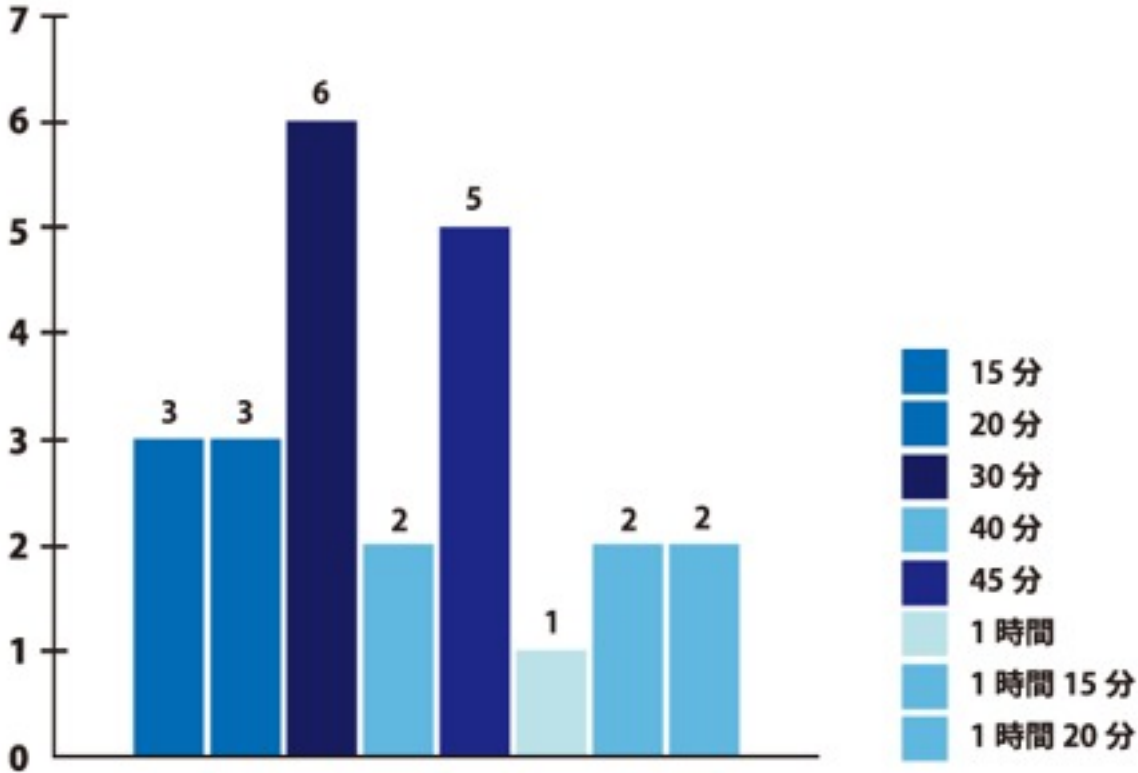
作業内容(能力)、勤務体制により違いはあるが  
最高金額者は、平均月給が20万を超える。





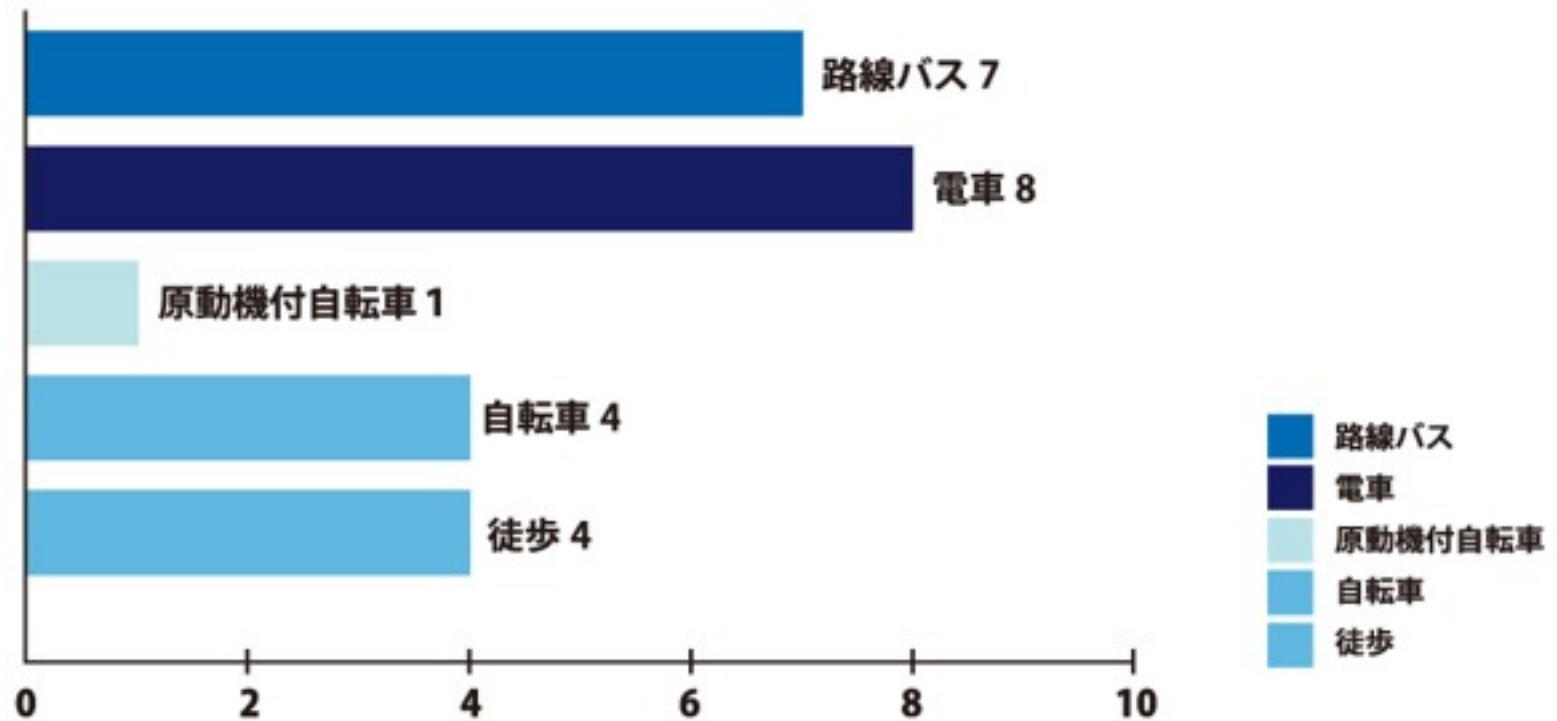
## 通勤時間

寮生活を送る方や、自宅から通勤している方もいる。



## 通勤手段

通勤手段として電車、バス通勤が出来るという立地条件も勤めやすい要素である。

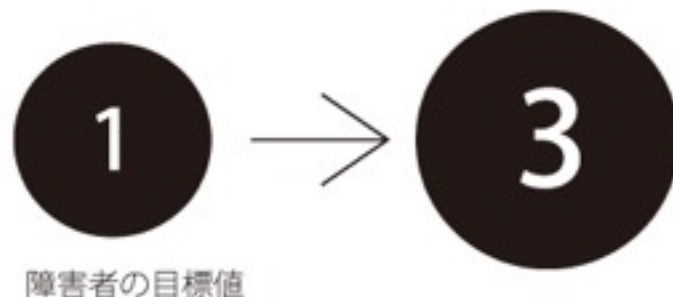
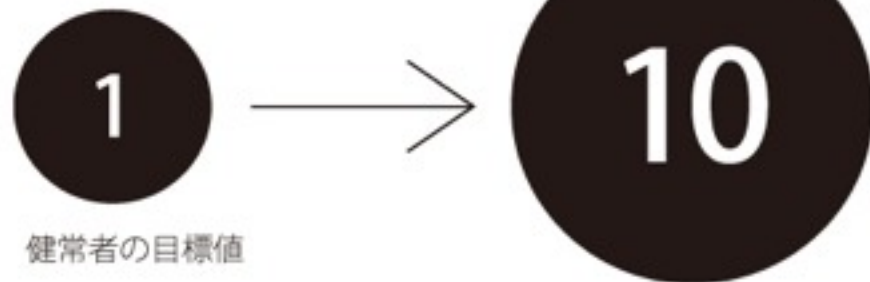


## 目標設定

## 施設職員の目標値



## 企業の目標値



企業が求める最低目標値を1とすると施設職員のそれは0.1～、職員によっては0.01～という差があります。さらに企業では健常者には目標値を10と設定し、障害者には3と設定します。もちろん目標値を越えて20や30を出す健常者、10や20に達する障害者もいます。このように企業側が障害者に求める数値と施設職員が設定する数値、または施設職員が想定する数値と障害者が実現する数値には大きな差があります。この意識の差が戦力を生む、生まないを分けています。

無理だと思われて来た目標値も決して無理ではありません。支援する側が工夫すれば無理と思われていたものも実現できます。



# 苦しいときこそポジティブに・・・

リーマンショックの影響を受け自動車産業が低迷した為  
仕事量が激減した時期があった。

設備メンテナンスや周辺の清掃等の集中実施



サッカー部を結成



## サッカー



2009年1月結成。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。しかし持ち前の素直さが練習の成果に最大の効果を発揮し、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。

# 不況の最中に新規顧客

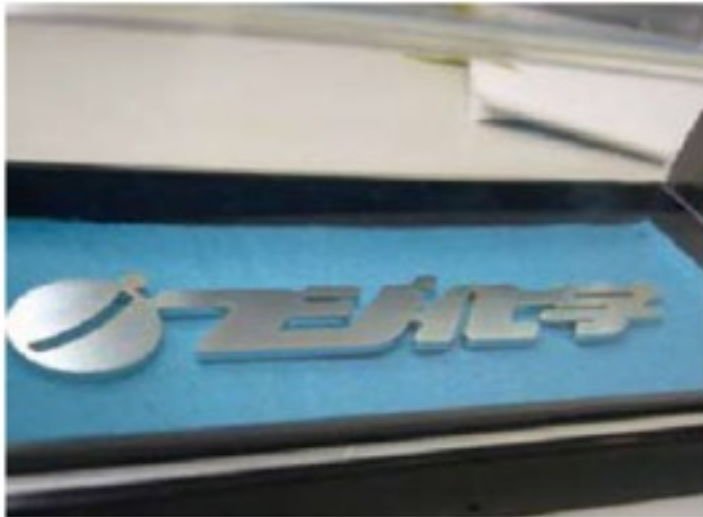
不況の最中にメッキの技術を認められトヨタ系の仕事を受けられるようになり2009.04より開始している。

※他社と比較して仕上がりが違う、メッキの状態がとても綺麗との言葉をいただいた。

※顧客の監査時に百点満点を頂き、参考にと他の方が見学に見えたこともあります。

以前は、あった通電不良も0になり、スムーズにメッキ出来ている。

ハンガー掛けは、同じ方向に同じ間隔で掛けて行く地道な作業であり、外す作業、検査、梱包等も同様であるし大切な製品を届けるドライバー等だれ1人欠けても、出来ないことです。





# 会社 = 家族

親睦旅行を行い、それぞれの家族も参加して親睦を深めています。  
定着(長期勤務)を目指すためには、家族の支援、理解も大切です。



# 正義感

# 福祉アレルギー



# 仕事の切り出し

# 想像力

# 事実と水面下の真実



**事実 + 想像 = 真実**

**想像力 = 経験値 > 福祉畑**

# 貧困ビジネス



# 障害者雇用と自立支援

# ナラティブアプローチ

# 対峙のスタンスとして 自然に心がけていること(ナラティブアプローチ)

1. あるがままに受容し、内在する資源に働きかけるエンパワメントを中心に置きアプローチする。
2. 会話のプロセスそのものを支援と考える。
3. クライアントの話に強い好奇心を持ち、深い関心をもって傾聴する。
4. クライアントの考え(ストーリー)を尊重し、健常な大人のストーリー(医学的解釈)を押しつけない。
5. とにかく「質問」を中心とした支援スタイルである。すなわち「循環的質問」によってクライアントの考えや言葉の背景にあるものを明らかにしようとする。
6. 本質的に非線形(非因果論的)アプローチである。物事は複数の行動や文脈の複雑な相互交流から浮かび上がってくるものであると見なす。面談に際しては、因果論的に「可能性を絞ることに目的を置く質問」ばかりではなく、「可能性を広げていく、循環的質問」を特徴とする。
7. ナラティブ・アプローチは支援者とクライアントによるストーリー(人生の意味)の共同創作である。クライアントは問題を持ち込み、支援者はそれを支援し、双方のやりとりを経て、新しい合理的なストーリーを創り出していく。
8. セラピーとは「語り、物語、会話の思いがけない展開の中にのみ存在するもの」と考える。すなわち「セラピーとは、意味論、物語論の領域に根ざすもの」と考える。
9. ストーリーとは、クライアントの「生き方」「人生の意味」「生活」などを意味する。障害をもちながら、どのようなストーリーで生きていったらよいのか?をクライアントと一緒に考えていくアプローチである。



# 誰もが安心して働ける企業へ！ 理想の実現を目指して。

プロ野球には一軍、二軍があります。仕事ができる、できない、さらにその他の条件も考慮されて選手たちは一軍と二軍に分けられるわけですが、仕事ができる有能な選手でも、故障を生じたりすると一軍から二軍へいったん移されます。また、二軍の選手でも良い仕事ができそうであると判断されれば、一軍へ上がることができます。

私の工場においても障がい者、健常者を問わず、仕事ができる、できないは当たり前が存在します。

世間一般では「仕事ができない」「生産率が悪い」ということが解雇の理由になるようですが、このようなことは弱者排斥の何ものでもありません。切り捨てたり、あきらめるのは、簡単なことです。でも、私はあきらめるのが嫌いです。ひとは育てなければいけません。ひとを育てるというプロセスの中で、じつは自分自身も成長させてもらっているのですから。

携わっている仕事はどうしてもできない、身体の具合が悪い、継続して働けない、仕事はできるが周囲と協調・協同作業ができないなど、働くことに何らかの支障が生じたひとに、私は解雇でも「もっと頑張れ」でもなく、「頑張らなくていいですよ」と退避できるスペースを設けてあげたいと思うのです。先に挙げた野球のシステムのように、一人ひとりの現状に応じて一軍から二軍、二軍からまた一軍という具合に、どんな状態の時でも社内に居場所を確保してあげたいのです。

昨今、ニートという言葉をよく耳にします。

働きたくても働く場所がないなど、事情や問題を抱え、家に閉じこもったままの子どもを抱える家族の気持も、世間や社会にも、子どもを抱える家族の気持も、障がい者や高齢者、子どもを抱える家族の気持も、

携わっている仕事ができるにしてもできない、身体の具合が悪い、継続して働けない、仕事はできるが周囲と協調・協同作業ができないなど、働くことに何らかの支障が生じたひとに、私は解雇でも「もっと頑張れ」でもなく、「頑張らなくていいですよ」と退避できるスペースを設けてあげたいと思うのです。先に挙げた野球のシステムのように、一人ひとりの現状に応じて一軍から二軍、二軍からまた一軍という具合に、どんな状態の時でも社内に居場所を確保してあげたいのです。

昨今、ニートという言葉をよく耳にします。

働きたくても働く場所がないなど、事情や問題を抱え、家に閉じこもったままの子どもを抱える家族の気持ち、世間や社会に入っていけない子どもを抱える家族の気持ち、障がいを負った子どもを持つ親の気持ちは計り知れません。何があろうとも、我が子、我が家族は愛しく、大切にかけがえのない存在です。

だからこそ、親であれば、家族であれば、順序からして自分たちが先立った後も子どもがしっかりと幸福に生きていけるよう、自立の道を願うのです。

いかなる事情を抱えていようとも、引きこもり、ニートのままでは自立の道を歩むことはできません。

私の工場では、みんなが一生懸命作業に励んでいます。同じように懸命に取り組んでいても、誰しも得手不得手があるように、障がい者にはどうしてもできない仕事があります。そのようなときは健常者が障がい者を手伝います。すると、ひととひとの連携システムが生まれ、仕事がスムーズに流れます。

人間は一人では生きられず、社会は互いにひとを支え合って成り立っています。会社も同じです。仕事も、互いに助け合うことが大切なのです。

できないひとを、できるひとが助け、どちらかに何かしらの支障が生じたら、避難する場所があり、そこには手助けや支援してくれるひとがまた存在する、会社にこのようなシステムが整っていれば、諸事情を抱えて働けずにいるひとたちも一步を踏み出しやすく、誰もが安心して働けるのではないのでしょうか。

ひとのために何かをしてあげられる喜び、助けてもらうありがたさ、相互扶助の素晴らしさ、生活の糧を得ること、明日への希望、生きる喜び、束縛ではない自由の中の秩序…。働くことで、引きこもっては得られない、こうした多くのものを得て欲しいと思います。



# プロフィール

**遠藤一秀**

有限会社フジ化学 代表取締役  
 ココロネ株式会社 代表取締役  
 オールしずおかベストコミュニティ理事

略 歴	社会福祉の動向
	昭和 24 年 身体障害者福祉法
昭和 30 年 富士郡芝川町に生まれる	
昭和 30 年頃 父方曾祖母の実家であり、母方祖父の出た家でもある渡辺家が富士宮市富丘にて「富士一産業」を起し、鍍金めっき業を開始する	昭和 35 年 (現) 知的障害者福祉法 身体障害者雇用促進法
昭和 40 年頃 「富士一産業」が諸般の事情により、鍍金業を手放す	
昭和 41 年 「富士一産業」の再建にかかわっていた祖父と父が、同社の残した一部資材と、払下げを受けた廃校校舎建材を使って、富士市天間 690-1 にて、「フジ化学」を起す (工場は同地の「富士螺旋」敷地の一部を借用)	
昭和 45 年 芝川町立柚野中学校 卒業	昭和 45 年 心身障害者対策基本法
昭和 48 年 静岡県立吉原工業高等学校電子科 卒業 (同科第一期生)	
昭和 48 年 「富士螺旋」が会社を閉め、跡地にて「丸富製紙」天間工場が操業開始。工場敷地の占有権・通行権・水利権等について、「丸富製紙」とあらためて契約締結	
昭和 49 年 「フジ化学」を引き継ぐ	

略 歴	社会福祉の動向
	昭和 24 年 身体障害者福祉法
昭和 30 年 富士郡芝川町に生まれる	
昭和 30 年頃 父方曾祖母の実家であり、母方祖父の出た家でもある渡辺家が富士宮市富丘にて「富士一産業」を起し、鍍金めっき業を開始する	昭和 35 年 (現) 知的障害者福祉法 身体障害者雇用促進法
昭和 40 年頃 「富士一産業」が諸般の事情により、鍍金業を手放す	
昭和 41 年 「富士一産業」の再建にかかわっていた祖父と父が、同社の残した一部資材と、払下げを受けた廃校校舎建材を使って、富士市天間 690-1 にて、「フジ化学」を起す(工場は同地の「富士螺旋」敷地の一部を借用)	
昭和 45 年 芝川町立柚野中学校 卒業	昭和 45 年 心身障害者対策基本法
昭和 48 年 静岡県立吉原工業高等学校電子科 卒業(同科第一期生)	
昭和 48 年 「富士螺旋」が会社を閉め、跡地にて「丸富製紙」天間工場が操業開始。工場敷地の占有権・通行権・水利権等について、「丸富製紙」とあらためて契約締結	
昭和 49 年 「フジ化学」を引き継ぐ	
	昭和 51 年 障害者の雇用が努力目標から法的義務へ
昭和 62 年 オートメーション化に合わせ、富士市天間 679 に工場新築	昭和 62 年 知的障害者も企業等における雇用率の算定対象となる 平成 5 年 心身障害者対策基本法⇒障害者基本法
平成 15 年 富士宮市小泉 444-1 に工場新設、本社とし、富士市天間の工場を分工場とする	平成 15 年 旧「措置制度」から「支援費制度」に移行する 平成 17 年 発達障害者支援法
平成 21 年 「ココロネ株式会社」設立 障害者就労継続支援(A)事業所 開設	平成 18 年 障害者自立支援法施行
平成 22 年 障害者就労移行支援事業所 開設	
今日に至る 夫人との間に二男、富士市青葉町に在住	