

～取組み報告～

就労支援施設ココロネ

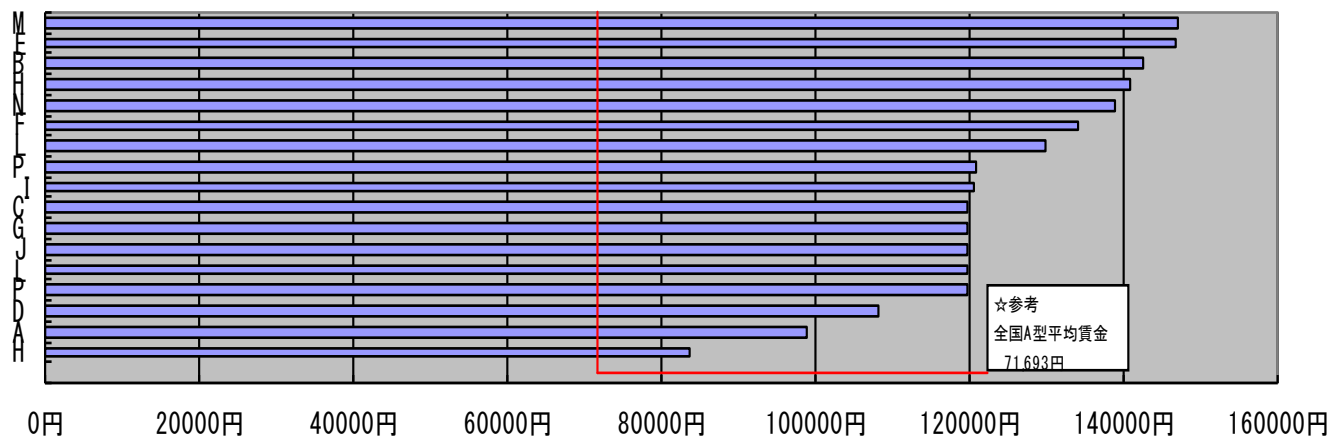
—ココロネ株式会社—

利用者分類(A型)

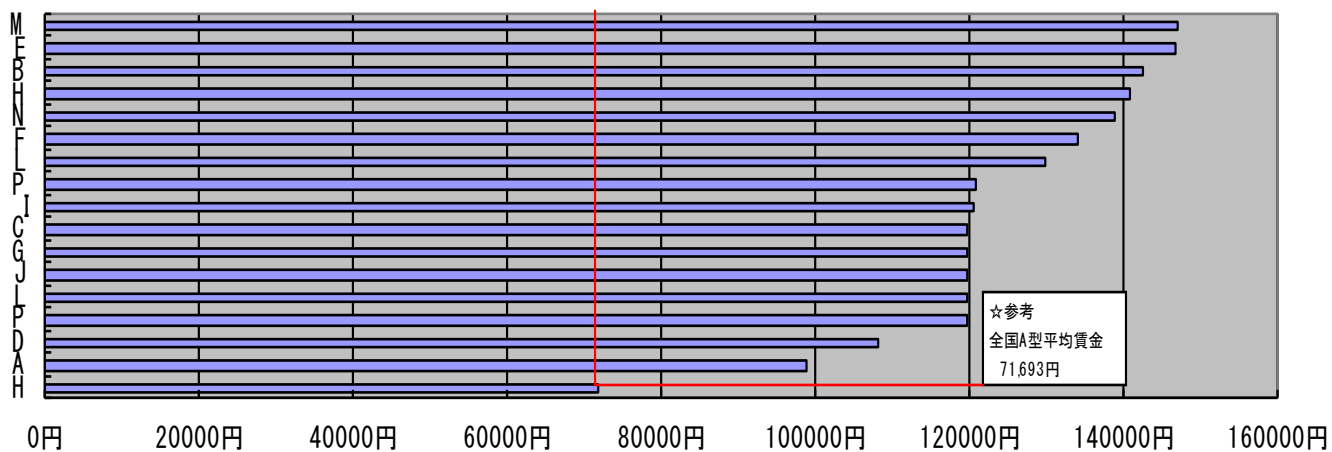
No.	障害種別		年齢	住所
	身体・療育	身体・知的		
1	療育	知的	40	富士宮市
2	療育	重度知的	39	富士宮市
3	療育	重度知的	39	富士宮市
4	療育	重度知的	37	富士宮市
5	療育	重度知的	34	富士宮市
6	療育	重度知的	30	富士宮市
7	療育	重度知的	30	富士宮市
8	療育	重度知的	27	富士宮市
9	療育	重度知的	26	富士宮市
10	療育	知的	24	富士宮市
11	療育	知的	24	富士宮市
12	療育	重度知的	21	富士宮市
13	療育	重度知的	37	富士市
14	療育	重度知的	36	富士市
15	療育	重度知的	36	富士市
16	療育	知的	27	富士市
17	療育	知的	22	富士市
18	療育	高機能自閉	17	富士市

月次賃金比較グラフ(A型)

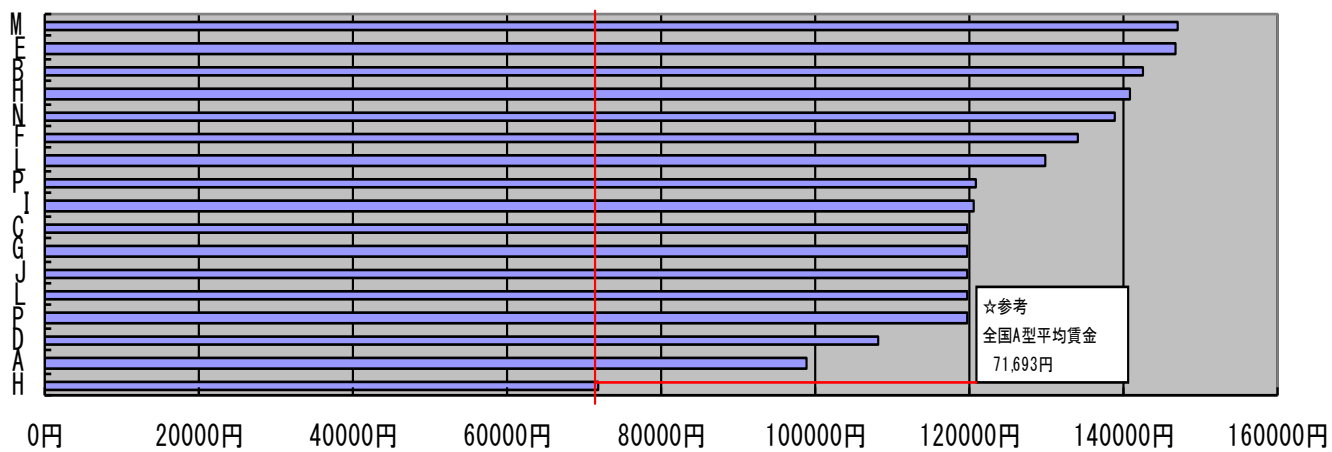
2012年4月 A型)



2012年5月 A型)



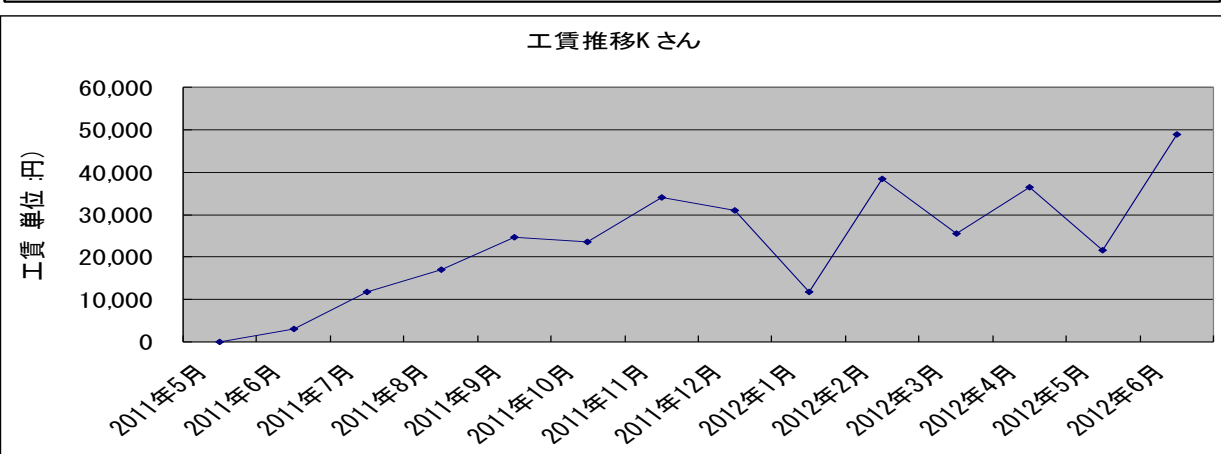
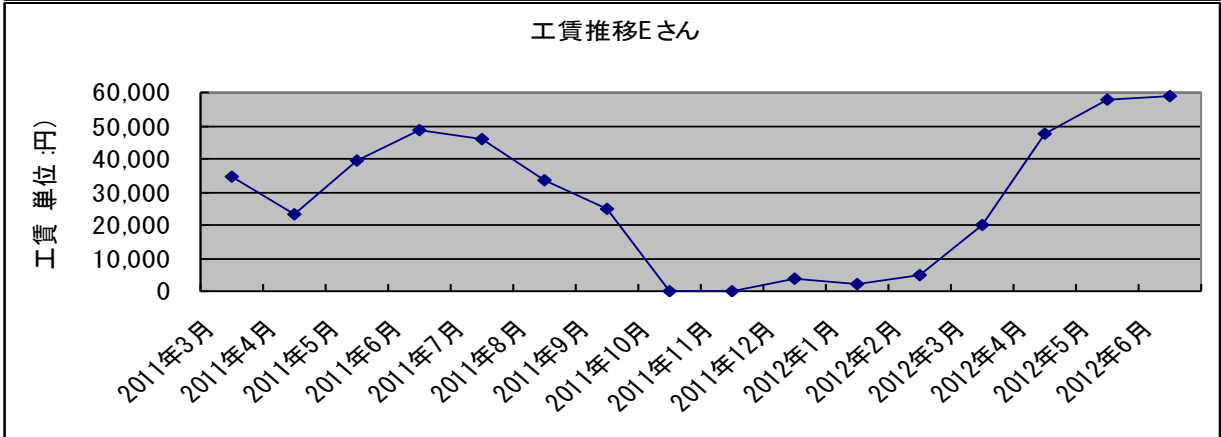
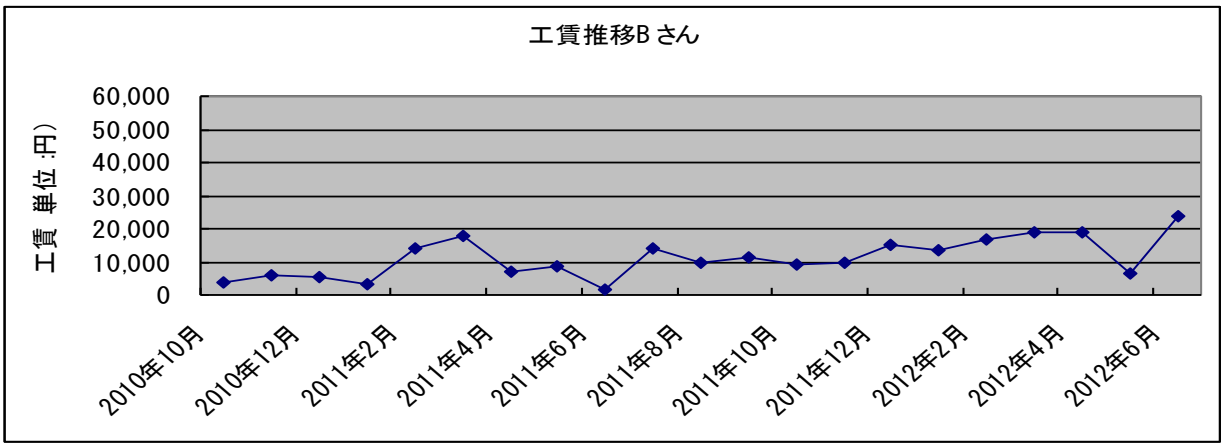
2012年6月 A型)

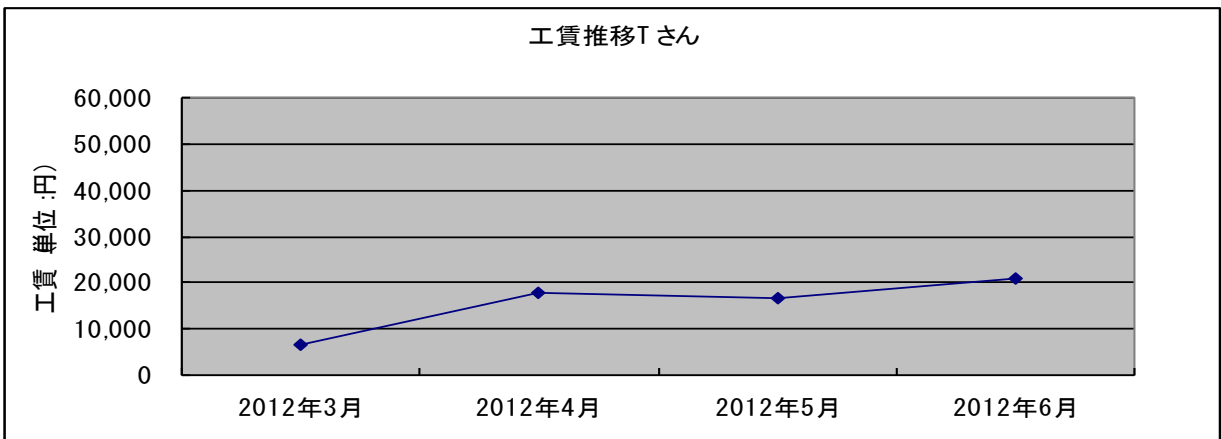
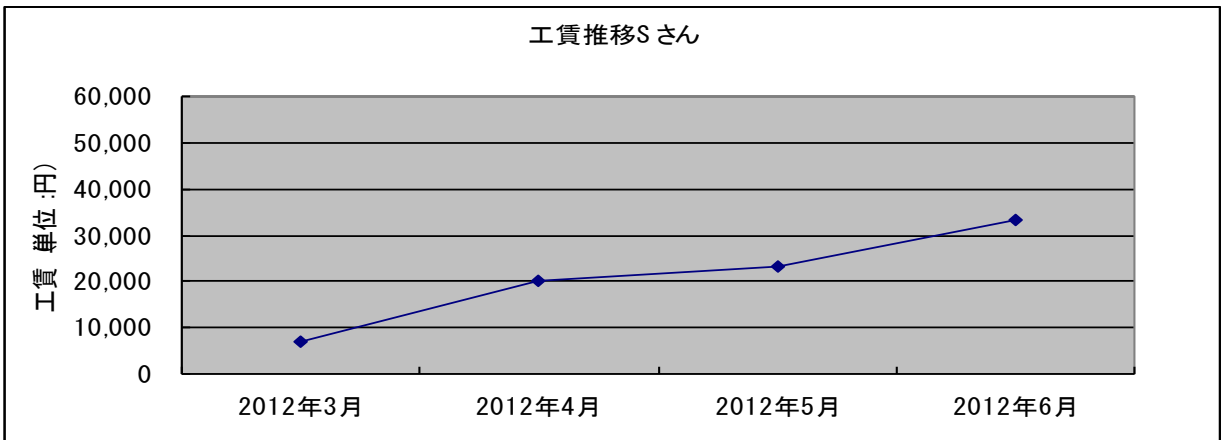
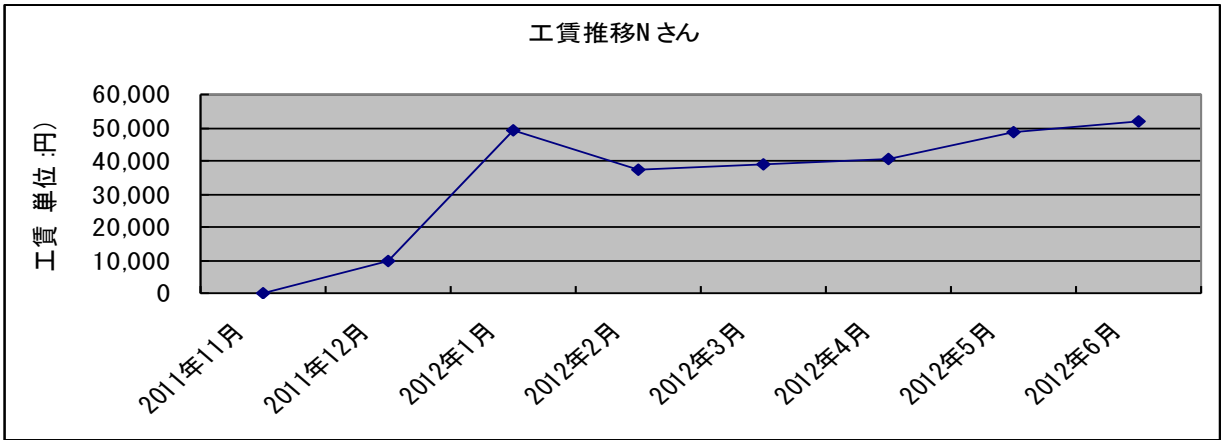
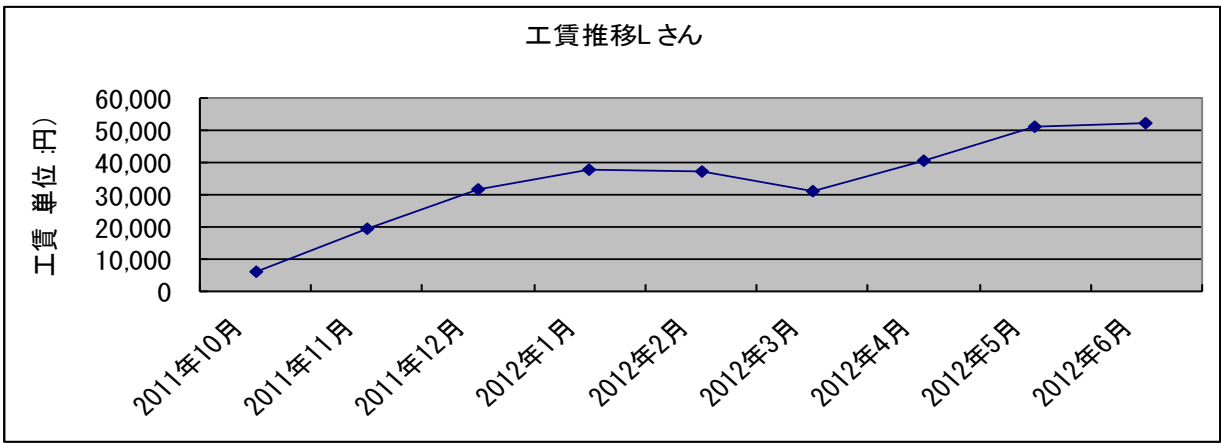


利用者分類(移行支援)

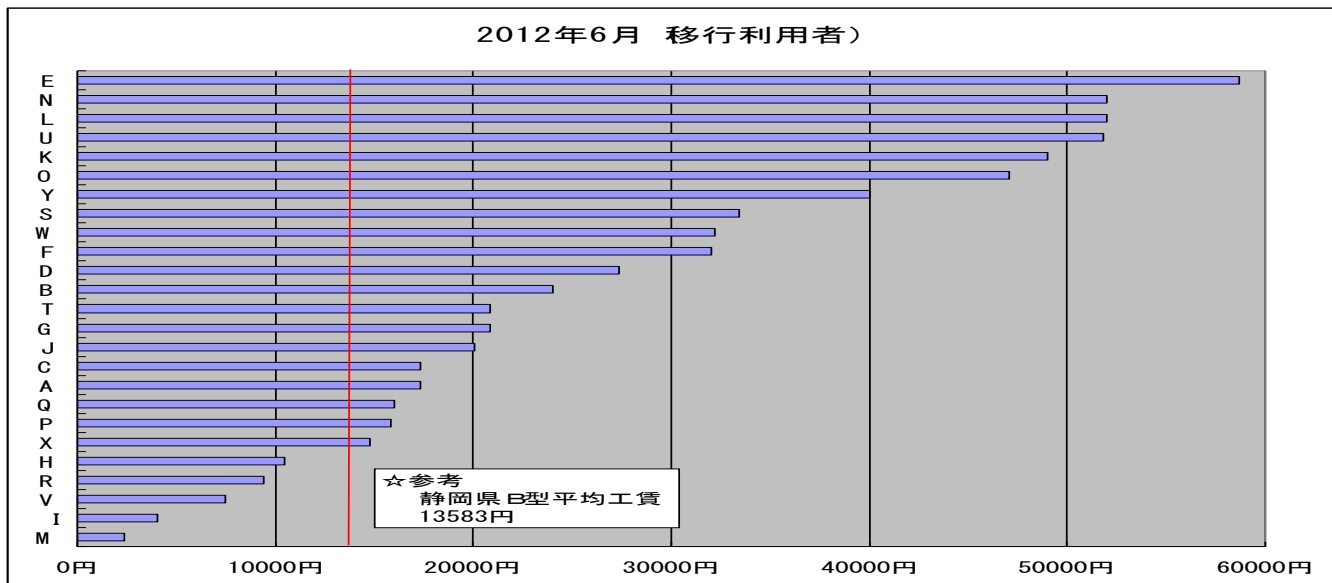
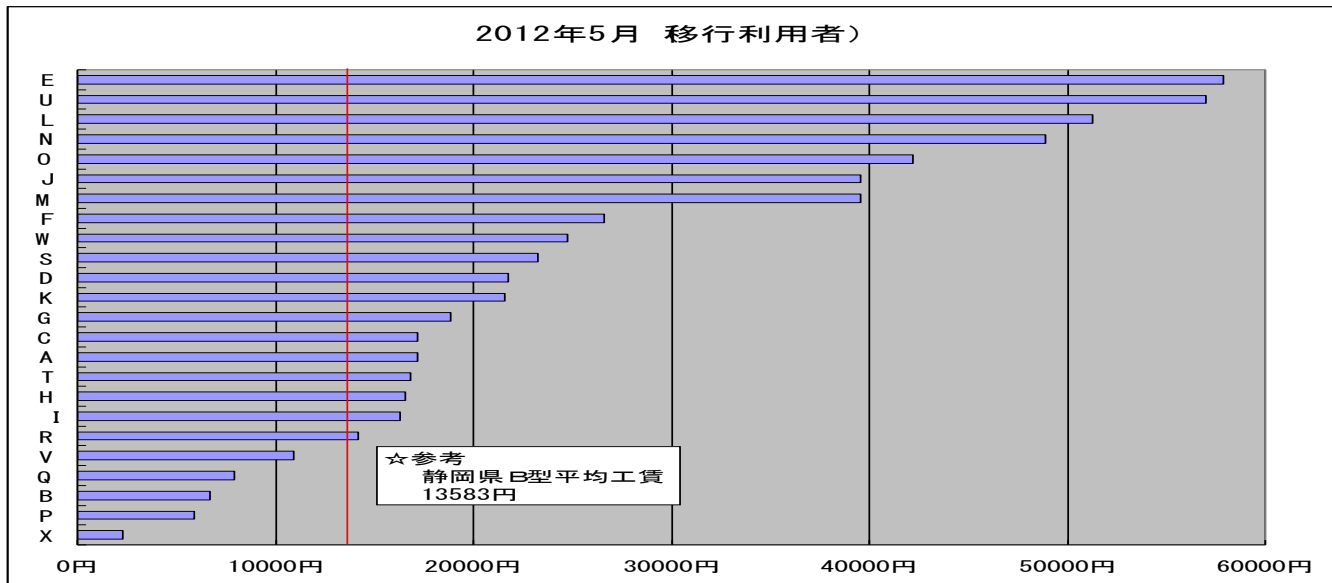
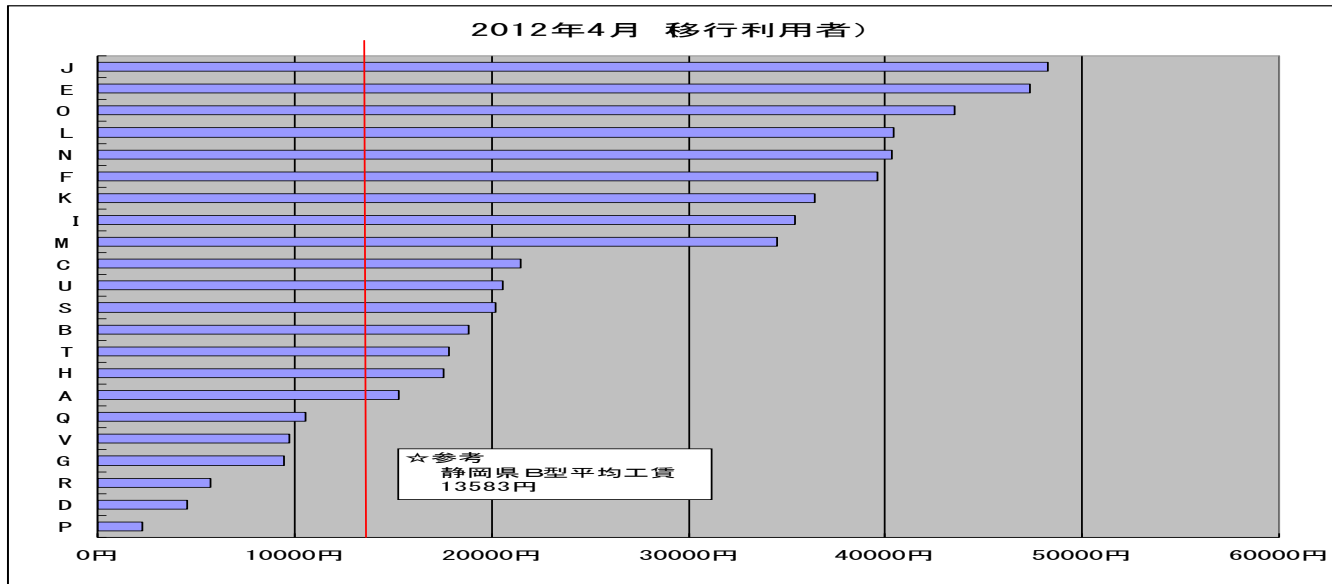
No.	障害種別		年齢	住所
	手帳種類	障害		
1	精神	統合失調症	43	富士市
2	療育	知的	24	富士市
3	療育	知的	24	富士市
4	精神	アスペルガー	27	富士市
5	精神	てんかん	34	富士市
6	療育	知的	18	富士市
7	療育	知的	47	富士市
8	療育	知的	54	富士市
9	療育	知的	18	富士市
10	療育	知的	18	富士市
11	療育	知的	19	富士市
12	療育	知的	20	富士市
13	療育	高機能自閉	19	富士宮市
14	療育	知的	19	富士宮市
15	療育	アスペルガー	19	富士宮市
16	療育	知的	47	富士宮市
17	身体	身体	46	富士宮市
18	身体	身体	39	富士宮市
19	療育	知的・発達	20	富士宮市
20	療育	知的	18	富士宮市
21	療育	重度知的	18	富士宮市
22	療育	高機能自閉	18	富士宮市
23	精神	アスペルガー	18	富士宮市
24	療育	知的	22	富士宮市
25	療育	知的	19	山梨県

個別工賃推移グラフ(移行支援)

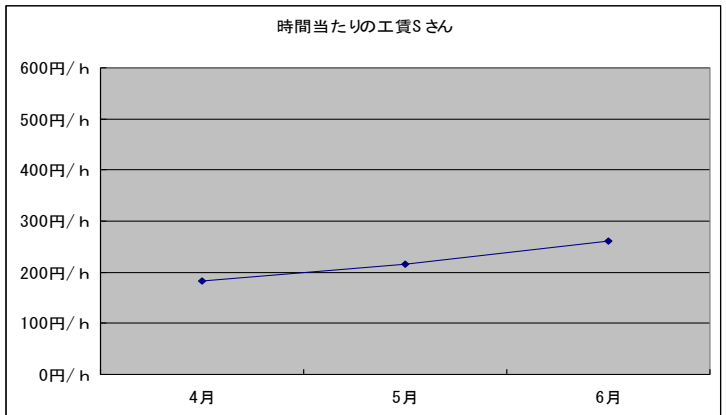
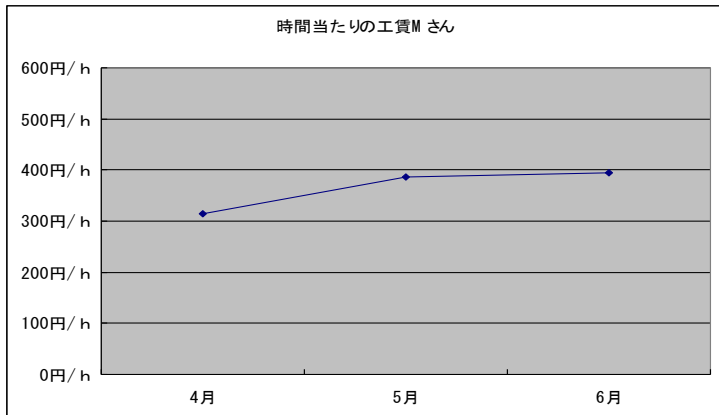
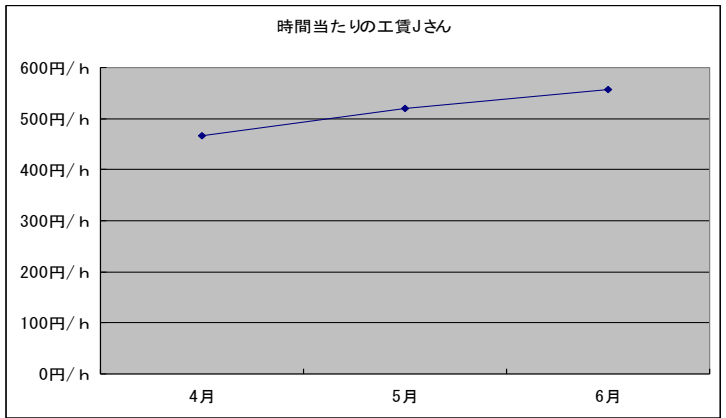
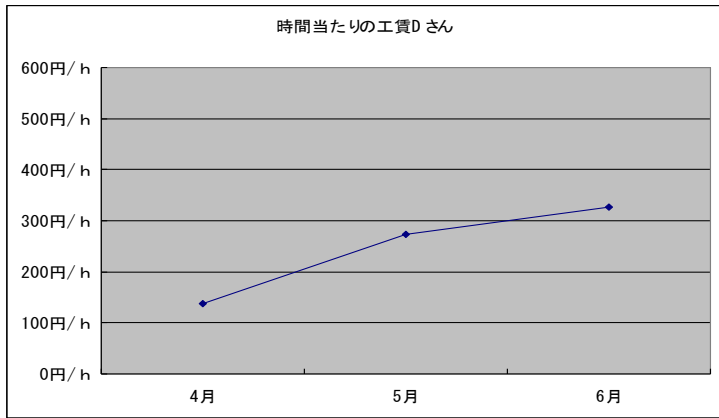
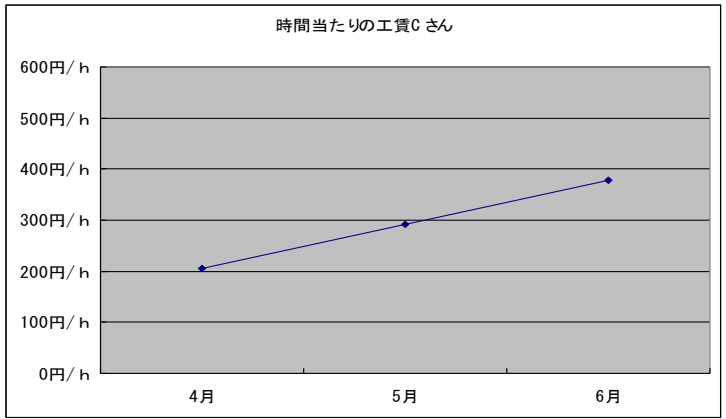
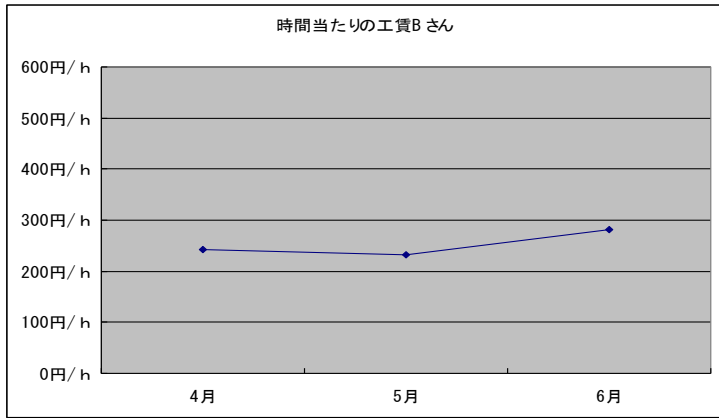




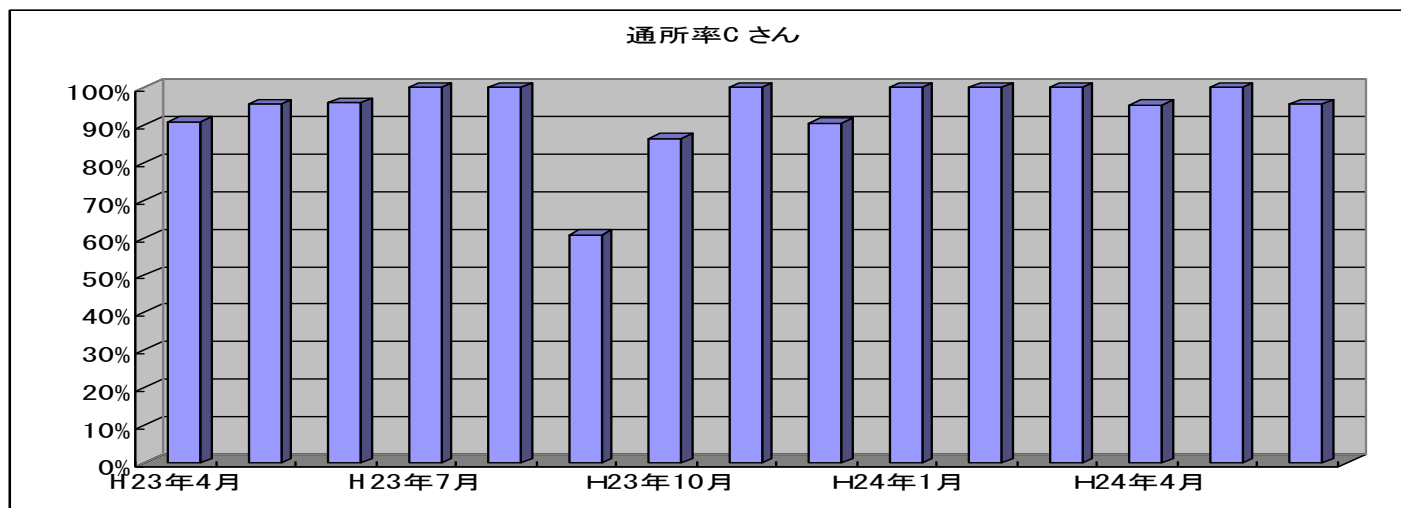
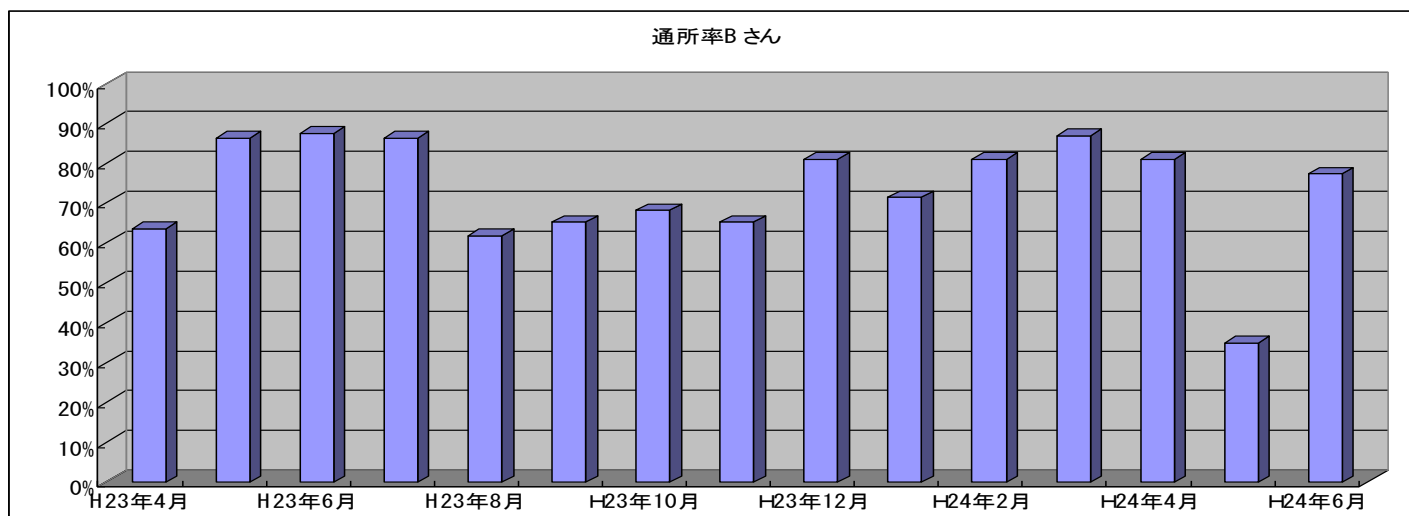
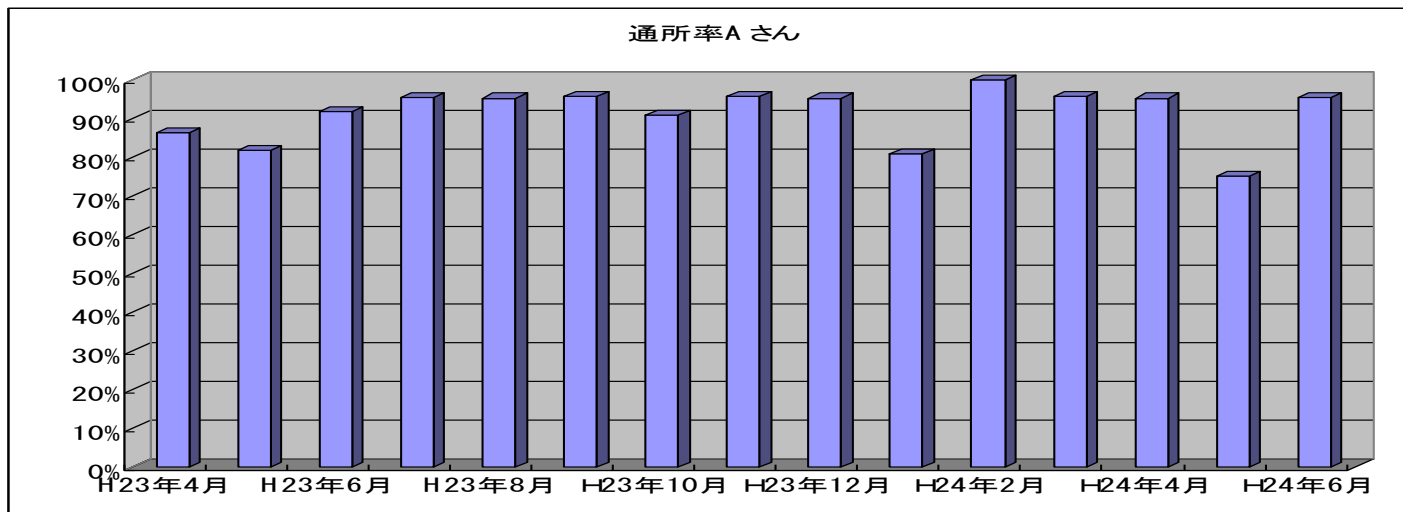
月次工賃比較グラフ(移行支援)



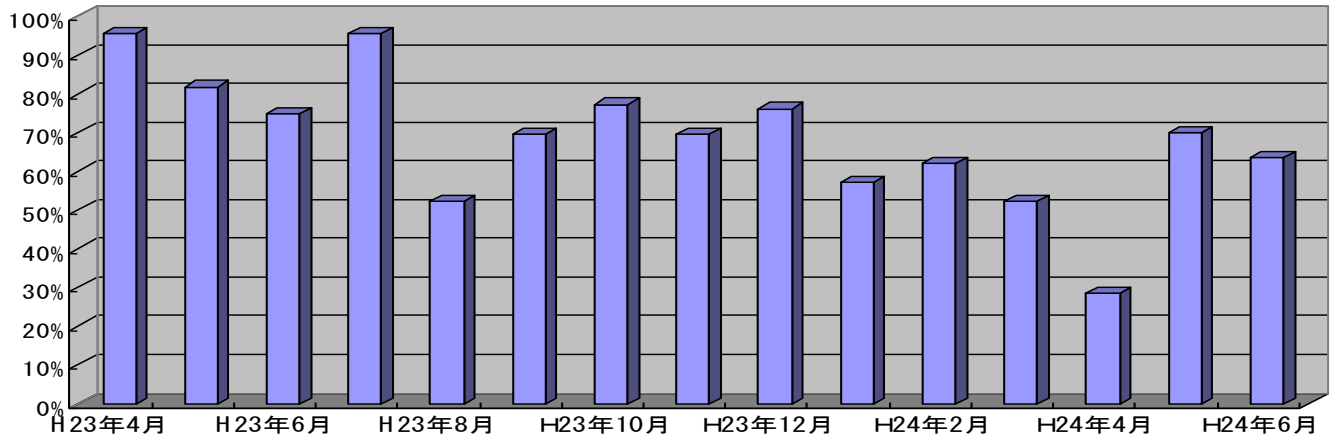
個別工賃対時間比グラフ～時給換算（移行支援）



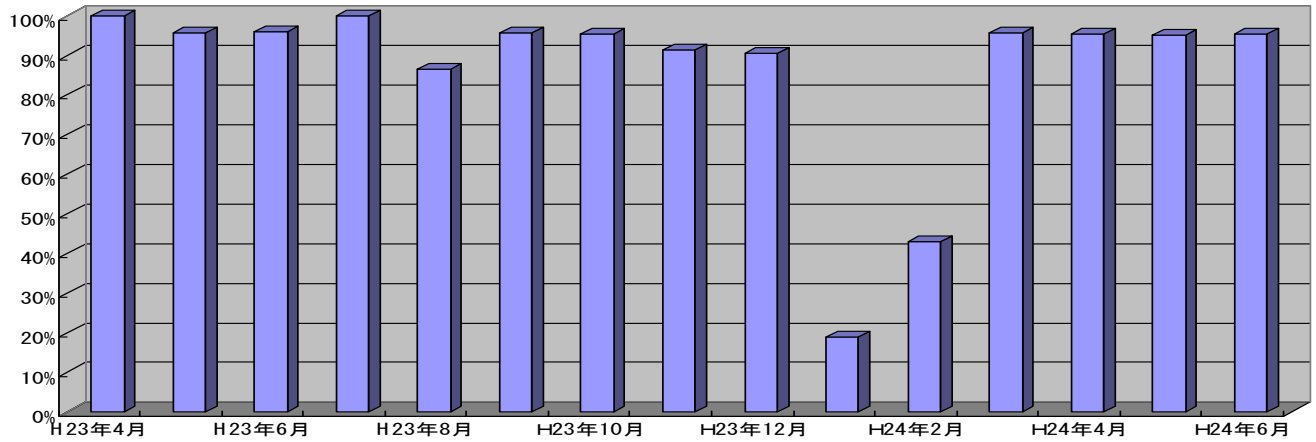
個別通所率グラフ(移行支援)



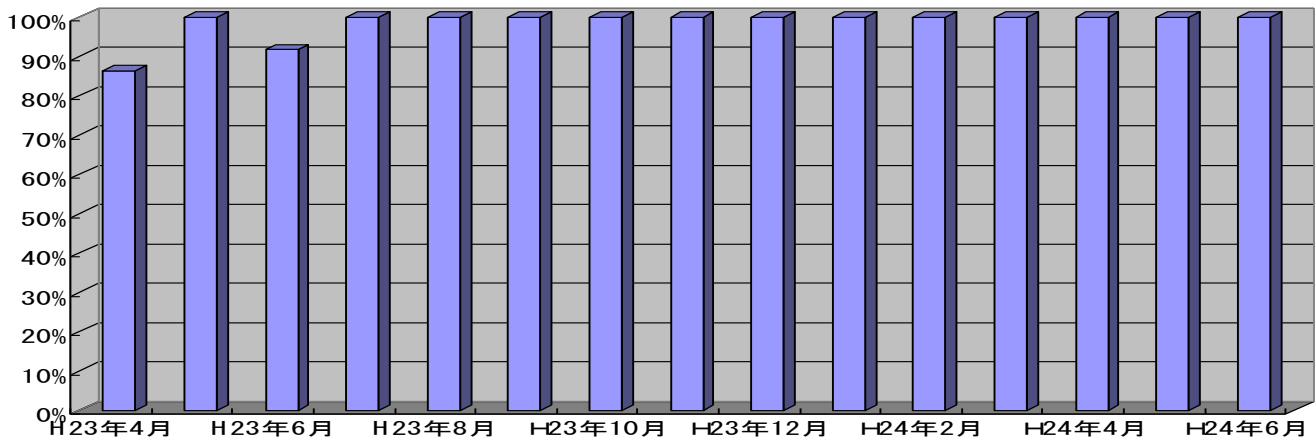
通所率Dさん



通所率Eさん



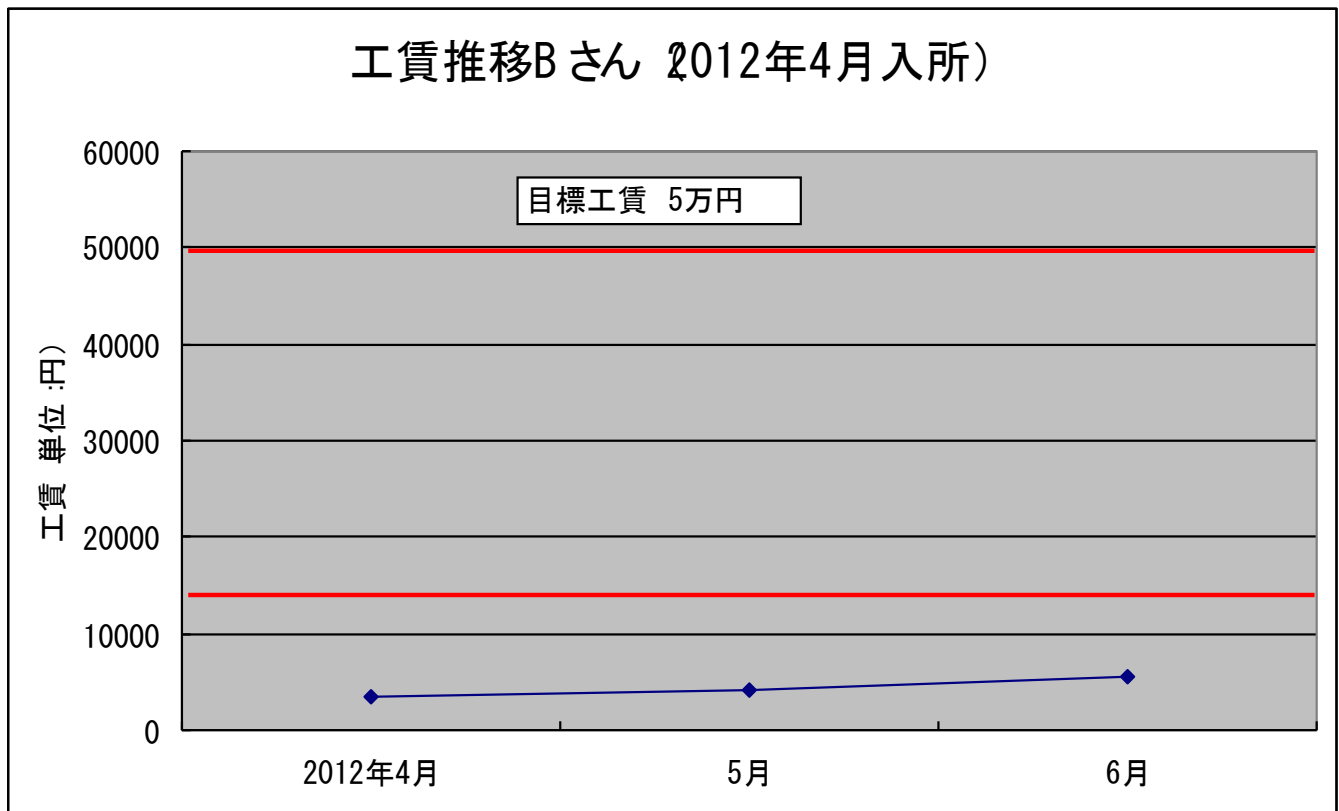
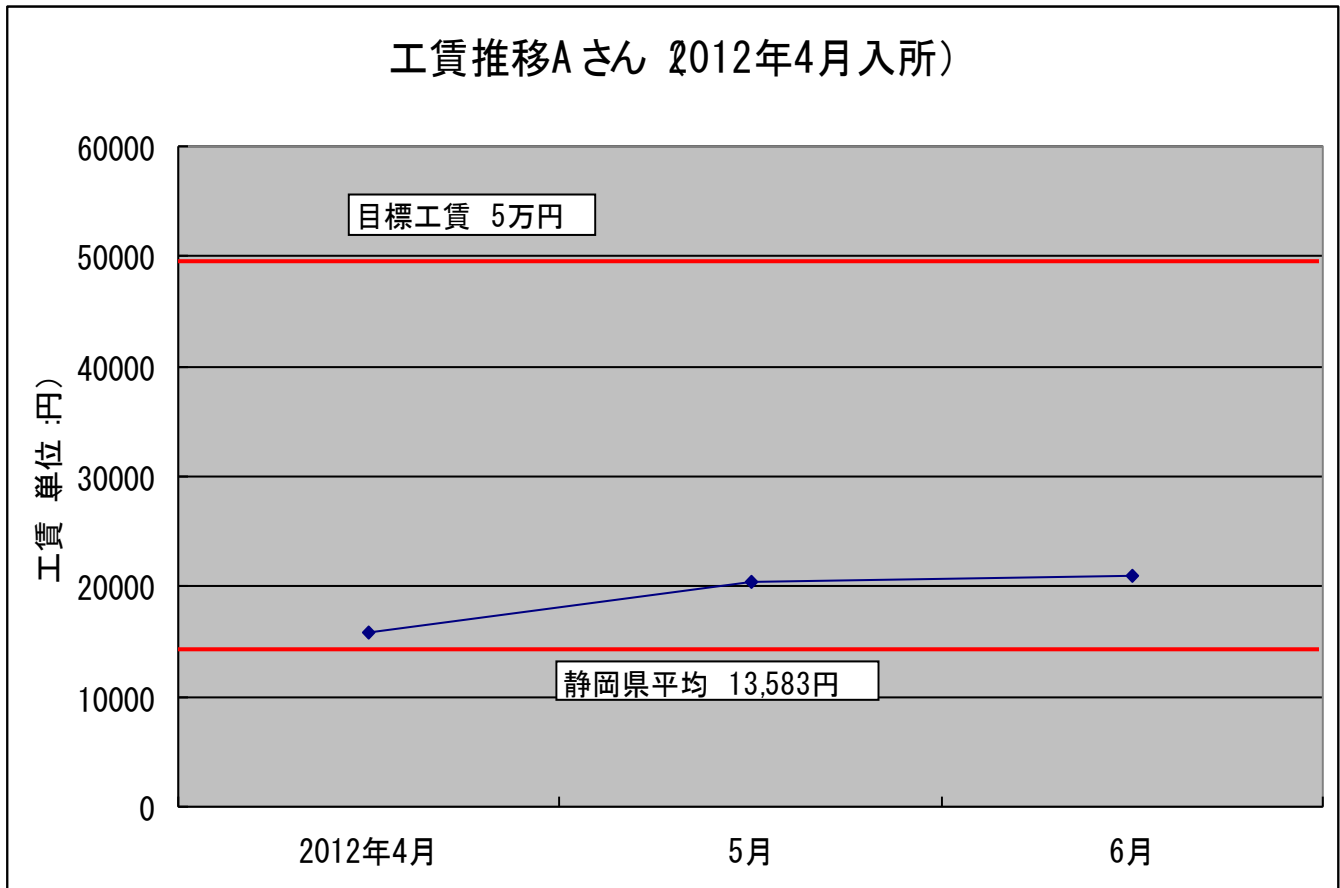
通所率Fさん



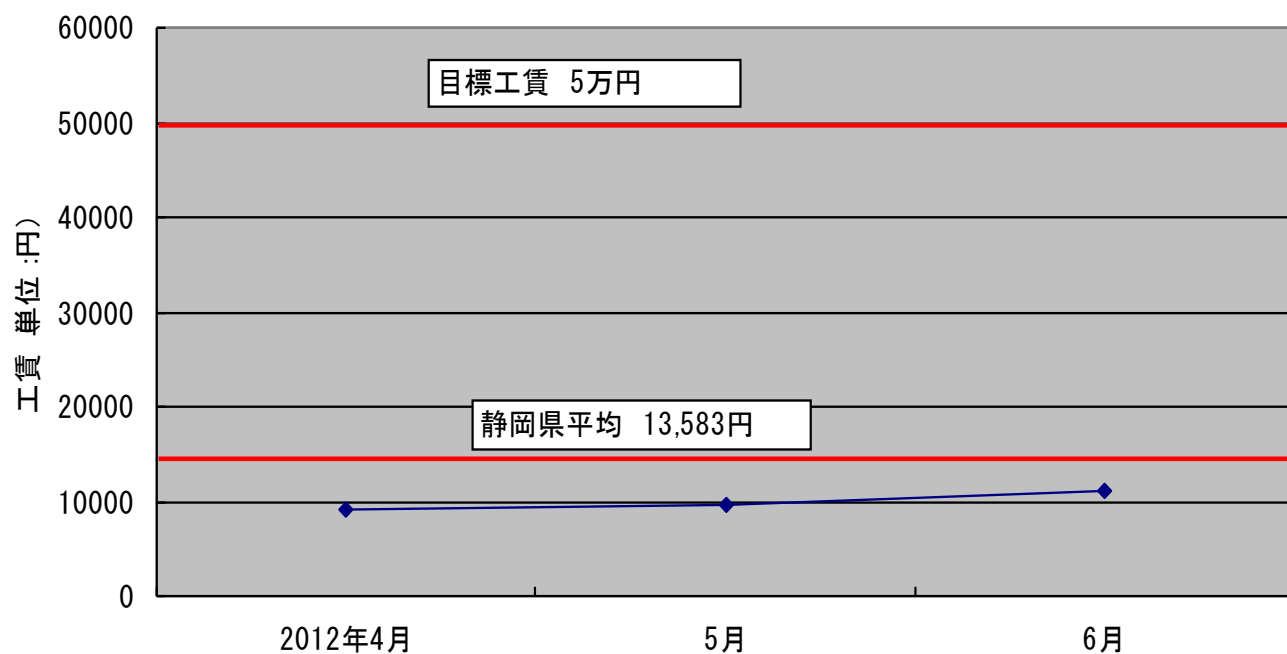
利用者分類(B型)

No.	障害種別		年齢	住所
	身体・療育	身体・知的		
1	身体	身体	55	富士市
2	療育	知的	26	富士市
3	療育	重度知的	33	富士市
4	身体	身体	35	富士市
5	身体	身体	18	富士宮市
6	身体	身体	53	富士宮市
7	身体	身体	56	富士宮市
8	療育	知的	41	富士宮市
9	療育	重度知的	36	富士宮市
10	療育	知的	23	富士宮市
11	療育	知的	19	富士宮市
12	精神	高次脳機能障害	23	富士宮市
13	療育	アスペルガー	23	富士宮市

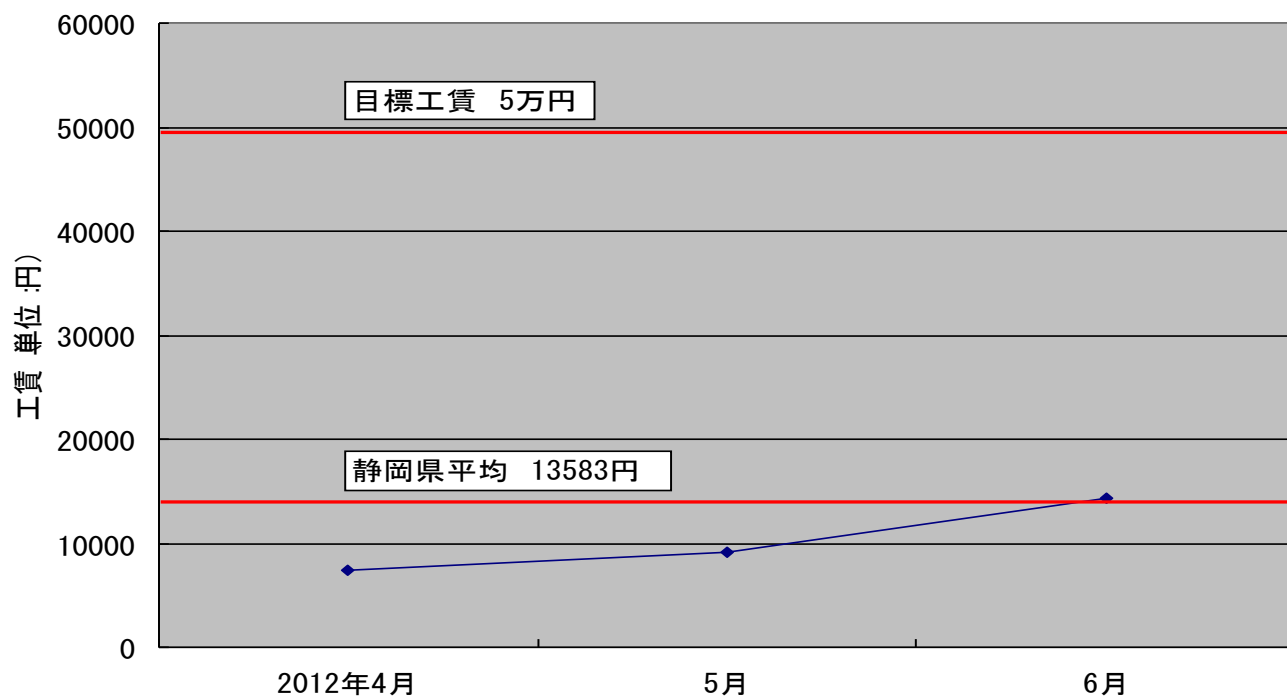
個別工賃推移グラフ(B型)



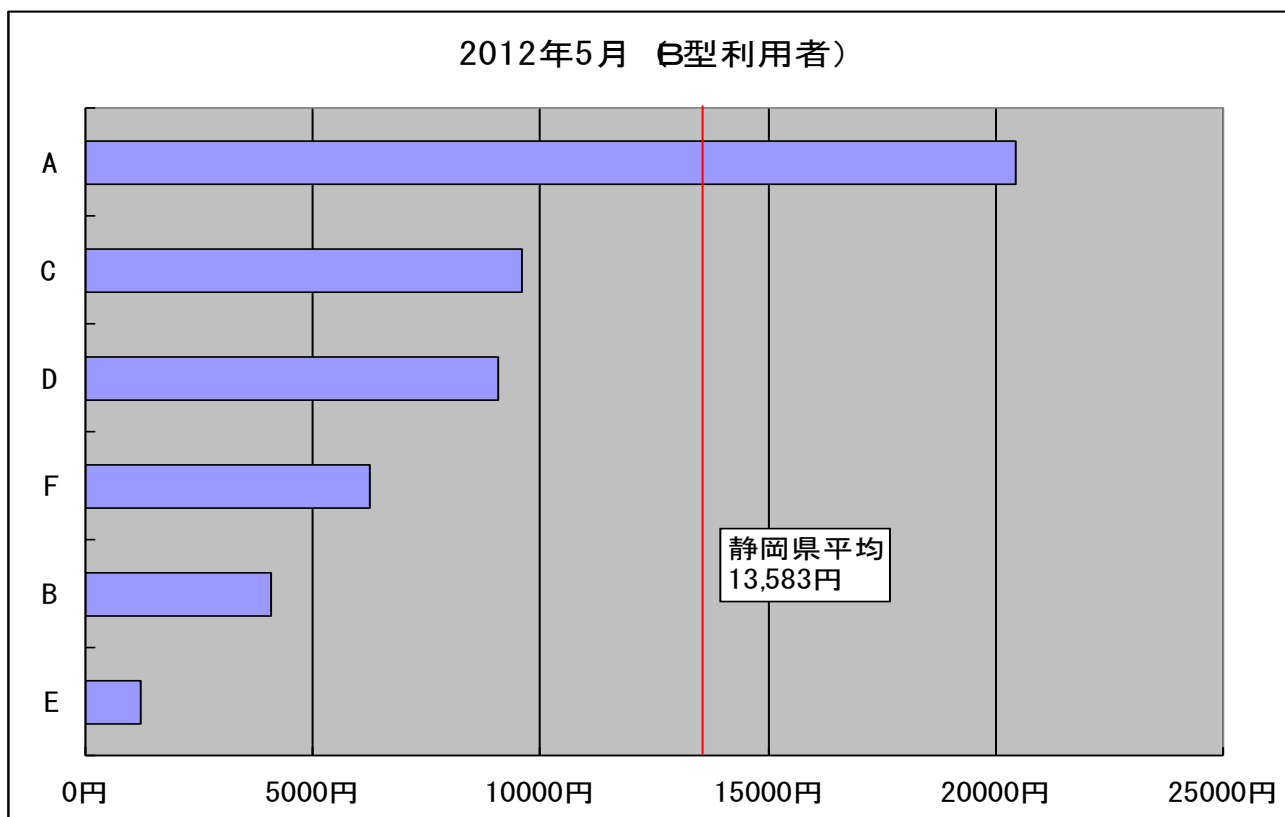
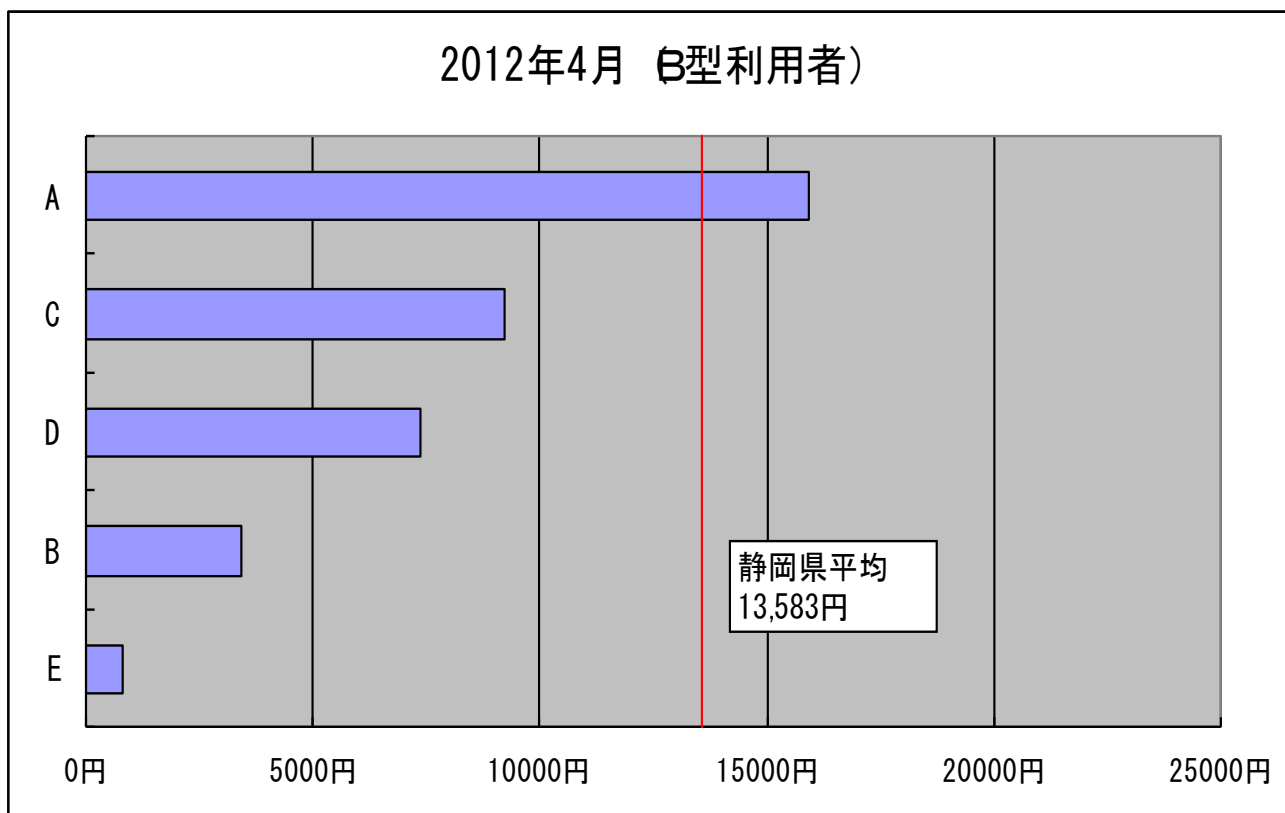
工賃推移Cさん (2012年4月入所)



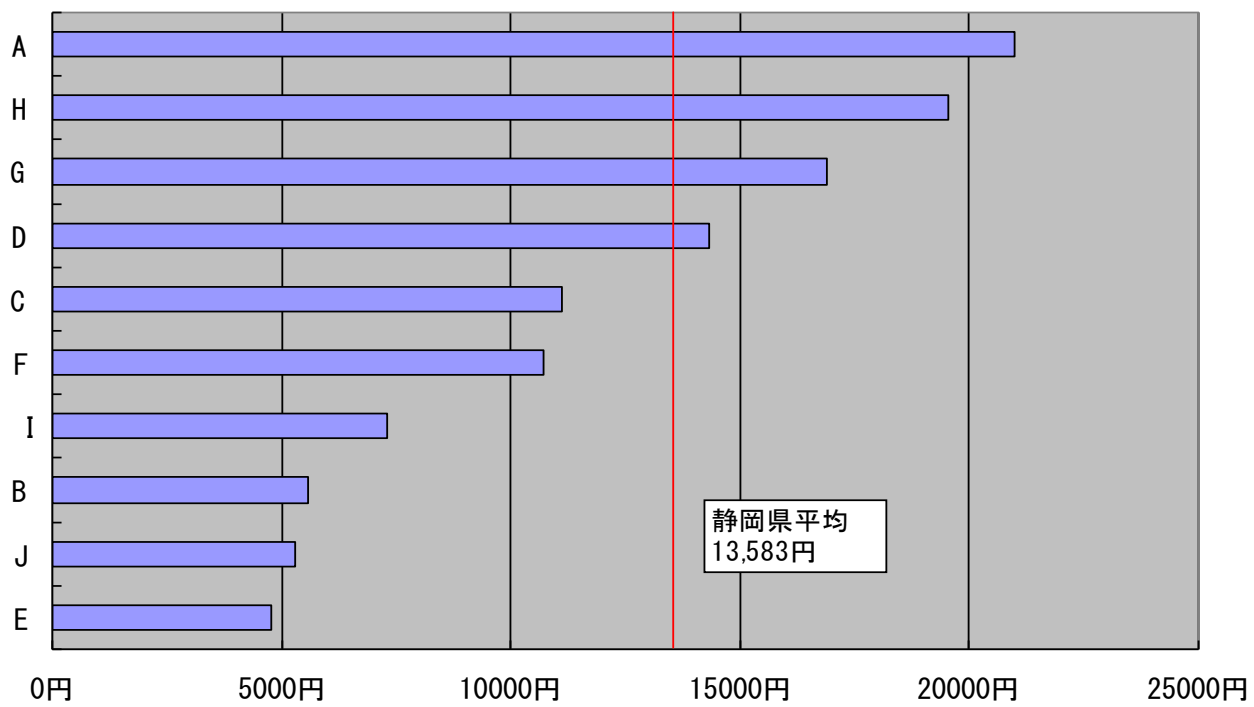
工賃推移Dさん (2012年4月入所)



月次工賃比較グラフ(B型)

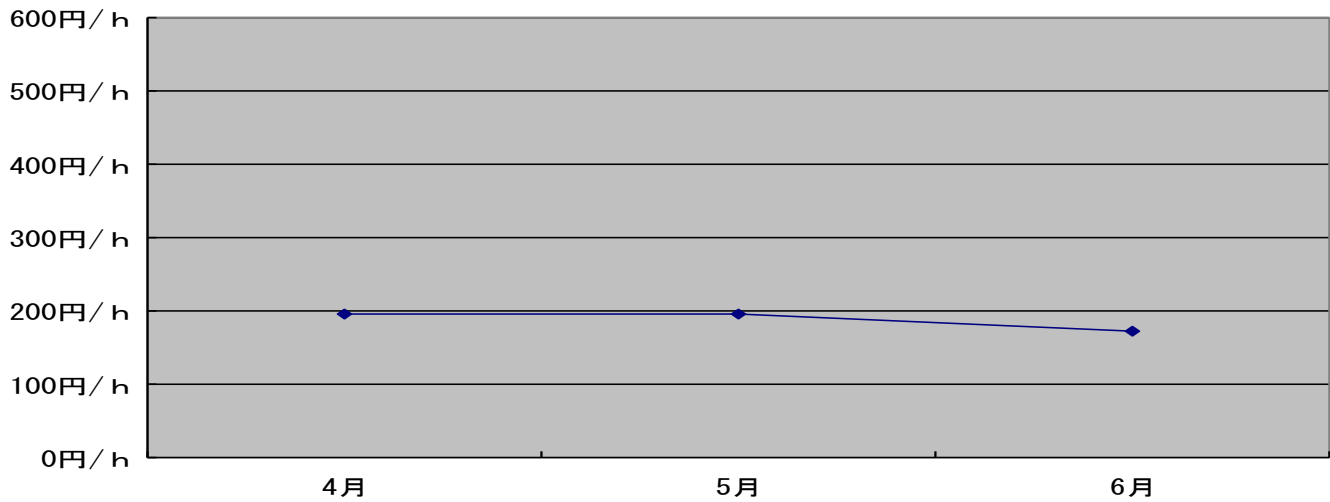


2012年6月 (B型利用者)

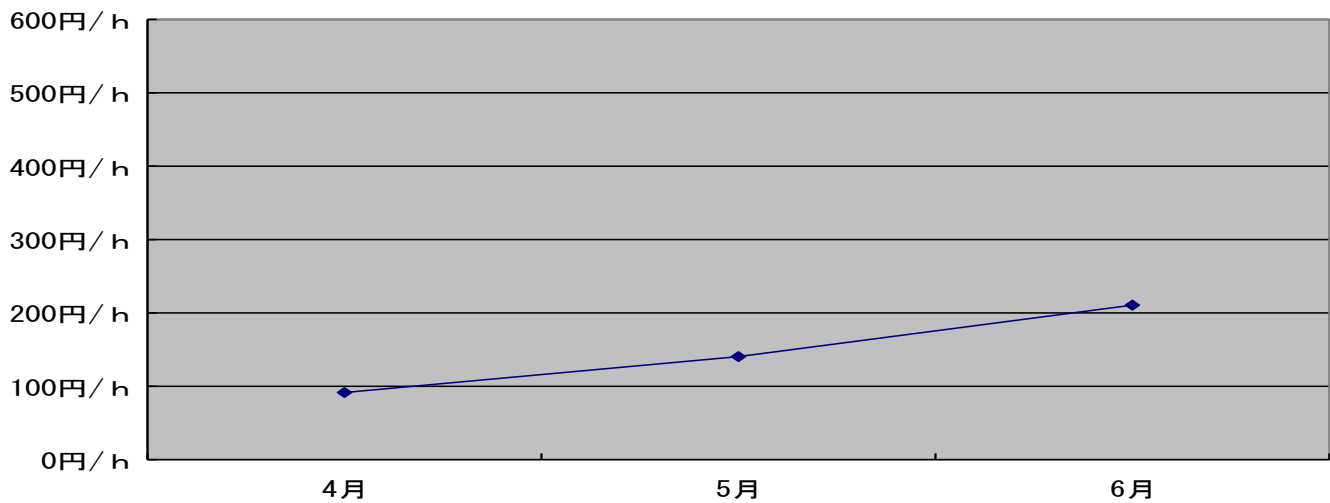


個別工賃対時間比グラフ～時給換算 (B型)

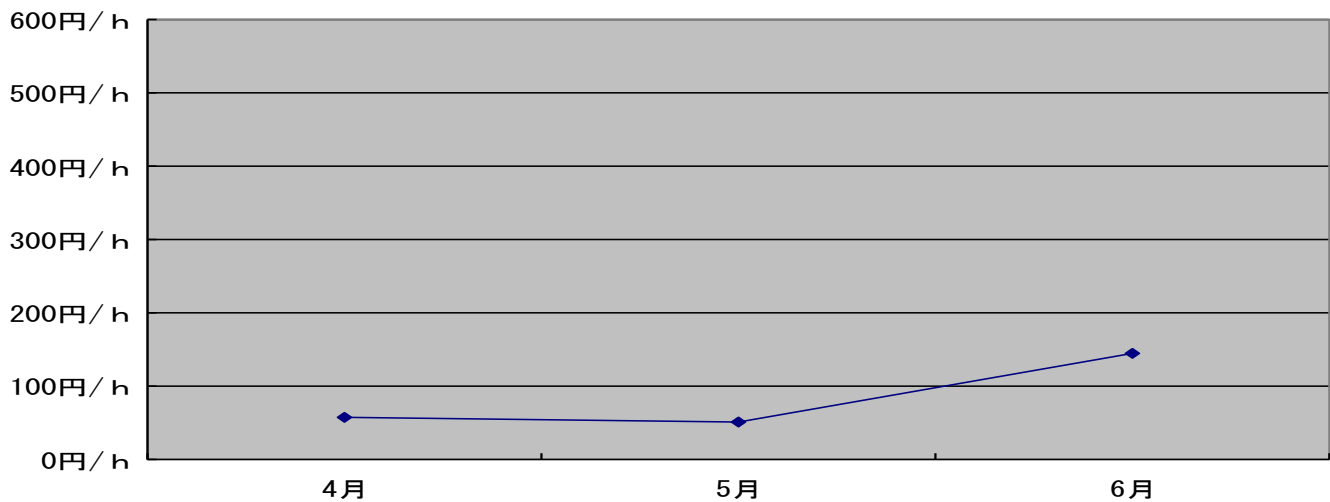
時間当たりの工賃 Aさん (2012年4月入所)



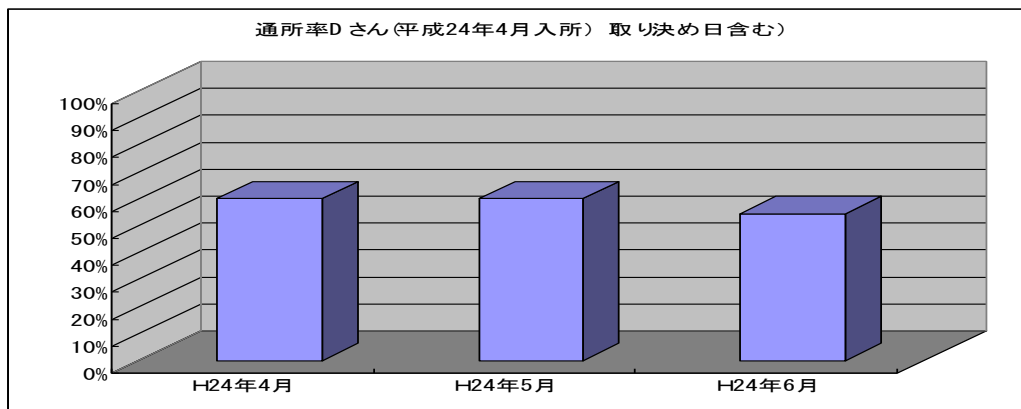
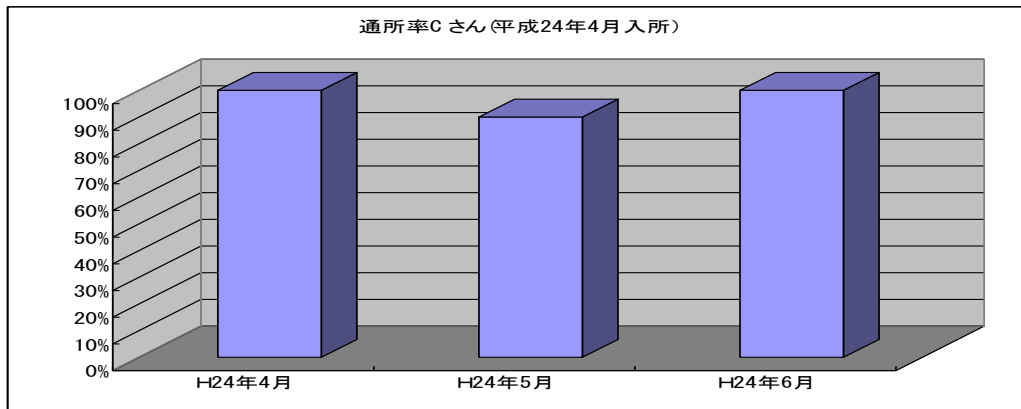
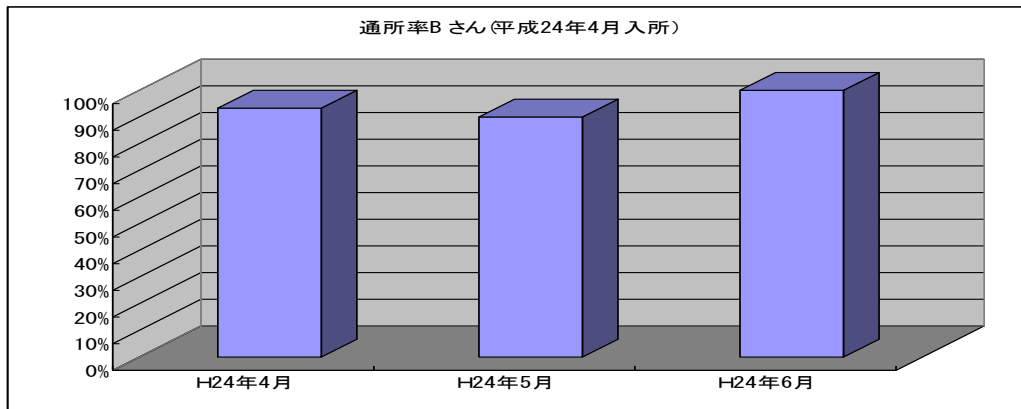
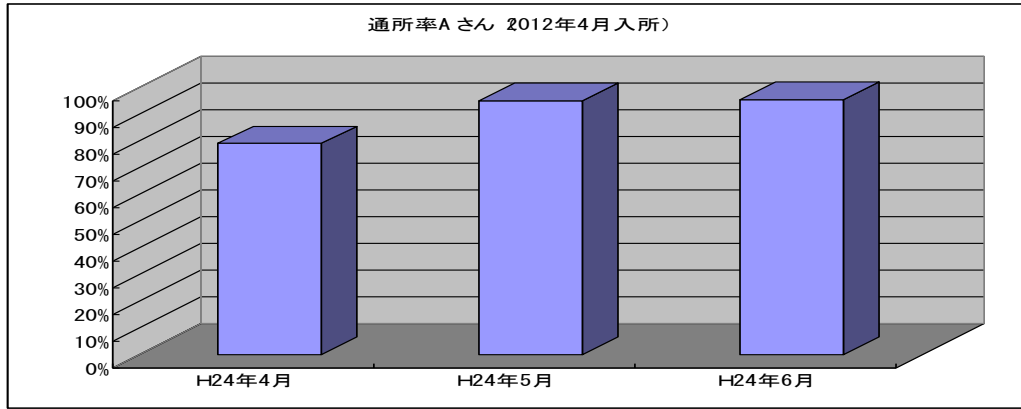
時間当たりの工賃 Dさん (2012年4月入所)



時間当たりの工賃 Eさん (2012年4月入所)



個別通所率グラフ (B型)



支援ツール

- ・ 評価視覚支援ツール、自己評価マップ
評価表、企業実習評価表
生活チェック表、忘れ物チェック表、健康チェック表
訓練日報評価表、自分チェック表
- ・ 自己理解視覚支援ツール、ビデオ【自己理解】
比較写真、自己分析表、自己チェック表、
忘れ物累計表
- ・ 進路アンケート、目標進路マップ、
個別パターン型進路選択シュミレーションマップ
進路マップ、パターン別シュミレーション
- ・ ニーズマップ、ニーズアンケート、
ニーズ支援フロー、目標進路支援プランフロー、
地域支援マップ
- ・ 日課表視覚支援ツール、スケジュールフロチャート
各種手順フローチャート、手順絵カード
訓練ルール絵カード集、マナー絵カード集
- ・ 作業工程写真治具
作業指示書視覚支援ツール
品質基準書視覚支援ツール
作業手順書視覚支援ツール
- ・ 連絡帳、出納簿(5W1Hフォーマット)、日報
工賃獲得日計グラフ、通所状況グラフ
- ・ 絵本、紙芝居シュミレーション
ロールプレイング、ストレス回避コントロールカード
- ・ タイマー、通所率グラフ、作業パラツキグラフ等

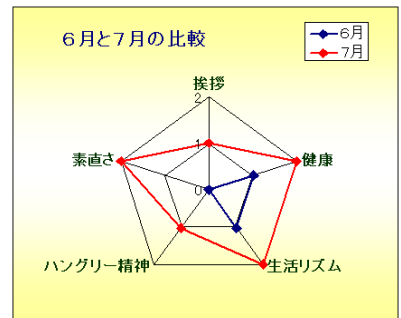
クリップASSY作業要領書(手順書)

作業内容	写真	写真
SCLIP(接着剤)の貼るこみ 【位置が正しいか?】		
SCLIP(接着剤)の貼るこみ 【位置が正しいか?】		
T.SCLIP(接着剤)の貼るこみ 【位置が正しいか?】		
完成品		

入れ忘れをしない
100個で必ず、100個の所に貼る!

評価結果グラフ

作業訓練
評価をグラフ
にして分析し
利用者にわかり
やすく示します。



治具

改善前



改善後



シヤー補助具(接着幅を一定に保つ)

移行支援に係る意識アンケート

- 平成23年度(小・中・高 職員)計82名
- ・静岡県立清水特別支援学校 59名
 - ・静岡大学附属特別支援学校 15名
 - ・NPO法人オール静岡ベストコミュニティ 8名

就労移行支援に係る意識アンケート

ご協力をお願いいたします。

※各項目毎に①有・無②a・b・c・d・eを選択し○を、おつけ下さい。

1. 就労を目指す訓練作業の現場に於ける品質保証(クレーム対応) 有・無
 - a. 一般企業レベルの対応
 - b. 福祉施設内に於ける範囲での対応

2. 就労を目指す訓練作業の現場に於けるエアコン使用 有・無
 - a. 熱中症対策として
 - b. 個別特性による体調への配慮
 - c. 一般就労のモチベーションの再確認

3. 就労を目指す期間に於ける男女交際禁止規則 有・無
 - a. リスク回避
 - b. 目的達成への集中力
 - c. 他への影響

4. 就労を目指す体調管理に於ける本人申し出についての観察 有・無
 - a. 就労への動機付の確認
 - b. 医療処置と診断
 - c. 家庭環境や背景との因果関係

5. 就労を目指す場合の規則正しい摂食指導 有・無
 - a. 特性の理解
 - b. 健康創り
 - c. 働く人の条件

6. 就労を目指す人のウェイトコントロール指導 有・無
 - a. 食事指導やトレーニング指導
 - b. 特性の理解
 - c. 健康管理

7. 就労を目指す現場に於ける職員のフレンドリーな接し方 有・無
 - a. 個性的な接し方
 - b. 指導員としての接し方
 - c. おとなとして捉えた普通の接し方

8. 就労を目指す施設職員の企業目線の必要性 有・無
 - a. 工場での労働経験者
 - b. 現場実習
 - c. 一般企業での労働経験者

9. 就労を目指す現場での障がい特性に於ける専門知識の必要性 有・無
 - a. 就労先企業への説明の為
 - b. 重要なスキル
 - c. 知識より経験からの知恵

10. 訓練作業として請負事業を行っている施設における納期の順守 有・無

※有の場合のみ(手段方法について)下記にご回答ください。・複数回答も可能です。

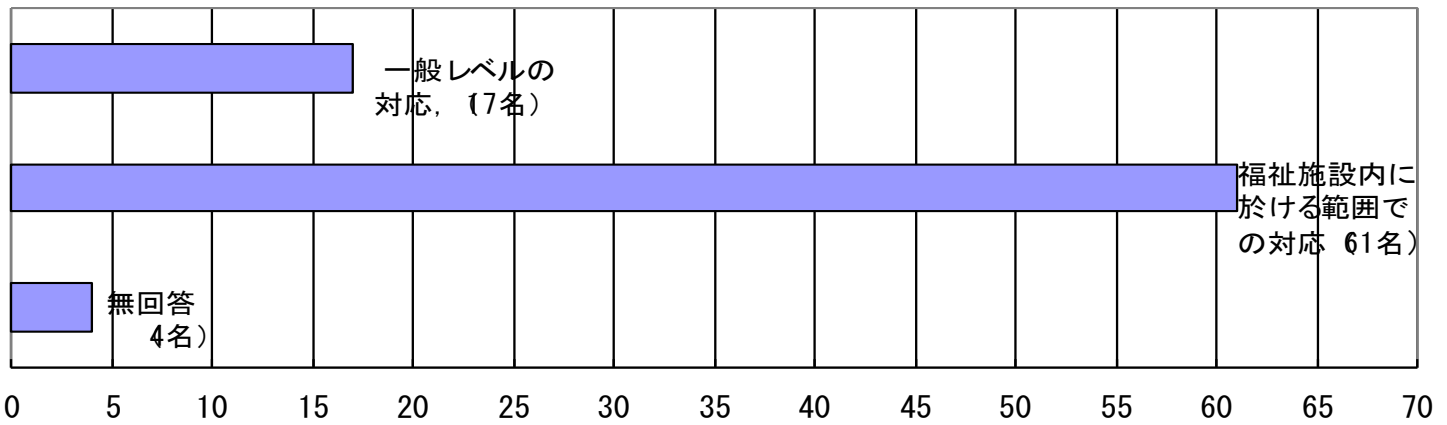
 - a. 職員、支援員の残業
 - b. ボランティア
 - c. 外部外注
 - d. パート、アルバイトの臨時採用
 - e. 能率の工夫

余白へは、皆様のご意見、ご感想、ご要望等がございましたら、ご記入ください。

ありがとうございました。

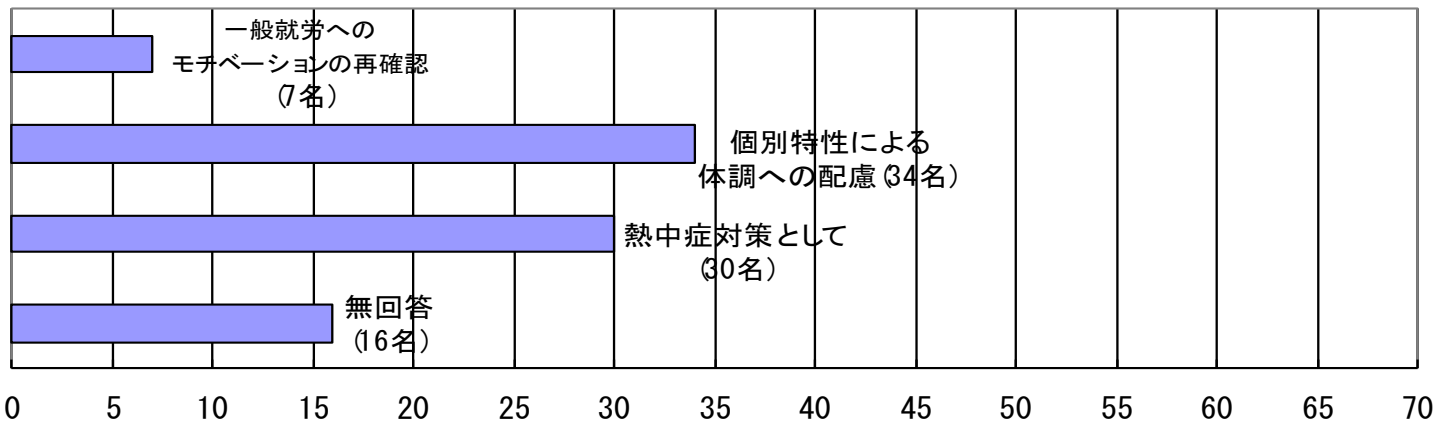
就労継続、就労移行施設 ココロネ

1. 就労を目指す訓練作業の現場に於ける品質保証 クレーム対応)



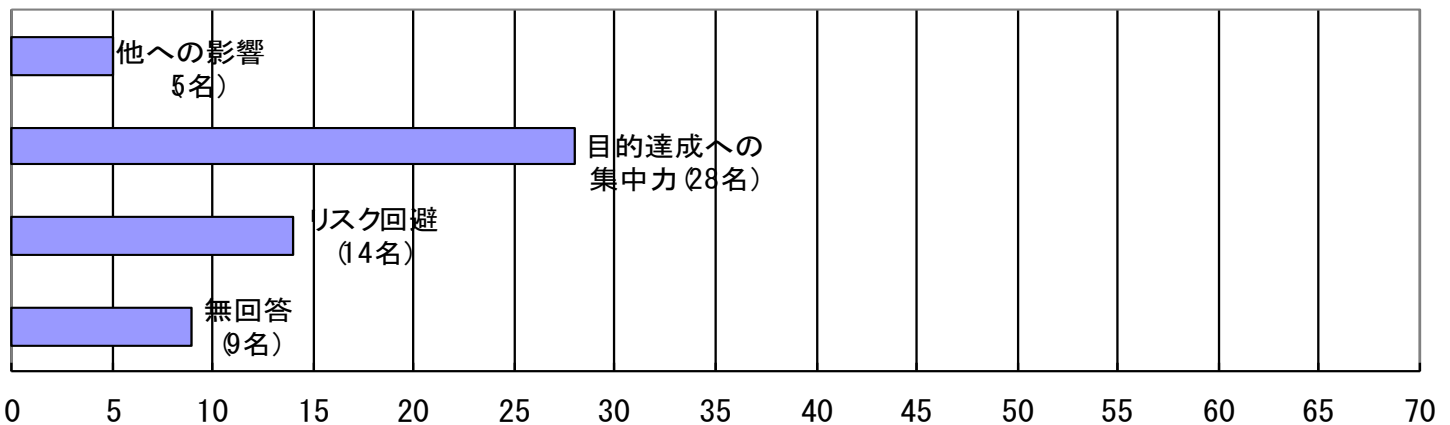
回答詳細: 有78/82・無2/82・回答なし0/82

2. 就労を目指す訓練作業の現場に於けるエアコン使用



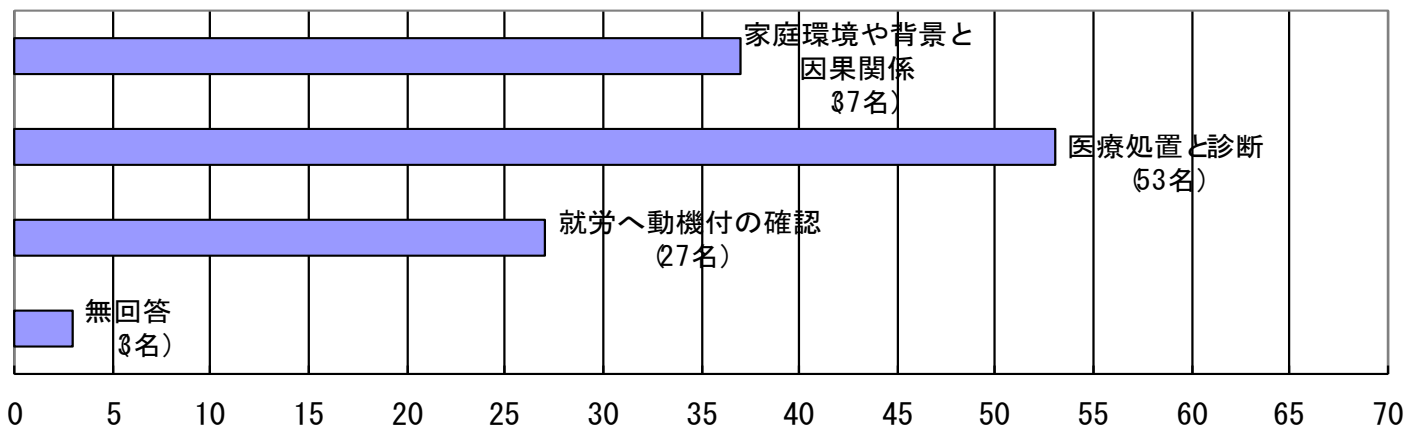
回答詳細: 有68/82・無14/82・回答なし1/82※条件によりで有・無両方と回答した方が1名。

3. 就労を目指す期間に於ける男女交際禁止規則



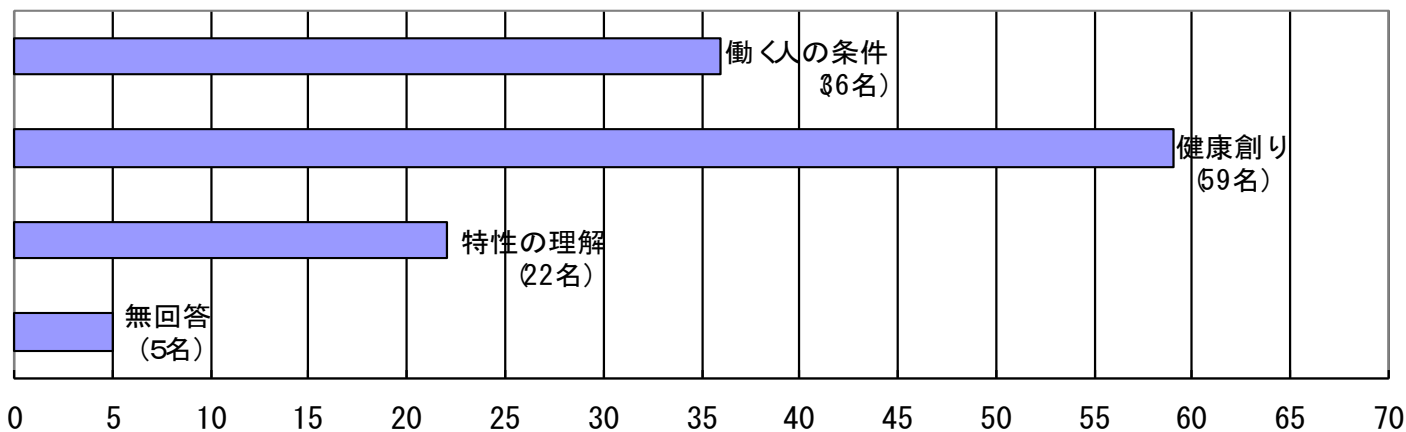
回答詳細: 有38/82・無43/82・回答なし1/82

4. 就労を目指す体調管理に於ける本人申し出についての観察



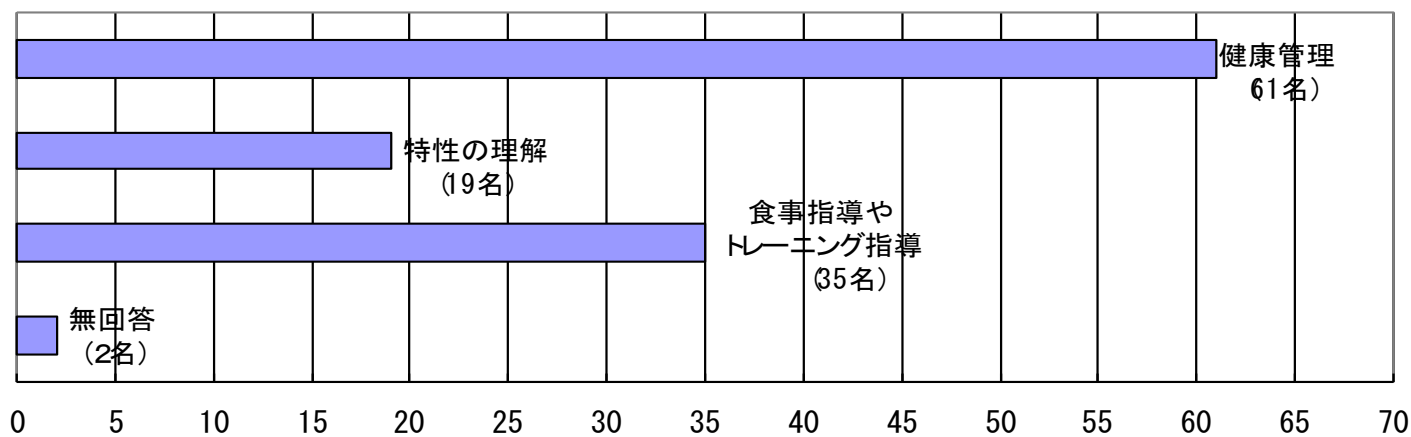
回答詳細: 有80/82・無1/82・回答なし1/82

5. 就労を目指す場合の規則正しい摂食指導



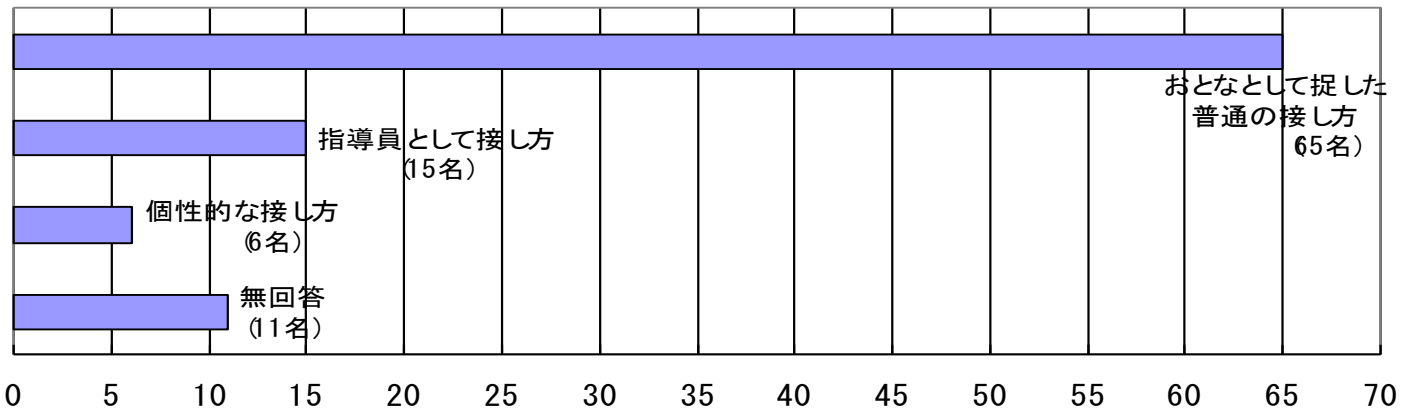
回答詳細: 有77/82・無5/82・回答なし0/82

6. 就労を目指す人のウェイトコントロール指導



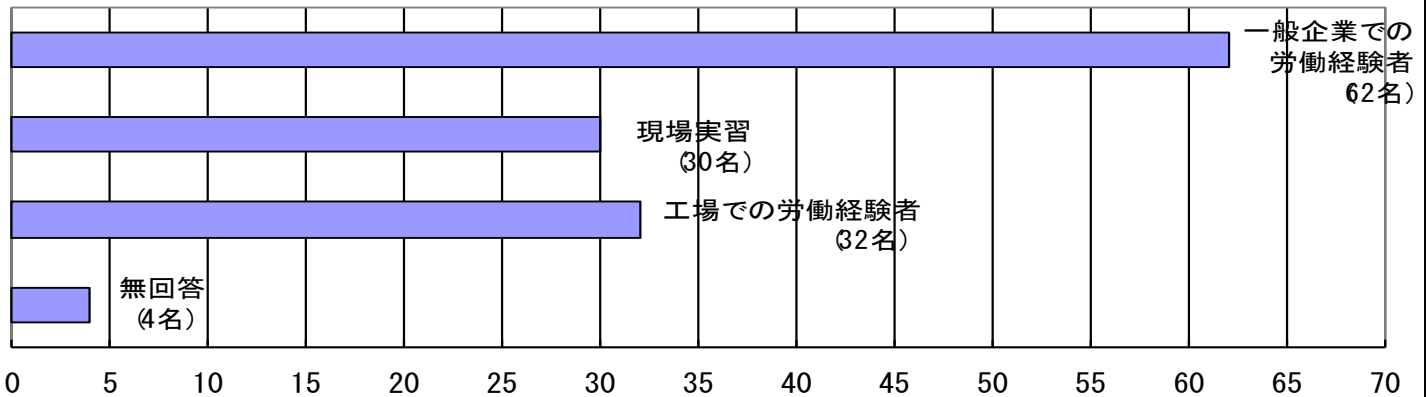
回答詳細: 有77/82・無4/82・回答なし1/82

7. 就労を目指す現場に於けるフレンドリーな接し方



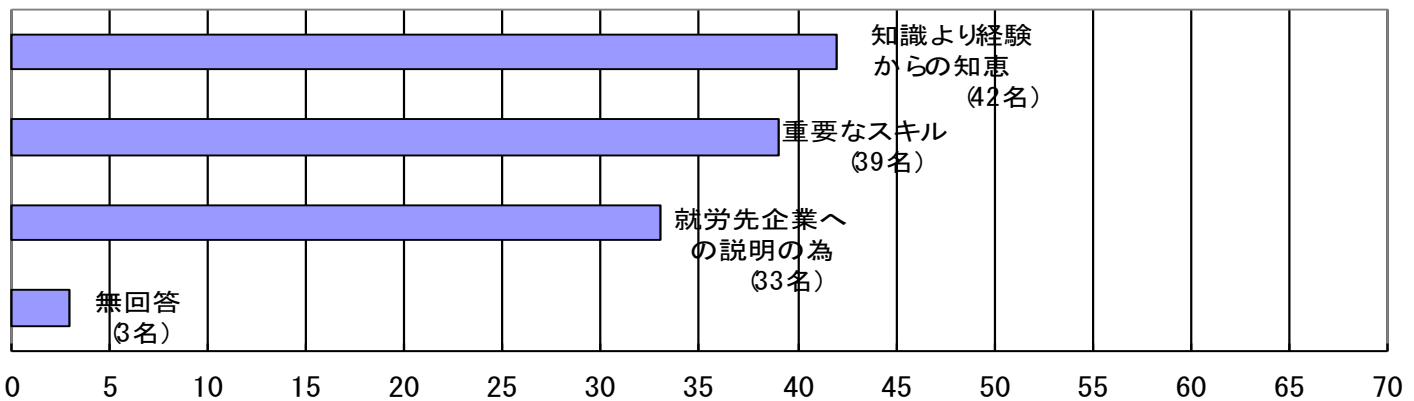
回答詳細: 有41/82・無40/82・回答なし1/82

8. 就労を目指す施設職員の企業目線の必要性



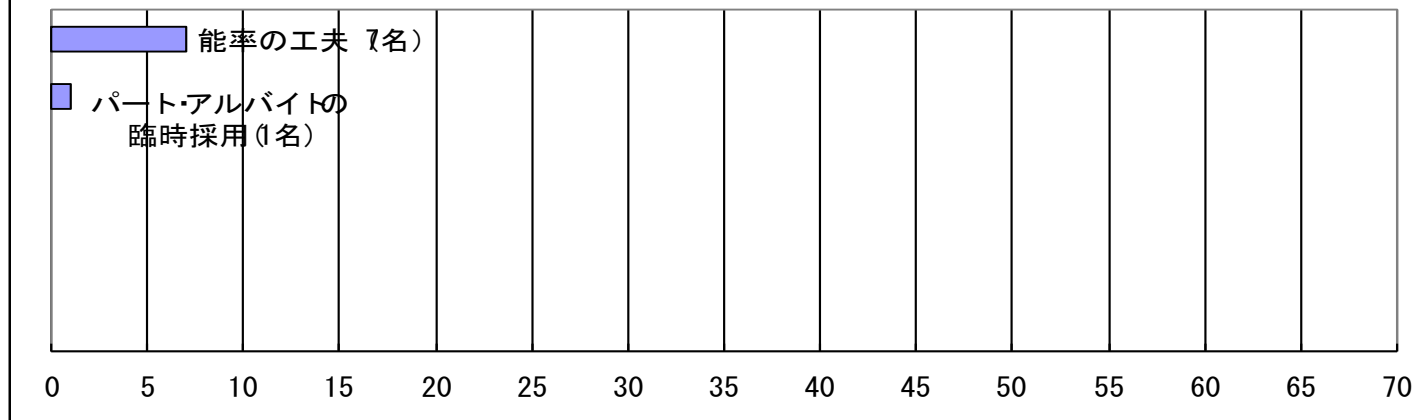
回答詳細: 有81/82・無4/82・回答なし2/82

9. 就労を目指す現場での障がい特性に於ける専門知識の必要性



回答詳細: 有81/82・無1/82・回答なし1/82

10. 訓練作業として請負事業を行っている施設における納期の順守

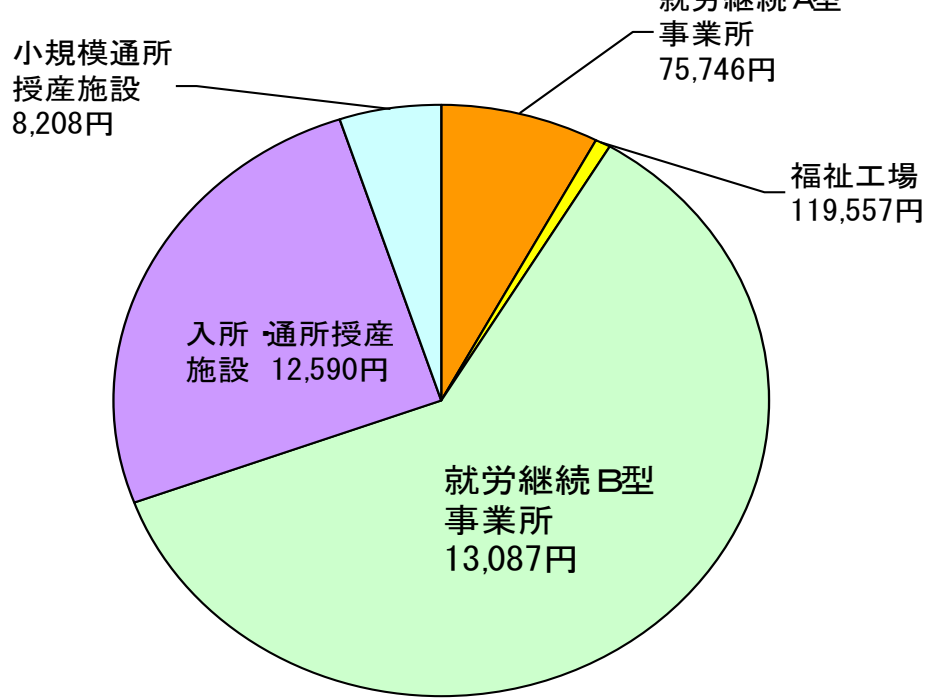


回答詳細: 有7/8・回答なし1/8 ※NPO法人ベストコミュニティオールしずおか のみ
※2つの項目を選ばれた方あり。

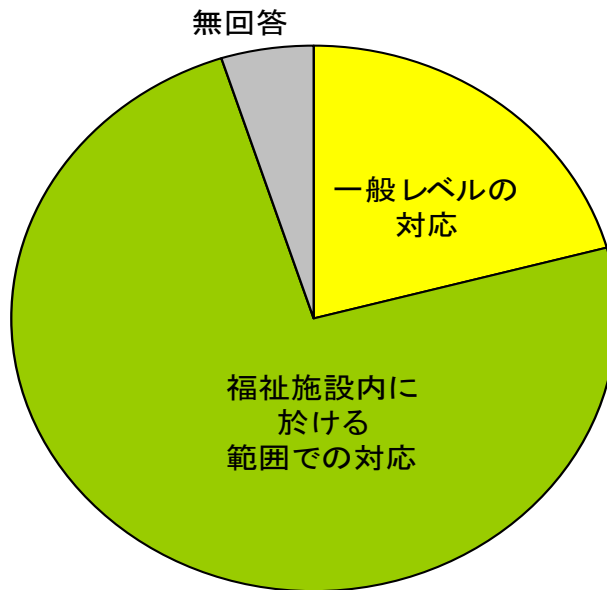
10. 訓練作業として請負事業を行っている施設における納期の順守の説明:
※有の場合のみ回答で下記の項目より、選択しました。上記以外は回答0名でした。

- a. 職員、支援員の残業
- b. ボランティア
- c. 外部外注
- d. パート、アルバイトの臨時採用
- e. 能率の工夫

平成21年平均工賃



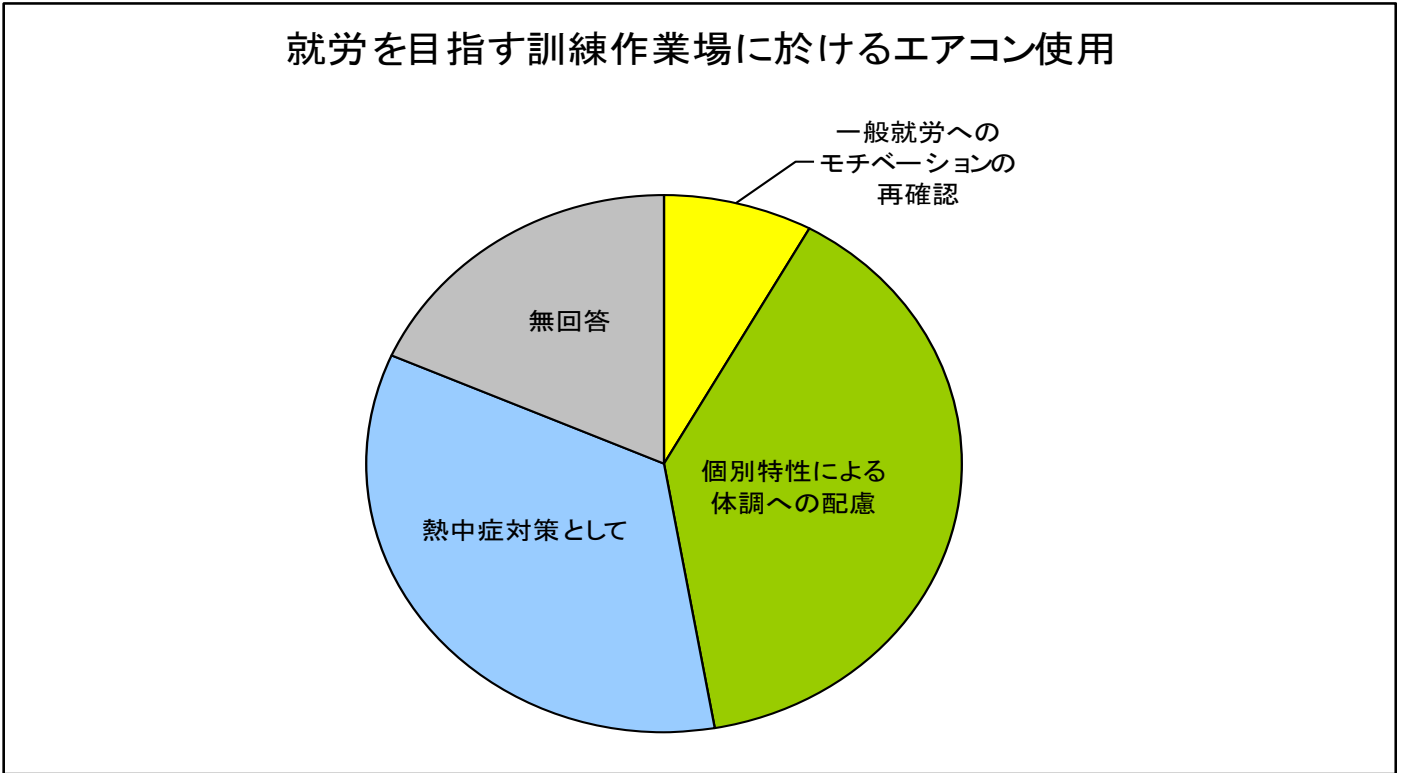
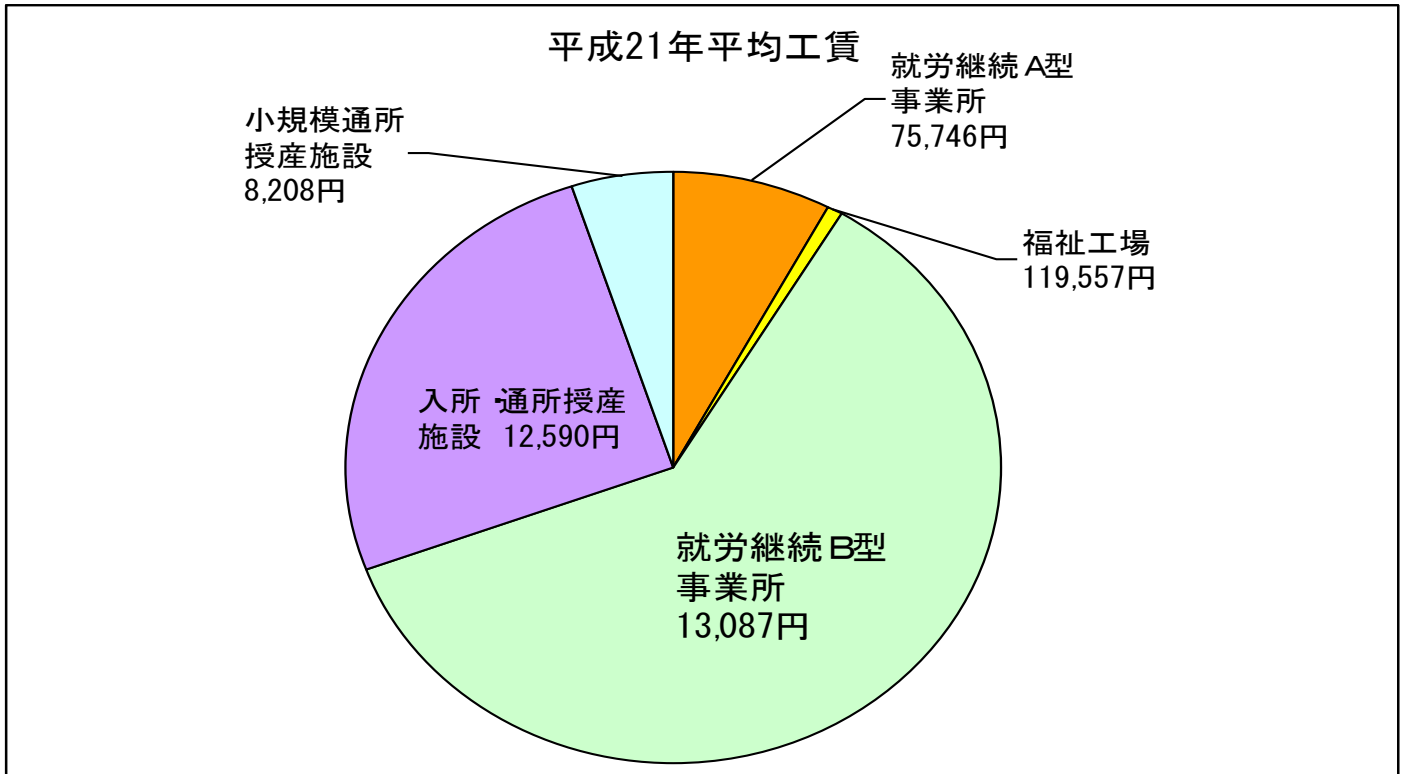
就労を目指す訓練作業の現場に於ける品質保証 (クレーム対応)



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。

下部のグラフは当施設がアンケートした結果。

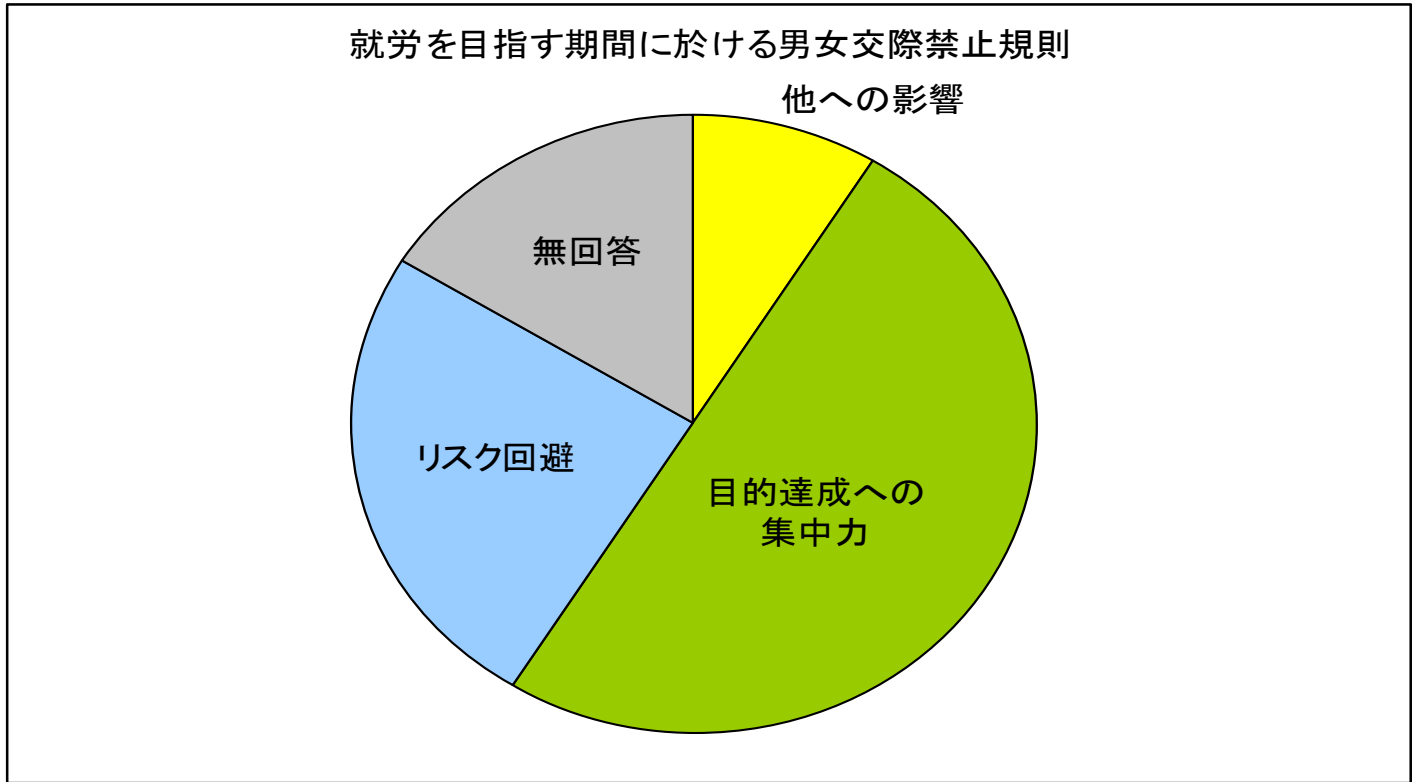
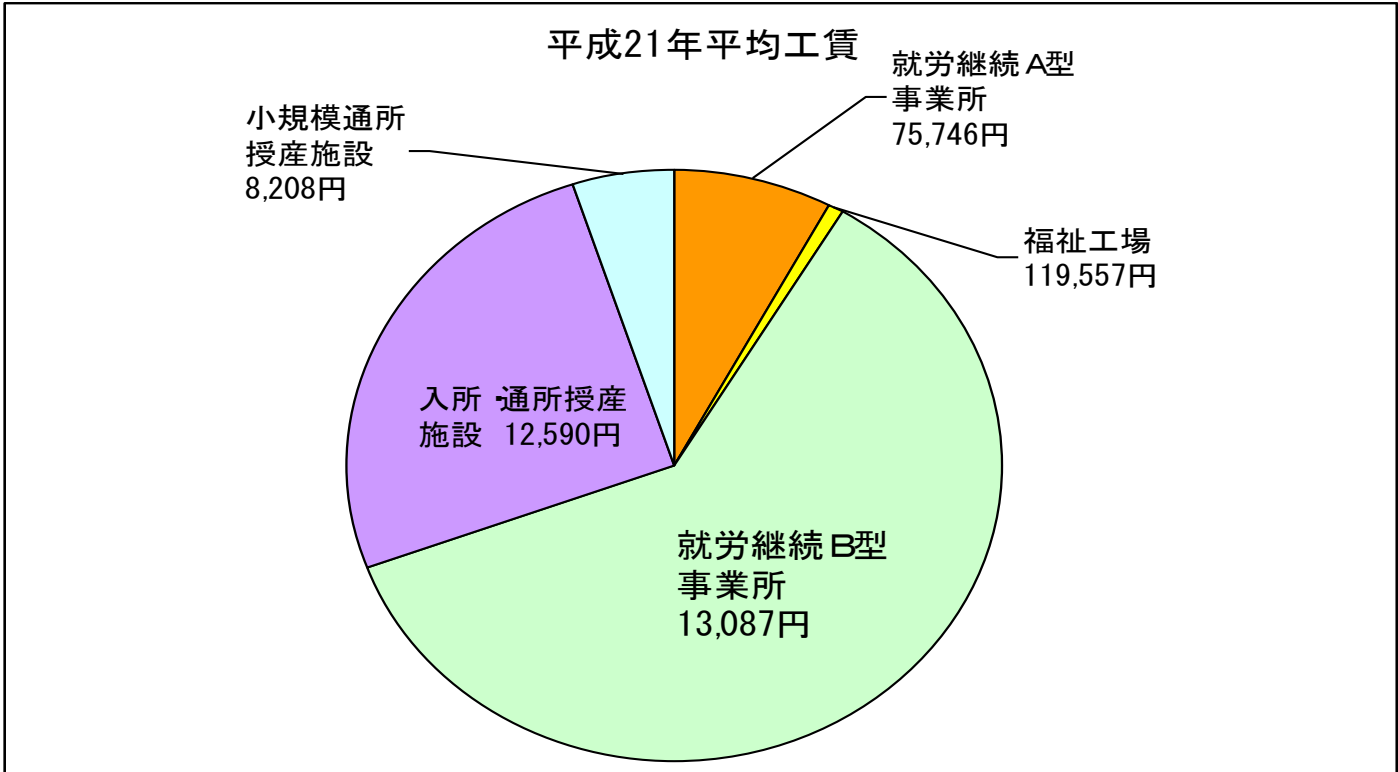
2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



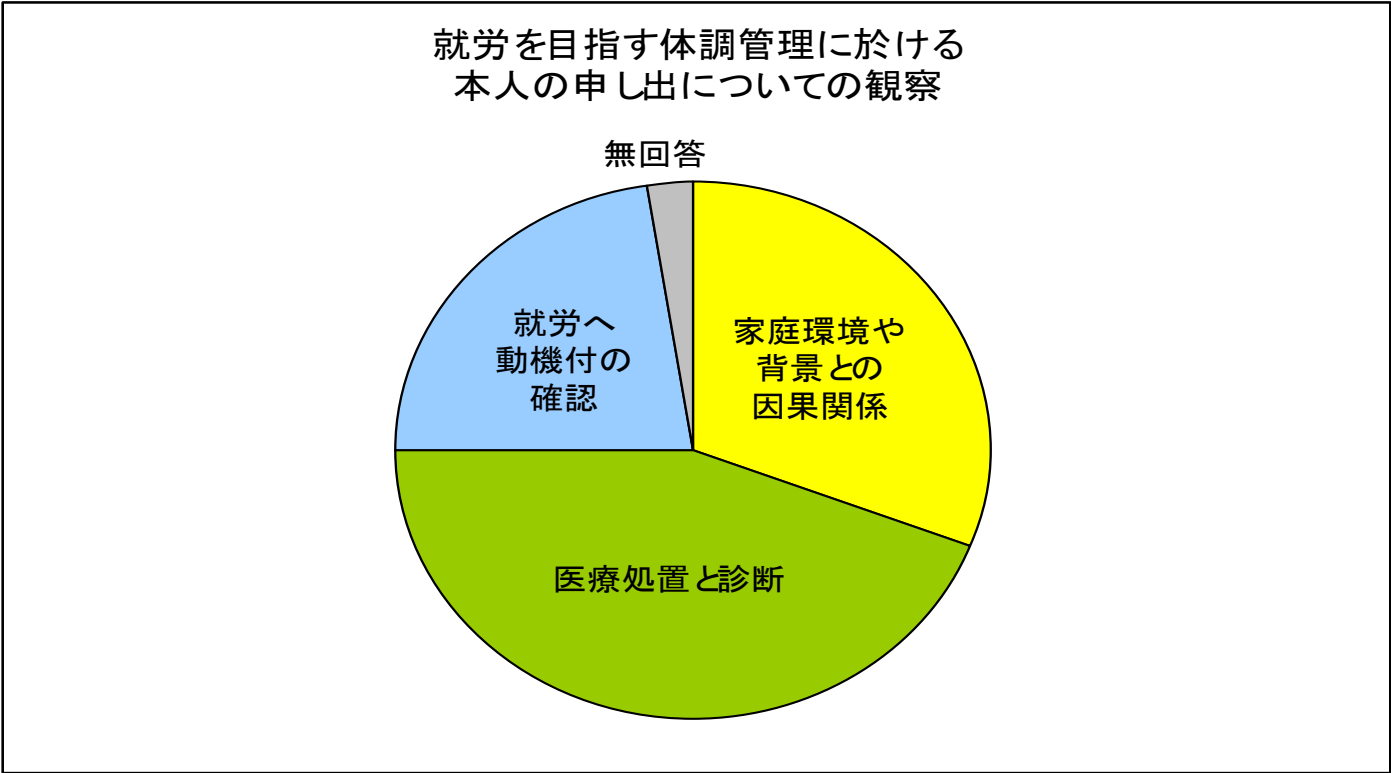
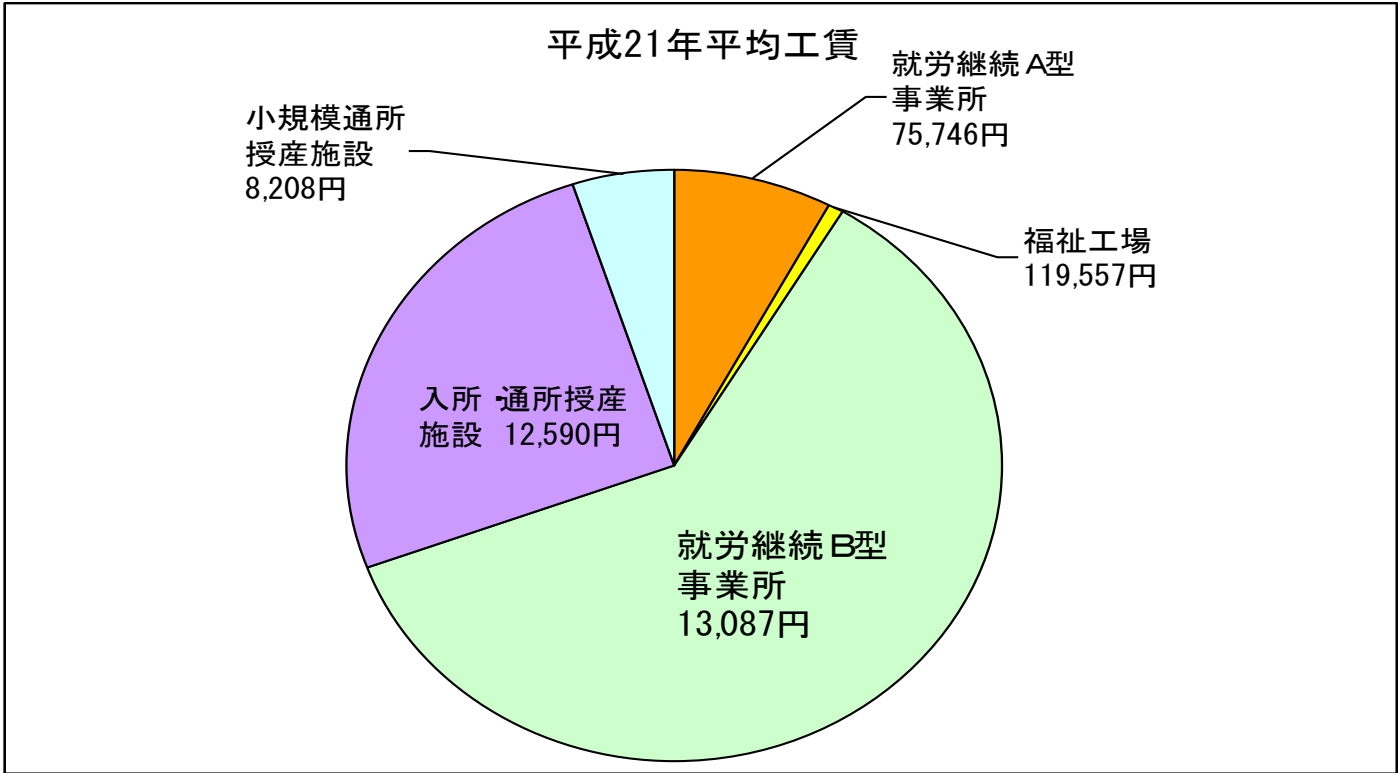
上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。

下部のグラフは当施設がアンケートした結果。

2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。
 下部のグラフは当施設がアンケートした結果。
 2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。
 下部のグラフは当施設がアンケートした結果。
 2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。

平成21年平均工賃

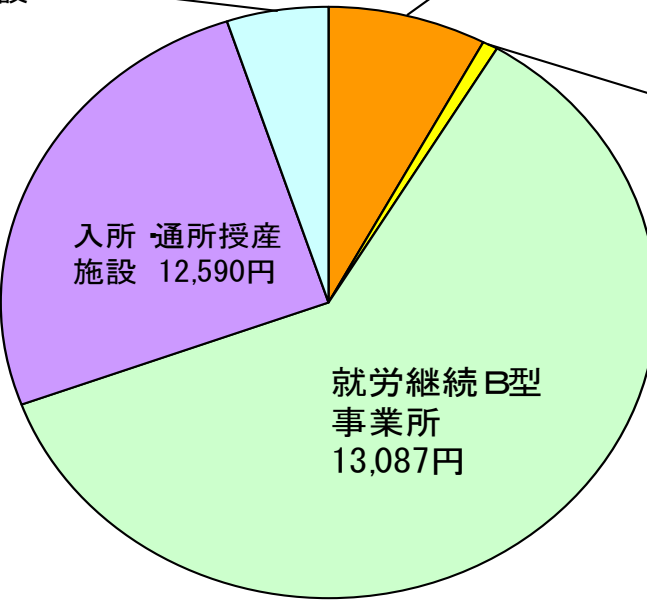
小規模通所
授産施設
8,208円

就労継続A型
事業所
75,746円

福祉工場
119,557円

入所 通所授産
施設 12,590円

就労継続B型
事業所
13,087円



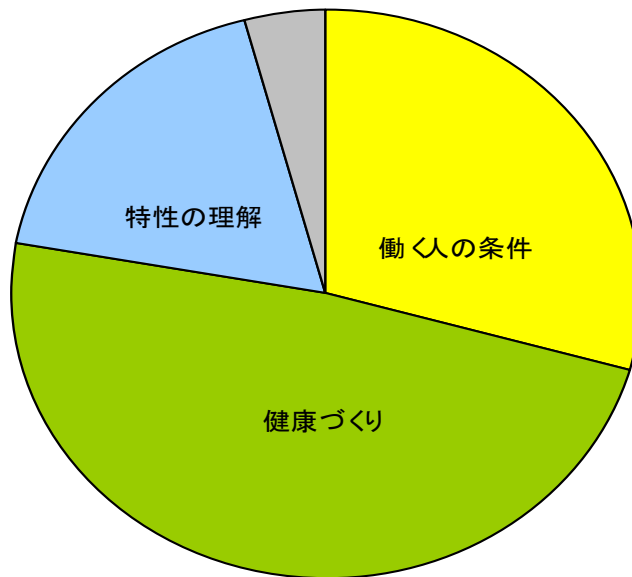
就労を目指す場合の規則正しい摂食指導

無回答

特性の理解

働く人の条件

健康づくり



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。

下部のグラフは当施設がアンケートした結果。

2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。

平成21年平均工賃

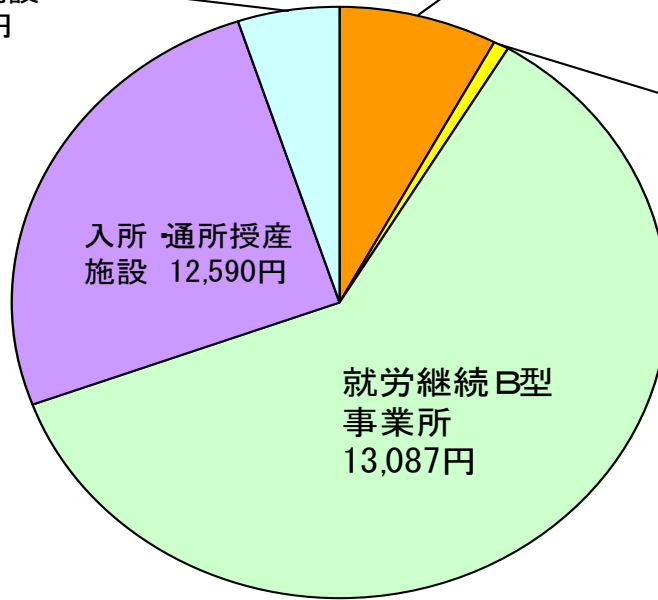
小規模通所
授産施設
8,208円

就労継続A型
事業所
75,746円

福祉工場
119,557円

入所 通所授産
施設 12,590円

就労継続B型
事業所
13,087円



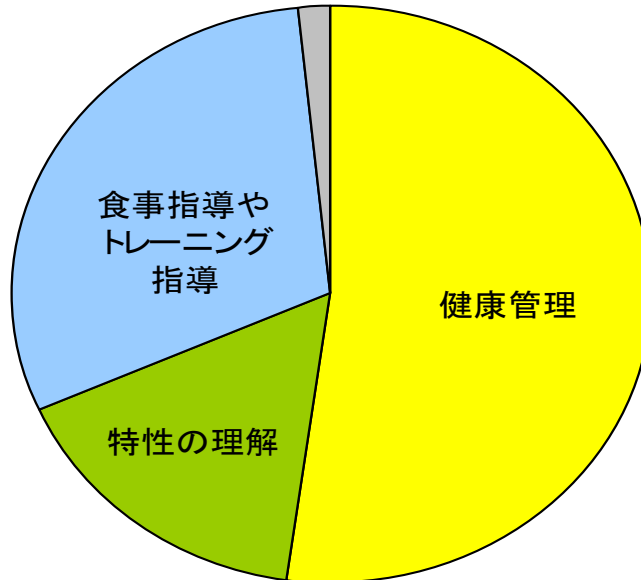
就労を目指す人のウェイトコントロール指導

無回答

食事指導や
トレーニング
指導

健康管理

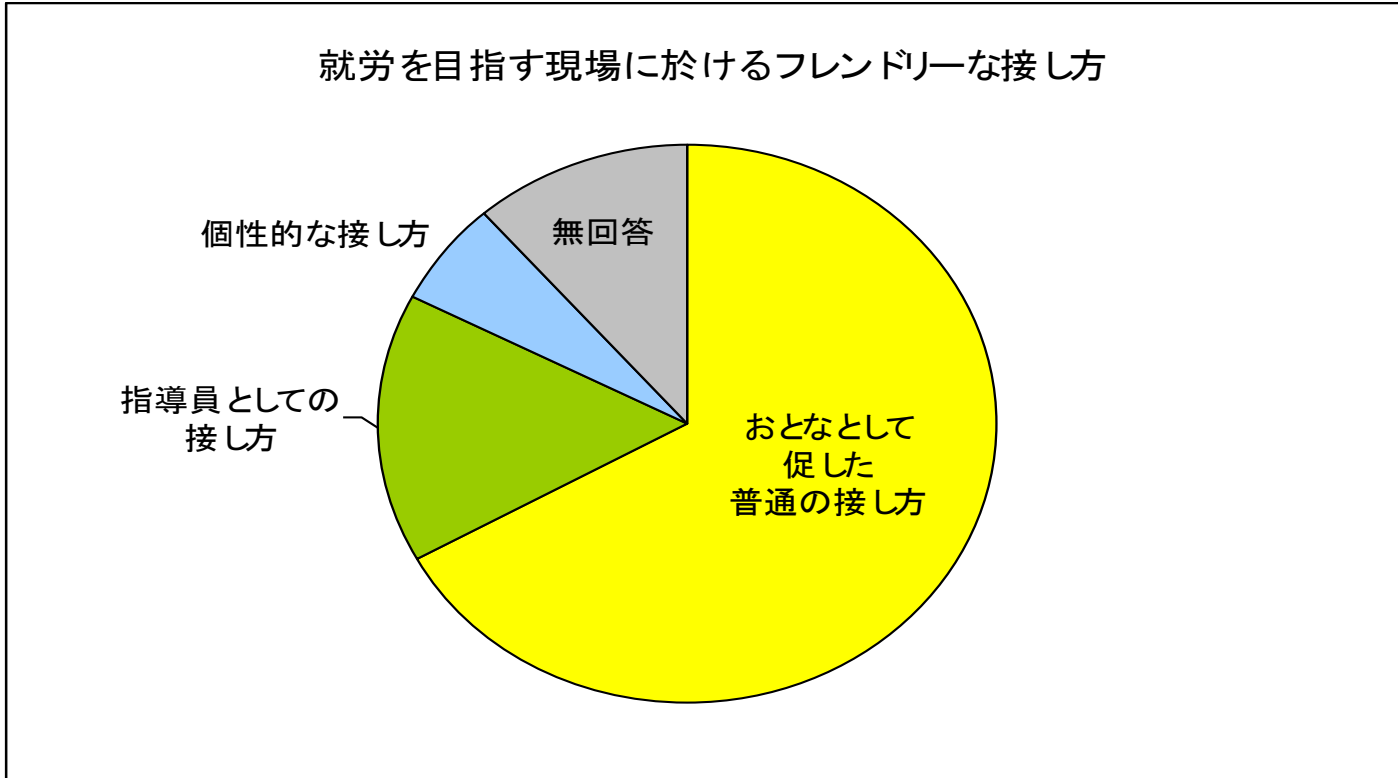
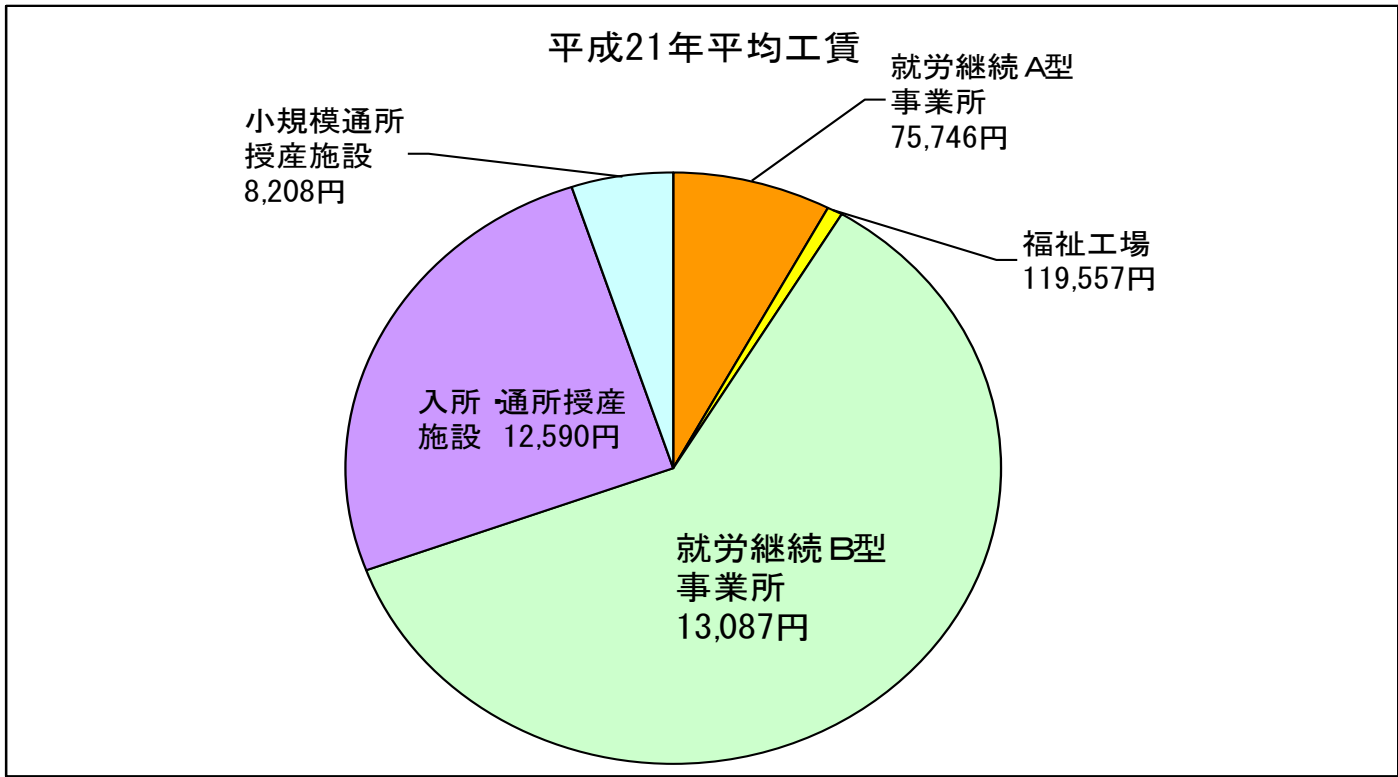
特性の理解



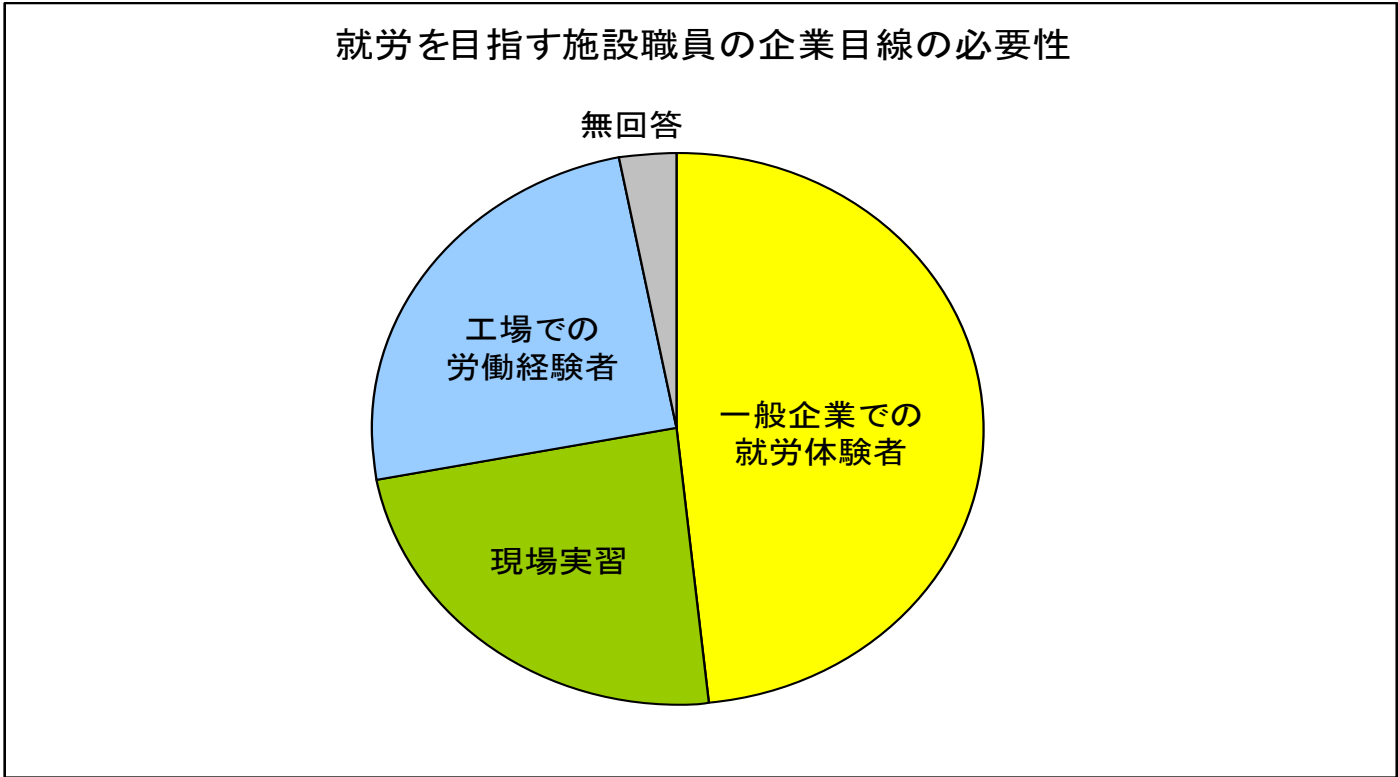
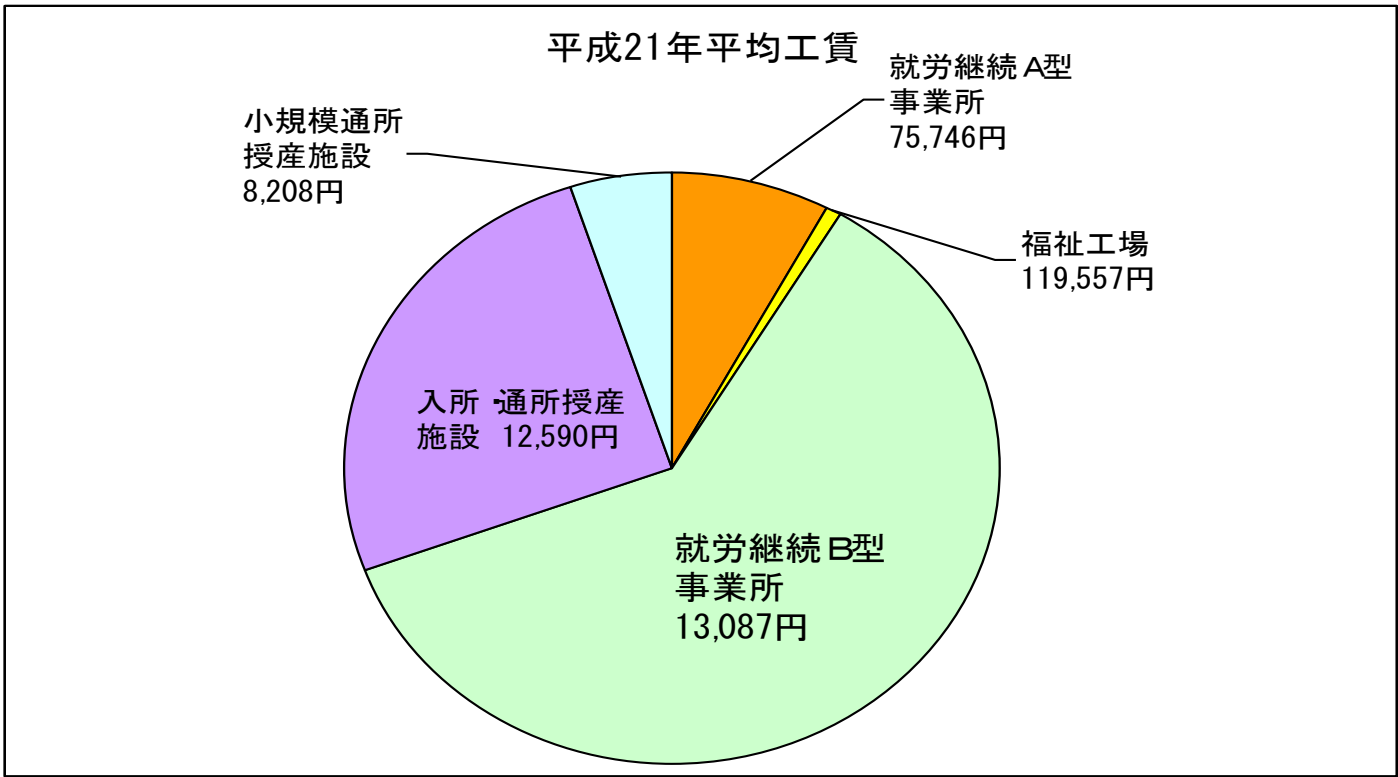
上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。

下部のグラフは当施設がアンケートした結果。

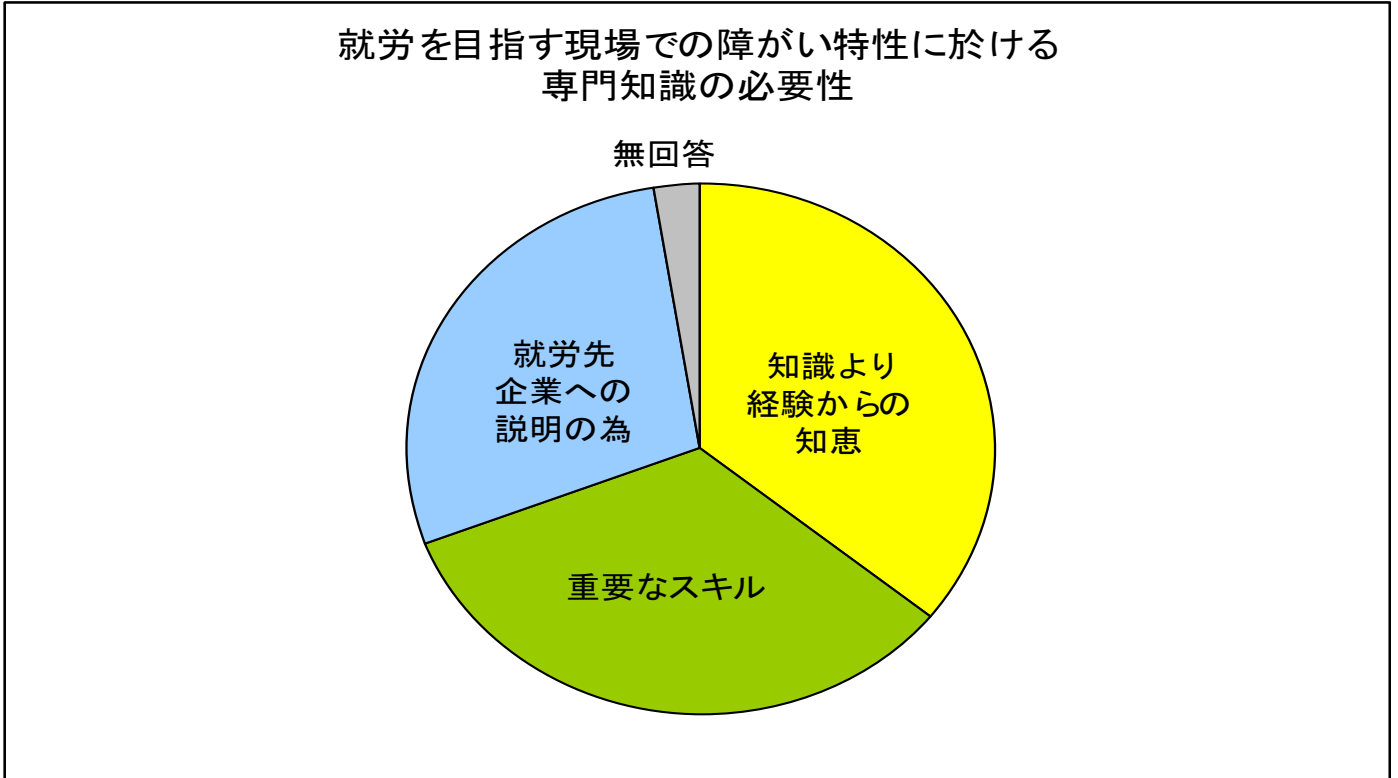
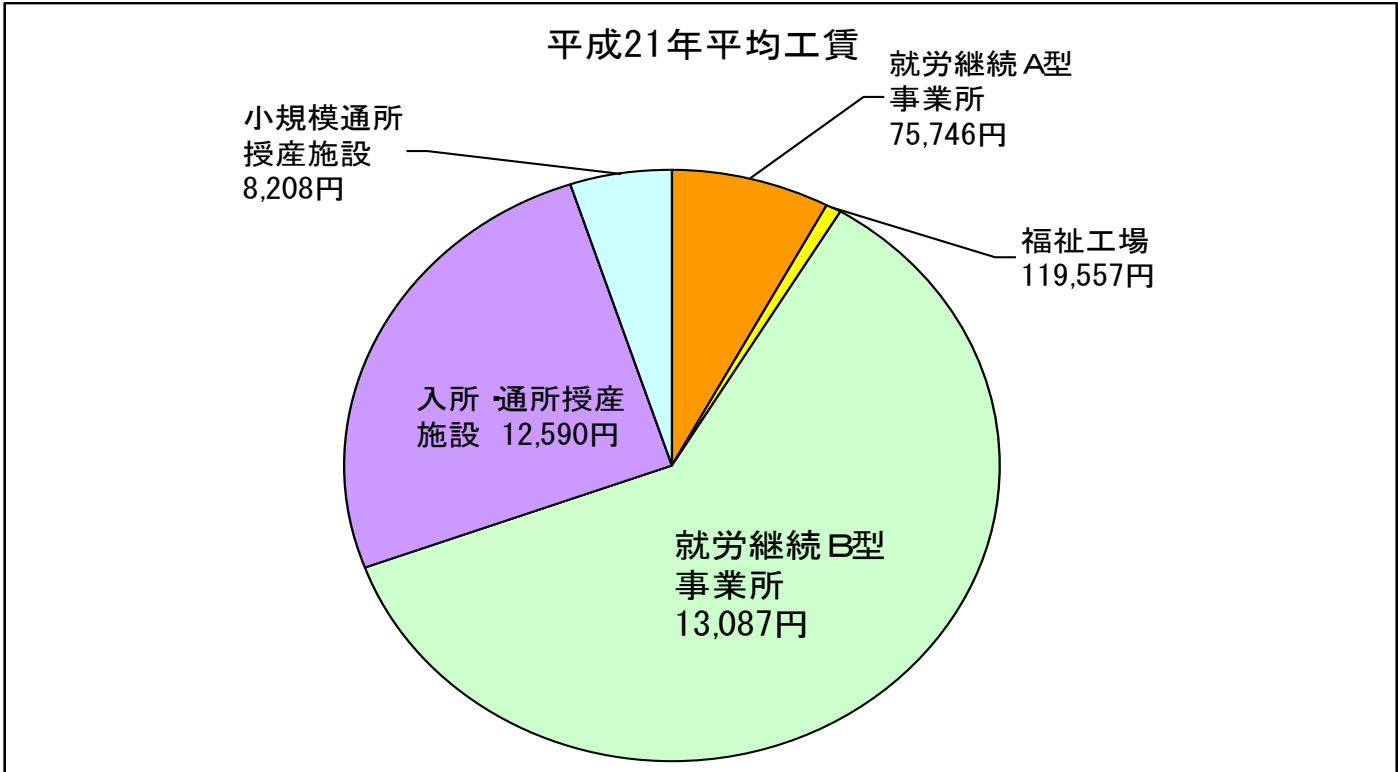
2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



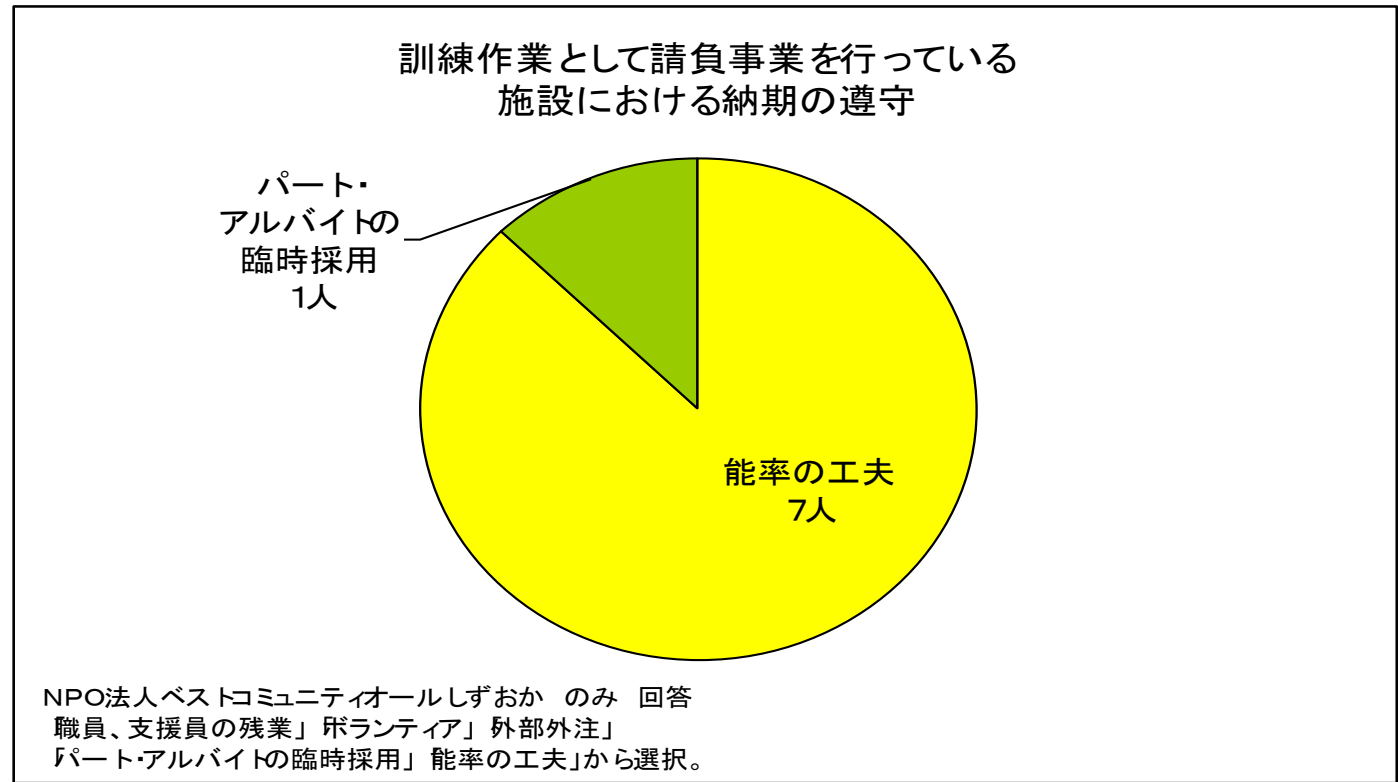
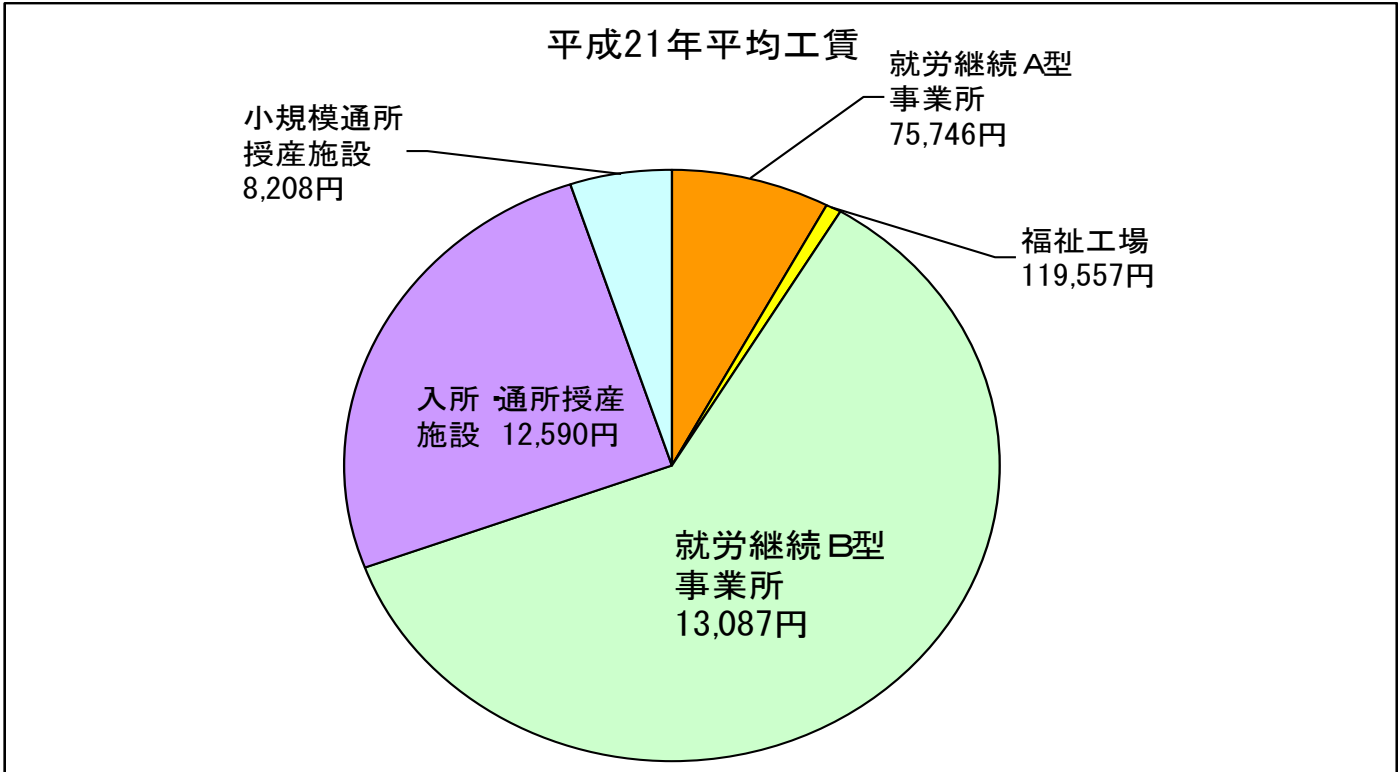
上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。
 下部のグラフは当施設がアンケートした結果。
 2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。
 下部のグラフは当施設がアンケートした結果。
 2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。
 下部のグラフは当施設がアンケートした結果。
 2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。



上部の平成21年平均工賃は厚生労働省HP掲載の「平成21年度平均工賃一覧」より作成。
 下部のグラフは当施設がアンケートした結果。
 2つのグラフのデータに実際の関係性はありません。

ココロネ 名と経緯

メッキはハートで強くなる「フジ化学のキャッチコピー」
(物創りはひとづくり、ヒトも物も相乗効果により評価向上)
福祉アレルギーだった。
働ける人でも施設を居場所としなければならない現状の打開。

より多くの可能性を掘り起こす、ひとつの手段。
フジ化学だからやってこれたこと (情熱と根気)
ライン作業は
おもしろい、解り易い、本気、本音でとことん向き合う。

多様なライン×1ライン25名
4ラインで100名の受け皿としての夢

自信の表れが輝く姿(100名の受け皿と思った根拠)
限られた可能性「職」 給料を貰えば一人前の社会人 働くことは
効果的

これからは農業 (自動車産業へのリスクヘッジ)
5年後目標 稲作5ヘクタール 野菜他1ヘクタール
養液栽培30a
10年後目標 稲作30ヘクタール 溶液栽培1ヘクタール

支援課題 育成を目指す支援とは①

人間性 ヒューマニズム 博愛主義 人道主義 などは前提と捉えても、それだけでは、スキルではない。

枠組みに捉われる研究者と為らない、豊かな経験ほど高いスキルと捉え、経験のない知識をスキルとは言わない、失敗を重ねた経験ほど勉強となる。

経験(知恵)からの直感、バリアーアリーと云う前提、ミニ社会での経験を自信へ繋ぐ、近づきすぎない、本音で語る本音で接する、障がい特性と云う専門知識より聞き分けさせる知恵が必要とされる、不自由さや其々の苦悩からの苦しみを眼にしたとき助けてあげたい、耐えられるだろうか、可哀そうに、どうしよう、などと思うことは、人間なら誰しも持ち合わせる自然な感情ではないでしょうか？。

それを人間性と云うのでしょうか？。

更に一步踏み込み、声をかけ、手を差し伸べ、肩を抱き寄り添う、そんな行動に出る人もいます、それをヒューマニズムと云うのでしょうか？。少しでも支えになり助けたことを気持ち悪く思ったりする人はいないでしょう、むしろ気持ちの良い事をしたと思うでしょう。

ここでは、その気持ちの良い事をする場面で弁えなければならないことがあることを知ってほしいと思います。

自立していかなければならない過程に於いて、助けても、その場は良くても、結果的には自立を助ける事にならない場合もあるのです。

支援課題 育成を目指す支援とは②

相手が障がいを持ったひとであれば、そんな場面で手を差し伸べず助け
ないで、見守っているひとを見掛ければ、人の道
に反する人だと批判的に思うでしょう、大事な事は、その気持ちの良い事
をする場面で、その違いを見分ける判断力ではないでしょうか？。

障がいを持ったひとを見かけると、まず人道人権と言うひとほど自立への
過程との違いを見分けられずに、可哀そうだと寄り添い、自分が気持ちよ
くなり自分が満足してしまう傾向がみられる。

故に障がい者自立支援「就労」の場で、まず人道人権を念頭におく人は、
むしろ向いていないと謂われるのかもしれませんが。
大事なことは自分が気持ちよくなることではないと云うことです。
このことが信頼感であったり、距離感に繋がる事柄で、就労支援に於いて
も大切な力量のひとつと捉え、自立支援という役割を果たせの
ではないでしょうか？。

学校教育に望むこととしては、雇用されるひとを育てる教育、療育と教育
の接点を考え、エンプロイアビリティへ繋げていっていただきたい。福祉で
は、働く人を育てられないような気がする。
障がい特性という枠組みに捉われ研究者になってしまう。
枠に捉われず、働く人と云う大きな枠組みで捉える

環境が人を育てる、言い換えれば人は環境に左右されやすい。

ココロネの利用者もフジ化学へ来ればフジ化学の人になり、
フジ化学の子たちがココロネへ行けばココロネの利用者となる。

障 壁

「障がい者は弱いものだから、手を差しのべることは絶対に正義である」という固定概念を持っている人は、自らの力で立ち上がろうとしている障がい者とそれを見守る就労支援員の大きな『障壁』となる。

障がいを持つ人が一般企業で働けるようになるまでにはかなりのハードルがある。

時には苦しくて、挫けそうになることもある。

支援員はそのハードルを本人が自力で乗り越えられるまで

教え、

励まし、

見守り、

待ち続けて、

育てる...

この果てしない繰返し以外に近道はない。

横断歩道で立ち往生して困っているご老人の手を引くのと同じような感覚で利用者に手を貸してはいつまでたっても本人は働けるようにはならないのだから。

私たち指導員はどうあるべきか？

“同情”という感情は上からの視点であって指導員として持つべき感情ではない。

人は自分より不憫な人に対して同情するが自分の心に余裕がない時はどんなに相手が不憫であっても優しく出来ない。

障がい者と共に働く人の中には「彼らが障がい者だから優しくしてあげよう」と思って接している人がいるが、その人たちのほとんどの人が、忙しかったり、自分に余裕が無かったりすると、普段と対応が変わってしまう。

指導員であればなおさら、そういう対応は許されない。

日々対応が変わってしまったら、障がい者は混乱してしまう。

従って自分の感情をコントロール出来ず、状況や感情に左右されやすい人はこの仕事に向かない。

また障がい者と指導員の距離について、障がい者と距離が近すぎれば、親密ゆえに甘えたり大事なことを見落とししたりするかもしれない。

一方、距離が遠すぎれば、障がい者理解が進まず、障がい者からの信頼も得られず、踏み込んだ指導が出来ないかもしれない。

常に指導員という立場を忘れずに、障がい者との適切な距離感を保てない人は指導員に向かない。

障害者雇用に対する姿勢

指導員の間違った対応や判断が障がい者の未来を変えてしまう。

障がい者指導には”何度でも”がキーポイントである。

数値で示す。

障がい者支援では、瞬時の判断や方法を誤ると、最悪の場合、就労継続が困難になりかねない。

意地悪小姑にでもなった気持ちで、障がい者に嫌われようが注意すべき事柄があった時には躊躇することなく瞬時に指導する。

福祉職としての知識ではない。

仕事を教えるプロとして取り組む。

お金に興味を示さない障がい者には自分が稼いだお金で自分の好きな事が出来ているのだと教える。