

－障害者の雇用及び就労支援の実践例－

- (1) 清掃関係 『ビルメンテナンスと障害者雇用について』 p. 1
【講師 (財)茨城県ビルメンテナンス協会副会長 塩谷文則氏】

- (2) 介護関係 『介護現場における障害者雇用の可能性について』 p. 2～5
【講師 医療法人社団協栄会介護老人保健施設『こすもぴあ』
事務長 田村光氏】

- (3) 事務補助関係 『チャレンジドチームの取組』 p. 6～17
【講師 (独)産業技術総合研究所バリアフリー推進室長 関根英二氏】

- (4) 製造関係 『企業と福祉のコラボレーション』 p. 18～29
【講師 エフピコ愛パック株式会社茨城工場(就労継続A型事業所)
サービス管理責任者 山本純子氏】

- (5) 福祉施設関係 『福祉施設における就労支援』 p. 30～39
【講師 (社福)白銀会障害者就業・生活支援センターかい
就業支援ワーカー 梶山剛史氏】

ビルメンテナンスと障害者雇用について

社団法人茨城県ビルメンテナンス協会
副会長 塩谷 文則

- 1 はじめに
 - ・ ビルメンテナンスとは
 - ・ 業界を取り巻く社会の動向

- 2 ビルメンテナンス協会の取組
 - (1) 全国ビルメンテナンス協会の取組み
 - ・ 障害者就労支援 シンポジウムの開催

 - ・ アビリンピックいばらき大会2009でビルクリーニングが正式種目に
 - (2) 神奈川県ビルメンテナンス協会の取組み
 - ① 全国障害者技能競技会参加・協賛

 - ② 神奈川県障害者技能競技大会協賛

 - ③ 障害者雇用の促進
 - ・ 障害者就労支援活動（特別養護学校教諭及び生徒への技術支援）
 - ・ 障害者就労支援委員会の設置
 - (3) 茨城県ビルメンテナンス協会の取組
 - ・ 特別支援学校（養護学校）等における技術指導

 - ・ 茨城県障害者技能競技会開催・協賛

 - ・ 全国障害者技能競技会参加・協賛

 - ・ 今後の展望

- 3 雇用の事例（関東ビルサービス株式会社）
 - ・ 現在

 - ・ 今後

- 4 支援者へのメッセージ

介護現場における障害者雇用の可能性について

— 知的障害者を中心に —

介護老人保健施設『こすもぴあ』
事務長 田村 光

I 就労支援者の介護観

- ① 就労支援に立つ人々が、「介護」についてどれだけの理解をもって、障害者の雇用に推進しようとしているのか甚だ疑問である。
- ② 表面的な理解では、食事介助、入浴介助、排泄介助等の補助的業務としてしか雇用は派生せず、結果として本来的な雇用はあり得ない。

II 介護保険制度の理念

自立支援 QOLの向上

介護老人保健施設『こすもぴあ』
介護老人保健施設『はぁもにか』
グループホーム『しゃらく』

⇒ **介護の対象者から生活の主体者へ**

新たな雇用の可能性

(補助的労働ではなく本人でなければならない労働)

介護老人保健施設『こすもぴあ』について

当施設は、平成5年9月に開設され現在に至っております。この10数年に及ぶ介護の積み重ねは、私たちが日々提供している介護サービスは「これでいいのだろうか」「利用されている方々の役にたっているのだろうか」との自問自答の連続であったと同時に、単なる介護サービスを提供するのではなく、多様な疾患によって失われた個々人の主体性を回復するためにこそ介護サービスがあるということを知るための貴重な年月でありました。

(パンフレットより抜粋)

事業内容

入所サービス	定員	100名
短期入所療養介護	定員	空床利用
通所リハビリテーション	定員	20名/日

職員構成

医師(1) 看護師(10) 介護福祉士等介護職員(41) 支援相談員(2) 介護支援専門員(2) 理学療法士(2) 作業療法士(1) 薬剤師(1) 管理栄養士(1)

介護老人保健施設の機能

- 1 包括的ケアサービス施設
- 2 リハビリテーション施設
- 3 在宅復帰施設
- 4 在宅生活支援施設
- 5 地域に根ざした施設

障害者雇用について

伝統的にリハビリ関係職員には視覚障害者の雇用は多く、当施設も同様である。知的障害者の雇用については、適した人材にめぐり逢えれば積極的に試みていきたい。なお、地域の養護学校、盲学校等障害者の実習を受け入れ、その成果の一つとして、当法人が運営する事業所(グループホーム)に1名が就労して5年目を迎えている。

グループホーム『しゃらく』について

グループホーム(認知症対応型共同生活介護)は認知症高齢者の主体性を奪うことなく、主体的に日常生活が営めるよう支援する地域密着型サービスである。そのためには、少人数であること、(1ユニット9名以内)食事、洗濯等の生活行為に介護職員の援助を受けながら自ら行うことを基本とし、また、買い物等が可能である市街地等の立地条件が不可欠である。

当グループホームは、介護老人保健施設『こすもびあ』での介護実践の蓄積を再構成する意味で平成17年に開設。「介護の対象者から生活の主体者へ」を理念に現在に至る。

障害者雇用について

介護老人保健施設『こすもびあ』での高等養護学校的女子生徒の職場実習を契機として平成16年9月より開設間もない当グループホームに入職、現在も在職中である。

1 職種

介護職員

2 労働条件

法人就業規則、給与規定等により基本給諸手当設定、休日、社会保険等同様。

3 就労状況

グループホーム内の洗濯、掃除、炊事、等々入居者の生活業務全般の援助を担当

4 生活状況

H16.6 実習開始

H16.7~9 トライアル雇用 ジョブコーチは本人が入所していた施設職員が担当。

この間、職員寮に入寮。水戸地区障害者就業・生活支援センターに生活支援を依頼。支援は、本人が措置されていた児童施設の生活支援担当者が定期的に訪問、本人の金銭管理をはじめとする生活状況の把握、グループホーム職員、寮管理人と情報交換を行う。また、休日等は、施設に「里帰り」を継続的に実施。

H20.12 職員寮から市内の知的障害者グループホームに転居

H21.11 グループホームより市域のアパートに転居

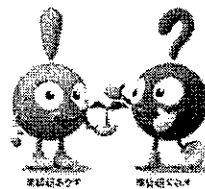
5 評価

離職率の高い介護職員として現在も就労できたことが大いに評価されるところではあるが、以下の要件がそれを可能にしたものと考えられる。

- ① 職場の集団(職員・入居者)が小さく、本人に過度な緊張感がなく業務に専念できること。
- ② グループホームの特性上、「介護される人」「介護する人」との関係性が薄く、入居者から見ると、「同居人」として認知され、入居者から掃除の仕方、食器の片付け方等「しつけ」をされる役割を極自然に演じていること。

- ③ 入居者は介護を受けるだけの自分の存在に慢性的に辟易しており、他人に何かを教えたり、お節介を焼きたくてうずうずしている。
- ④ 当初より、トライアル雇用等の制度を積極的に活用し、また、生活支援は、専門機関に任せ、介護職員は、職場での本人の特性の把握とそれが発揮できる状況を作り出すことにエネルギーが集中できたこと。
- ⑤ 関係者（寮の管理人 職員 生活支援員）の連携を維持し、問題の発生を事前に把握、有効な手段を講じてきたこと。（住まいの移動・人間関係等）
- ⑥ 何よりも本人の夢に寄り添い、あえて、リスクの高いアパートでの生活を実現したこと。

産総研の概要



産業技術総合研究所について

独立行政法人産業技術総合研究所(産総研)は2001年4月に、旧通商産業省工業技術院の15研究所と計量研修所が統合・再編されて誕生しました。ライフサイエンス、情報通信・エレクトロニクス、ナノテクノロジー・材料・製造、環境・エネルギー、地質、標準・計測の6分野という多様な産業技術の研究を目的とした我が国最大級の公的研究機関であり、国の安全・安心の確保および産業競争力の強化に資する研究の推進、さらには新産業創出への貢献という大きな役割を担っています。

それらを推進するにあたり産総研では、基礎的な研究と開発的な研究との間をつなぐ研究(第2種基礎研究)を中核に据え、知識や夢を迅速に社会や産業ニーズへと反映させる「本格研究」を行っています。

本部は東京およびつくばにあり、北海道から九州までの全国9ヶ所に地域センターを配しています。これらの地域センターは、それぞれ特徴ある研究を重点的に推進する研究拠点でもあります。総人数は企業・大学・海外からの研究者を含め約8,500人。そのうち、産総研の常勤職員は、研究職員が約2,500人、事務職員が約700人となっています。

また、大学、企業および行政の各セクターに接する産総研は、これらの橋渡し機能を果たすことにより公的研究機関の先導的モデルとなることを目指すとともに、産学官の連携においては各々のイノベーションのすべてに強力なインターフェースを持ち、それらを結びつけ、相乗させる機能(イノベーションハブ機能)の構築を図っています。

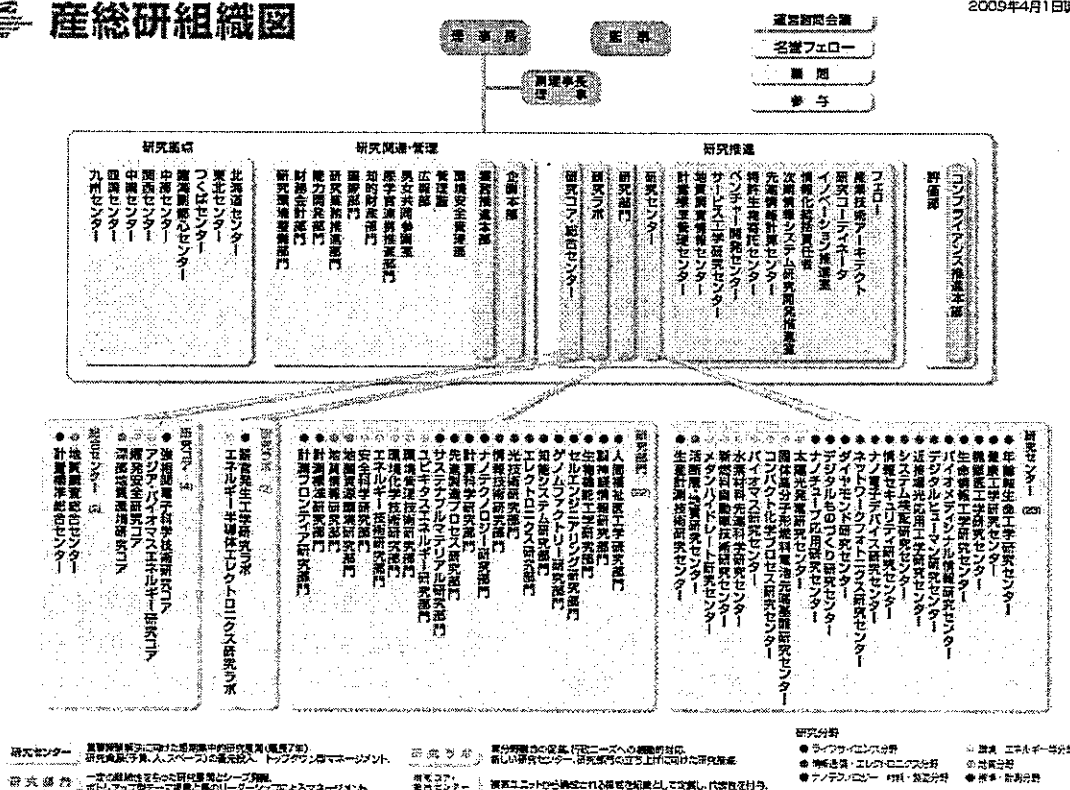
産総研のミッション

産総研では、「持続的発展可能な社会を構築する」という基本理念のもとに、経済産業政策との整合性を図りつつ、リスクの高い革新的技術シーズの創出と、実効ある研究成果の市場化を促進することを目指し、次の5つのミッションを定めています。

- **持続的発展可能な社会実現への貢献**
自然と共生した安全・安心で質の高い生活の実現に資する研究開発を戦略的に推進し、持続的発展可能な社会の実現に貢献します。
- **産業競争力強化等への貢献**
産業技術の革新による産業競争力の強化及び我が国の産業構造変革の推進に貢献します。
(イノベーションハブ機能の強化)
- **産業政策の地域展開への貢献**
地域の技術的特性を踏まえた世界水準の研究開発を実施します。また、地域の産学官との連携強化による地域産業技術の発展に貢献します。
- **産業技術政策立案等への貢献**
産業科学技術動向に関する情報収集・分析により、国が取り組むべき研究開発課題を抽出し、中長期的な産業技術戦略に関する政策立案に貢献します。
- **技術経営力の強化に寄与する人材育成への貢献**
幅広い研究分野について基礎から製品化に至る双方向の融合的な研究を行う産総研の特長を活かし、技術経営力の強化に寄与する人材の育成に貢献します。

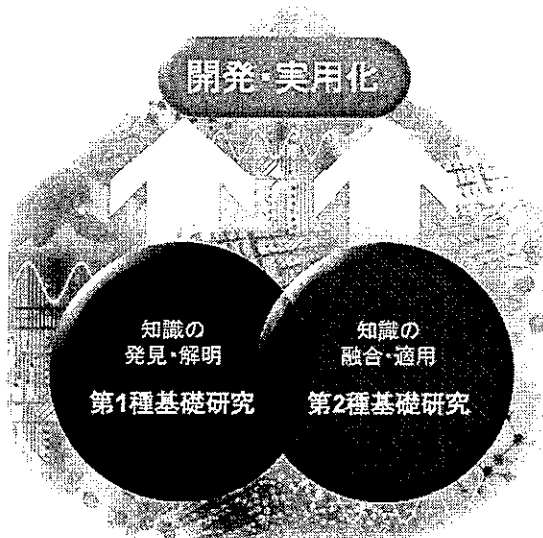
産総研組織図

2009年4月1日現在



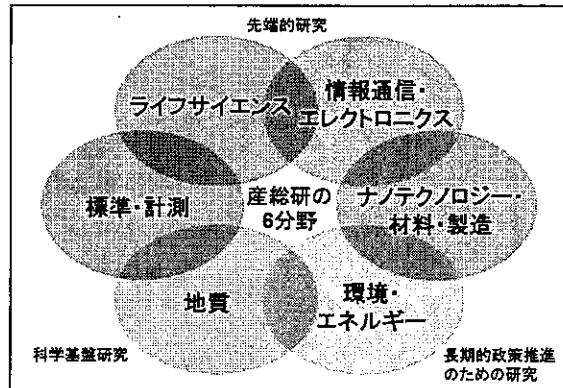
6分野と本格研究

人類的課題への貢献



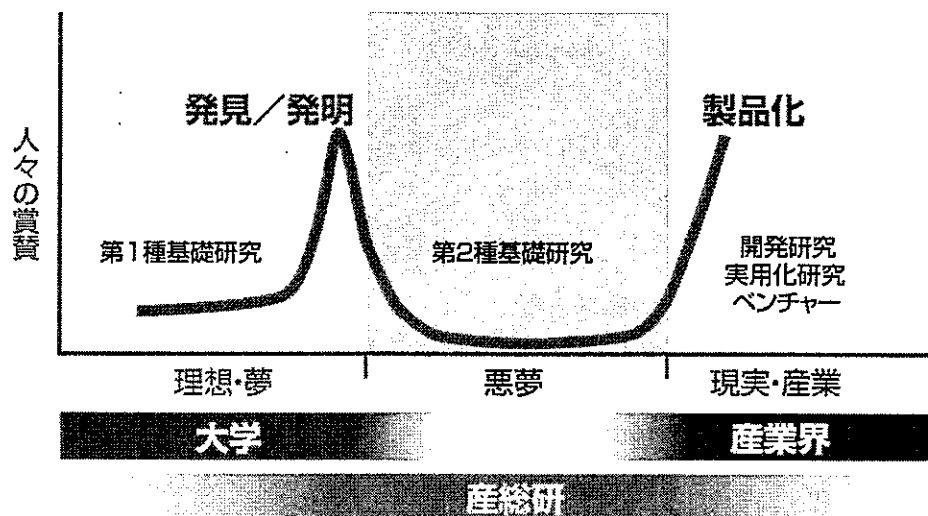
シナリオに基づく“連続的な研究”

産業技術総合研究所の全ての研究ユニットは、6つの専門分野に分かれています。シナリオに基づく具体的な研究課題に、分野の異なる研究者が幅広く参画できる総合的な体制を確立し、「第2種基礎研究」を軸に、「第1種基礎研究」から「製品化研究」にいたる連続的な研究を「本格研究」として推進することを、組織運営の中核に据えています。

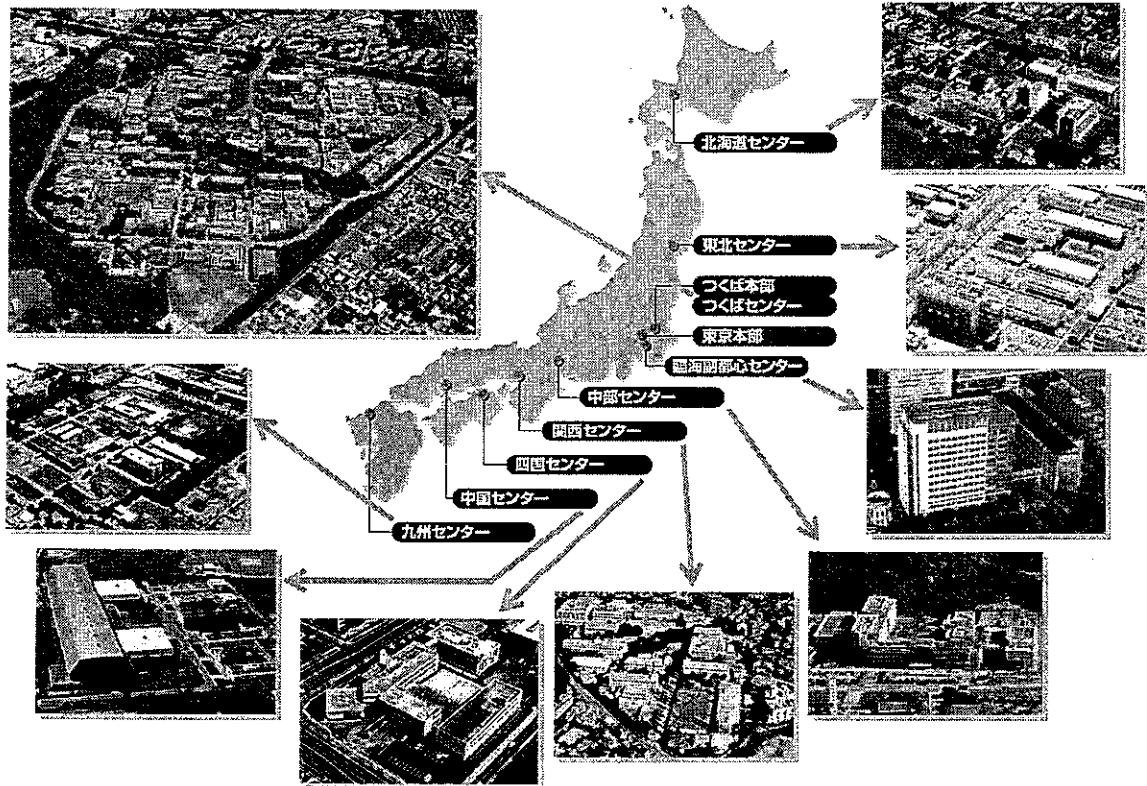


基礎研究から製品化までの「本格研究」

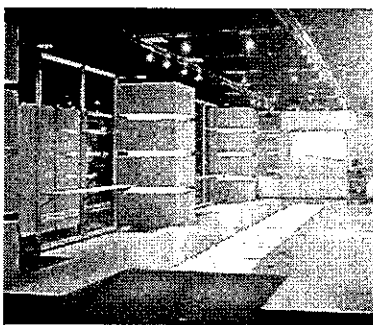
産総研では、基礎研究から製品化研究までの幅広い連続した研究「本格研究」を通じて、大学と産業界をつなぎ、イノベーションの創出を促進しています。



全国に広がる産総研のネットワーク



展示施設



サイエンススクエアつくば

産総研が行っている最先端の研究成果や、社会への貢献などについて紹介しています。「未来の技術がいっぱい！」をコンセプトにした、展示コーナーや体験コーナーで、産総研のサイエンスマイルドに触れてください。

(つくばセンター第1事業所内)



地質標本館

日本唯一の地質に関する総合博物館です。4つの展示室と中央ホールでは、地質標本の系統的展示をはじめとして、地球の姿、歴史、変動のメカニズム、人類と地球の関わりなどのテーマについて分かりやすく説明しています。

(つくばセンター第7事業所内)

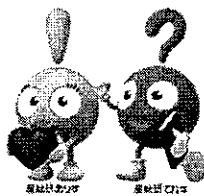


JISパビリオン

標準化の意義や概要、標準基礎研究の趣旨や内容をご覧いただけます。常設展示の他、高齢者疑似体験や手動・電動の車椅子など、「見て・聴いて・触れて体験」していただける施設です。

(つくばセンター東事業所内)

バリアフリー推進室 チャレンジドチームの紹介



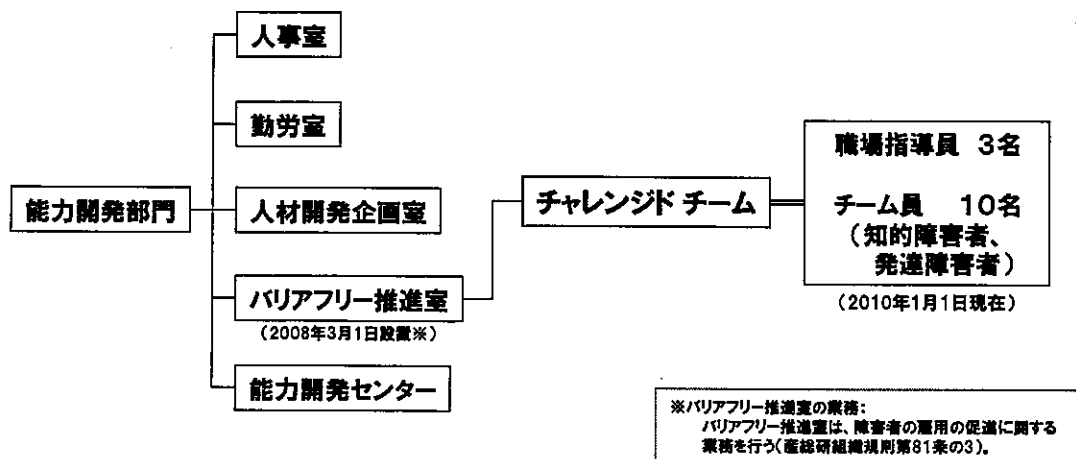
2010年2月8日

独立行政法人 産業技術総合研究所
能力開発部門 バリアフリー推進室長
関根 英二

バリアフリー推進室 チャレンジドチームの組織

産総研では、知的障害のある方の雇用を促進するため、2008年6月、能力開発部門バリアフリー推進室に「チャレンジドチーム」を設置しました。

チャレンジドチームの主な業務は、つくばセンター内の研究関連・管理部門から発注を受けた書類の封入作業などの事務補助業務や会議室の清掃などの環境整備業務を集約して実施しています。



※バリアフリー推進室の業務：
バリアフリー推進室は、障害者の雇用の促進に関する業務を行う(産総研組織規則第81条の3)。

バリアフリー推進室 チャレンジド チームの雇用形態①

身分：契約職員

勤務態様：週30時間勤務

(月曜日から金曜日までの週5日勤務)

勤務時間：9時30分から16時15分まで(1日6時間)

休憩時間：12時15分から13時00分まで

勤務場所：居室；つくばセンター第6事業所本館1階 バリアフリー推進室(分室)

事務補助作業；つくば本部棟9階 能力開発部門内、
バリアフリー推進室(分室)

環境整備作業；受注した作業を行う場所(各事業所)

雇用期間：1年(契約更新あり)

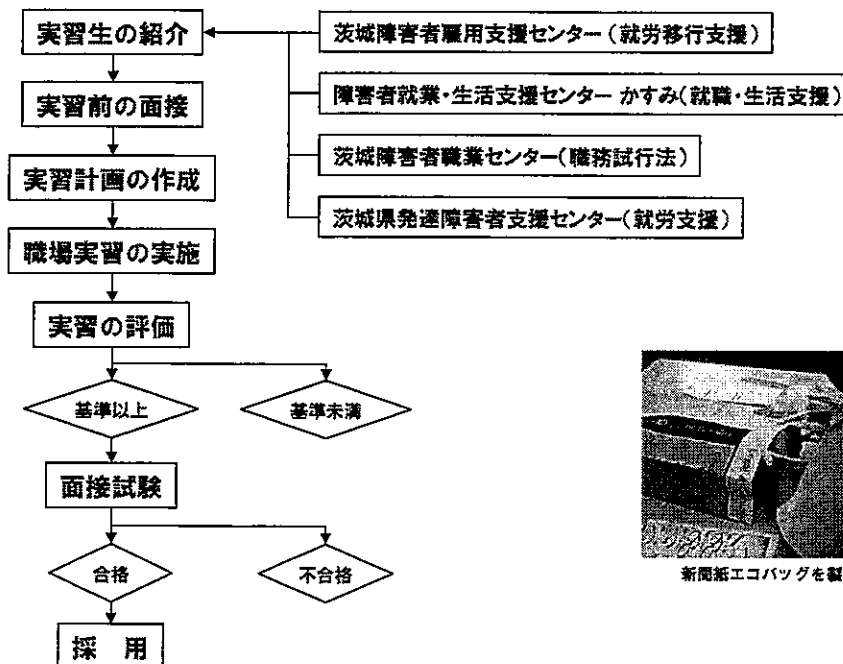
報酬：月額88,200円

(月21日勤務の場合、通勤手当を除く)

その他：労働保険、社会保険、通勤手当

バリアフリー推進室 チャレンジド チームの雇用形態②

● チャレンジド チーム員が採用に至るまでの流れ



新聞紙エコバッグを製作中

バリアフリー推進室 チャレンジド チームの雇用形態③

- 雇用契約を結ぶ際には、雇用契約書の内容を本人と保護者に説明し、本人の署名と保護者の署名をもらっています。また、産総研の規程類は表現が難しいので、「産総研のルールや約束事」という文書を契約時に本人へ渡し、説明しています。

▼「産総研のルールや約束事」の項目

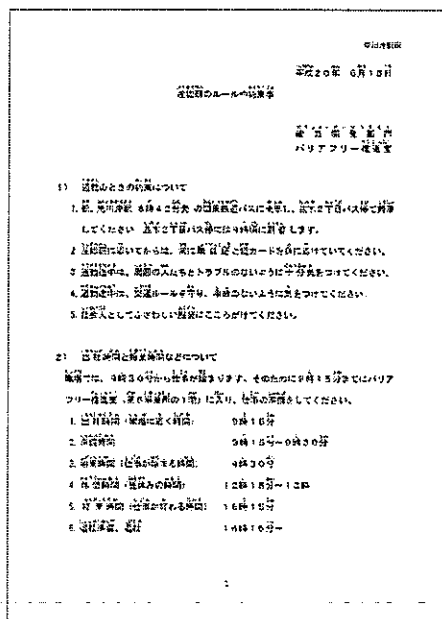
- ① 通勤のときの約束について
- ② 出社時間と始業時間などについて
- ③ 仕事中の約束について
- ④ 安全管理について
- ⑤ 体調不良で職場を休むとき、遅刻しそうなときの連絡について
- ⑥ 有給休暇について
- ⑦ 病気休暇について
- ⑧ 給料について
- ⑨ 診療所などについて
- ⑩ 困ったときに相談できる人について



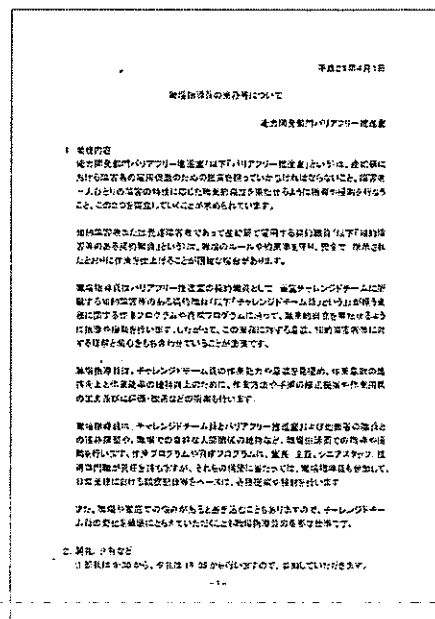
第6事業所の防災訓練にて

- 職場指導員へ「職場指導員の業務等について」、「職場指導員の1日の業務指導について」という文書を配布し、指導方法の統一が図れるようにしています。

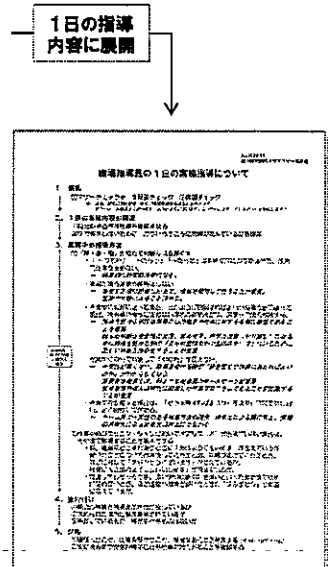
バリアフリー推進室 チャレンジド チームの雇用形態④



上図は荒川沖駅版。この他に、つくば駅版と自動車版を作成



職場指導員は、チーム員毎の【作業日報】に、①作業の速度・量 ②指導した点 ③本人の様子 ④気づいたことについて日々の活動状況を記録している。



チャレンジドチームの業務

チャレンジドチームは『1日の予定表』をもとに、日々の作業を行っています。
 この予定表の内容は、毎朝行う『朝礼』で確認して、各々が担当する業務を行います。
 今日の目標と反省点、活動内容と成果を『作業日誌』に記入します。

(サンプル) ○月○日(火) 予定表

時間	Aグループ					Bグループ				
	○○	○○	○○	○○	○○	○○	○○	○○	○○	○○
8:00	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼	朝礼
8:30	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)
10:30	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備
11:00	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)
12:15	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩	昼休憩
13:00	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備
14:20	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備
15:30	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備
16:00	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備
18:30	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備	作業準備

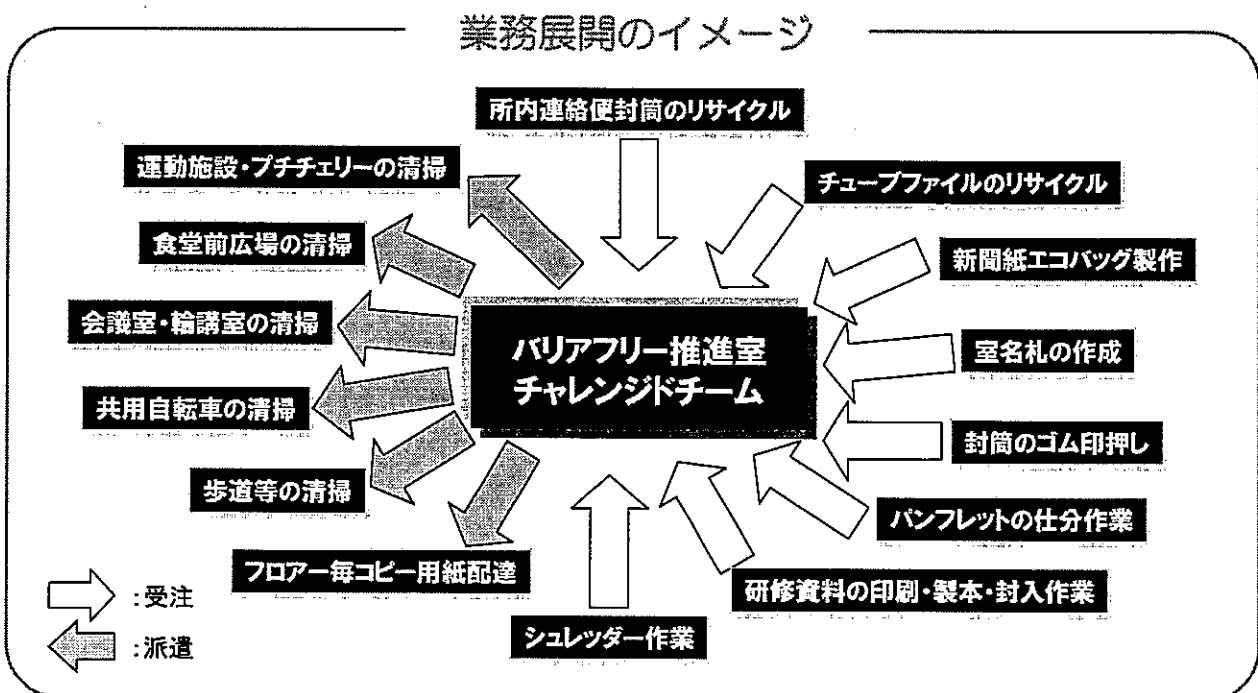
○は各チーム △は各指導員

作業日誌

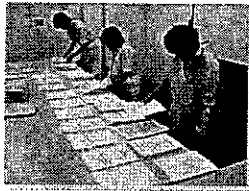
日	時間	内容	担当者
○月○日	8:00	朝礼	○○
○月○日	8:30	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	○○
○月○日	10:30	作業準備	○○
○月○日	11:00	所内連絡便封筒の第4事業所 (△△)	○○
○月○日	12:15	昼休憩	○○
○月○日	13:00	作業準備	○○
○月○日	14:20	作業準備	○○
○月○日	15:30	作業準備	○○
○月○日	16:00	作業準備	○○
○月○日	18:30	作業準備	○○

作業日誌にまとめる

チャレンジドチームの業務展開



バリアフリー推進室
チャレンジドチーム
作業の様子



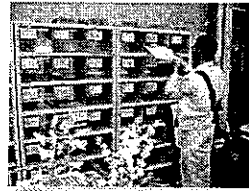
研修資料の製本・封入作業



封筒の宛名シール貼り



廃棄書類の裁断作業



郵便物デリバリー



所内連絡便封筒のリサイクル



会議室の清掃作業



体育館の清掃作業



共用自転車の整備作業



つくば本部棟前の歩道清掃

(サンプル) ○月○日(火)予定表

時間	10:00-10:30	10:30-11:00	11:00-11:30	11:30-12:00	12:00-12:30	12:30-13:00	13:00-13:30	13:30-14:00	14:00-14:30	14:30-15:00	15:00-15:30	15:30-16:00	16:00-16:30	16:30-17:00	17:00-17:30	17:30-18:00
10:00-10:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
10:30-11:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
11:00-11:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
11:30-12:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
12:00-12:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
12:30-13:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
13:00-13:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
13:30-14:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
14:00-14:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
14:30-15:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
15:00-15:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
15:30-16:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
16:00-16:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
16:30-17:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
17:00-17:30	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議
17:30-18:00	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議	会議




源泉徴収票の封入作業



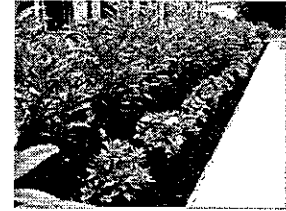
職員名刺の作成

チャレンジドチームが行っている業務内容

1. 事務補助業務	2. 環境整備業務
<ul style="list-style-type: none"> ①所内連絡便封筒のリサイクル ②チューブファイルのリサイクル ③郵便物デリバリー(能力開発部門⇄第2事業所兼配室) ④シュレッダー作業 <ul style="list-style-type: none"> ・準備作業: 廃棄文書回収箱の定期回収、ホッチキス針・付箋の除去 ・裁断作業: 2箇所のシュレッダーで実施 ⑤職員用名刺の作成 ⑥室名札の作成(第2事業所) ⑦新聞紙エコバッグ製作(資源ゴミの付加価値化) ⑧封筒のゴム印押し ⑨封筒の宛名シール貼り ⑩クリアポケットへの見出しシール貼り ⑪宅急便の伝票切り離し ⑫研修資料の印刷・製本・封入作業 ⑬共済組合パンフレット(全国配布用)の仕分け作業、封入作業 ⑭年末調整用封筒への宛名シール貼り(つくばセンター) ⑮年末調整用封筒と申告書類の袋出しと整理(つくばセンター) ⑯源泉徴収票の個人別封筒への封入作業(つくばセンター) ⑰クリーニング伝票への通し番号の記入 ⑱能力開発部門のコーヒー作り(毎日1回、つくば本部 9F) ⑲コピー用紙の補充(毎週1回、つくば本部 8F、9Fフロアー) 	<ul style="list-style-type: none"> ①会議室、輪講室の清掃(つくばセンター中央地区、つくば西事業所) ②共用自転車の清掃・空気入れ等の整備(第2、5、7事業所、西事業所) ③カウンター・応接セットの清掃(つくば本部 9F共用フロアー) ④執務フロアー内のゴミ収集(能力開発部門 9Fフロアー) ⑤傘立ての整頓(つくば本部 6F~9Fのエレベーターロビー) ⑥花壇の整備(つくば本部棟前、第2事業所OSL棟前) ⑦つくばセンター運動施設(体育館・卓球場等)の清掃 ⑧つくばセンター一時預り保育所の遊具の清掃(さくら館) ⑨歩道清掃(主に、つくば本部棟側と第7事業所側の銀杏並木) ⑩除草作業(つくば本部棟、第6事業所、つくば東事業所) ⑪駐車場、厚生センター前広場の排水溝の清掃
	 <p>名刺の様子</p>

チャレンジド チームの教育

- あいさつは基本。『オアシス』の実行で、毎日、気持ちよく仕事をする
 - ✓ おはようございます
 - ✓ ありがとうございます
 - ✓ 失礼します
 - ✓ すみません
- 『ほうれんそう(報告・連絡・相談)』の励行で失敗や事故を防ぐ
 - ✓ 大切なことは みんなが知っておくことが重要
- 職場指導員は『職場の上司』であるという意識付け
 - ✓ 職場では指導員の指示を素直な態度で聞き、きちんと守る
 - ✓ マニュアルに書いてあるやり方を勝手に変えない
 - ✓ 仕事で分からないことがあるときは、指導員に聞く
 - ✓ 指導員から注意を受けたら、言い訳をせず素直に聞き、次に生かす
- 社会人としてのルールとマナーの指導に関しては、『職場のルールとマナー(JEED編)』や『知的障害や自閉症の人たちのための見てわかるビジネスマナー集』を活用



第2事業所OSL 植前の花壇



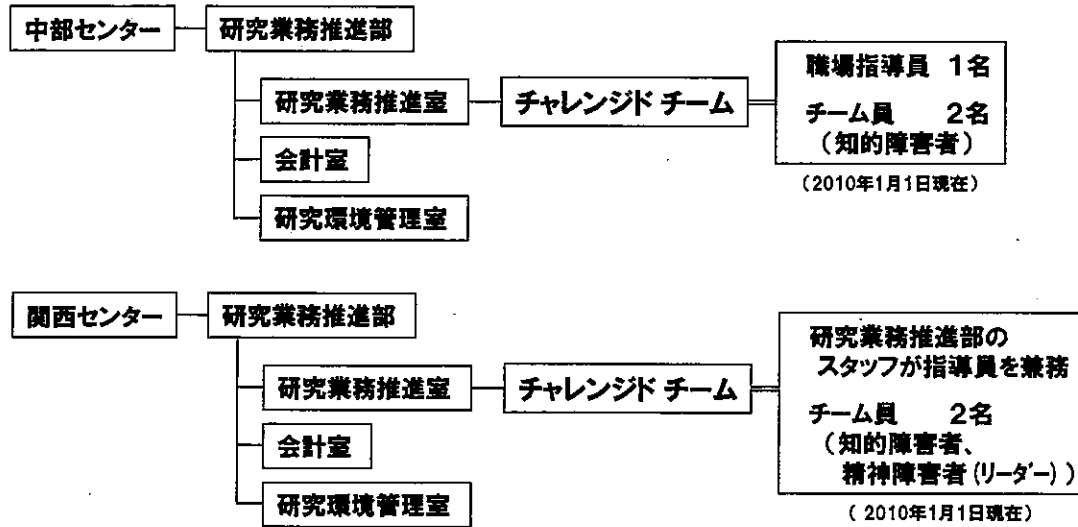
チャレンジド チームのフォローアップ

- 日々のフォロー
 - ✓ 終礼前に、指導員が担当したチーム員の『作業日誌』を元にフォロー(振り返り)
- ケース会議の実施
 - ✓ 課題が発生→職場内での解決の可否を仕分け→支援機関の援助が必要
 - ・ 課題解決に向けたケース会議を実施
 - ・ ケース会議は、茨城障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターかすみ、ハローワーク土浦の就労支援関係者と産総研の担当者が参加
 - ✓ ケース会議のフォロー
 - ・ ジョブコーチの職場訪問による経過観察
- 反省会の実施
 - ✓ 新たな気持ちで新年を迎えようという意味で、毎年12月に実施
 - ✓ 「自分の1年を振り返って」という作文(400字詰原稿用紙)を書いて発表
 - ✓ 発表後に、チーム員同士が感想を述べ合ったり、指導員が講評する
- 個人面談の実施
 - ✓ 期中の面談
 - ・ 年末の反省会で発表した翌年の『年間目標』の中間評価・課題など
 - ✓ 契約更新時の面談



地域センター チャレンジド チームの組織

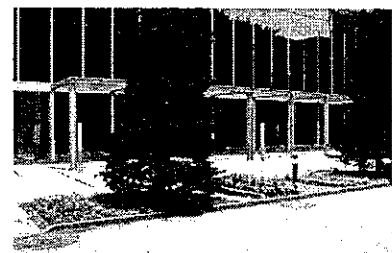
産総研の2つの地域センターでは、知的障害のある方を雇用し、「チャレンジド チーム」を設置しています。チャレンジド チームの業務は、地域センター内の環境整備が主たる業務となっていますが、中部センター では“中部センター所内報”の製本作業なども行っています。



職場実習の受け入れ状況

◎ 就労支援機関等から職場実習の受け入れ実績

- ✓ 茨城障害者雇用支援センター
 - ・ 知的障害者: 9人(2008年6人、2009年3人)
 - ・ 発達障害者: 1人(2008年)
- ✓ 茨城障害者職業センター
 - ・ 発達障害者: 2人(2008年)
- ✓ 茨城県発達障害者支援センター
 - ・ 発達障害者: 1人(2008年)
- ✓ 社会福祉法人大森福祉会 大森授産所(名古屋市)
 - ・ 知的障害者: 3人(2008年)
- ✓ 財団法人美面市障害者事業団 美面市障害者雇用支援センター
 - ・ 知的障害者: 1人(2008年)
 - ・ 精神障害者: 1人(2008年)



つくば本部棟前の花壇

◎ 特別支援学校から現場実習等の受け入れ実績

- ✓ 茨城県立下妻養護学校から現場実習の受け入れ
 - ・ 高等部2年生: 1人(2008年)
 - ・ 高等部3年生: 1人(2009年)
- ✓ 茨城県立つくば養護学校から現場実習の受け入れ
 - ・ 高等部1年生: 3人(2008年)
 - ・ 高等部2年生: 1人(2008年)
 - ・ 高等部3年生: 2人(2008年)
- ✓ 茨城県立水戸高等養護学校から現場実習の受け入れ
 - ・ 高等部2年生: 1人(2008年)
- ✓ 茨城県立美浦養護学校の職場見学
 - ・ 高等部総合コース校外学習(2008年)
 - 2年生: 15人、3年生: 2人
- ✓ 茨城県立つくば養護学校の職場見学
 - ・ 肢体不自由部門中等部総合的な学習の時間(2009年)
 - 2年生: 1人、教員: 2人

<参考資料>

「バリアフリー通信」の発行

バリアフリー通信

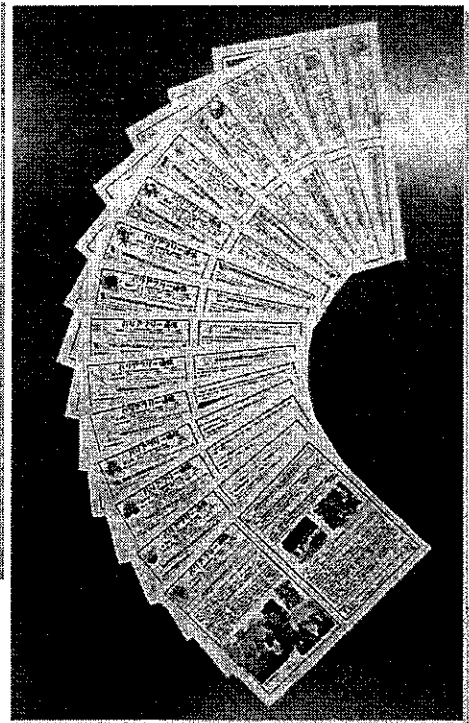
「バリアフリー通信」では、産社協内での障害者雇用の取り組み（チャレンジドチームの活動等）やバリアフリーに関する情報などを掲載して見直し・ご感想等、是非お寄せください。

号数	発行日	掲載内容
第20号	2010年01月15日発行	有明子会社の見学、関西センターが障害者雇用モデル事業へ挑戦中についてのご紹介
第19号	2009年12月11日発行	つくばセンターでの作業エリアの拡大等についてのご紹介
第18号	2009年11月05日発行	障害者ワークフェア2009の産社協ブースの様子についてのご紹介
第17号	2009年10月07日発行	オープンポに向けての作業、年末決算の取組等についてのご紹介
第16号	2009年09月03日発行	つくばセンターでの作業状況、リサイクル・チューブファイバ製造現場についてのご紹介
第15号	2009年08月04日発行	つくばセンター、一般公開での特別展示の様子についてのご紹介
第14号	2009年07月14日発行	つくばセンターでの作業状況、関西センターの近況についてのご紹介
第13号	2009年06月02日発行	つくばセンターでの作業エリアの拡大等についてのご紹介
第12号	2009年05月01日発行	つくばセンター第6回職場実習などについてのご紹介
第11号	2009年04月01日発行	有明子会社の見学、新機械エコパタなどについてのご紹介
第10号	2009年02月27日発行	特別支援学校の現場実習、作業エリアの拡大などについてのご紹介
第9号	2008年01月20日発行	つくばセンター、中野センター、関西センターの近況についてのご紹介
第8号	2008年12月24日発行	つくばセンター第4回職場実習、消防訓練などの様子についてのご紹介
第7号	2008年11月17日発行	つくばセンター第3回職場実習後の復習状況などについてのご紹介
第6号	2008年10月15日発行	つくばセンター第3回職場実習などについてのご紹介
第5号	2008年09月18日発行	つくばセンターでの作業状況などについてのご紹介
第4号	2008年07月29日発行	つくばセンター第2回職場実習などについてのご紹介
第3号	2008年01月07日発行	つくばセンターでの取り組みについてのご紹介
第2号	2008年08月11日発行	つくばセンターでの職場実習などについてのご紹介
第1号	2008年05月27日発行	中野センターでの取り組みについてのご紹介

バリアフリー推進室
電話：〒311-8508 / 外線 029-862-6108（直代機）
e-mail: barrier-free@aist.go.jp
バリアフリー推進室は、つくば本部・産社協共同研究棟 8F 能力開発部門内にあります。

AIST Research Department
能力開発部門

バリアフリー推進室に関するお問い合わせ: barrier-free@aist.go.jp / 内線 3-31-58103 / 外線 029-862-6109
(障がい者・障害者のお問い合わせはこちらをご覧ください)



イントラネットを通じて「バリアフリー通信」を発行し、チャレンジド チームの活動状況などを周知しています。

2010年 2月

障がい者の雇用と生きがいを創る 企業と福祉のコラボレーション

人と人、人と自然、企業と社会をつなぐ企業であるために

特例子会社ダックスグループ
エフピコ愛パック株式会社
指定障害福祉サービス事業所(就労継続支援A型)

私達が、目指しているもの
～会社概要と経営理念～

人と人、人と自然、
企業と社会をつなぐ企業であるために

共に協力しあい、幸せになれる

社会づくりを願って

心ひとつに、可能性への挑戦

エフピコグループ

株式会社エフピコ（親会社）

設立： 1962年 7月 24日
本社： 広島県福山市曙町1-12-15
資本金： 131億円（東証1部上場）
事業内容： 食品トレー、エコトレーの製造・販売
社長： 小松安弘（代表取締役社長）
子会社： 全国各地に29社 2007. 7. 1現在
（製造・販売・物流・小売り・商社等）

※「トレーTOトレー」持続発展性のあるリサイクル事業
1990年より業界に先駆けてトレーのリサイクルに着手
全国6ヶ所にリサイクル工場を展開し、工場見学を受け入れている。
これまでに、20数万人が来場。

エフピコグループの障がい者雇用 ①

～特例子会社～

S61. 1	(株)ダックス千葉	20名
H 7. 4	(株)ダックス四国	35名
H18. 8	(株)ダックス佐賀	5名
	その他、本社	1名
H21. 1	(株)ダックス四国福山工場	12名
H21. 8	(株)茨城ピジョン	16名

リサイクル

計 89名

エフピコグループの障がい者雇用 ②

～エフピコ愛パック株式会社

(就労継続支援A型)～

※全国初の株式会社によるA型指定事業所

H19. 3. 12 エフピコ愛パック株式会社 設立

<ウッド工場>	雇用人数	重度判定者	Wカウント
北海道工場	11名	9名	20名
山形工場	10名	5名	15名
茨城工場	13名	13名	26名
岐阜工場	11名	10名	21名
西宮工場	14名	14名	28名
福山工場	13名	12名	25名
広島工場	12名	10名	22名
佐賀工場	16名	12名	28名

<エフピコハートリサイクル>

	雇用人数	重度判定者	Wカウント
岐阜選別センター	8名	7名	15名
西宮選別センター	21名	21名	42名
福山選別センター	19名	15名	34名
佐賀選別センター	6名	4名	10名
計	154名	132名	286名

<就労継続支援A型事業所から特例子会社へ>

H21. 8. 16設立

(株)茨城ピジョン リサイクル	16名	12名	28名
--------------------	-----	-----	-----

エフピコ愛パック株式会社

設立: 2007年 3月 12日
本社: 広島県福山市曙町1-12-15
資本金: 1億円
(株)エフピコの子会社
事業内容: 食品トレー、エコトレーの製造
回収容器の選別
社長: 藤井 良朗 (代表取締役社長)
工場: 広島、福山、佐賀、岐阜、茨城、西宮、
山形、北海道

(株)茨城ピジョンリサイクル

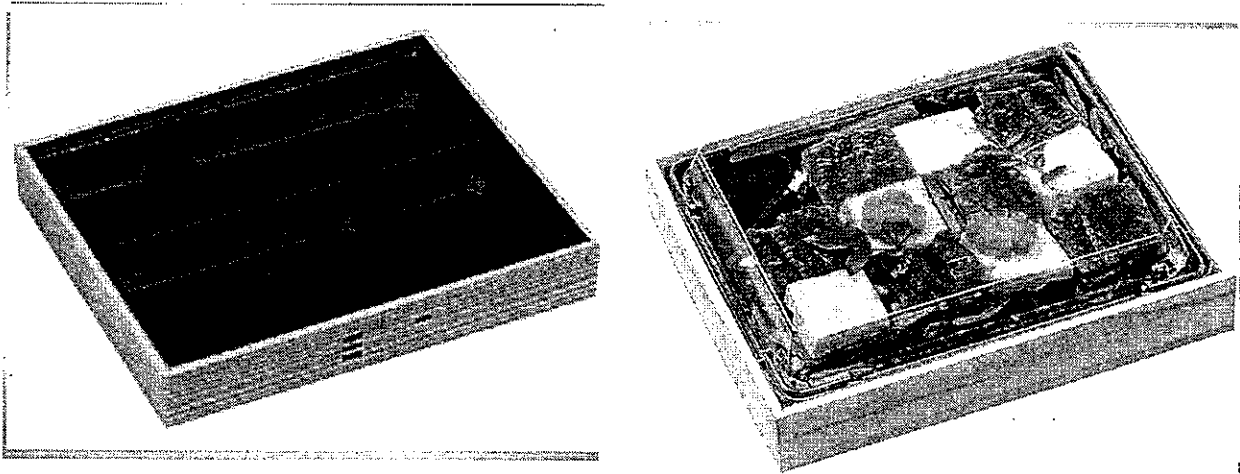
設立: 2009年 8月 16日
本社: 茨城県坂東市沓掛1165-17
資本金: 1000万円
(株)エフピコの子会社
事業内容: 食品トレー、容器などの
回収容器の選別
社長: 且田 久雄 (代表取締役社長)
工場: 茨城

<愛パック・ウッド工場> どんな仕事をするの？

ポリスチレン製折箱(ウッド容器)の製造

組み立て行程の多くは、機械が行っている(企業秘密)。

社員は、主に材料補給、検品、結束、包装、箱詰め作業を担当。



<ピジョン・回収透明容器の選別工場> どんな仕事をするの？

- 回収されたトレーや容器を機械へ投入し、ベルトコンベアで流れてきた容器を、再生できるものとできないものに分けて選別しながら一列に整列させる。
- 並べられた容器に近赤外線が当たり素材を判別し、それぞれの素材別のBOXへ落ちていく。袋がいっぱいになったら袋を収集して重さを量り記入する。

<ピジョン・回収発砲トレーの選別工場> どんな仕事をするの？

消費者から持ち込まれた使用済み発砲スチロールトレーは、スーパーなどの店頭で回収され、リサイクル工場に持ち込まれる。

その回収トレーが、もう一度トレーとして生まれ変わる。

- 回収されたトレーを機械へ投入し、ベルトコンベアで流れてきたトレーを、再生できないものを取り除き、白トレーとカラートレーに分類する。

専門職による指導・サポート体制

- サービス管理責任者（1名）
アセスメント、個別支援（育成）計画・モニタリング・指導
- 職業指導員（工場長＋2名）
エフピコからの出向、移籍等による実務指導
- 生活支援員（1名）
支援計画による日常生活の支援・援助・介助

※工場、機械、設備、製造ノウハウ、作業指導、材料供給、
運搬、販売等のほぼすべてを、親会社（株）エフピコがサポート。

社員構成 (愛パック茨城工場 ウッド部)

<従業員>

<スタッフ>	
・管理者(工場長)	1名
・職業指導員	2名
・生活支援員	1名
・サビ管	1名
計	5名

<障がい者> 13名
(男性:8名 女性:6名)

合計 18名

・在宅社員 : 8名
・GH・CH利用社員 : 5名

<通勤方法>

・送迎バス利用 : 10名
・施設職員送迎 : 2名
・徒歩 : 1名

	年齢	性別	障がい	重度判定
A.	20代	男	B	重度判定
B.	20代	女	B	重度判定
C.	20代	女	B	重度判定
D.	20代	男	A	重度
E.	20代	女	A	重度
F.	30代	男	B	重度判定
G.	30代	男	B	重度判定
H.	30代	男	B	重度判定
I.	30代	女	B	重度判定
J.	30代	男	B	重度判定
K.	40代	男	B	重度判定
L.	20代	女	A	重度
M.	20代	男	C	重度判定

社員構成 (ピジョンリサイクル)

<従業員>

<スタッフ>
・職業指導スタッフ 4名

<障がい者> 16名
(男性:11名 女性:5名)

合計 20名

・在宅社員 : 13名
・GH・CH利用社員: 3名

<通勤方法>

・送迎バス利用 : 7名
・保護者送迎 : 2名
・自家用車 : 4名
・自転車 : 2名
・徒歩 : 1名

	年齢	性別	障がい	重度判定
A.	20代	男	精1級	重度扱い
B.	20代	男	C	
C.	20代	女	C	重度判定
D.	30代	男	B	重度判定
E.	20代	女	B	重度判定
F.	30代	女	C	重度判定
G.	30代	女	C・精2級	重度判定
H.	20代	男	B	重度判定
H.	20代	男	精2級	重度扱い
I.	20代	男	B	重度判定
J.	10代	男	C	重度判定
K.	10代	女	精2級	重度扱い
L.	20代	男	C	
M.	20代	男	C	重度判定
N.	20代	男	C	
O.	20代	男	A	重度

労働条件

一般の正社員として採用

- ・雇用契約を結ぶ。 ※利用契約は、なし。
- ・就業規則・給与規則等、すべて一般の社員と同じ。
- ・通勤手当、年休、社会保険、互助会あり
- ・最低賃金除外申請は、一切しない。
- ・土・日・祝休み、盆・年末・年始休み
ただし、繁忙期の休日出勤、振り替え出勤あり。
- ・年1回、一泊旅行あり(給料積み立て)
※海外旅行も社員・家族と相談の上、企画・検討
- ・実績に応じた昇給
- ・障がい(能力)を理由に「解雇」することは、絶対にしない。
- ・利用料の1割負担は、免除(減免申請)。(愛パックのみ)

社員選考のポイント

1. 主に知的障がいをもつ方(身体障がいの重複・精神障がい者も可)
2. 自力通勤可能な方 ※ご家族による送迎も可
3. 一人で着替え、トイレ、食事が出来る方
4. ことば(単語可)でのコミュニケーションが可能な方
5. より重度の方
6. 他の職場で定着が、困難な(であった)方
7. 家族および支援機関の支えが見込まれる方。
8. 就労意欲と情熱のある方

※以上、社長と人事担当者が、直接面接を行い、総合的に判断。

一日のタイムスケジュール（茨城工場）

- 6:20 送迎バス 愛パック工場 発
(会社の送迎バス使用)
- 8:00 出勤
- 8:30 朝礼 ⇒ 作業
- 12:00 昼食・昼休み
- 12:45 作業 ※必要に応じてミーティング・面談実施
- 15:00 休憩
- 15:15 作業
- 17:00 掃除 ⇒ 終礼
- 17:30 退勤
- 17:45 送迎バス 工場前 発
- 19:30 工場 着

就職してからの感想 社員編

「今の気持ちを教えてください。」

Aさん: 「就職できて、うれしい。長く働けるようがんばりたい」

Bさん: 「いままで、友達がいなかった。けど、今はいる」

Cさん: 「1日8時間働くのは、しんどい。けど、仕事だから頑張る」

Dさん: 「頑張って仕事して旅行にいきたい。
アパートに住みたい」

Eさん: 「スーパーで自分達で作った容器が並んでいるとうれしくなる」

Fさん: 「お給料がもらえるので、しんどくても頑張る」

就職させての感想 家族編①

- A・今までは、聞かないと話さなかったが、仕事を始めてからは工場での出来事・仲間の事などを話すようになり、家での会話が増えた。
- B・学校時代には、障がいがあり出来ないことを多く言われてきた。今 働けていることがウソのよう。
- C・知的・身体の重複の障がいがあり、就職は無理だと思っていた。就職でき、毎日頑張っている、家族も精一杯支えていきたい。
- D・もっとのんびりと、仕事をしていると思っていた。働く姿を見て見直しました。出来るのだと・・・

就職させての感想 家族編 ②

- E・19年間の人生の中で、初めて充実した時間を送っているのだと思う。
- F・休まずに通勤している。いい仲間も出来、毎日楽しそうです。
- G・仕事の話を知ると、「楽しいよ。前の会社とは違うもん」と元気に家を出て行く姿を見て、とても嬉しい。

企業からのお願い

- ・「働いて生きていくのだ」、という確かな意識
- ・「こんな子だから」いう、あきらめの気持ちをなくす
- ・「賢い消費者」として育てて欲しい
- ・服装・言葉使い・礼儀等TPOを考えての教育
- ・話を確かに聞く態度・自分の言葉での意志表示
- ・怒るのではなく、叱られる経験を・・・
- ・一般就労なら、8時間労働に耐えうる体力・意識を

④ 誰もが、働きやすい、働き続けられる職場づくり ～労働の場での完全参加と平等(所得保障)～

障がい者の、「できない」を強調するのではなく、「できる」面をきちんと評価し、適材適所に配属することで、障がいを持っていても貴重な労働力になります。

障がい者に関わる制度の改善と共に私達が「障がい者のできること」をみつける努力をすれば、障がい者雇用はもっと進むでしょう。

「できない人は、少しでもできるように」「できる人には、ほかの人の世話もできるように」と、お互いが努力し可能性を引き出していけば、みんな社会の一員として自信に満ちあふれたすばらしい表情になっていくでしょう。

学校を出たら、働いて暮らしてい
くのが、当たり前前の社会の実現を。
障がいがある、ないにかかわらず
みんなが幸せになれる社会を..

エフピコ愛パック(株) 山本 純子

福祉施設における就労支援

社会福祉法人 白銀会
障害者就業・生活支援センターかい
梶山 剛史

社会福祉法人 白銀会

基本理念

人は人として同等の価値をもっています

お互いの違いを認め合い

支え合って生きることが大切です

働くことにより

社会の一員として誇りと自信を持って

自分らしい暮らしを創ることができます

白銀会は

ハンディを持った人たちが

自分に合った社会参加と暮らしを実現するために

さまざまな支援を行っています

社会福祉法人 白銀会 事業概要

- 知的障害者授産施設(入所・通所)
- 就労継続支援事業(B型)
- 居宅介護・短期入所事業
- 知的障害者共同生活援助・共同生活介護事業
- 障害児・者地域療育等支援事業
専任のコーディネーター 1名配置
- 相談支援・移動支援・日中一時支援事業
相談支援員 1名配置
- 職場適応援助者による支援事業(ジョブコーチ支援事業)
第1号ジョブコーチ 2名配置
- 障害者就業・生活支援センター事業(雇用安定等事業)
専任の生活支援ワーカー 1名・専任の就業支援ワーカー 2名配置

I 事業所概要(施設)

「しろがね苑」

- 平成3年9月1日開設
- 入所授産施設
- 定員50名
- (男性26名・女性24名)
- ショートステイ定員4名
- (男性2名・女性2名)
- 24時間・365日の支援

「デイステーション銀の笛」

- 平成11年5月1日開設
- 通所授産施設
- 定員40名

「ワークセンターしろがね」

- 平成21年4月1日開設
- 就労継続事業(B型)
- 定員20名

Ⅱ 事業所概要(地域生活支援)

○相談支援

- 平成18年10月1日から実施
- 近隣の自治体から委託を受ける
 - ①相談支援事業
 - ②移動支援事業
 - ③日中一時支援事業

○生活支援センター「ゆう」

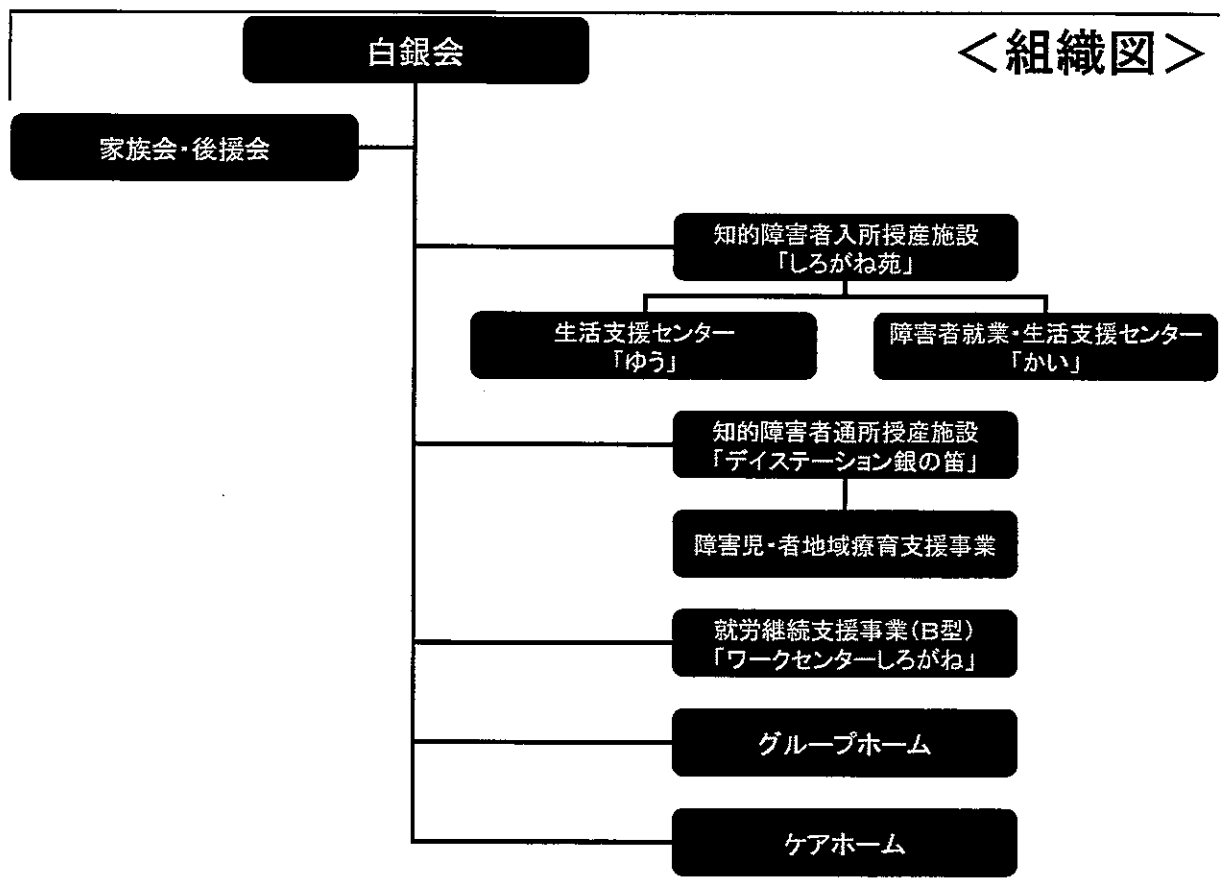
- 平成18年4月1日開所
- 行動援護
- 居宅介護支援(ヘルパー派遣)
 - ①身体介護
 - ②家事援助
 - ③通院介護
 - ④乗降介助

○援助・介護

- グループホーム 8ヶ所
- (男性5ヶ所・女性3ヶ所)
- 利用者 43名
- ケアホーム 1ヶ所
- 利用者 7名

○障害児・者地域療育等支援

- 平成11年10月1日から実施
- 障害者と家族の生活・福祉向上を目指し、専任のコーディネーターがさまざまな状況に応じた幅広いサービスを提供します。



白銀会でのスキルアップトレーニング

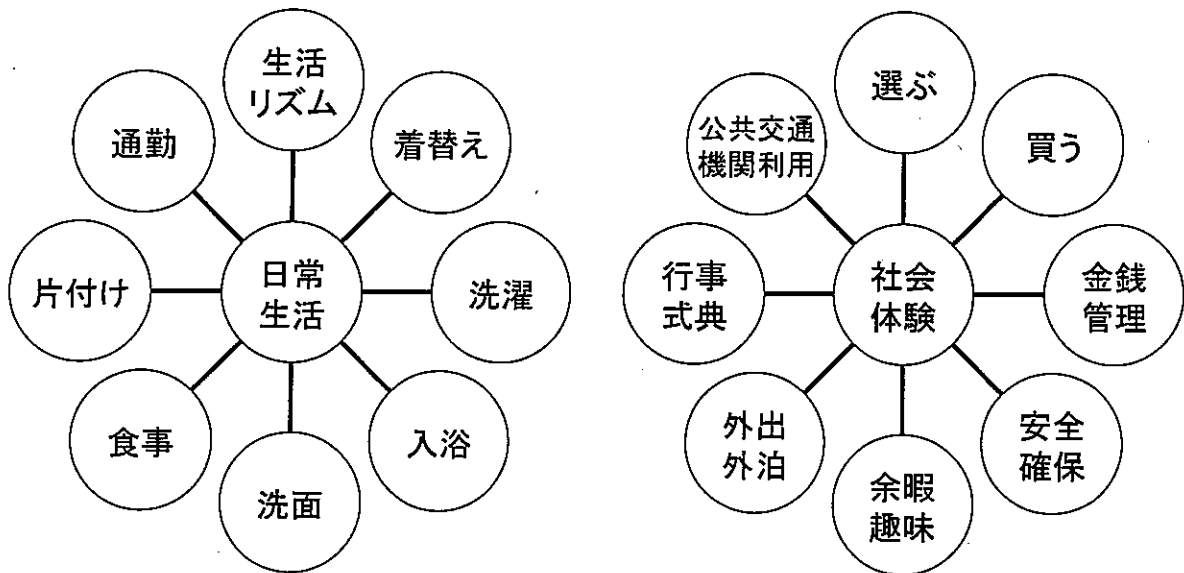
自分らしい暮らしを創るために
～社会参加のための基礎力を養成～

- ①生活するためのスキルアップトレーニング
日常生活のノウハウを身に付けます
- ②働くことのスキルアップトレーニング
基本的な労働習慣を身に付けます

支援目標

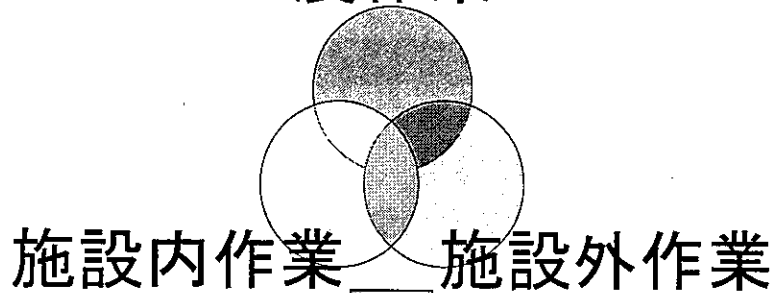
- 休まず通うことができ、一定量の仕事がこなせる。
- 持ち場を離れることなく、持続して作業ができる。
- 挨拶、返事、報告等の自己表現ができる。
- 職場の規律等の指示に従うことができる。
- 安全管理、危険回避ができる。
- 身辺処理が自分でできる。
- 体調保持、服薬等、健康管理ができる。

①生活するためのスキルアップトレーニング



②働くことのスキルアップトレーニング

農作業



企業での現場実習

白銀会の実績(施設利用者に限る)

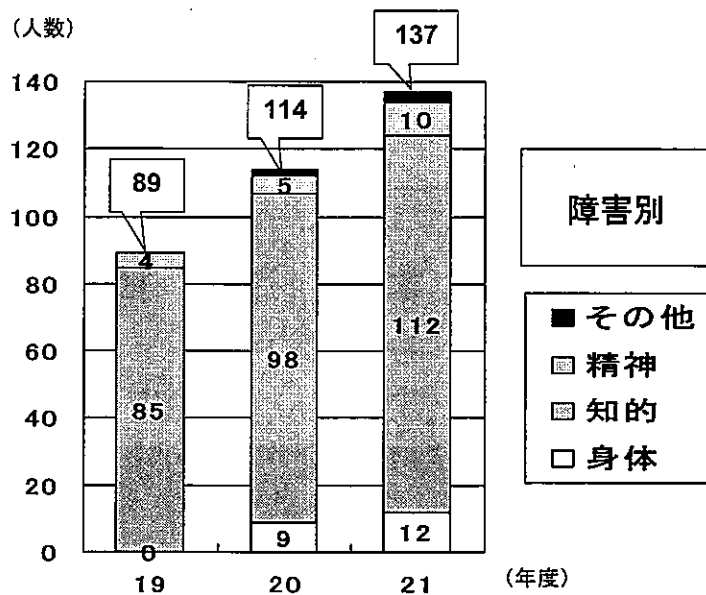
- 就職者第1号は平成5年6月 男性(現在37歳)
- 最長勤務年数 16年7ヶ月(現在継続中)
- 平成5年度から毎年数名の就職者を出してきています。
- 現在までの就職者数 72名
- なかには13年7ヶ月勤務した会社を定年退職しケアホームで生活している人もいます。
- 平均勤務年数 4年5ヶ月
- 職場定着率 75%
- 離職者の中で自己都合を理由に退職した人 33%
(結婚・出産・病気・引越しを除く)

障害者就業・生活支援センター 「かい」について

- 平成19年4月1日開所
- 活動地域:土浦障害福祉圏域
- 地域で安心して働き、自立した生活を送れるよう、お手伝いすることを目的としています。
- 就労し安定した生活を希望するハンディをお持ちの人すべてが対象です。
- 生活支援ワーカーと就業支援ワーカーが、個別支援計画をたて就業面・生活面を一体的に支援します。
- 生活支援ワーカーは、暮らしのさまざまなお手伝いをします。
- 就業支援ワーカーは、就労に向けた準備から就労後の職場定着支援まで行います。
- 関係機関・事業所と連携しチーム支援を行います。
- 事業主から相談を受け、助言や情報提供等も行います。

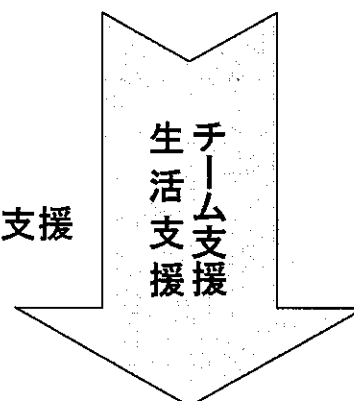
1 登録者について (平成22年2月1日現在)

- 登録者数 137名
(男性87名・女性50名)
- 平均年齢 30歳
- 在職者 83名
(事業所 61社)
- 求職者 40名
- 準備者 14名
- 新規就職者数 55名
- 職場定着率 87%

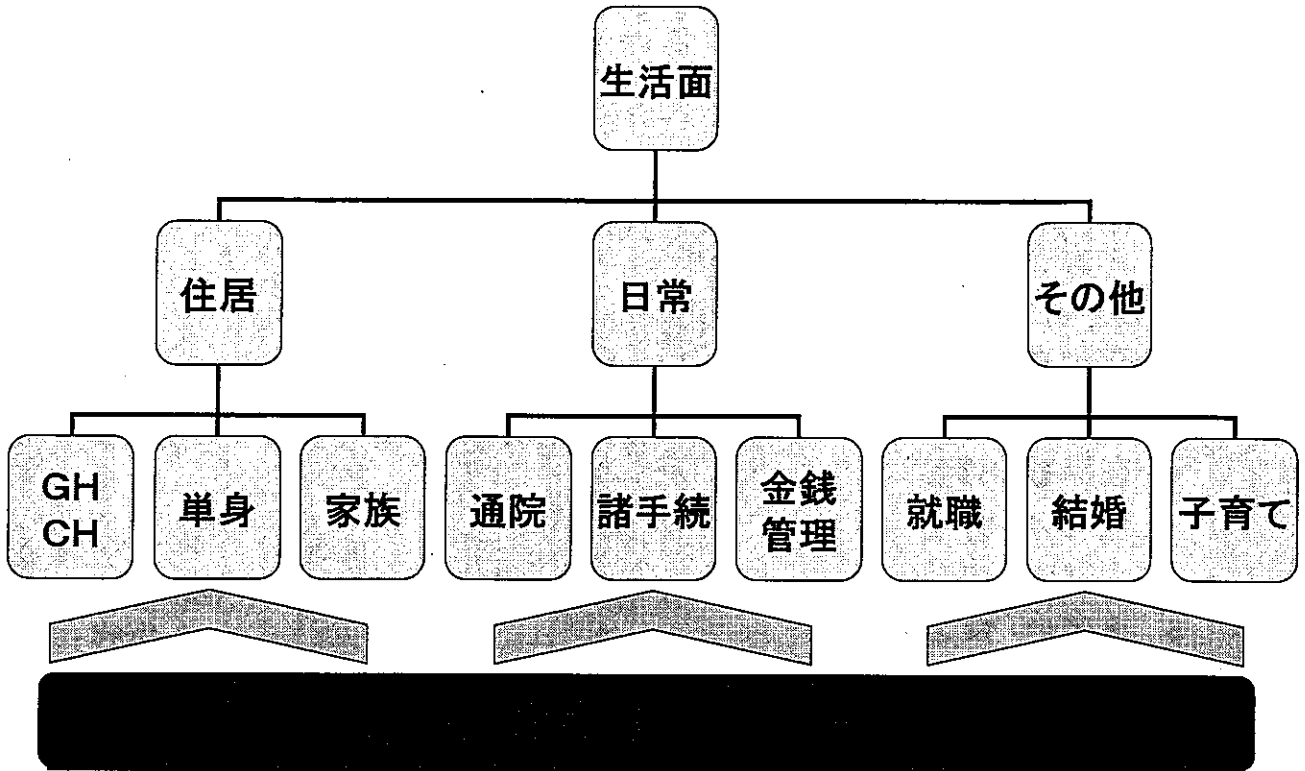


2 支援の流れ

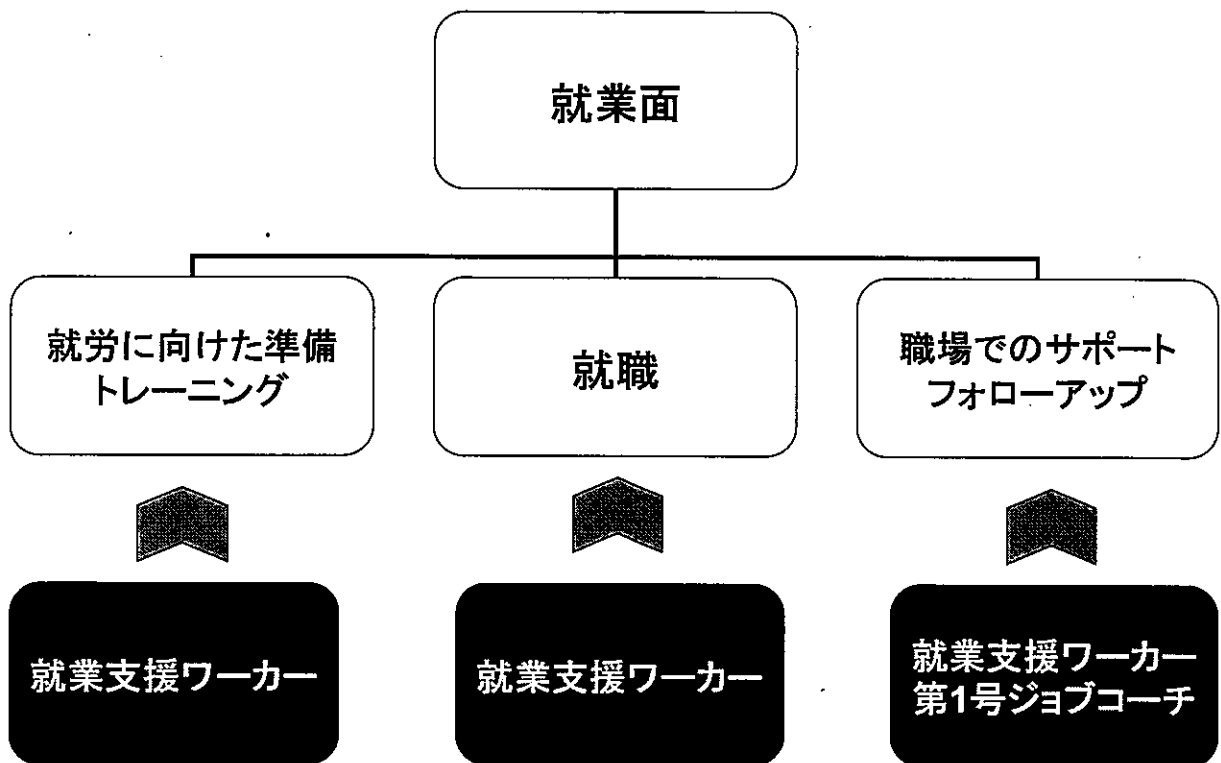
- ①相談を受ける
- ②登録(アセスメント)
- ③個別支援計画の作成
- ④サービスを組み立て優先順位を決める
- ⑤基礎訓練(就労前トレーニング)
- ⑥ハローワークと連携し職場開拓
- ⑦就職
- ⑧障害者職業センターと連携したジョブコーチ支援
- ⑨就労後のフォローアップ(定着支援)
- ⑩余暇支援



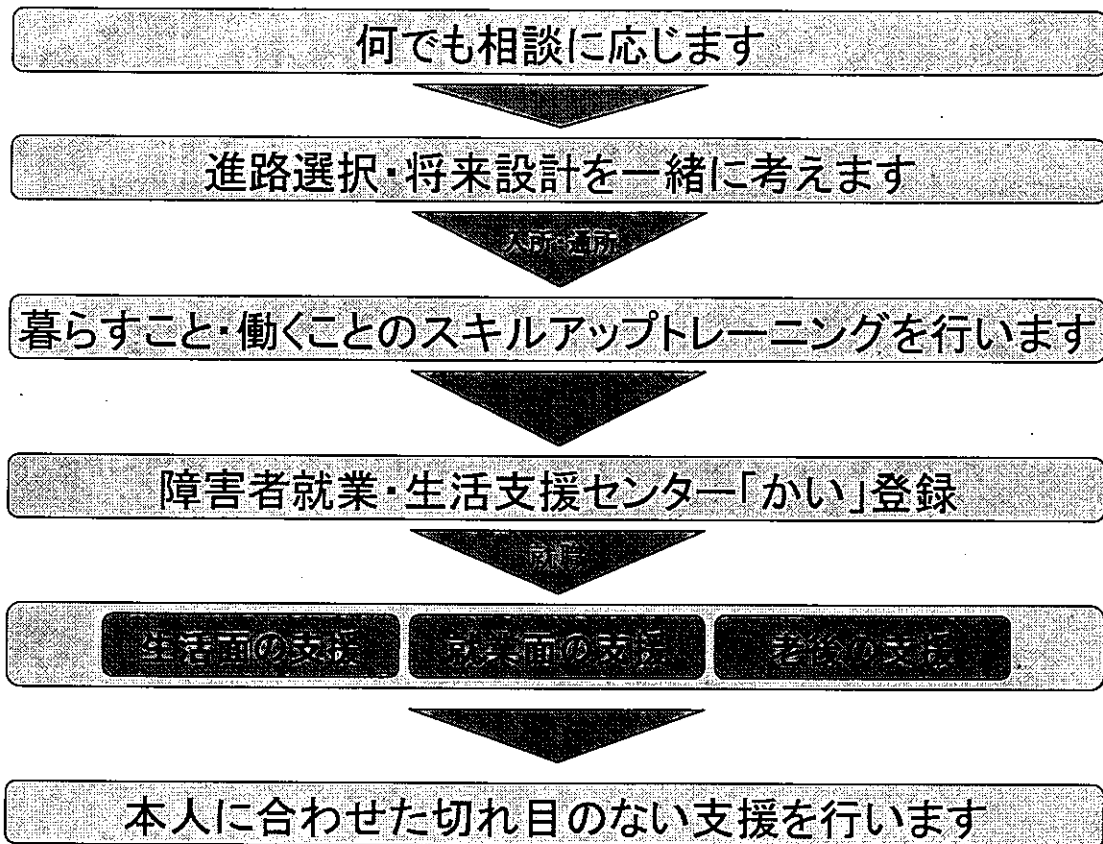
3 生活支援



4 就業支援



＜白銀会の支援の流れ＞



支援ツールの紹介

- ①事業所と茨城障害者職業センター・第1号
ジョブコーチが協力し作った支援ツール
(宿泊研修施設での清掃業務にて使用)
- ②白銀会のトレーニングで実際に使用している
支援ツール
(大型スーパーでの清掃業務にて使用)

まとめにかえて・・・

- 障害を持っていても本人の努力、そして働く場と機会があれば十分に社会貢献ができます。
- 白銀会は「労働して得た報酬で、自分の生活を作っていく」という考え方にに基づき、就労に向けて支援を行っています。
- みんなで支援することが障害を持つ多くの方々を経済的、精神的な自立へと導き、社会へと参加させることにつながります。
- これからも「働く」・「暮らす」を応援していきます。