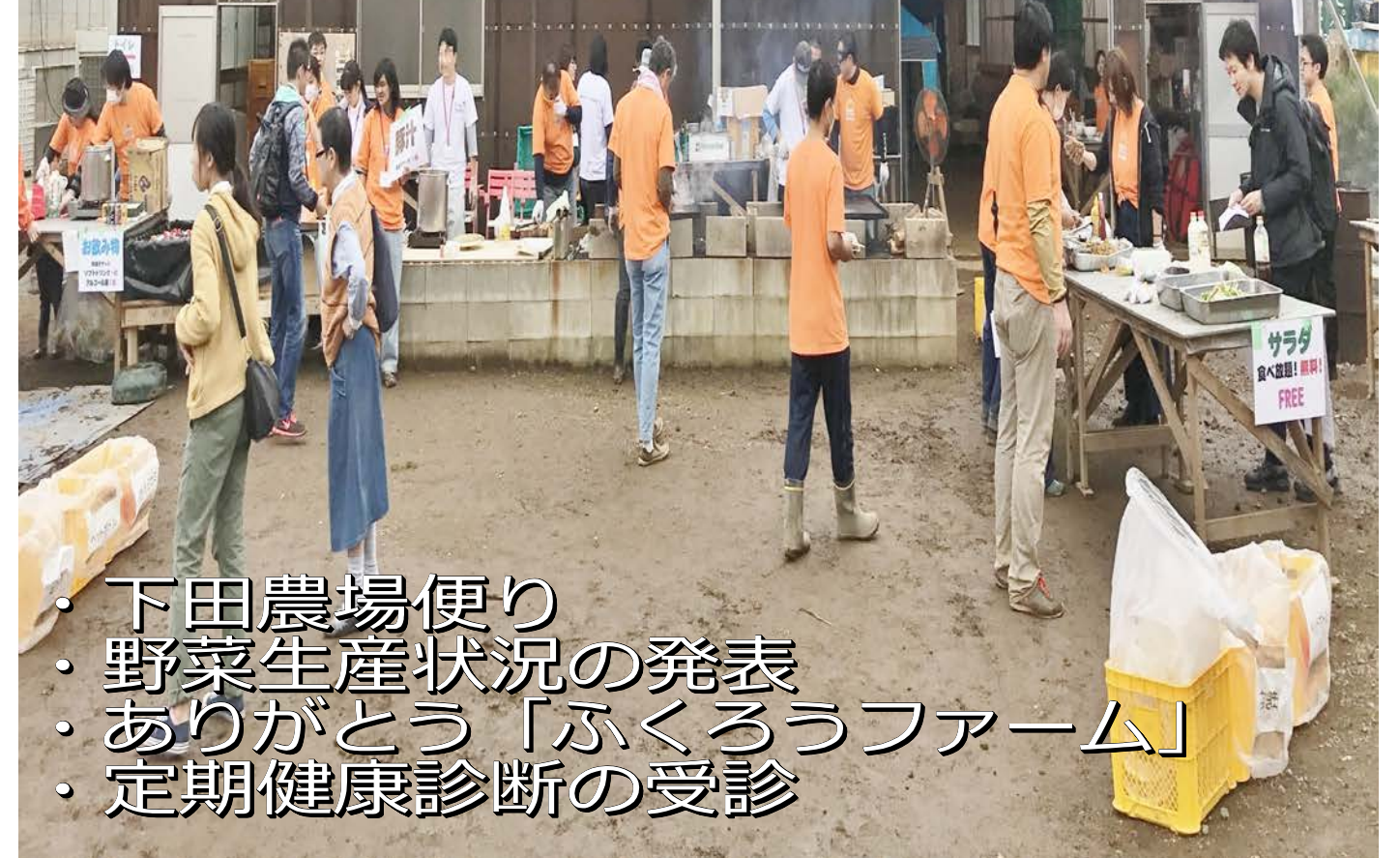


# TECH with HEART

～障害者雇用版～

## TOPIC

- 障害者の「働く」を当たり前前に
- 当社の障害者雇用について
- 下田農場 <2017秋の収穫祭>



- 下田農場便り
- 野菜生産状況の発表
- ありがとう「ふくろうファーム」
- 定期健康診断の受診



障害者の

「働く」

を当たり前前に

障害者・健常者に関わらず、モチベーションの源を自分で見つけた人もいれば、誰かが見つけてくれた人、まだ見つからない人もいます。

当社が障害者雇用をしている農園では、障害があるスタッフの動機付けのために様々な工夫をしています。健常者同様、意欲があるスタッフとないスタッフでは成長の速度が全く違うからです。元々が不器用でも大丈夫。頑張るスタッフはどんどん幅を詰めてきます。あるスタッフは、8年前に4時間かけていた作業を今では15分で終わらせるようになりました。そこで今回は、モチベーションを向上させるためのいくつかの工夫の中から2つほどご紹介したいと思います。

給料

通常、給料は従業員本人に支給されるため、どんな方も自分の給与額は把握しているのが一般的です。ただ知的障害がある場合、本人に支払われた給料を保護の方が100%管理されているケースもあります。そこで農園が保護者の方にお願しているのが、給料の管理が誰であれ「一旦本人に全額渡すこと」。その後であれば、本人の取り分を残し保護者に管理して頂いても問題ありません。本人が給料全額を認識すること、保護者から「ありがとう」「おつかさま」という言葉をもらうこと。この2つは、充実感を得るための大切な要素であると考えています。

社会とのつながり

農園は、農園で作られた野菜が店頭で販売されている様子を見たいと見せています。種子から品物になっていく過程に自分も関わっていて、それが利益を生み出している現場を見せることで、達成感・自信につながるからです。

また、毎年11月に行われる収穫祭では、地域の方など色々な方が農園に來園し、スタッフが育てた野菜を使用した料理を食べている姿を目の前で見ることが出来ます。普段は野菜を「トン」に社会が繋がっている彼らが、収穫祭においては消費者の方と「Face to Face」で繋がり、生産者としてのやりがいを感じられる機会となるイベントです。

モチベーション向上のためのあらゆる工夫は、それひとつが決定打となるような大きなものではないかもしれませんが、もっと言えば、自分自身でモチベーションの源を作ったスタッフもいます。ただ、こうした小さなことの積み重ねが、少しでも就労継続の動機づけになれば、やりがいと一緒に探したり、作ったりしています。

そうしてスタッフが一所懸命、継続的に就労していると、保護者の方々からも喜びの声を頂くことがあります。家族に障害者がいるということをあまり表に出してこなかったある保護者の方が、今はこの農園で働いている家族を自慢するようになった、というお話も聞きました。



健常者にとって「働く」ということは、特別なことではありません。しかし、知的障害のある人が「働く」ということは、決して当たり前なことではなく、本人はもちろん家族にとっても、とても意義深いことであると実感しています。

「障害者の【働く】を当たり前にする」全ての障害者においてこれを実現するのは難しいことと承知していますが、引き続き、一人でも多くの障害者が精力的に継続的に就労することが出来る環境を整える努力をしていきます。

そしてそれが、障害者の経済的・精神的・社会的自立に繋がります。当社のトップコミットメントにある「社会課題の解決を通して持続可能な社会の実現に貢献できること」のひとつになれば幸いです。

(取材・村瀬)



# 当社の障害者雇用について

(表) 数字で見る障害者雇用状況と予測

年月日	常用労働者数 (人)	法定雇用率 (%)	必要カウント数	実カウント数	本業 (人)	農園※1 (人)	他職域※2 (人)
2017年6月	1,141	2.0	22	23	8	9	0
2018年6月	+50~70名 想定	2.2	26	27	7	14	0
2019年6月	+50~70名 想定	2.2	28	28	7	14	1
2020年6月	+50~70名 想定	2.2	29	29	7	14	2
2021年6月	+50~70名 想定	2.3	32	32	7	14	3

## ●数字で見る障害者雇用状況

今年度6月時点での数字で見ると障害者雇用状況と予測(表)です。来年度4月から法定雇用率が2.2%になり、2020年度末には2.3%となります。農園の要員数は14名が限度であり、常用労働者の増加が毎年50~70名程度増加する場合、2019年度には新たな1名分の職域が必要となり、2021年度には3名以上の受け入れ可能な職域が必要と予測されます。

## ●新たな職域開拓について

本来は本業での採用となりますが、技術系部門に対して障害者雇用の負荷を強いことが出来ないのが実情です。その代替措置且つ法定雇用率の未達成分を充足する目的で開拓してきた農園の受け入れ可能数は、14名が限度(表※1)となります。今後の障害者の受け入れ先として、更に新たな職域を2019年から用意する(表※2) 必要に迫られています。案として、管理部門の事務系業務として、「名刺印刷」「保存文書のスキャンング」「ゴミ分別」等の職域開拓を検討しており、来年度には、準備を行う予定です。

## ●障害者採用に関する予想

今後は法定雇用率アップに伴い、企業同士の障害者獲得競争が予想されます。野菜生産業務はそれほど複雑ではないため採用ハードルが低く、一般企業への就労がなかなか難しい中程度以上の障害者であっても、就労意欲があれば参入しやすい仕事となります。その為、障害者の継続確保は難しくなりますが、農園の安定的な継続の為に一層採用活動を活性化させていく必要があります。

# 下田農場便り

下田農場の管理者3名に農場での体験についてお話を伺いました。

―農場管理・障害者の労務及び作業管理での【気づいたこと/苦労したこと】―

佐藤 宏

農場の管理で重要な事は、生産しているスイスチャードの生育を促進するための換気と水中の肥料濃度だと考えます。換気といっても野菜のことなので、日中は、野菜自身の光合成の結果、ビニールハウス内の酸素濃度が高くなる一方で、光合成に必要な二酸化炭素濃度が薄くなるために、外気を取り入れること。また、外気温を考慮し、スイスチャードの生育に適正な温度にハウス内を保つことです。スイスチャードは意外とデリケートな植物で、暑さ寒さに弱いです。肥料濃度は全体で2,000Lの水の5%ほどの濃度を保つことが重要なのですが、毎日3000~5000Lの水を補給するために、肥料の追加作業はほとんど博打のようなものでなかなか目標の濃度になってくれません。

着任当時、当社の障害者スタッフ達には、障害があるように見えませんでした。特に生産作業にかかわる点では、私よりはるかにキャリアがあり、十分に鍛えられていたため、何も言わなくても日々の作業が進んで行きました。障害者スタッフの中で最古参の二名を中心に、組織的な動きが出来るようにという点と、個人個人のスキルの上を常に意識して

# 2017秋の収穫祭

11月11日(土)にファーマーズマーケット下田農場にて「食べる社会貢献 秋の収穫祭」が開催されました。

当日の朝、スコールに見舞われるハプニングもありましたが、開催時刻には、続々と来場者が集まり、パーベキューや芋掘り、小松菜の収穫体験など、各ブースは、賑わいを見せていました。

収穫祭は、障害のある方々が生産する食品の積極的な消費を通して彼らの自立や就労を応援する取り組みなど、「食べること」で生まれる消費を社会的支援に繋げる活動の一環として開催されています。

当社従業員も、事前準備をはじめ、各ブースに立ち来場者皆さんへの接客対応を行いました。皆さん「苦労様でした」。

当日の様子は下段の写真をご覧ください。また、収穫祭の詳細については左記をご参照ください。

食べる社会貢献プロジェクト

<http://www.vegetabernu.com/>



# 聴覚障害者(ろう者)の採用

2018年1月、当社では初となる聴覚障害者(ろう者)を採用しました。この方は、既にファーマーズマーケット社にて職場体験実習を終え、現在はスタッフとして働いています。作業に当たり管理者からの指示は、ホワイトボード等を利用した筆談で行い、本人からの報告等は、主にLINE(スマートフォンアプリ)を利用してしています。LINEメッセージを受信すると振動でお知らせする「着信通知プレスレット」を腕に着け、リアルタイムで感知できるような工夫もしています。しかし、作業中は、この振動にも気が付かない事が多いようで、改善の必要がありそうです。また、スマートフォンの文字入力に慣れない事もあり、ちょっとした文字入力にも時間がかかります。そこで「こえとら」という聴覚障害者と聴覚健常者とのコミュニケーションをサポートするアプリの利用を検討しています。このアプリを利用することで、定型文をタッチするだけで、メッセージを表示させたり、マイクボタンをタッチして話せば、音声認識して文字に変換し表示してくれます。コミュニケーションツールはあっても、どのように活用するかは、相互の理解が必要となります。教える、指示する、報告・連絡するなど、日常のコミュニケーションに加え、朝礼、休憩時間の指示、後片付けなど、集団行動時のコミュニケーションについても配慮が必要と見えます。

下田農場には当社の手話通訳者や手話を使えるスタッフはおりませんので、管理者も本人も、既存の障害者スタッフも相互に、教え教わりながら、作業効率の向上に取り組んでいきます。



## 野菜生産状況の発表

2017年4月～12月の野菜（スイスチャード）生産状況をお知らせします。  
12月の生産量は8月の影響がまだまだ、残っています。その為、一進一退の状況が続いていますが、少しずつ回復してきました。  
スタッフの皆さん、苦勞様でした。

※生産量・売上高は実績値です。

※損益は自社ハウスで運用した場合の仮定値です。

また、原価に含まれるべき人件費は計上していないため、多少の人件費相殺（★）はできますが、実質的には赤字となります。

年/月	生産量 (kg)	売上高 (千円)	損益 (千円)
平成29年10月	283	530	316
平成29年11月	239	453	246
平成29年12月	307	588	330

★一か月あたりの障害者の人件費（概算）

22日/月×6.5日/日×868円（時給）=12.4万円/人

⇒9か月（4～12月）平均損益321千円

障害者約2.6名分（総人数は5名）の給与になります。

## ありがとう「はなつらまー」

2017年10月12日（木）～13日（金）にかけて、わくはびねず農園の事業終了に伴い水耕栽培装置等の撤去を、総務部の有志3名で実施しました。2013年から約4年間運営し、農園で栽培した野菜を本社および拠点ビルに提供し、野菜の愛好者も増えつつありましたがこの10月で終了となりました。長年のご愛顧に感謝申し上げます。



撤去前



撤去後

## 定期健康診断の受診

2017年12月8日（金）および15日（金）に、今期の定期健康診断を実施しました。健診場所は、JR船橋駅前の「花輪クリニック」です。当日は、障害者スタッフの通常の通勤経路とは異なり、クリニックからの帰宅時の迷子になることを防ぐため、障害者スタッフの送迎は車で実施しました。

## 編集者のつぶやき

第3号の発行です。下田農場の日帯や障害者入スタッフの農業および障害者との協働に関する工夫話を掲載しています。

（編集長・池上）

障害者雇用を進めていくなかで、障害を持つ従業員へのサポートは必要不可欠です。ジョブコーチなどの外部支援もありますが、一定数の障害者を雇用すると、障害者の職業生活全般をサポートする「障害者職業生活相談員」の配置が必要です。先日、その資格認定講習を受講しました。300名近い企業の人事部、総務部の方々が集合している事に圧倒されました。そして同席した参加者の方からは、職域確保に苦勞されているリアルな現状をお聞きする事ができ、大変参考になりました。

（編集員・鈴木）

2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」を存知でしょうか。これは国際社会で解決しなければならない17の社会的課題を定めたものですが、当社の「強み」を活かして解決出来る課題にはどのようなものがあるでしょうか？  
社会的課題をニーズと捉え、新規ビジネスを生み出すイノベーションを起せるかが今後の鍵となるでしょう。

（編集員・村上）

CSR活動をコストではなく、財務リターンのある社会貢献にし、持続可能なものにするためには、その活動一つひとつを堅実に継続して

いく努力が必須であると考えています。引き続き創意工夫を重ね、「持続性を生む継続性」を高めてまいります。

（編集員・村瀬）

「働き方改革」として今までの働き方を見直す企業が増えています。企業は柔軟に働くことができる環境を提供することで、多様な人材を確保できるようになります。今後、新たな働き方、新たな職域の創出ができるようにすることが課題となります。

（編集員・小泉）

## 株式会社フォーカスシステムズ

代表取締役社長 森 啓一

上場市場：東証第一部（4662）  
設立：昭和52年4月1日  
資本金：29億円（平成29年3月末現在）  
従業員数：1,073名（平成29年3月末現在）  
業務内容：  
○コンピュータシステムのコンサルティング、受託開発  
○システムの保守・運用管理、技術支援  
○情報セキュリティ関連技術、商品の開発・販売  
○ソフトウェアパッケージの開発・販売  
○Webコンテンツの企画・制作など  
○その他、各種コンピュータ関連事業

〒141-0022  
東京都品川区東五反田2丁目7番8号フォーカス五反田ビル  
TEL：03-5421-7777  
URL：http://www.focus-s.com/

