

TECH with HEART

障害者雇用版 vol.6

自社ハウス設立 ～障害者が長く働ける環境作り～



- 職業リハビリテーションの導入
- 農法の改善について
- 野菜生産状況の発表
- 障害者現地学習の実施
- 障害者雇用に関するセミナー
- 2019年入社式

自社ハウス設立 障害者が長く働ける環境作り



完成した自社ハウスです！

2019年2月1日、自社ビニールハウス（自社ハウス）が完成しました。これにより今まで以上に、職場作り、組織作りをしていかなければなりません。今回は、これからの施策と、管理者と障害者スタッフへのインタビューをご紹介します。

〱 施策 〱

■管理者の役割変更

これまでは、障害者スタッフだけで二日の作業を時間内に完了できなかったため、管理者自身も作業（苗付け・収穫）を手伝っていました。今後は、自社で生産管理、品質管理を行いますので、障害者スタッフのみで作業が完結できるようスケジュールを調整します。その為、管理者は作業をせず、監督役に徹することにします。

■スタッフへの接し方

障害者スタッフには、自社ハウスが職場であること、学校生活の延長ではないことを意識してもらいます。管理者においては、組織上における上司と部下の関係（指示・命令、報告）を維持するために、障害者と同じ目線で会話をす

ることや、悩み事や相談を直接受けることを極力避けるようにし、一人の社会人（大人）として接するように心がけます。

障害者スタッフに対しては、職場の基本5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）を指導していきます。事務室では不要な会話をせず周りへの配慮を心掛けること、身だしなみを整えること、道具や履物の清掃、整理整頓を徹底していきます。

■保護者面談

継続的な就労には、自社ハウスなどのハード面だけでなく、障害者スタッフに対する人的なサポートなどソフト面の環境整備も必要です。

これからは、障害者スタッフの評価や悩み事などを障害者スタッフの保護者と共有することを目的とした保護者面談を定期的を実施することにします。

■服装を揃える

障害者スタッフは、就業中の服装を定めていないため、私服で作業をしています。職場としての緊張感を持たせるために、揃いの作業着を着用することにします。

このような規律は、厳しい印象を受けるかもしれませんが、規律が乱れている職場では、自立型のメンバーは育ちません。継続的な就労を実現するためには、職場の輪が乱れることや、他のスタッフのスキルやモチベーション、生産性の向上を損なうことは避けなければなりません。管理者も障害者スタッフも、今まで以上に意識を変えていかなければなりません。

〈管理者N氏へのインタビュー〉
Q：これからの運営管理は？

将来的には作業指示板を見るだけで障害者スタッフが自ら判断し、動けるように改善していきます。付きっきりの指導が必要無くなれば、時間に余裕ができるので、出荷ペースを上げるための効率化など、色々な課題に対する対策を考えていきます。

Q：今後のビジョンは？
現状、障害者スタッフは野菜を作る工程のみで直接お客様顔を見ることが無く、自分たちの仕事の成果を肌で感じる事ができません。今後は作った野菜を直接販売し、自分たちのやっていることがお客様に喜んでもらえるといった感覚を持たせてあげたいです。

職業リハビリテーションの導入

自社ハウスでの野菜生産が開始され、障害者スタッフの人数も、2019年4月からは13名に増えました。野菜の生産管理・品質管理上も障害者スタッフ一人ひとりの能力発揮・向上がより重要になることから、現在、企業内籍型職場適応援助者（シヨブコーチ）による指導・助言を行っています。

障害者スタッフの上司（管理者）への支援の一環としては、障害者スタッフに対する指導方法の改善です。具体的には、障害者スタッフの認知度を高め、自ら考え・判断し行動することが可能な作業指示環境を整備していきます。

知的障害者は、作業を流れとして捉えることが得意ではありません。一作業工程の終了毎に、次作業の内容（作業、作業場所、使用設備）を管理者に都度確認してしまいます。

このやり方では作業効率が落ちるだけでなく、管理者の指示がないと動けない（動かない）習慣が出来上がってしまう、障害者スタッフの自立を阻害してしまふ恐れがあります。

このような習慣とならないように管理者からの指示は最低限にしなければなりません。

作業指示の改善は、次の識別が中心となります。

※職業リハビリテーションとは、障害者が自立した職業生活を送ることができるよう、職業指導・職業訓練・職業紹介などの支援を行うことです。

記事担当 池上



収穫作業も進んでいます。



設備もしっかり整えています。

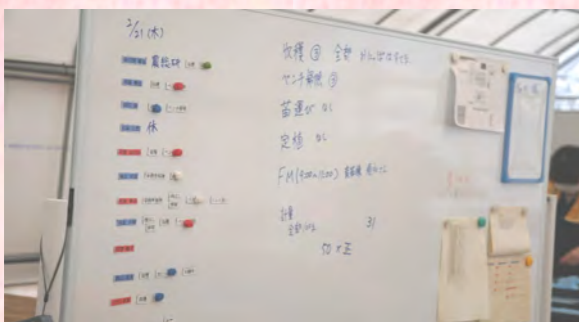


こちらがハウス内の様子です。写真の野菜はスイスチャードです。

記事担当 関野

〈障害者スタッフS氏へのインタビュー〉
Q：自社ハウスができて今後の課題は？
今よりも収穫スピードを速め、次の作業にスムーズに移れるようにしたいです。できないことは管理者に聞き、覚えることを繰り返し、成長したいです。
Q：将来の夢は？
様々な野菜を育て、皆さんの食卓に美味しい野菜を提供し続けたいです。
自分たちで農場を運営していくことは、大変なことですが、インタビューした印象から、管理者も障害者スタッフもそれぞれ目標を持ち、より自分たちの「仕事」としての認識が強くなっていると感じました。

記事担当 池上



作業指示の改善のためにハウス内に設置した作業指示板です。

農法の改善について

2019年2月は寒さが影響し、自社ハウスでの栽培対象野菜である【スイスチャード】の生育期間が40日前後（春・秋は20日前後）と、非常に長く、生産管理上の狂いが出ており、対策が必要となっています。

植物生理について文献等を調べたところ、植物の生長は光合成の結果ですが、光合成の維持・促進には、湿度管理がとても重要であり、その肝である「飽差

CO2使用量などを指標に、こまめな灌水を行うことで気孔開状態の維持がうまくできるようなっています。

目には見えませんが、飽差管理、気孔開状態の維持が、儲かる農業の大前提となります。環境を正確に測定し、前述のような管理を手動制御でも自動制御でも的確に実践することが目に見える効果を生みます。

※1 飽差とは

1㎡の空気の中に、あと何グラムの水蒸気を含むことができるかを示す数値のことです。例えば、湿度70%の空気が二つある場合、一方は11℃の低温で水蒸気をあつと3gしか含むことはできません（飽差3g/㎡）。同じ湿度70%でも、もう片方は30℃の高温、なんと約9gもの水蒸気を含むことができます（飽差9g/㎡）。たくさん水蒸気を含むことができる空気は「水蒸気を奪う力が強い空気、乾きやすい空気」と言い換えることができます。単に湿度だけではわからないということです。

植物は、葉裏などに「気孔」という通気口を持っています。日中は気孔を開き外気により緩やかに水蒸気を奪われていきます。これを蒸散と言います。蒸散した分の水分を補うために根から吸水し同時に養分も吸収しています。適切な飽差レベルであればこの蒸散↓吸水がストレスなく継続します。ところが、強烈に水蒸気を奪うほどの外気に触れた場合、植物自身の水分を奪われすぎて根の吸水が追いつかない状態になります。このまま放っておくと植物自身が干上がってしまうため自己防衛のために気孔を閉じることになります。これは根が吸水をしなくなることで、気孔から光合成の材料である炭酸ガスを取り込まなくなることを意味しています。

飽差管理の注意点としては、湿度の急激な変化をさせないことです。

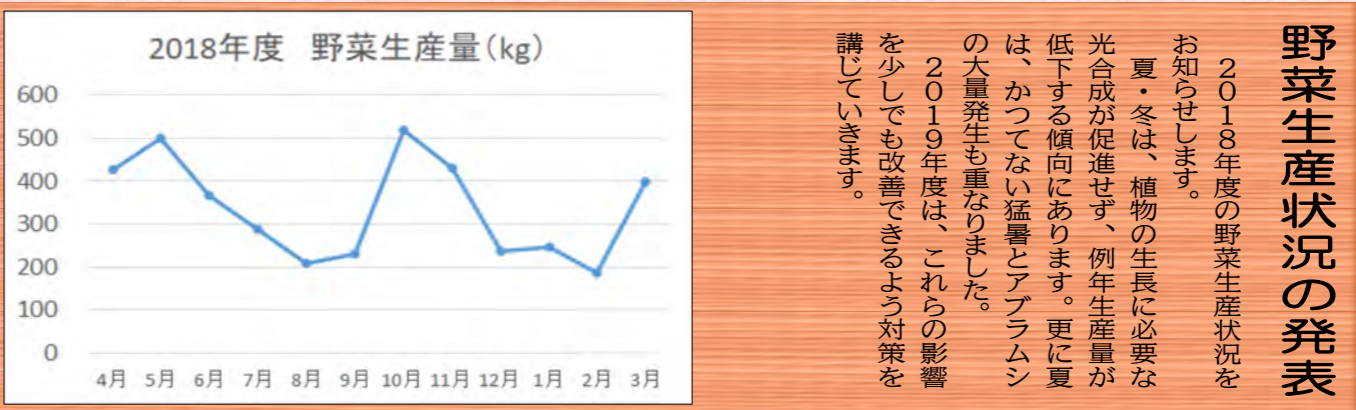
飽差は、適正な範囲を超えてもそこに至る変化が緩やかであれば根も給水量を増やして、蒸散増加に対応することが可能になります。とにかくゆっくり穏

やかな換気をおこない、徐々に湿度を抜いてくことで、気孔を開き続け、根の吸水を継続させます。ハウスの自動換気でも「透かし換気（※2）」のような篤農家技術を導入することで、気孔開を維持し蒸散を継続させることができます。

※2 透かし換気とは

天窓を少しだけ開けて、ゆっくり湿度を抜く換気方法です。

記事担当 池上



【障害者現地学習の実施】

特別支援学校の都立永福学園より障害者の現場実習の申し入れがあり、当社に於ける障害者の職域開拓の事例とするため、2018年10月と2019年2月に1名の知的障害者を総務部にて受入れました。

その準備として、障害者が対応し易いように色分け、マーキング、写真を多用するなど、道具の整備と作業マニュアルを作成しました。また、各作業がどの程度できるかを判断するためのチェックリストや評価基準を整備しました。

実施した業務は、庶務的な作業や内製化した名刺作製とPCでの簡単な入力を中心でした。



記事担当 今野

実習生は大変真面目で最終的には作業を任せられるレベルになりました。実習生からは「こちらでの作業は楽しい。こちらで働きたい。」という言葉や同僚の先生からも当社の実習への対応姿勢に対してお褒めとお礼の言葉を頂き、我々としても現場実習を受入れる自信になり、障害者の職域を見いだすことができた実感できました。

そして、当実習生は4月に正社員となり、入社式で再会することができました。これからの成長が楽しみです。

障害者雇用に関するセミナー

東京障害者職業生活支援センターから障害者職業カウンセラーをお招きして、障害者雇用に関するセミナーを開催しました。

「どのように取り組めば、私たちは、ハンディキャップを持つ方に仕事を教えられるのか?」「どのように取り組めば、ハンディキャップを持つ方は、自力で仕事が出来ようになるのか?」

このような知識を持つことを、今回のセミナーの目的としました。参加者からは、「障害者雇用は社会貢献もできることながら、人材育成に非常に有効である」「健常者の教育の仕方と大きく変わることはない」「それぞれに合う仕事や教え方といった講義の内容は、障害の方以外でも教育という面で勉強になる」等、人材教育の面からの感想がたくさんありました。

障害を持つ方と共に働く機会は少ないかもしれませんが、共に働く事で得る事も多く、それが企業の障害者雇用であり、そう捉えることで、当社障害者雇用の取り組みも広がりを見せて行くと感じます。

記事担当 鈴木

2019年入社式

2019年4月1日、本社にて入社式を執り行いました。今年度は農場採用2名、本社採用1名の計3名が入社しました。残念ながら1名は都合により参加できませんでしたが、新入社員の新たな門出となりました。



株式会社フォーカスシステムズ

〒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

HPはこちらから

