

R2. 10. 20 (火)「がんばカンパニー」見学報告

参加者) GM : 能塚、長岡京市 : 石原、ステージ : 小松、学校 : 木田・夏川

説明) 副所長 : 高田真由美、常務理事 : 中崎ひとみ

* 社会福祉法人共生シンフォニー「共生、共働、共育」法人 86 人職員 : 正規職員は 60 数人

事業収入 : 法人トータルで 5 億弱

くれおカレッジは黒字安定。回転するので。新卒扱いでイオンと提携で出口がある。いつまでもというわけではないが。定着も持っている。

* 「がんばカンパニー」

就労継続支援 A 型事業所 : 定員 40、利用者 42.

無添加のオーガニッククッキー製造中心で子育て世代に人気。

最賃 (滋賀県 : 868 円) での雇用

4 時間勤務の人 (7~8 万円)、8 時間 (9~18 時、残業有) 勤務の人 (22 万円 : 勤務時間によって一人暮らしの方など意欲に違いが出る)、ボーナスはなし。交通費は出ない。

企業との連携でネットでの販売が安定しており、個々だけで作り切れないくらいの注文もある。ここで修行して、他の事業所でも作ってもらっている。

○利用者の現状

- ・生活介護域の人もおり、7 月~生活介護を立ち上げた。
- ・A 型は自力通所 (以前は駅までの送迎、瀬田駅から徒歩 15 分程)、生活介護は自宅までの送迎となった。
- ・A 型の仕組み以前から最賃支給。給与の管理は保護者のかたもいるが、「働く人」として大事にされる。
- ・お客さんから「ありがとう」「おいしい」と言われて、励みになる。わからない人もいる。
- ・週 30 時間~社会保険が付くので、親を扶養に入れる方もいる。
- ・パート職員の給与も、売り上げから支払っている。
- ・18~60 歳、40 歳平均。新卒は極力とらないようにしている。(社会経験がないので<挨拶、社会的ルール>)
- ・利用者は、手帳 B 1、B 2。職業判定では、ほぼ重度判定。

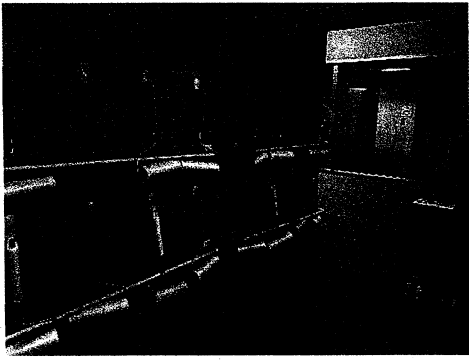
○工場見学



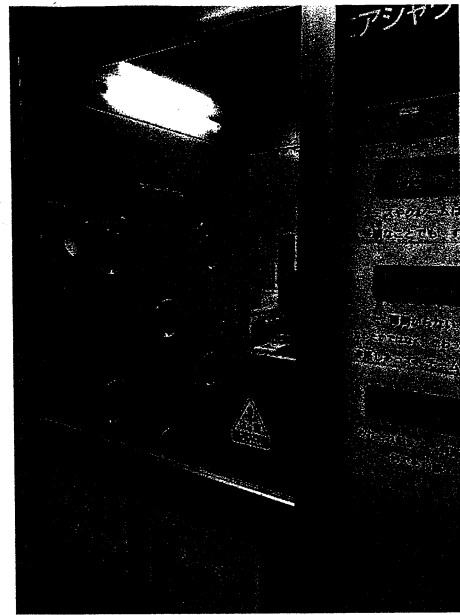
足ふきマット↑



入室ルール→

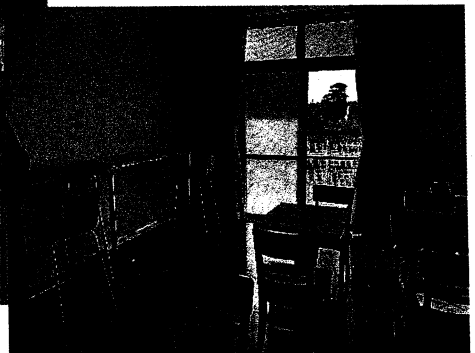
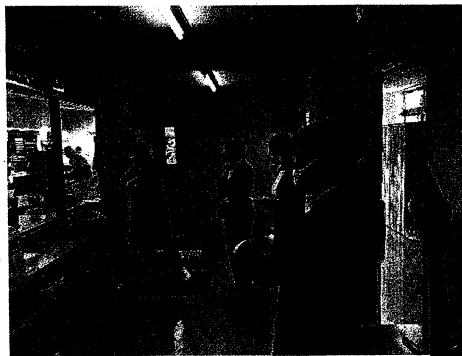
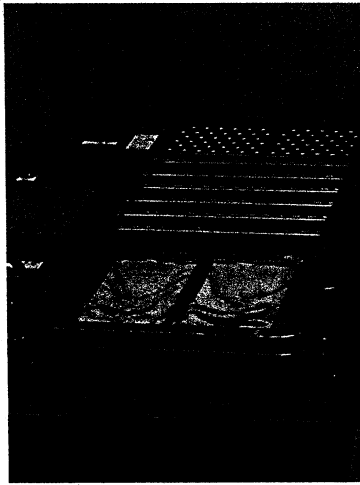


↑コロコロ



入口→

出口の足ふき→



食堂→

- ・洗淨室、ミキサーでの生地作りの部屋、生地を伸ばす機会のあるスペース、アイスボックスクッキーを切るスペース、鉄板に並べるスペース、絞りでドーナツを作る
- ・腕章をつけている人：その人に聞く。(赤：職員、黄：パート)
- ・食品衛生責任者の資格を取っていく (22人掲示)。夏に衛生研修をしている。
- ・冷蔵庫に番号掲示。(片づける場所がわかるように)
- ・アイスクッキーを切るまな板に、切る幅がわかるように線が入っている。
- ・手順書。
- ・残業 19時までを避けるために (18時で終わらせようと) 必死で、他部署に手伝いにもいく。土曜出勤有。

- ・生活介護は3対1の体制。職員がやり取りできる。A型は「がんばれ。がんばれ。」
- ・一日立ち仕事。ガラス越しでの見学者が多く、見える化することで仕事の手が抜けなくなっている。
- ・昼は「はっぴいミール」からの弁当配達で昼食。
- ・生活介護の活動は、商品のシール貼など簡単な作業。
- ・手が空いたら言う。座るところはない。暇にしている人はいない。▶「働く場」「仕事を支援する場」
「生活支援の場ではない」

○圏域としての様子

- ・定点で、自立支援協議会と大津市が学校卒業生の数の分析をし、「足りない施設」を作っていく。(予測20年をたてている)

(24時間相談、地域拠点、重心の方の事業所、SS・GH・緊急SS並置、緊急一時受け入れ3~4部屋など) 相談事業所が足りていない。

医ケアの方の行き場がなく、法人として手を挙げたところ。

- ・大津市では法人間は、仲が良い。利用者のやりくりや、役員のやり取りもしている。

若い人の勉強会もある。災害時にやりとりができないと困るので。

法人間の作業のやり取りもある。

- ・常務理事の中崎さんが途中から同席され、相談支援事業が限界にきているという話があった。「記録の書き方を物語→箇条書きにするなどの工夫をするように」と言っているが、なかなか改善できない。

○感想

- ・福祉型企業の形でのA型であった。本来は、こういう形がA型なのだと思う。雇用契約をして、最賃で給与を支払うためには、どう働いて、どう利益を出すかという「企業目線」が必要になる。その上で、福祉としての「障がい者支援の手立て」も兼ね備えるべきで、大きな宿題であると感じた。

一方で、利用者は、本来の働く姿勢を求められ、そこにそぐわない人は、違うサービスを利用することになる。社会福祉法人として内部留保の問題も聞くが、圏域として法人同士の垣根が低く、一つの法人が様々な面で突出できない関係性ができているように思う。

自立支援協議会、行政、学校とともに、圏域として足りない施設を抽出して、どこがそれを担うのかまで担える関係性がすでに構築されている点も羨ましく感じた。

- ・「誇り」を持つという、生きる上での一番のモチベーションを大事にされていると感じた。言葉で言うのは簡単だが、実際に身につけるには一朝一夕では不可能な部分だが、商品を認めてもらうこと、感謝されること、給料をしっかりともらうこと、人に働く姿を見てもらうこと等、様々な側面から、じっくり一人一人の「誇り」を作っていると思う。その結果、仕事に対しても前向きにやり切る姿勢ができているように感じた。

圏域内での法人間での連携がとれているという印象を受けた。修行に来てもらったB型に、製菓の仕事を依頼するという形が、結果的にB型の工賃をアップにつながっているという形は、のれん分けに近い印象がある。下請けではあっても、品質を落とさないことに、B型の利用者の方々もプライドを持てるだろうし、ステップアップの意欲も沸いてくるだろう。

参考になる話ばかりだったので、今回の見学に福祉事業所からの参加が1名だったのは残念に思う。

・がんばカンパニーの業務で一番印象的だったのが、がんばカンパニーは製造に特化、商品の開発は企業やパテシエへ相談し、販売は外部にまかせるという分業の仕組みだった。

製造には自分の所だけでなく他事業所への製造依頼もしており、いかに効率よく大量の商品を作ることができるのかを考え実践されていた。

私たちの事業所では「利用者の作業を確保するため」「自前ですると安くおさえられる」などの思いがあり、商品の「開発」「製造」「販売」をすべて自分の所で行ってしまいがちだが、そのことで、業務を整理することで得られるはずの利益を失っているのだということに気づいた。

職員が業務を補填するのではなく、利用者が力を発揮できる作業環境の設定や開発から販売までの無駄のない仕組みを作ることで、22万円の給料が支給できるということに、正直に驚いた。

また、常務理事の話を知っていると、現状で不足しているものがあれば作ればよいのかという気持ちになり、必要な事業、行いたい支援について前向きに考えていきたいという気持ちになることができた。

・法人内の清掃作業（継続支援B型）を圏域内の他法人と契約し、作業を依頼していることや、法人内の利用者を配置転換という形で他法人と契約し、就労継続支援事業所で働く場所を提供してもらうなど、圏域内の横の繋がりに魅力を感じた。

・乙訓圏域内にも「目標」としてこのような事業所があればと思うが、運営のノウハウが必要で実現は難しいだろう。ただ、実現できるかは別として共生型構想の中での検討は行うべきではないかと考える。