

全国特別支援学校知的障害教育校長会

「企業活動での合理的配慮と学校との連携」

2015年6月24日（水）

新鮮さをお安く心をこめて



<http://www.inageya.co.jp>

障がい者雇用の取り組み



風土改革の推進

● 特例子会社の設立

● 精神障がい者の雇用

・2007年10月～全店長サービス介助士資格取得

・2002年11月～精神障がい者採用

・2002年7月～精神障がい者グループ就労モデル事業スタート

・2002年4月～特別支援学校より知的障がい者10名採用

● 知的障がい者の雇用

・2000年4月～特別支援学校より知的障がい者採用

特別支援学校との関わり



店舗実習、店舗見学の受け入れ

・ゲロサリー、青果、ベーカリー、精肉部門 昨年度162名

※対象 特別支援学校高等部1～3年生、保護者

作業学習アドバイス(外部専門員)

目的 就労率、卒業後の満足度、定着率の向上

作業学習への助言、改善 年3～5回開催



学校運営連絡協議会

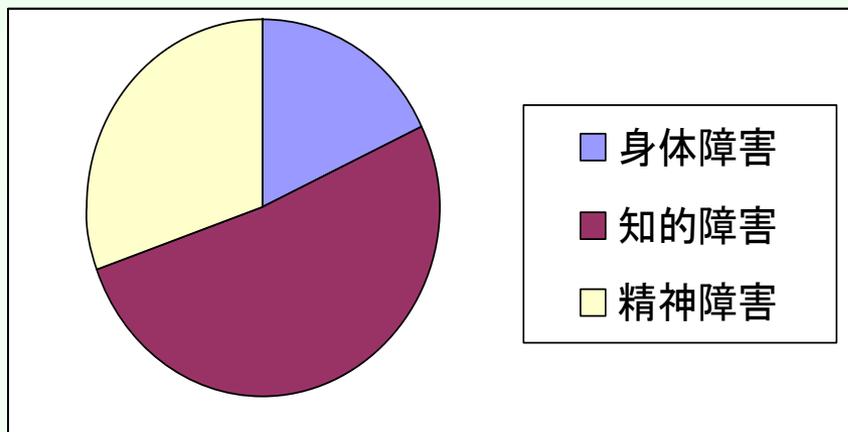
都立特別支援学校3校にて 年間3回協議会参加

※多摩桜の丘学園・田無特別支援学校

いなげやグループ障がい者の概況 (2014.6.1現在)

障がい者.....262名

- ・身体障がい...62名(内重度29名)
 - ・知的障がい...**126名(内重度18名)**
 - ・精神障がい...74名(手帳所持60名)
- ※発達障がい...21名
- | | |
|----------|------|
| いなげや | 154名 |
| いなげやウイング | 101名 |
| ウェルパーク | 2名 |
| 三浦屋 | 5名 |



就労時間と就労部門 (2014.6.1現在)

一週間の所定労働時間

- ・20時間未満……………28名
- ・20～30時間未満…103名
- ・30時間以上……………131名

当社の場合、パートナーの定義は週3日以上
の勤務契約者。現実的には一週間に14
時間以上の契約を目安としている。



店舗… 221名

- ・青果、鮮魚、精肉、一般食品雑貨、
ベーカリー、惣菜、チエッカー、清掃

物流センター…9名

- ・鮮魚加工、衛生清掃、一般事務、コンテナ管理

本社…25名

- ・一般事務(管理本部・営業企画部、事業開発)

農業…7名

就労後の退職率

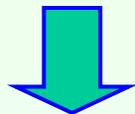
いなげやでは

退職者39名(身体7名、知的15名、精神17名)

入社者165名(2002年10月～2010年9月の8年間)

= 23.6%

年間換算全体 約3%
約4%(新卒知的)



いなげやウイングでは

退職者27名(身体3名、知的10名、精神14名)

入社者157名(2010年10月～2014年9月の4年間)

= 17.1%

年間換算全体 約4.3%
約0.6%(新卒知的)

合理的配慮に関するガイドライン

●基本的な考え方

1. 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべき性質のものであること。

知的障がいの合理的配慮事例

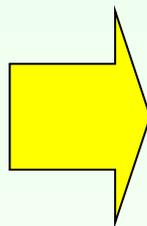
場面	事例
募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none">○ 面接時に就労支援機関の職員等の同席を認めること。
採用後	<ul style="list-style-type: none">○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。○ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。○ 図表を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

事例紹介

Aさん

知的障がい(療育手帳4度)

特別支援学校卒業→就労移行支援事業2年半利用→ウイング入社
早朝(6:30~10:30)荷出し事業担当(一般食品、雑貨の商品補充陳列)



事例紹介(退職)

Bさん

知的障がい(療育手帳3度)

特別支援学校卒業

ベーカリーセンター配属 生地作り・梱包作業 → 清掃業務

- 2次障害(同じ質問、個人的な質問を繰り返す、従業員につきまとう、個人情報を言いふらす、湯沸かし器等でいたずらをする。壁をわざと汚すなど)

Cさん

発達障がい(療育手帳4度)

フリースクール卒業 → 地域就労支援センターの紹介で入社

店舗精肉部門 → 一般食品雑貨部門

T.D.Rマニア、いなげやマニア ●お客様に手をあげ店舗異動後、従業員とトラブル

Dさん

知的障がい(療育手帳4度)

特別支援学校卒業→就労移行支援事業4年利用→ウイング入社

早朝荷出し事業担当、●従業員に暴力をふるい退職

採用のポイント(採用する人財)

- 個別に面談し相互理解を高める

採用基準

- 1) お客様を意識できる
- 2) ひとりでも安全に作業ができる
- 3) トレーニングを通じて作業習熟(上達)が見込める
- 4) 体調が安定している

店舗で求める人財像 店長の声

お店で出来ること

1. 仕事にノルマをつけない
2. 休憩時間を与える。
3. 体調が悪い時には無理をせず休ませる。
4. 出来るだけ話し易い(相談し易い)環境を創る。
5. 障がいに対する差別を持たないようにする。
6. 人事部や支援機関と相談をして対処する。

キブ
アンド
テイク

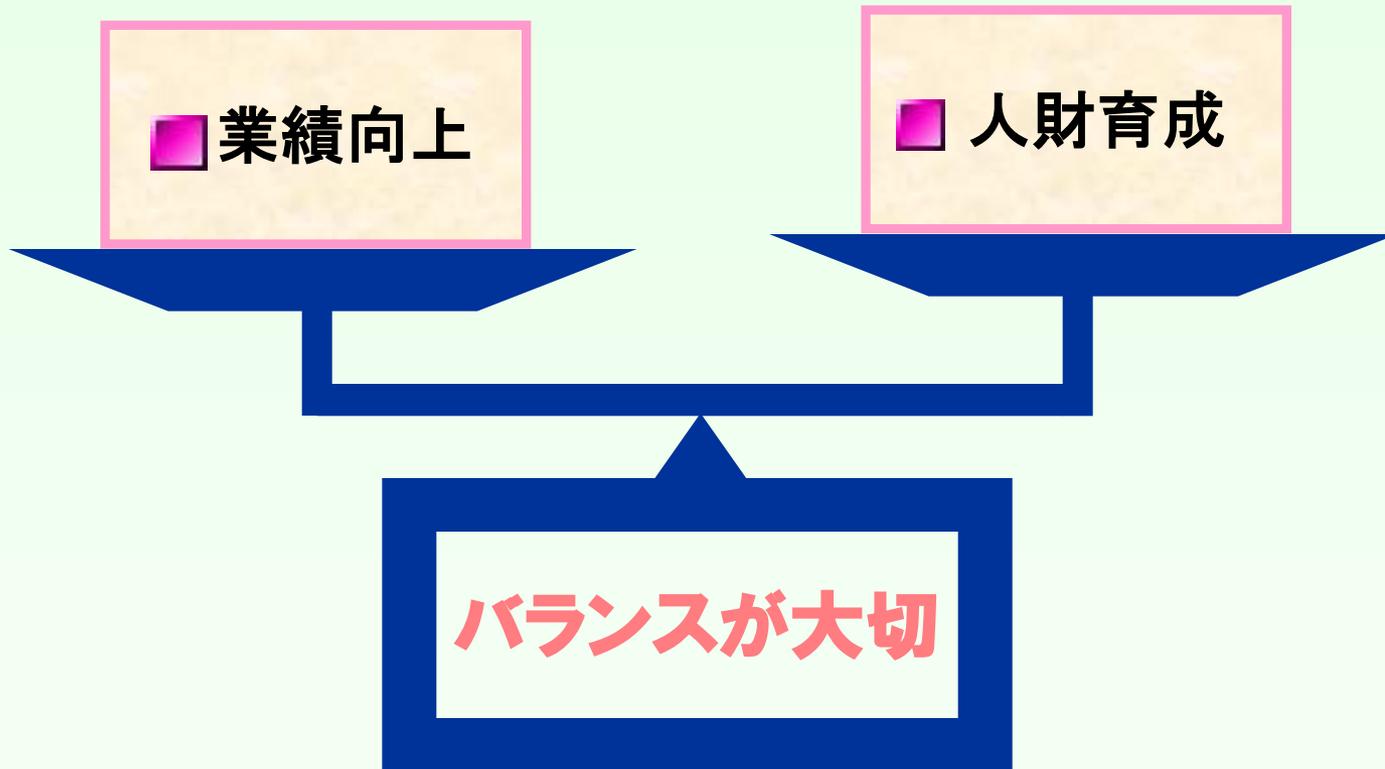


本人にやって欲しいこと

1. 体調が悪い時は遠慮なく連絡して欲しい
2. 仕事がきつい時やつらい時には報告して欲しい。
3. 対人関係で困った時は相談して欲しい。
4. その他自分で迷う事やどう対処してよいかわからない事を話して欲しい

管理者の役割

管理者の役割とは？



「管理とは、新しいことに取り組むより
まずやってはいけないことをしないことである」

- 1.何かにつけて勝とうとする
- 2.自分の有能さをアピールする
- 3.人の意見をまず評価する
- 4.いや・しかし・でもから始まる
- 5.否定的に対応することで存在感をだそうとする
- 6.情報を教えない
- 7.他人を認めない
- 8.他人の手柄を横取りする
- 9.言い訳をする
- 10.過去にしがみつく
- 11.えこひいきする
- 12.謝罪しない
- 13.人の話を聞かない
- 14.感謝の気持ちを表さない
- 15.八つ当たりする
- 16.責任回避する

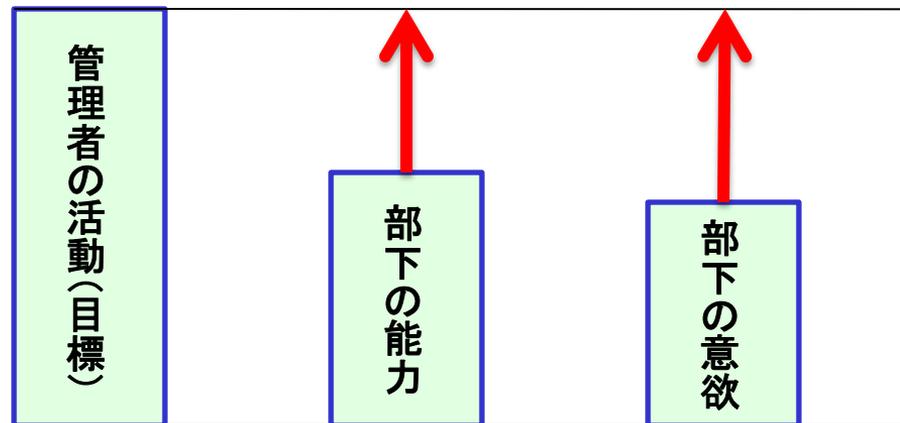
人財育成の場面 その1

①見る(関心を示す)

見ることは、最大の教育
見られることは、最大の学習

②率先垂範

・管理者自らが範を示すことで、部下に目標を提示する。



人財育成の場面 その2

③仕事の成功時(ほめ方)

- よい結果が出た時には、すぐにほめること。
- 他のメンバーに悪影響を及ぼす場合を除いては、なるべく皆の前でほめること
- 協力者がいる場合、協力者も忘れずにほめること。
- 最終的に用結果が出なくても、そのプロセスにおいて工夫や改善点があればその努力をほめること。
- 他のメンバーと比較してほめないこと。
- 事実に基づいてほめること。

人財育成の場面 その3

③仕事の失敗時(叱り方)

- 叱るのが最善の指導方法だと確信が持てたときにのみ、断固として叱ること。
- 事実に基づいて叱ること。
- メンバーの性格を考慮して、叱る場所を選ぶこと(1対1で叱るのが原則である)。
- 回りくどい言い方をしない。皮肉などを入れなくて簡潔に叱ること。
- 一回に一つが原則。
- 他人の言葉を借りて叱らない。
- メンバーの言い分も十分に聞くこと。

人財育成のポイント

項目	コーチング	トレーニング
内容	パフォーマンス	知識・技能
対象	一人で仕事が完結できる人	一人で仕事が完結できない、又は新しい仕事や作業を修得する必要がある人
関係	横から横、フラットな関係	上から下、専門家と素人
前提条件	本人の主体性と学習性を高めた方が、成果が高い場合	決まった型を習得してもらった方が、成果が高い場合
結果	パフォーマンスの向上、本人の気づき成長	技術・知識の習得
プロセス	本人に適した型を本人が中心となって探求する	あらかじめ決められた型にはめる
コミュニケーション	相手の話を聴く	こちらの考え、正解を教える
質問の仕方	質問して気づきを促す	理解できているかどうか質問で確認
評価	本人も評価できる	トレーナーが評価する

質疑応答

ご清聴ありがとうございました！

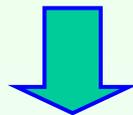


特例子会社 いなげやウィングの概要

- 1) 社名 (株)いなげやウィング
- 2) 所在地 東京都立川市栄町6-1-1 (いなげや本社内)
- 3) 設立日 平成22年10月1日
- 4) 事業内容
 - ① 店舗支援業務
 - 早朝品出し作業(ドライ・ノンフード)の請負
 - 店舗フロアクリーニング・清掃の派遣
 - ② 販売支援業務
 - 店舗青果・グロサリー・ベーカリー・精肉・鮮魚部門への派遣
 - ③ アグリ(農産物)製造・販売

障がい者雇用の考え方（設立時）

- 1) 今後、新たな事業を創出し、障がい者雇用率4%を目標にいなげやグループとして更なる障がい者雇用にチャレンジする。
- 2) 障がいを持つ従業員一人ひとりに配慮した事業、制度を用意し育成を図り障がい者の成長、自立支援をする。



地域貢献（新たな雇用創造）と社会的責任（障がい者の自立支援）を果たすことで、すこやけくの実現を目指す。

☆以上の考え方を具現化するための手段が特例子会社の設立である。

実習（インターンシップ）受け入れ

高3【決める】
自分の進路を
決定する

高2【考える】
自分の適性につ
いて考える

高1【知る】
自分を知る
仕事を知る

2週間体験
内定を目指す

2週間体験
選択体験

1日体験&見学
高1,2年に6箇所
様々な仕事体験

従業員として

実習生として

お客様として

目的に応じた
実習カリキュラム

定着支援に向け実行していること

1. 支援者とともに最後まで諦めずに問題解決にあたる。
2. 我が社の価値観（大切にしているもの）、行動規範、社風を理解してもらう。
3. 障がい者に対して積極的傾聴に徹する。

雇用管理のポイント

1. まず職場が障がい回復途上者との認識を持つ。
※先入観があることをあえて否定しない。
2. 各職場で対処できない問題が生じた場合は、迅速かつ丁寧に
対応する。
3. 導入教育はもれなく、時間をかけ、丁寧に、実施する。
※教育ツールを活用しながら、支援者も交え、オリエンテーションを行う。
4. 支援者(障がいの専門家)、医師の意見を良く聴き、独断で
対応しない。
5. 障がいの種類及び程度に応じた安全・労働管理を進める。
※障がいの特性・種類・程度に応じた労働時間・雇用管理を行う。
6. 支援・医療機関とは綿密に連携して問題解決にあたる。