ヤマト福祉財団 NEWS

ヤマトグループ賛助会員向けニュース（季刊）
発行部数12万部・非売品
YAMATO WELFARE FOUNDATION
No 30
4月20日発行　2011 Spring

理事長を囲んで　3年後工賃5万円達成に向けた受賞者リーダープロジェクト

仕事のしくみや組織を変えると考え方や行動が変わる。

写真左より新堂　薫氏、有富慶二ヤマト福祉財団理事長、武田　元氏（2月22日に撮影しました）

私たちの賛助会費が活かされています
■障がい者福祉助成金　助成先レポートVol10（宇和島市）
牛舎を食品加工所へ改装し、より高い工賃をめざす …… p08

この街で一緒に生きていく　障がい者のクロネコメール便配達
メール便配達を続けたら、チームができていた。 …… p10

スワン工舎　卒業生訪問7
お掃除の次には事務の仕事にも挑戦したい「働く」楽しさを実感しています …… p12

YWF TOPICS …… p14

有富理事長を囲んで

３年後工賃５万円達成に向けた受賞者リーダープロジェクト

仕事のしくみや組織を変えると考え方や行動が変わる。

パワーアップセミナーをさらにパワーアップ

有富慶二理事長（以下敬称略）　今回は、小倉昌男賞の「受賞者リーダープロジェクト」でご活躍いただいているお二人の塾長をお招きしました。本日は、お忙しいところをお集りいただき、ありがとうございます。お二人のお話をお伺いする前に、まずは「受賞者リーダープロジェクト」とは何かを読者のみなさまに私から説明しておきましょう。

ヤマト福祉財団では、障がいのある方が、単に働く場を与えられるだけではなく、働いてお金を稼ぐことができる環境を実現するお手伝いを続けています。その実践手法の一つとして、小人数・短期間で学ぶ「パワーアップセミナー」を約14年間展開してきました。昨年の小倉昌男賞の受賞者である佐治リエ子さんもセミナーの卒業生です。セミナーの成果は着実に上がってきましたが、同時にいくつかの課題も見えてきました。その課題を解決していくために、昨年度からパワーアップセミナーを「パワーアップフォーラム」にバージョンアップさせ、それと同時に二つの「受賞者リーダープロジェクト」を行うことにしたのです。

武田元氏（以下敬称略）　私もパワーアップセミナーに講師として参加させていただいていました。

理事長　そうでしたね。いままでのセミナーの課題の一つは、小人数・短期間で行っていたことです。そのため、一人の職員がセミナーに参加され、意欲満々で施設に戻られても、参加していない施設の職員全員で「よし、やろう」と団結するまではなかなか至りませんでした。そこで〝これからの施設・事業所のあり方を講師の方々と一緒に考えていくフォーラム〟というスタイルに変え、〝より多くの方が参加できる〟ようにしたのです。中には、自分一人が参加しただけでは変えることができないと、施設の職員の大半を連れてこられた方もいます。

新堂薫氏（以下敬称略）　多くの方が参加できるというのは大切ですね。

理事長　それと同時に、〝次は参加されてヤル気の出てきた方を徹底的に小人数のＯＪＴでレベルアップしていける場〟も必要だと考えました。それがお二人にご活躍いただいている「受賞者リーダープロジェクト」という私塾になる訳です。さあ、前置きが長くなりましたが、これからはお二人にそれぞれの活動内容についてお話いただきましょう。

小倉昌男賞の受賞者の指導力や実行力を活かし、障がいのある方の働く環境や能力を革新的に高め、自立への道筋をつくっていきたい…。そんな目的でスタートした「受賞者リーダープロジェクト」は、現在「働くちから革新塾」と「障がい者の暮らし変革塾」の二つが進行しています。

2月22日、ヤマト運輸本社に各塾のリーダーである新堂薫氏と武田元氏をお招きし、有富慶二理事長を囲んでそれぞれの塾にかける思い、現在直面されている課題と解決策、そして全国の施設や事業所で3年後に工賃5万円を実現していく具体的な実践方法などをお話しいただきました。

福祉のプロならつねに賃金アップを視野に

武田　私は「障がい者の暮らし変革塾」のリーダーをさせていただいていますが、塾では「賃金アップを視野に入れていない福祉はニセモノだ」とお話しています。ちょっと言葉はきついですが、私たちは福祉のプロですから当然なのです。私は昭和17年の生まれで、いわゆる戦後のモノのない時代に幼少期を過ごしました。食べるものがない、着るものがない、暖房もない、そのつらさを鮮烈に覚えています。障がいがあるために低賃金でしか働けずつらい思いをしている、この状況は戦後のモノのないあの時代とダブって見えます。1ヵ月1万円でも給料があれば良い、行く所があれば良いなどという考え方は間違っているのです。こんなことは決して許されていいことではありません。

理事長　その志でパワーアップセミナーにご協力いただいていたんですね。

武田　はい、その時に先ほど理事長がお話されていたセミナーの課題を私も痛感しました。セミナーで気持ちが盛り上がり、意欲的になってもいざ現場に戻るといつの間にかあきらめムードになってしまう…そんな方をたくさん見てきました。確実に実践し続けていく方は数%に過ぎません。そんな現状にモヤモヤとしていた時に、塾の話を聞き「具体的な目標をつくり、具体的に計画を立て、短いスパンでやりきるなら、きっと効果が出るに違いない」と考えました。現在、「障がい者の暮らし変革塾」には、全国から14の施設が参加されていますが、何とか目標を達成していくための環境づくりも整ってきたと手応えを感じています。

理事長　具体的にどのような環境ですか？

武田　現在13の施設からいろいろな商品を「仕入れて売る」ことができるようになっています。仕入れる商品は、身近なものから高いものまで、その品質もいろいろとありますが、これを互いの施設が仕入れて販売できる環境ができています。

理事長　「商品力と販売網」の両方が整ってきた訳ですね。

武田　はい、でも最初からうまくいった訳ではありません。まずは参加した各施設から何を仕入れられるのかの検討を行い、これなら3年間で工賃5万円にできると目標を立てましたが、いざ事業所や施設に戻り、現実に立ち返ると無理だとあきらめてしまう者も出てきました。それでもヤル気のある者が、うまくいかない原因を考え、自分の施設に合った商品とはどんなものか、どう販売すべきなのかと具体的に思案・行動しはじめた時、「これならやっていける！」と確信を持てました。こうした活

動が、さざ波のように全国に広がっていけば、全員が必ず目標を実現できるようになれると考えています。

理事長　なるほど、それは企業の成長の手法と同じで、PDCA（Plan・Do・Check・Action）のサイクルをいかにきちんとくり返せるかということでしょうね。計画して実行して、ダメならなぜなのかを考え、次のアクションを起こしていく。このサイクルを自分たちの施設・事業所できちんと繰り返していけば、環境が整ってきたのだから必ず目標を達成できるようになれる、ということですね。

現場をチェックし、改善点を指導

理事長　新堂さんの「働くちから革新塾」はどうですか？

新堂　私はDM発送、封入作業にラインを導入し、生産性の高い、競争力のある仕事場づくりを実現できるように支援しています。昨年の6月の説明会に18施設が参加していただきました。その中から、実際にラインの導入を希望する施設を募り、最終的に名古屋、千葉、長崎でライン導入を具体的に指導することになりました。9月には合宿を行い、私が仕事場改善のために苦労してきた5年間の経験やそこで培ったノウハウなどをお教えしました。

　このノウハウを活かせば「効率的な仕事場に改善でき、3年間で工賃アップを実現できるようになる」とお話しています。

理事長　新堂さんの体験談は、みなさんの参考になったでしょう。

新堂　少しでも私の経験がお役に立てばと思うのですが、それでも生産ラインをうまくつくれないという声があり、アドバイザーである東京学芸大学の菅野教授にお願いして「知的障がいのある方にもわかりやすいラインづくり」について講演をしていただきました。これで仕事の仕組みとラインづくりは理解できたと思います。

　そこで「それぞれの仕事場で何を改善すべきかを考え、すぐに取り組んでほしいと」みなさんに宿題を出しました。いまはこの宿題をどう解決できているかをチェックするために各施設をまわっているところです。

理事長　現場で具体的に改善策をアドバイスされているのですか？

新堂　はい、施設ごとに宿題をどう解決するか、その方法を具体的にお話していきました。訪問した先では、塾生だけではなく訪問先の職員全員に集まってもらい学習会を開きます。全員でどうすればラインをつくることができるのかを議論し、改善する方法を考えてもらい、そのアイデアに私が具体的にアドバイスをしていきます。

「すぐ行動する」ことが何よりも大切

理事長　塾で指導されている上で、苦労されている点などはありますか？

新堂　もどかしく感じるのは、現場を見せていただいて環境面の改善点をいくつか指摘するのですが、「すぐ行動に移してもらえない」ことですね。

　たとえば、作業場所と遊ぶ場所が区別されていなくゴチャゴチャになっているから分けた方が良いとか、誰も見ていないような所に掲示物を貼っているから見やすくした方が良いなど、改善点を指摘すると素直に聞いてくださいますが、すぐにやってくれない場合があります。

　それを行ったから、たちまち状況が一変する訳ではありませんが、働く環境はだいぶ変わってくるはずです。わかってはいるのでしょうが、なかなか実践していただけません。

理事長　それは福祉施設だけではありませんね。企業でも難しい課題です。たとえばマンネリ化した状況、恵まれた状況にいると、人はすぐにやろうとしません。なんだかんだとできない理由を探そうとする傾向がある。

　以前、私がある支店を担当した時、「何でもやる、すぐやる、できない理由を言わない」ということを徹底させたことがあります。良いと思ったことは「すぐやる！」これが大切です。

新堂　確かにそうだと思います。12月に訪れた施設では、年が明けたらとか年度が変わったらとか変な区切りをつけたがってすぐにやろうとしませんでした。

　でもいまやるべきなんです。こうした体質から直していくことが必要ですね。

理事長　難しいですが、そこから改善しないといけませんね。

知識は行動に移してはじめて本物になる

武田　私が難しいと感じているのは、学んだ知識を、生きた知識と

武田 元氏

はらから福祉会理事長の武田氏は、小倉昌男賞の第3回受賞者。利用者の暮らしを支えるために試行錯誤を繰り返しながら、蔵王での豆腐づくりで、300人の利用者に6万円の工賃を実現し、さらに工賃7万円に向けた商品開発に取り組んでいる。この経験を活かし「障がい者の暮らし変革塾」のリーダーとして、賃金アップ達成のための商品販売、販路開拓、商品開発を追求している。

してきちんと現場で使えているのか、「本当にわかっているのか」ということです。

理事長　たとえば？

武田　1ヵ月5000円や7000円では普通に暮らせないということはみなさん知っているはずです。

　しかし、知っているだけではダメなのです。現実に目の前の利用者の暮らしを改善するために、日々の活動に結びつけてはじめて生きた知識になる。それができないと「わかった」とは言えません。この知識を現実に生かせるようにつなげていくことが、塾の本当の課題だと考えています。

新堂　問題を知っていても、それを解決していかなければ意味をなさない。ではどう行動するかですね。

武田　たとえば「うちの商品は売れている」と発言している施設がありますが、計算も何もしないでものが売れたと考えるのは間違いだと思います。月にいくら売り上げれば、工賃がいくらアップできるかを計算する、その目標数値に達していなければ売れているとは言えません。

　現実をしっかりと把握できてこそ、どう改善すべきかを考えることができ、行動にも移せるのです。

理事長　なるほど。

武田　そこで「まずは1年かけて1万円上げていこう」と実現可能な目標を立てるようにしています。この目標を達成できたことで自信がつき、来年も実現できるようになる。それを繰り返していくようにさせたいのです。

　目標の数値を立ててそれを達成できなければ理由を考えてほしい。簡単にあきらめるようでは、塾生としての資格を失うと激をとばしています。

理事長　目標を達成するための具体的なアドバイスは何かありますか？

武田　いま提案しているのは「地元との密着」です。「自分たちの施設がある場所は、どんな場所なのかを再確認してみよう」と呼びかけています。

　例えば、浜に面している施設があるとして、地元とまったく関係ないことをやっていても地元の方は理解も応援もしてくれません。せっかく美味しい海産物があるのなら、それを使うべきです。最初は仕入れて物流に乗せるだけで良い。その内に地元の方が規格外のものなどを安く分けてくれるかもしれない。それを加工した新しい商品アイデアも生まれるかもしれない。お互いの利益に結び付くことで、地元とのつながりは深まり、発展していくことができるのです。商品は、13の施設で販売することが可能なのですしね。

理事長　なるほど、販売チャンスは13倍になった訳ですからね。

新堂 薫氏

小倉昌男賞の第9回受賞者である新堂氏は、工賃7万5,000円を達成する社会福祉法人武蔵野千川福祉会理事、多機能型事業所チャレンジャーの施設長である。現在「働くちから革新塾」のリーダーとして、DM発送、封入作業にライン・工程方式を導入した生産性の高い仕事場づくりを指導。塾の中で参加施設や事業所に赴き、現場での環境改善も具体的にアドバイスしている。

自分たちの強みをアピールする工夫

理事長　ちょっと着眼点を変える、発想を変えることで、成功している例はいくつかあります。たとえば名古屋のお弁当屋さんは、お弁当のニーズが高い要介護の高齢者向けに販売を展開しています。ここが素晴らしいのはケアマネージャーに弁当を売ってもらっていることです。ケアマネージャーは、真面目な施設が生産しているということがわかっているから品質的にも安心して薦められるし、コストも通常より安く、お年寄りにも喜ばれる。みんなにメリ

●「働くちから革新塾」とは

塾長　新堂 薫氏

多くの施設・事務所では、個別的なセル方式により下請け内職的な作業が行われています。この作業を「即断即決でき、厳しい納期への対応や高生産性」を実現できるように「ライン・工程方式による作業へと転換」する私塾を開催。現在持ち回り研修会を進行中です。

ットがある仕組みになっています。

武田　なるほど。

理事長　私は、これからは「障がい者施設の強み」を上手に活かしたアプローチ方法も考えていくべきだと思っています。武田さんは、障がい者施設の強みについて何か考えはありますか？

武田　いままでやってきたことを総ざらいして、障がい者施設の強みとは何だろうと考えていくと、一番は「人間関係」だと思います。福祉事務所、支援学校などのこれまで関わってきた多くの方たちとのネットワークを活かし「この商品はこんなに美味しい、値段もこれくらい」と、口コミで商品をアピールしていただくことが大切です。

〝身近な人間からの口コミ〟ほど頼れる営業はありません。そこで身近な人間がどれだけ商品を購入しているかを再確認してみようとなったのですが、実は職員ですら購入していないところも出てきました。身近な人間が買わないような商品をつくっていたのか？ということですね。

身近な人間が喜んで購入するような商品、一度買ったら終わりではなく続けて買いたくなる、そんなものにしていかなければなりません。知り合いにも応援していただけないのに、一般の方が応援してくれるはずもないのですから。

理事長　確かに広告などより、身近な人間からの口コミは強いですね。良いサービスというものは、時間とともに自然に広がっていくはずです。そのためにも、身近な人間が一番の消費者になってもらえる、そんな商品づくりが大切ですね。

武田　私は、「商品を量産できないことも逆に強み」だと考えています。

理事長　どういうことでしょう？

武田　つまり「少量多品種の対応」です。はらからでは1ロット500個からレトルト食品を受注生産しますが、民間企業は1万個からです。例えば、町おこしの小さなグループの場合、一気に1万個は無理があるけど、500個なら試しに採用してみようか、となります。しかも地域の材料を使って商品化すれば、地元の方も応援団になってくれますし、これは一般企業にはない強みだと考えています。

理事長　新堂さんはどう考えていますか？

新堂　強みの一つに「価格」があると思います。施設や事業所は、職員の人件費や家賃などは補助金でサポートできますから、その点で一般企業よりもコストダウンできます。

後は「社会貢献」と言う観点で企業が注目してくれることですね。名古屋の施設がダイレクトメールをプレゼンした時の話ですが、クライアントは「障がいのある方がこんなこともできるのだ」と驚かれていたそうです。安くて品質の良い所に仕事を出すというのが前提ですが、その段階で同じレベルならば、次に企業は「社会貢献」に目が向くと思います。

理事長　いま企業は財政的な価値だけではなく、「社会・地域貢献などのプラスアルファの価値を含めて企業価値」と考えていますからね。障がい者施設に仕事を依頼することは、企業にとって付加価値の高いことなのです。

新堂　施設や事業所の商品を企業が購入すると、また仕事を発注することで利点が生まれるように、国が法律などをさだめてくれるとより良いのですけど。

「障がい者の暮らし変革塾」とは

塾長　武田 元氏

利用者工賃が３万円になれば働き方が変わり、５万円になれば暮らしの質が変わるといわれています。各施設が取り組んでいる自主製品の販売だけではなく、他の施設の商品も相互に販売しあえるように、販売方法、商品開発および利用者支援モデルを作る私塾を開催しています。

理事長　施設に発注すると税金が安くなるとかね。

ただ民間企業の社会貢献意識は高いですから、まずは私たちが堂々と自分たちの特性をアピールしていくことが必要でしょうね。

次のステップに進むイノベーションを

武田　いま全国の事業所、施設での利用者賃金の平均は1万2000円くらいです。これをなんとか5万円にまで引き上げたいと目標を立てていますが、それには「大きく質的な転換」をしないといけない。いままでのやり方を一生懸命にやっているだけでは達成できないと思うのです。

理事長　企業というものは、いまの努力をそのまま続けているだけではダメで、大きく成長していくには、イノベーションが必要です。それには組織の「仕組みと文化」を連動して変えていくことが大切です。文化とは社員の考え方ですね。仕組みだけ変えても、考え方が変わっていかないとうまくはいきません。

武田　組織改革と意識改革の連動ということですか。

理事長　「仕組みを変えると文化が変わる。文化が変わると会社が変わる」というのですが、これを象徴する良い例があります。パナソニックがまだ松下電器だった頃、お客様のニーズの多様化が加速し、それまでの「良いものをつくれば売れる＝プロダクトアウト」の発想から、「お客様のほしいものをつくる＝マーケットイン」の発想に転換を迫られました。

そんな時、当時社長を勤められていた中村さんは、石丸電気の売り場に出かけて半日ジッと様子を見ていたそうです。するとお客様はソニーのフラット画面のTVを購入していく。そこで会社に戻り「お客様は平らな画面をほしがっているよ」と話をすると、製造担当者は「平らな画面はうまく映らない」と答えたそうです。それを聞いて中村社長は「このままではいつまでもマーケットインに転換できない」と、いままでの組織の仕組みを一変させる決断をされます。そこで「営業本部が何をどれだけ売るかを決めて、それを事業部に発注する」という仕組みに変えました。

これで社員の考え方も大きく変わっていったそうです。これこそ仕組みと文化を連動して変革し、会社そのものをイノベーションしていった良い例だと思います。

お二人は、この先を拓くためのベンチマーク

理事長　お二人のこれからの目標や課題、また財団に対して要望などがありましたらお聞かせください。

新堂　いまの環境では、利用者が自分の能力をなかなかうまく発揮できていないのではないかという問題があり、私は「障がいのある方の可能性をどう引き出せるか」を課題としています。そこで利用者を中心にアセスメントをつくっているところです。その情報をどう活用していくかを、わかりやすく本のようにまとめたいと思っています。

利用者が自分の力はここまであるとすれば、もっと上を目指せるのではないか、そんな夢を抱けるものにしたいのです。また、これと合わせて事業所に対するアセスメントもつくろうとしています。

理事長　事業所の格付けみたいなものですか？

新堂　というよりも、いま自分たちの事業所はどういった評価なのかを確認でき、どのレベルまでになりたいと考える指標になるものにしたいですね。

理事長　なるほど、パッと見てわかりやすいものになると良いですね。武田さんはどうですか？

武田　利用者たちは、一日も早く住みたいところに住み、自分らしい暮らしができるようになることを願っています。それに応えることが、私たちの役割なのです。私の塾生もそうですが、パワーアップフォーラムに参加されている方はみんな自分たちの日々の取り組みに何かより良いものを取り入れられないか、と切実に情報を求めています。この情報交換の場となるように、パワーアップフォーラムを活かしていただきたいと思います。

理事長　それは大切なことですね。パワーアップフォーラムは、今年は全国で大きな会を5カ所、それに地域での小さなシンポジウムなどを加えて展開していこうと計画しています。お二人は、これから先のベンチマークとなる存在です。お二人が育てた塾生からさらに新たな子供が生まれていく、そんな仕組みになるようにしていきたいですね。今日は、良いお話がたくさん聞けて充実したものになりました。これからも頑張ってください。

新堂　**武田**　ありがとうございます。

私たちの賛助会費が活かされています■障がい者福祉助成金

助成先レポート Vol.10

牛舎を食品加工場へ 改装し、より高い工賃をめざす

NPO法人 結の会
ゆいの里 三間
愛媛県宇和島市

施設の前で、ゆいの里の利用者、職員のみなさんと　後列右から西山副委員長、ヤマト運輸宇和島支店大塚支店長
建物左が、元牛舎を改装した食品加工所

平成18年夏のパワーアップセミナー参加を境に、より高い工賃を意識する姿勢が出てきたという「ゆいの里」。売れる商品の開発で、さらなる向上を目指しています。

農作物を手広く扱い、着実な成長

宇和島市街から北に車で10分ほど行ったところにある三間町。低い山々に囲まれた、畑と田んぼが広がる田園地帯です。

宇和島市街から10分ほど、小高い山に囲まれた三間町がゆいの里拠点

二つの作業所がいっしょになって平成18年に誕生したNPO法人「結の会」は、農作物の生産・販売をベースに、利用者の工賃アップに取り組んでいます。

近隣の農家から借りた土地で、ゆいの里がつくる作物はじつにさまざまです。3棟のビニールハウスでは春にキュウリ、秋は春菊を。約54アールの畑には季節の野菜を栽培し、休耕田94アールを利用したよもぎ栽培では年間収量が3トンに及びます。ほかにもミカン生産者と提携し、年間15トンの柑橘類を販売しています。

とくに乾燥したよもぎを綿状に粉砕加工した「よもぎ湯」は不況で売れ行きが落ちたとはいえ、スーパーや道の駅、ネット販売などで年間900万円ほどをいまも売り上げ、平均工賃2万5000円の達成に貢献しています。

牛舎を改装した食品加工所で
売れ筋のよもぎ餅づくり

食品加工場の設置に助成金を活用

しかし、いろいろな野菜をつくるにつれ、規格外で出荷できないものも多く出てくるようになりました。

これらを「もったいない精神」で試しに漬け物にしてみると、お客様の反応は上々。また、新たに自分たちで生産した餅米とよもぎでつ

くったよもぎ餅も、祭りなど地元のイベントに合わせてテスト販売してみたところ、売れ行きが期待できることがわかりました。

ここでネックになったのが、調理場の狭さです。それまでの団地サイズのキッチンでは、事業としての生産量を確保することができません。そこで当財団の助成金を活用し、晴れて昨年5月、牛舎を改装した食品加工場を新設しました。昨年度は餅米の生産を待ち、本格稼働には至りませんでしたが、今年度はこれを起爆剤にさらなる工賃アップを目指しています。

「ゆいの里」の挑戦は続く

ずばり、よもぎ餅の販売計画についてお伺いすると「よもぎ餅を含め、加工所全体で300万円ぐらいの売上を目指そうと、みんなに言っています。工賃も食品加工を担当する利用者さんは3万に近い額にしたいと思っています」と施設長の山下みい子さん。山下さんはかつて当財団のパワーアップセミナーを受講した一人です。「それまではただ流れで作業し売っていただけ。初めてコスト管理の大切さを教わり、目から鱗が落ちるほどのカルチャーショック。このままじゃいけないと感じた」そうです。

ゆいの里の利用者さんは平均年齢が高く、若い方も籍を置く一方で60歳近い方もいらっしゃいます。そのため「ここの仕事は生活に直結しています。工賃＝生活費なんです。『1円でもほしい』そういう方が多いので、コストや経費の削減はうるさく言っています」と、工賃アップへの覚悟がにじみます。

ただ、この先の方向性については逡巡もあるようです。

「若い方のことを考えると就労支援にも力を入れたい。でもこれから数年で、高齢の方がさらに増えるのも確実ですから、グループホームの設立も急務ですし、農作業中心の〈就労継続支援B型〉のままでいいのか…、と課題は山積みです」

利用者さんの自立を目指した、ゆいの里の挑戦は続きます。

「道の駅みま」に納品、品出し

売れ筋の乾燥したよもぎを保存する倉庫

ゆいの里
山下みい子施設長

労働組合支部執行委員長

助成先 訪問 シリーズ5

仕事に向き合う姿勢から強く感じた「純粋さ」

●ヤマト運輸労働組合
愛媛支部副執行委員長
西山 茂さん

利用者さんたちの作業風景を見学させていただいて、その熱心さに感心しました。ちょっとの作業にもすごく一生懸命に取り組んでいる様子から、自分たちのことを振り返ってみれば、頭が下がる思いです。

労働組合は〈夏のカンパ〉やきょうされんのカレンダー購入という形で支援のお手伝いをしていますが、一個人として何ができるのか、どこから取りかかればいいのかについては、戸惑いもあります。

私はふだんドライバーをしているのですが、まずは配達のとき、届け先で目のご不自由な方がいれば、手を添えて「荷物はここですよ」と、そんなちょっとした気遣いから、勇気の一歩を踏み出したいと思います。

3棟あるビニールハウス、この日は春菊の出荷作業

この街で、
一緒に生きていく。

公益財団法人ヤマト福祉財団
障がい者のクロネコメール便配達事業

メール便配達を続けたら、チームができていた。

奈良市学園朝日町のNPO法人ふぁ～ちぇ"たむたむ荘"は、2006年7月にメール便をスタート。登録メンバー6人がシフトを組んで、毎日250冊前後のメール便を配達しています。ここでは週4日働くメイトさんがいれば、休み休み週1日ほど働くメイトさんも。無理なくみんなで続けられているのは、仲間を思いやるメンバーのチームワークの良さでした。

近鉄奈良駅から4駅目、学園前駅からほど近い場所に"たむたむ荘"はあります。配達区域は、車でも坂道発進が心配になるほどの急坂が続く丘陵地。配達の大変さがしのばれます。ここで"たむたむ荘"はもう4年以上もメール便配達を続けています。

朝、仕分け作業が終わると"たむたむ荘"ではひとつの儀式が行われます。それが、ジャンケン。彼らは配達数を公平にするために、担当地域以外に調整区域をつくっています。そこで配達数を、全員で毎日均等に調整しているのですが、均等にならなかったときに飛び出すのが、ジャンケン。このジャンケンが、みんなとても楽しく盛り上がるのだそうです。

こんなふうに、自分の仕事だけでなく、仲間全員を思いやりながら続けられているのが"たむたむ荘"のメール便配達。それがとても自然に行われていて、互いの信頼感を感じさせます。

「男性陣が女性にらくな区域をまわしてくれるんです。ほんとやさしいんです」と女性陣。新しくメール便を始めた人を指導する役割も、仲間たちですると言います。こうしたチームワークの良さで、毎日の配達を滞りなくスムーズに完了させているのです。

豊田さんと歩く"たむたむ荘"理事長　施設長の麻まりさん(右)／母親のように、上司のように、メンバーをあたたかく的確に指導する麻さん。気をつけているのは、体調のサインを見極めること。すいませんの数が増えたり、口数が多くなると、調子が悪いのかなと気遣うそうです。「メール便配達は、工賃だけでなく"ひとづくり"が大きな目標です」と話します。

毎日つける仕事日誌

蟹恭子さん／「みんなが一生懸命働いている姿を見て感激して、メール便を始めました」。1週間前から天気予報をチェックして備えているとか。「地域の人にありがとうと言われると、気分がほっこりします」。人生観を変えてくれた麻さんに、感謝していると話します。

他者のルールに従うことを学習。

"たむたむ荘"では、とてもアットホームな雰囲気の中で仕事が進められ

●奈良主管支店　秋篠寺センター
面積5.76K㎡／人口15,566人／世帯数6,686世帯

●NPO法人ふぁ～ちぇ
就労継続支援B型"たむたむ荘"
精神障がいなどの障がいがある約35名が所属。
革細工の作成、及び販売など。
2006年7月メール便配達開始。現在メイトさんは6名。

「障がい者のクロネコメール便配達事業」
お問い合わせは……（財）ヤマト福祉財団　メール便担当
TEL 03-3248-0691　FAX 03-3542-5165
http://www.yamato-fukushi.jp/

ています。昼食も、当番の人が腕をふるいながら作っていて好評です。しかし、和気あいあいとはしていますが、けっしてだらけた感じがありません。みなさんの会話はスタッフ、友人同士でもしっかり敬語。あたたかい中にも、きりりとした職場の空気が保たれています。それをつくっているのが〝たむたむ荘〟の理事長であり施設長の麻まりさん。

「ここは就労をめざす施設なので、その訓練となることを、さまざまに取り入れているんです」。昼食をみんなでつくることも、敬語を使うことも、チームワークを意識させることも、就労のための訓練だと言います。理論立てて話せるよう、報告や感想を文章にすることも続けています。そしてその中でもメール便配達は、就労のための重要な訓練になると話します。

「職場では、ルールが必ずあります。そのルールはひとつで、そのマニュアル通りに行動しなくてはいけません。それを、メール便配達では学習できます」

発達障がいなどの症状がある人は、自分のこだわりから抜けられない傾向があるそうです。しかし、メール便配達を経験すると、他者のルールに従い、仕事だと割り切ることができるようになるのだと言います。

松本誠司さん／スタート時からのメンバー。みんなから大将と呼ばれ、頼られる存在です。新メイトさんに、仕事を教えてあげる役割も。現在は新聞配達もしています。「親からがんばっていると認められたことが、うれしいです」

瀬戸里子さん／「外の景色に触れるのが気持ちがいい」。徐々に慣れてきて、配達数が増えてきたのがうれしいそうです。「道に迷ったとき、親切に教えてもらってありがたかったです」。体調を整えるためにも、もっとがんばりたいと話します。

これは、次の職場に行くための重要な条件。非常に有意義な訓練になると言うのです。

「ここでは、このやり方でやってください、とはっきり言うんです」と笑う麻さん。口調は厳しいですが、ひとりひとりの就労を本気でめざす、熱い想いと愛情にあふれています。「あいさつができて、確認がとれて、体力さえついてくれば、メール便はみんなにできる仕事だと思うんです」

わかりにくい場所には、あだ名をつけて工夫。

この地域はアップダウンが非常に厳しく、地図では様子がよくわかりません。メイトさんの渡辺諒一さんも「地理的なことを覚えるのが大変でした」と話します。そこで、わかりにくいエリアには〝ノースカントリー〟などとあだ名をつけて、工夫しているそうです。

また誤配には、念入りに対応。責任感を高めるために、誤配報告書を作ったり、配達マップは10日間は保存、何かあったときにすぐに答えられるようにしています。

そうした細やかな工夫を積み重ねながら約5年。今ではメール便配達を卒業して就労した人も出ています。その一人堀浩二さんは、最初の報酬をもらったときに、初めて銀行口座を作ったことが忘れられないと話してくれました。

麻さんは言います「フルタイムの仕事に就くには階段が何段もあります。メール便配達はその第一段目。でも、次のステップにつながる一段なんです」

豊田威一郎さん／体調を見ながら、週に1度ほど続けています。「慣れるまで大変でした。地図で確認しながら配達するのが今も難しいと話します。しかし、麻さんに言わせると、とても信頼できるそうです。「少しずつでも続けていきたい」と話します。

少なめにしたら、もっと増やしてください。

奈良主管支店　メール便営業課

木村匡秀課長は、スタート時の〝たむたむ荘〟を担当。当時のことを振り返って「正直不安もありましたが、なんの問題もありませんでした。少なめに始めたのですが、もっと増やせますかと言われてしまいました」と笑います。「今では本当に信頼して感謝しています」。モデルケースとして、他の作業所にも紹介しているそうです。

奈良主管支店　奈良平城支店　中鳥一道支店長は「仕事ぶりに、あらためて驚きました。エリア的にも大変なところなのに、とても質の高い仕事をされています」と評価。チラシのポスティングなどの業務にも、ぜひ展開していって欲しいと話します。

スタッフや仲間たちと助け合ってメール便配達を続ける〝たむたむ荘〟のメイトさんたち。この仕事を通して、支えられるだけでなく、仲間を支える強さを身につけているようでした。

右から／蟹恭子さん、豊田威一郎さん、瀬戸里子さん、麻まり理事長、奈良主管支店 奈良平城支店 中鳥一道支店長（※3月16日付で奈良主管支店学研支店に異動）、奈良主管支店メール便営業課 木村匡秀課長、ヤマト福祉財団　石田久雄事務長

スワン工舎卒業生訪問 7

お掃除の次には事務の仕事にも挑戦したい「働く」楽しさを実感しています

株式会社メデカジャパンさま

3ヵ月におよぶトライアル雇用を経て、2月から正式に〈石神井クラシック・コミュニティそよ風〉で働く、重永恵理さんを訪ねました。

左から林施設長、重永恵理さん、職員のみなさん

■**ヤマト自立センター スワン工舎新座**　就労に必要なスキルの習得のみならず、就労先の開拓、就職マッチングから就労後の定着まで。一貫したサポートで、障がい者の自立支援に努めています。

■**株式会社メデカジャパン**　さいたま市に本社を置き、全国153ヵ所で高齢者向けの多機能型介護施設「そよ風」を運営。昭和49年に創業し、現在はユニマットグループに属す。障がい者スタッフは65名(2011年2月現在)。

事務所から会議室、廊下、玄関ホールと順番に掃除機をかけ、拭き掃除をこなします。テキパキとむだのない仕事ぶりです。

重永恵理さん
株式会社メデカジャパン 石神井クラシック・コミュニティそよ風（平成23年2月1日入社）

「事務の仕事にも挑戦して、長く務めたいと思っています。

お給料は、今までお世話になった方にお礼の品を買っただけで、まだ使っていません。母と以前に旅したチェコへまた行きたいです」

礼儀正しい挨拶、明るい笑顔で、評判も上々

高齢者介護施設での仕事が「楽しくて楽しくて、たまらない」と語る重永恵理さん。介護付き有料老人ホームやデイサービスを運営する大型の高齢者介護施設で、重永さんは共用部の清掃を担当しています。もやもや病を原因とする高次脳機能障害の影響で、彼女は空間認知が得意ではありません。廊下など仕切りのない空間でどこまで清掃したのか把握するのに苦労もありますが、作業の仕方を工夫することで解決しています。最近では仕事がどんどん早くなり、清掃以外に伝票整理にも挑戦するほどになりました。

石神井クラシック・コミュニティそよ風の施設長・林さんによると「入居者の方やお客様が見えても、きちんとした挨拶で着実に認知度が上がってきています。職員の間でも、笑顔が素敵ないい子だ」と評判です。

入社以後の変化についてお訊きすると「徐々に職場への理解が深まってきているようです。事務所の状況を察して、忙しそうであれば必要な部分だけを報告したり、余裕がありそうであれば、細かく言ってくれたりと、気遣いが伝わってきます」

株式会社メデカジャパンの人材育成方針は、障がいのあるなしにかかわらず、働く人の長所を伸ばす職場づくり。福祉に携わる職種柄、障がい者雇用にも理解のある社風です。高齢者介護の現場には、事務、洗濯・清掃、食事の運搬や入浴準備といった介護補助まで、さまざまな仕事があるといいます。

「慣れる段階を過ぎたら、重永さんにもいろいろ挑戦していただき、入居さんと接触する部分も深めてもらいたい」と林さん。

理解あるスタッフに見守られて、重永さんの能力はますます花開いていくことでしょう。

株式会社メデカジャパン
石神井クラシック・コミュニティそよ風 施設長
林　良勇さん

（社福） ヤマト自立センター スワン工舎新座

［第三回卒業者の集い］

スワン工舎新座の開設から5年、多くの卒業者が社会で活躍しています。そんな卒業者と保護者のみなさまに出席いただき、就労後のコミュニケーションを深める「第三回卒業者の集い」を2月12日（土曜）に埼玉県新座市で開催しました。

理事長から卒業証書授与

平成23年度卒業者のみなさん

卒業者、保護者を含めて約70名が集まりました

頑張っている様子をみなさんに近況報告

卒業後のフォローと仲間の絆をより強く

「スワン工舎では、今後より一層、みなさんがより長く仕事を続けられるように手厚くフォローしていきます」と有富慶二理事長があいさつ。続いて昨年度の卒業者代表の5名が近況報告を行いました。

（株）丸井 マルイファミリー志木食遊館で商品補充を担当する中村洋さんは、お客様の質問にパソコンを駆使しスピーディに対応しています。（株）クックサン和光店に勤務する鈴木李枝さんは、おむすびづくりが楽しく「定年まで働きたい」と考えています。岩崎聡さんは（株）あらた埼玉支店で倉庫作業を担当。給料が上がり、両親を旅行に連れて行くこともできました。スワン工舎で学んだメモ帳術、パンづくりの経験を活かしてワークショップハーモニーで働く野本真次さんは「野本さんが来て職場が一層明るくなった」と評価されています。（株）メデカジャパン石神井クラシック・コミュニティそよ風で働く重永恵理さんは「時間内に清掃作業を終わらせ、事務補助の仕事も！」と積極的に頑張っています。そんな今年度の卒業者たちに出席者から惜しみない拍手が送られました。

その後は卒業証書の授与、懇談会と続き、交流の輪を広げ、親睦を深めることができました。

本の紹介　藤井克徳著　『見えないけれど観えるもの』を読む

『見えないけれど　観えるもの』
藤井克徳著
やどかり出版発行
2000円（本体価格）

官僚は本来、保守的な動物です。秩序の維持を何よりもだいじにし、変化をきらいます。それは官僚の本能、宿命だと言ってよい。対して運動団体、組織というものは、一段ずつでもつねに高きを目指し、変革を求めて活動します。何らかの理由でそれをやめたとき、組織体はあたかも回転中のコマが動きを停止した場合と同様、たちまち倒れ、死滅します。現状維持を後生大事にする官、それに挑む運動体。そこに丁々発止のドラマが生まれます。この本を読みながら、そんなことを考えました。著者の藤井克徳さんは、障害者共同作業所の全国組織である『きょうされん』のリーダーであり、ヤマト福祉財団の評議員でもあります。

財団が設立された1993年以降に限ってみても、障がい者福祉の進展は（曲折はありながらも）著しいものがあります。中でも『きょうされん』が果たした役割は小さくありません。この本はその先頭に立ってタクトを振り、東奔西走して活躍した藤井さんの戦いの記録でもあります。文中、藤井さんが敬愛してやまなかった故小倉昌男さん（財団創立者）の名前も再三出てきます。

藤井さんは目が不自由です。本の題名はそこからきています。欲を言えば、障がい者福祉に関する「年表」と藤井さんと対峙協力して福祉の止揚行動の一方を担ってきた厚労省関係者のコメントがあったらな、ということ。

ヤマト福祉財団元常務理事　高田三省

つたわるフォントを採用
本誌創刊30号を機に もっと見やすく、読みやすく

高齢者や視覚障がいのある方にも判読しやすい、目にやさしい活字を…。本字創刊30号を機にそんなユニバーサルデザインの発想に基づき開発された「つたわるフォント」を採用し、表紙リニューアルを行いました。より多くの方にわかりやすくお伝えできる誌面づくりを目指して、今後も工夫を続けてまいります。

つたわるフォント

読みやすさを追求した書体

みなさまご協力ありがとうございました
今年もカレンダー販売の収益金をヤマト自立センターに寄付しました

毎年、東京・銀座の(株)伊東屋様よりカレンダーをご寄付いただいています。このカレンダーは、多くの社員のみなさまのご協力を得て、ヤマト運輸の支社・主管支店で販売しています。今回のカレンダー販売の収益金３３７，１０３円は、ヤマト自立センターに寄付し就労支援に役立てられています。伊東屋様、そして社員のみなさま、ご協力ありがとうございました。

収益金は、
ヤマト自立センターへ寄贈

九州支社

北信越支社

救援物資を自分の手で
仙台市で活動するCILたすけっと

３月１１日午後２時４６分ごろ発生した東日本大震災は、仙台市では震度６弱を記録。仙台市太白区にあるCILたすけっと自立生活支援センターのみなさんは、直ぐに指定避難場所である仙台市立長町小学校に避難しました。しかし、混雑やトイレの問題で断念。自分たちの事務所で一夜を明かしたそうです。

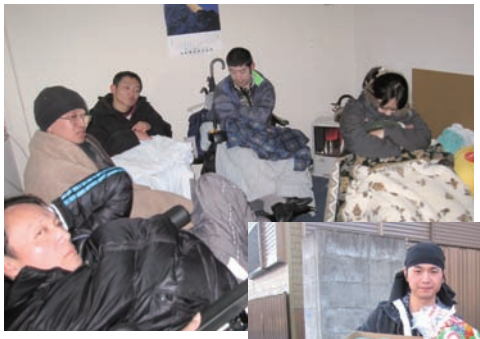
翌日からCILたすけっとは被災者の訪問を開始。在宅障がい者の安否確認と救援物資のお届けをしています。スタッフの菊池正明さんは、「停電していたときは情報が全く入りませんでした。車椅子の人は、バリアフリーではない避難所で暮らすことができません。被災した人のニーズで多いのは、オムツ、尿とりパット、新しい下着です。安否確認を兼ねて県下70ヵ所を訪問しました。これからも刻々と変わるニーズに対応した支援をおこないます。」

地元ならではの機転の利いた支援を進めるCILたすけっと。各地の被災者と連絡を取り合う日々が続いています。

連絡先　CILたすけっと
宮城県仙台市太白区長町１丁目６－１
電 話０２２－２４８－６０５４
FAX ０２２－２４８－６０１６

ヤマト福祉財団では、CILたすけっとから被災者宅までの輸送を助成しています。

震災直後に非難した長町小学校。（３月１１日午後４時頃）



避難所から事務所に戻り夜を明かすCILたすけっとのみなさん。

救援物資を受け取る宮城野区でグループホームを運営するNPOかがやきのみなさん

［ヤマト福祉財団は
“公益財団法人ヤマト福祉財団”へ］
私たちの活動をご紹介します。

4月1日、ヤマト福祉財団は“公益財団法人ヤマト福祉財団”となりました。ヤマト福祉財団は、故・小倉昌男初代理事長が個人資産の大半を寄付し、『心身に障がいのある人々の「自立」と「社会参加」への支援』を目的に1993年9月に設立しました。
現在の母体は、ヤマトホールディングス（株）とそのグループ会社、ヤマト運輸労働組合連合会、各グループ会社の社員と労働組合員、約17万名です。法人や個人の賛助会員の会費、また労働組合のカンパ活動により、次のような財団活動が行っています。

●活動．1「施設・団体への助成」

障がい者施設・団体を対象に、障がい者の自立と社会参加に関する事業へ助成金を贈呈しています。

●活動．2「奨学金の支給」

障がいのある大学生に奨学金による助成（年間60万円／返済不要）を行っています。

●活動．3「パワーアップフォーラム」

施設や事業所のより良いあり方を実践している方を講師にフォーラムを開催。地域での取り組みも含め、より多くの人が学び、考え、実践につなげる場となっています。

●活動．4「クロネコメール便配達事業」

障がいのある方の仕事創りの一環としてヤマト運輸の「クロネコメール便配達業務」を斡旋しています。

●活動．5「ヤマト福祉財団小倉昌男賞贈呈」

障がい者の自立支援、雇用創出、労働条件改善などを推進する功労者に賞をお贈りしています。

●活動．6「受賞者リーダープロジェクト」

小倉昌男賞受賞者の指導力や実行力を活かし、障がいのある方の自立への道筋をつくるプロジェクトを進行しています。

■ヤマトグループの別動隊

ヤマト福祉財団は、社会福祉法人ヤマト自立センター「スワン工舎新座」と「(株)スワン」とともにヤマトグループの別動隊として活動しています。スワン工舎新座は、パンの製造・販売や衣類のクリーニングを通して就労に必要な知識や技術を習得し、卒業後の就労先開拓、就労後の定着までを支援します。一方、ノーマライゼーションの理念を実現させる目的で設立した(株)スワンは、障がいのある方の働く「おいしい焼きたてパンの店」を全国にチェーン展開しています。

ヤマト福祉財団NEWS No.30
4月20日発行 2011 Spring
公益財団法人ヤマト福祉財団

一日も早い復興を

（岩手県陸前高田市　あすなろホームでは、職員のご家族も避難しています。 2011年4月2日）

このたびの東日本大震災により、
被災された方々に心からお見舞い申し上げます。
次号（7月20日号）では、復興に踏み出す施設の様子をお伝えします。
一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

公益財団法人ヤマト福祉財団全国支部連絡先（ヤマト運輸（株）内）

支　部	事務長	連絡先
北海道支部	加藤房男	TEL. 011-891-5040
東北支部	小原　守	TEL. 022-374-8065
東京支部	小澤秀好	TEL. 03-5564-3705
関東支部	塚本良輔	TEL. 045-508-6106
関東支部東地区	平井　忠	TEL. 043-259-7364
北信越支部	南雲真一	TEL. 025-231-9512
中部支部	矢野静香	TEL. 052-725-3633
関西支部	石田久雄	TEL. 06-6682-8570
中国支部	竹下憲雄	TEL. 082-849-1451
四国支部	長船利宏	TEL. 0877-46-7875
九州支部	目野和彦	TEL. 092-931-3310
沖縄支部	佐渡山一郎	TEL. 098-840-3605

本誌の無断転載・転用を禁じます。© 公益財団法人ヤマト福祉財団

新事務長に就任しました。
よろしくお願いいたします。

沖縄支部
佐渡山一郎

東京支部
小澤秀好

四国支部
長船利宏

つたわるフォント
読みやすさを追求した書体

PRINTED WITH SOY INK
アメリカ大豆協会認定の
大豆油インクを使用しています。

詳細情報・最新情報は http://www.yamato-fukushi.jp/
ご意見、お問い合わせは y.zaidan@yamatofukushizaidan.or.jp まで