

ずっとここで働きたいと言われる会社 (株)アップルファーム 代表取締役 渡部 哲也



自己紹介： 渡部哲也



昭和43年4月2日生まれ(49歳)

出身:宮城県仙台市

一般社団法人東北復興プロジェクト代表理事

株式会社アップルファーム代表取締役

株式会社宮城県狐崎水産6次化販売 取締役

弟が交通事故により重度障がい者となる

ヴィジョン

～私たちが目指す社会の姿～

障がい者も健常者も、
誰もがフラットな立場で
仕事ができる企業を増やす

これまでの経験

障がい者戦力化の原点は小さなたい焼き屋さん

堀籠君との出会い



たい焼き屋からのスタート

平成21年9月に「たい焼き ベんてん」をオープン
従業員3名の内、障害者1名を初めて雇用。



初日に素手で鯛焼きを掴んでお客様に提供！



30分毎に休憩、さぼったり騒いだり、、、

仕事を通してどんどん変化が出てきた

- ・仕事中は業務に集中するので静かになった！
- ・お客様に褒められて仕事の楽しみが生まれる！
- ・さぼらなくなり、3時間集中して業務を遂行！



問題児が3ヶ月で戦力化、ニュースになる



両親から「これで私達〇〇でも安心です」

六丁目農園オープン

平成22年11月



手作りにこだわった野菜ビュッフェレストラン

→ 非効率へのチャレンジ（苦手な作業を少なくした業態）

聴覚障がい者がピザ職人に！



働く障がい者スタッフが主役



これらの料理を障がい者が手作りしてる



キーワードは“再生” (お金を掛けない)

居抜き物件、規格外野菜、障害者の戦力化



社会問題の解決こそがアップルファームの存在理由



地域住民、行政、メディア等が注目する



口コミとなり売り上げに直結する

アップルファームの特質性

福祉と収益事業の両立

収益を上げ続ける仕組みが大切

||

商品とサービスに妥協せず福祉に甘えない
働くことで必要とされている実感を得る

win-winの関係の構築

再生事例

和歌山市役所リニューアル



リタの農園

第三セクターリニューアル



森林果樹公園アトリエ

行政不良債権活用



「奇跡のリンゴ」木村秋則自然栽培農業

問題点：農家の収入減、耕作放棄地、担い手の不足など



環境大臣賞最優秀賞を受賞 (農福連携による地方再生)



自然栽培農法で収穫したお米

セブンイレブンからの外注加工の例

SMSホール野菜 包装マニュアル
商品名 ブチトマト(9~14個)
 消費期限 0+3



製品規格	0~14個/パック 10125g以上135g以下
使用パック	ブチトマト (09-10)
商品製造手順	
1. ブチトマトを洗い、ブチトマトに絞める	
2. 詰めをする	
3. ペルメコーパーに製品を通す	
4. 検品	
5. 生産履歴帳を通す	
6. 検品をつける	
数量入数	10x10パック(2x10)



SMSホール野菜 包装マニュアル
商品名 たまねぎ(2個)
 消費期限 0+3



製品規格	2個/箱 (211g以上)
使用箱	OPP箱(野菜) (211g以上) (211g以上) (211g以上)
商品製造手順	
1. 検品を受ける	
2. 検品を受ける	
3. パック(1)で検品を受ける	
4. 検品を受ける(検品を受ける) (100個)	
5. ペルメコーパーに製品を通す	
6. 検品を受ける(検品を受ける) (検品を受ける)	
7. 生産履歴帳を通す	
8. 検品をつける(検品を受ける)	
数量入数	10箱 (2x10x10)



SMSホール野菜 包装マニュアル
商品名 ジャがいも(4~6個)
 消費期限 0+3



製品規格	4~6個/箱 (200g以上)
使用箱	OPP箱(野菜) (200g以上) (200g以上) (200g以上)
商品製造手順	
1. 検品を受ける	
2. 検品を受ける	
3. パック(1)で検品を受ける	
4. 検品を受ける(検品を受ける) (100個)	
5. ペルメコーパーに製品を通す	
6. 検品を受ける(検品を受ける) (検品を受ける)	
7. 生産履歴帳を通す	
8. 検品をつける(検品を受ける)	
数量入数	10箱 (2x10x10)



・玉ねぎの選別



・トマトの計量



・大根の選別



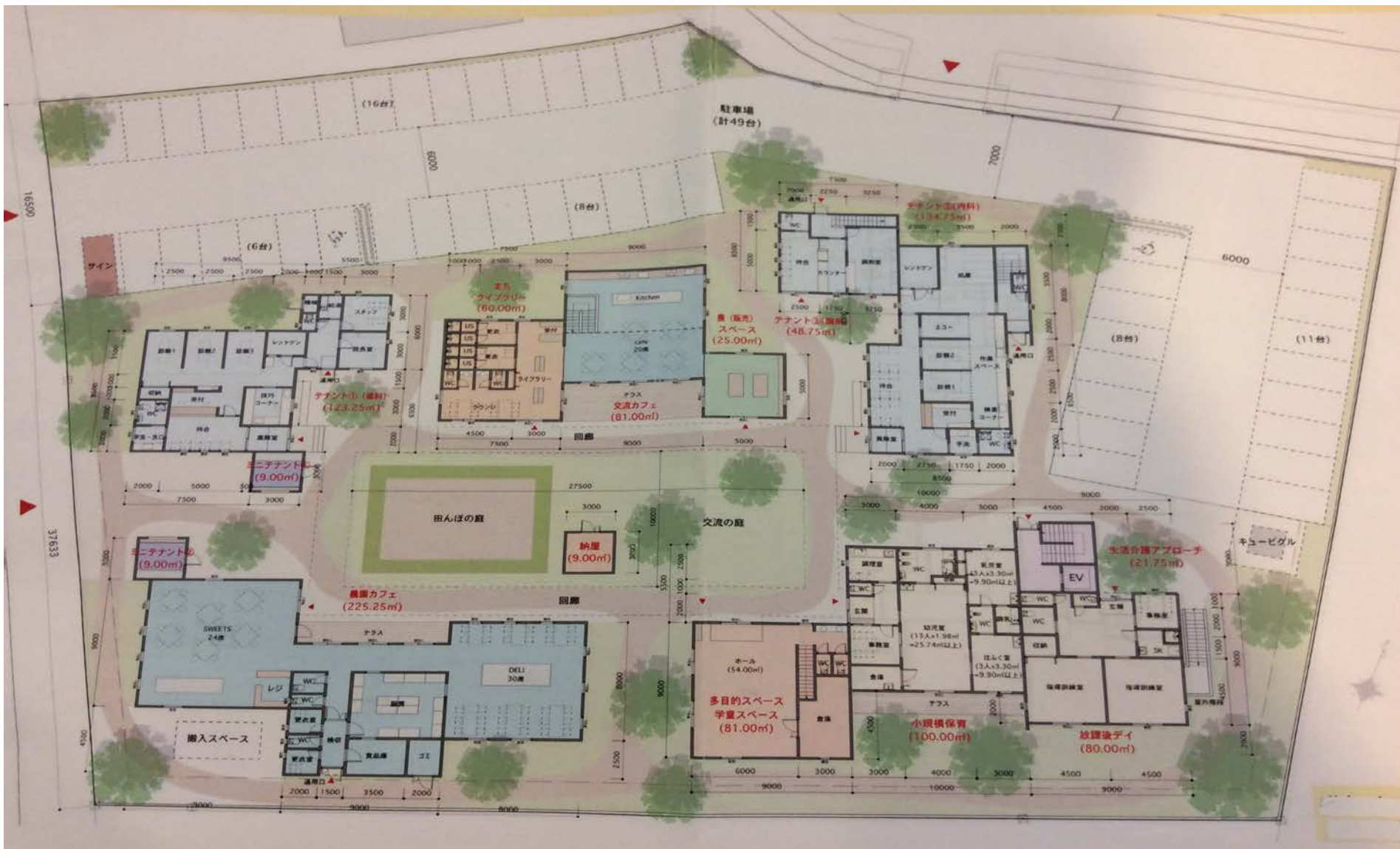
・葉物野菜袋詰め



地域連携による福祉的コミュニティ

イメージ模型

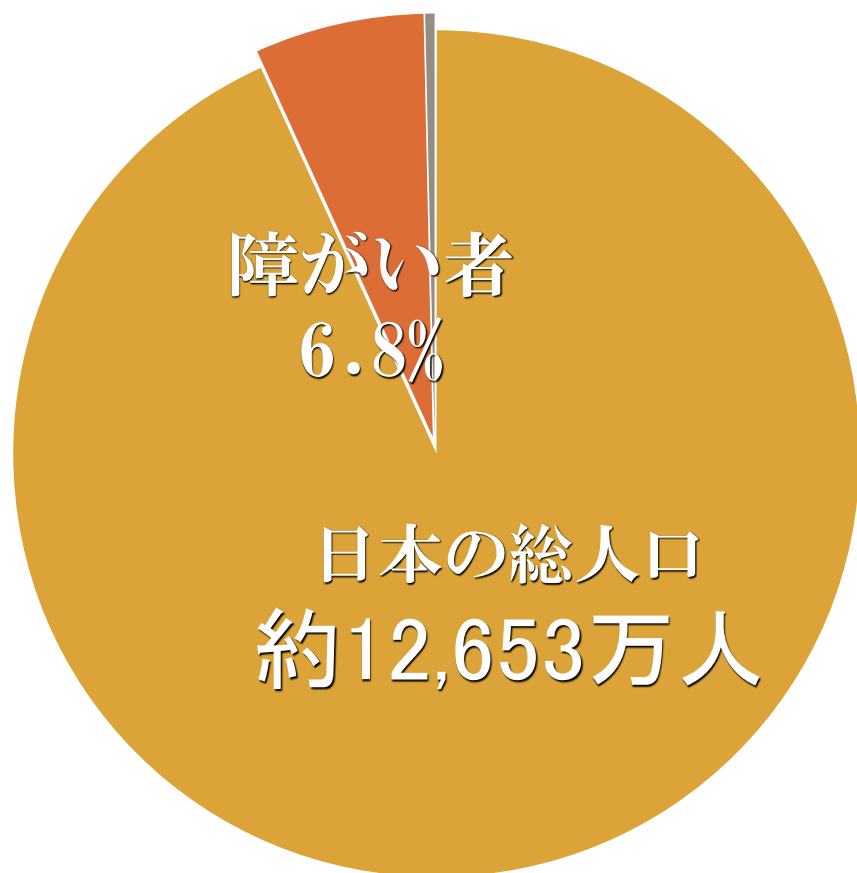




これまでの成功事例をもっと
社会に広めたい！

障がい者の雇用の現状

雇用されている障がい者は、45万人（障がい者比5.2%）
障がい者数860万人（人口比6.8%）



精神障がい者392万人
就労者3,5万人

障害者白書(内閣府)

障がい者雇用が上手くいかない理由①

障害を恐れ表面的な
接し方になっている

簡単な作業しか
与えていない

やり甲斐を感じられない
成長実感がない



障がい者雇用が上手くいかない理由②

障がい者スタッフが
圧倒的に少ない

同じ目線での相談する
相手が職場にいない

孤独になる
被害妄想が起きる



結果、辞めてしまう

解決のポイント

挑戦とケアのバランスを取る環境が必応

一人ひとりの
可能性を
信じ切る



チャレンジ促進



当事者同士で
励まし合う



各人の能力、
長所の発見
→マッチング



やり甲斐・生き
甲斐(成長実感
と存在実感)が
生まれ継続する



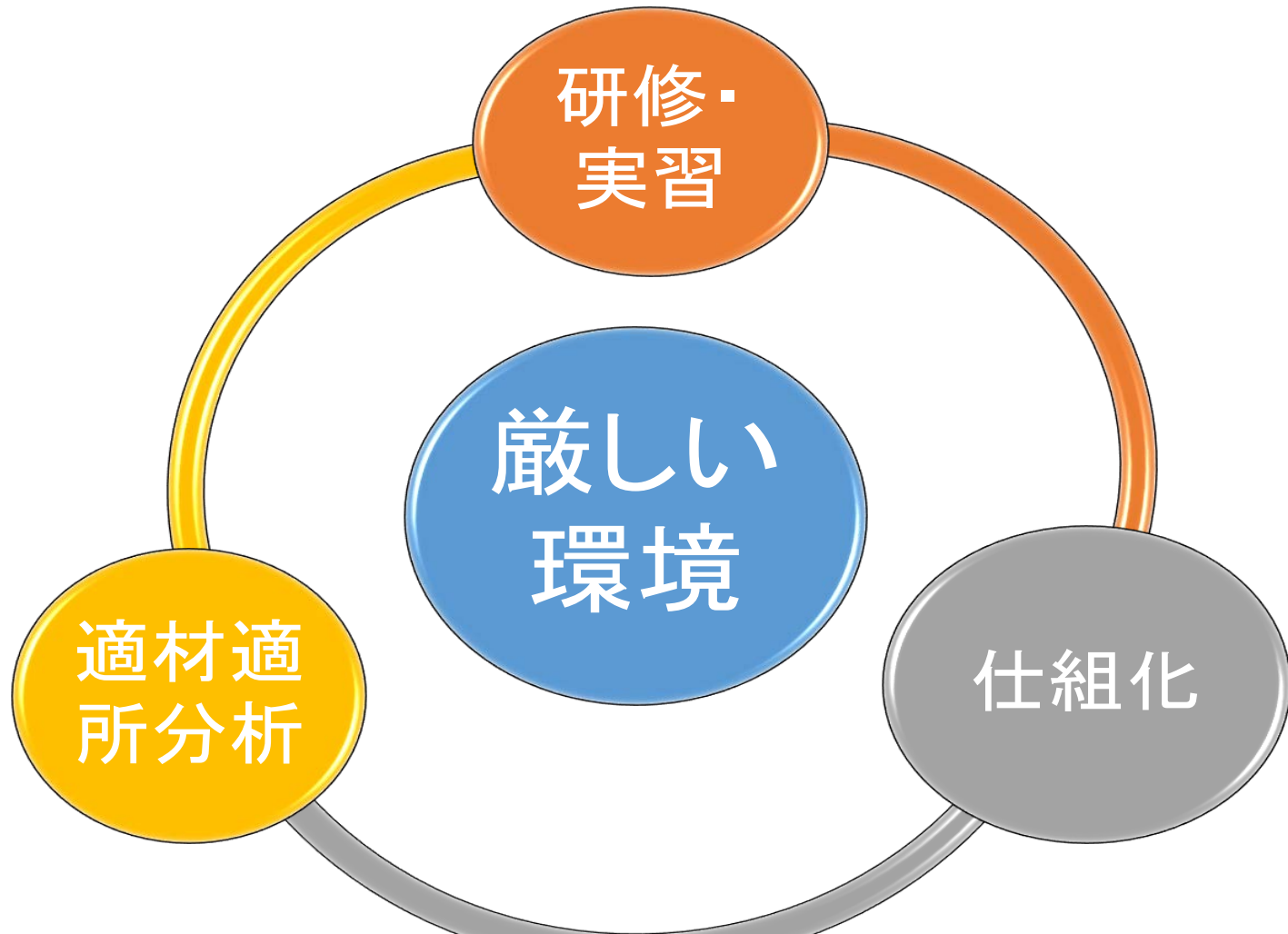
障がい者を
納税者にす
る

辞めない
継続雇用

やり甲斐・
生き甲斐の
創造

この3つを同時に実現することで、
企業の安定的な障がい者雇用の実現

戦力化の環境



研修・実習



・障がい者と実際、
一緒に働く体験を
通して

叱り方、接し方、
体調管理方法など
を学ぶ。

適材適所分析

表 8-2-6 職務代行（職場実習）の評価票の例

実施期間	年 月 日 ~ 年 月 日		評価項目		
	日	月		日	月
実施時間 (火動 時 分 ~ 時 分)	時	分	活動方法 (時間)	その他 (教員より 示)	
実習時間 (実作業時間)			事業内容		
事業所名 (住所)					
作業内容					
事業所の評価					
支援者の評価					

観察員及び事業所側からの聞き取りの結果					具 体 的 状 況 等	
	A	B	C	D		
基本 パ ー ン	通勤道路					
	大體、深窓の届け出					
	休憩時間と作業時間の区別					
	作業に合わせた整容					
	食後の配慮					
	あいさつ					
	返事・応答					
	分らないときの質問					
	作業終了の報告					
	作業ミスの報告					
整 理 度	注意や指示を受けるときの態度					
	作業の持続力					
	作業理解					
	作業速度					
	作業ミス					
	作業のでていないさ					
	環境、備付け					

A: 観察員側から見た場合、B: 事業所側から見た場合、C: 若干改善が必要(就職時における程度の改善が必要)、D: 改善が不要(改善が不要)と判断された場合

[illegible]

・その人の特性・作業性を見極め適所への配置をチェックシートをもとに行うことによって長く働く事が出来る。

仕組化(テキスト・マニュアル)



- 1、障がい者と健常者をつなぐ
通訳養成テキスト
- 2、障がい者版レシピ
- 3、成功事例視察ツアー

社会・職場における障がい者の今後

■障がい者と健常者が「共生」し合いながら働く時代の到来

■企業が人を選ぶ時代から、人が企業を選ぶ時代へつまり、『選ばれる企業』になることが求められる

■人材不足の解消

**一億総活躍社会の一員として、
障がい者も当然含まれる**

これからの夢

- 障がい者、高齢者、子供の共生の場
- 精神疾患者のリファビリセンター
- 企業参加型（ディズニーランド）のヴィレッジ

社会との接点を多くする機会の提供

