



チャレンジドが
いきいきと働く中電ウイング



平成30年12月3日

中電ウイング株式会社

中電ウイングで大切にしていること



安全と健康

安全と健康はすべてに優先する

あいさつ コミュニケーション

会社や社会の基本はあいさつ。毎日朝礼であいさつの唱和、その後にミニ手話講座を開催

5S

整理、整頓、清掃、清潔、躰

個人の能力、 特性を生かす

能力や得意なこと、好きなことを生かせる環境づくり

もの、お金、時間

限りある資源を大切に扱う

心あわせ 力あわせ

お互いを尊重し、相互扶助の精神で業務を遂行



2018.3.31現在または2017年度

設 立 1951年(昭和26年)5月1日

事業概要 電気事業およびその附帯事業、ガス供給事業、蓄熱受託事業、分散型エネルギー事業、海外コンサルティング・投資事業、不動産管理事業、IT事業など

従業員数 16,461名

発電設備	火力	10ヶ所	25,470.8千kW (内燃火力含む)
	水力	197ヶ所	5,459 千kW
	原子力	1ヶ所	3,617 千kW
	風力	1ヶ所	22 千kW
	太陽光	3ヶ所	16.5千kW
		<u>合計</u>	<u>212ヶ所</u>

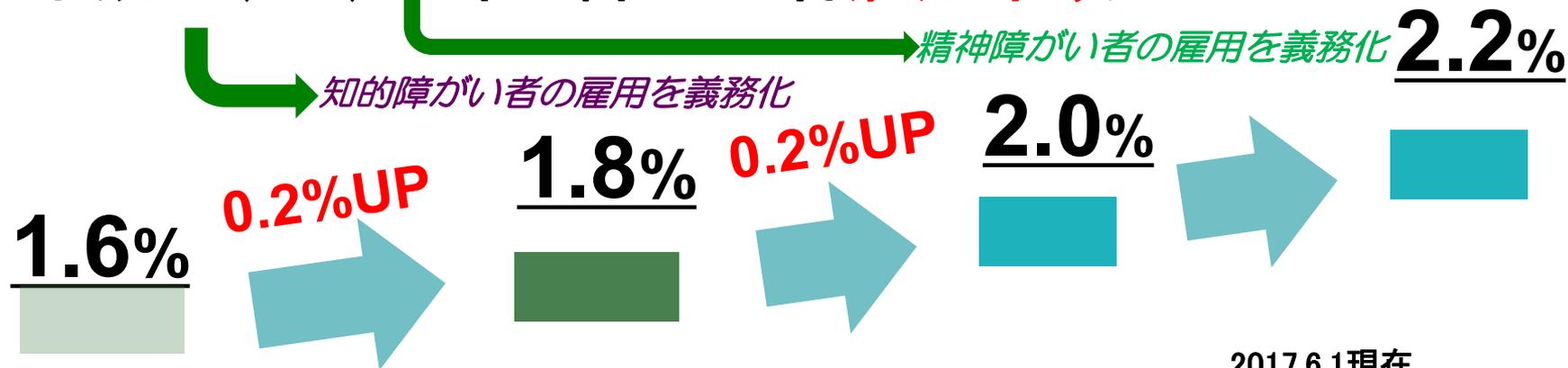
「障害者の雇用の促進等に関する法律」(概要)



事業主は、その常用労働者数の**2.2%以上(民間)**の障がい者を雇用しなければならない。

↳ 身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者

平成**10、25、30**年に障がい者雇用率改正



全国の雇用率平均：**1.97%** **50.0%**の企業が達成

平成10年
当時

平成10年当時中部電力の障がい者雇
用率は、1.6%を達成

雇用実態

重度身体障がい者や知的障がい者の雇
用は進んでいない

将来に
わたって

法定雇用率を達成し、社会的責務を果
たしていく

方向性

重度身体障がい者と知的障がい者の雇
用に焦点をあてた特例子会社設立

●車椅子などの重度身体障がい者に必要な環境

車椅子で仕事に従事できる作業環境

駐車場、バリアフリー、トイレ、床暖房など



●知的障がい者の特徴と仕事

コツコツと根気良く一つの物事に集中できる反面、判断
を要する仕事、折衝業務、複雑な思考を伴う仕事は苦手



特例子会社制度の概要



子会社に雇用されている障がい者を、親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる。

親会社
( 中部電力)



特例子会社
( 中電ウイング)

要件

- 親会社が特例子会社の意思決定機関（株主総会等）の支配

※50%を超える子会社の株式を保有、又は資本総額の50%以上を出資（中電ウイングは両者とも100%中部電力）

- 厚生労働大臣の認可を受けていること

（親会社 + 特例子会社）
障がい者雇用率：2.2%以上



2.4%（H30.6.1現在）

要件

- 雇用される障がい者が、5人以上かつ全従業員の20%以上

- 雇用される障がい者に占める重度障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の割合が30%以上
- 子会社の役員のうち1人以上は親会社から選任
- 子会社従業員の相当数が親会社から派遣
- 障がい者の雇用に配慮した施設・設備を有する
- 障がい者雇用の雇用管理上の配慮



社会貢献とビジネスの両立

人は皆、障がいのある無しに関わらず、生まれながらにして幸せに生きる権利を持っています。



中電ウイングは、「共生」と「人間尊重」の精神に基づき、障がい者がいきいきと働くための、適切な就労の場を創出し、働く喜びを味わい、生き甲斐と誇りを持って仕事に従事することを支援します。



中電ウイングは、ここで共に働くすべての人が心と力を合わせて、夢に挑みながら共に成長し、人と環境に優しい、地域社会に貢献できる会社を築いていきます。

中電ウイング株式会社 概要



会社名	中電ウイング株式会社
設立	平成13年4月
開業	平成15年4月
資本金	1億円(中部電力100%出資)
所在地	名古屋市南区立脇町一丁目13-1
雇用状況	社員数 128 名のうち チャレンジド 82 名 身体チャレンジド 14 名 (うち重度10名) 知的チャレンジド 53 名 (うち重度 12名) 精神チャレンジド 15 名 総合スタッフ 46 名

H30.10.1現在



中電ウイングの業務内容



業 務 内 容	
業務課	人事、給与厚生、安全衛生、経理、広報(見学対応)
商事課	防災用品、制服、ノベルティ商品の販売、包装
印刷課	デザイン、印刷、製本、ダイレクトメール
アグリセンター	花壇メンテナンス、花栽培、園芸関連商品の販売
ビジネスアシストセンター	文書集配、コピー業務
オフィスサポートセンター	定型的な事務補助業務
環境整備センター	研修施設清掃、研修補助

特性を考慮した業務付与



	業務内容	種別
身体的	⇒ 業務課(経理、システム) ⇒ 商事課(営業、経理) ⇒ 印刷課(営業、デザイン、経理、印刷工場)	専門性の高い業務 (設備等に配慮)
知的	⇒ 商事課(包装):商品の包装、梱包 ⇒ アグリセンター(園芸):花苗の育苗、花壇の維持管理 ⇒ BAC(郵便物取次ぎ、社内メール集配・コピー) ⇒ 環境整備センター(日常清掃、研修補助)	軽微な定型業務 (指導者によるOJT)
精神的	⇒ オフィスサポートセンター(事務補助業務) ⇒ 実績をPRLして業務処理を拡大	多様な事務補助業務 (ケア・指導者を配置)



「木玉」



第35回アビリンピック



全従業員の似顔絵年賀状

第9回国際アビリンピック(フランス・ボルドー)



競技・閉会式

競技



6時間の競技時間に全神経を集中させる都築選手。両足で巧みにパソコンを操作する姿に注目が集まりました。

2時間の競技時間に今まで練習の成果を発揮。



英文DTP競技

閉会式



結果発表にて亀山選手の名前が呼ばれ、銀メダルを獲得！都築選手は惜しくもメダルには届きませんでした。



奥で旗を振るのは亀山選手を支えた幸子夫人。

日本選手は、17の種目の競技に32名が参加しました。メダル獲得数は以下の通りです。

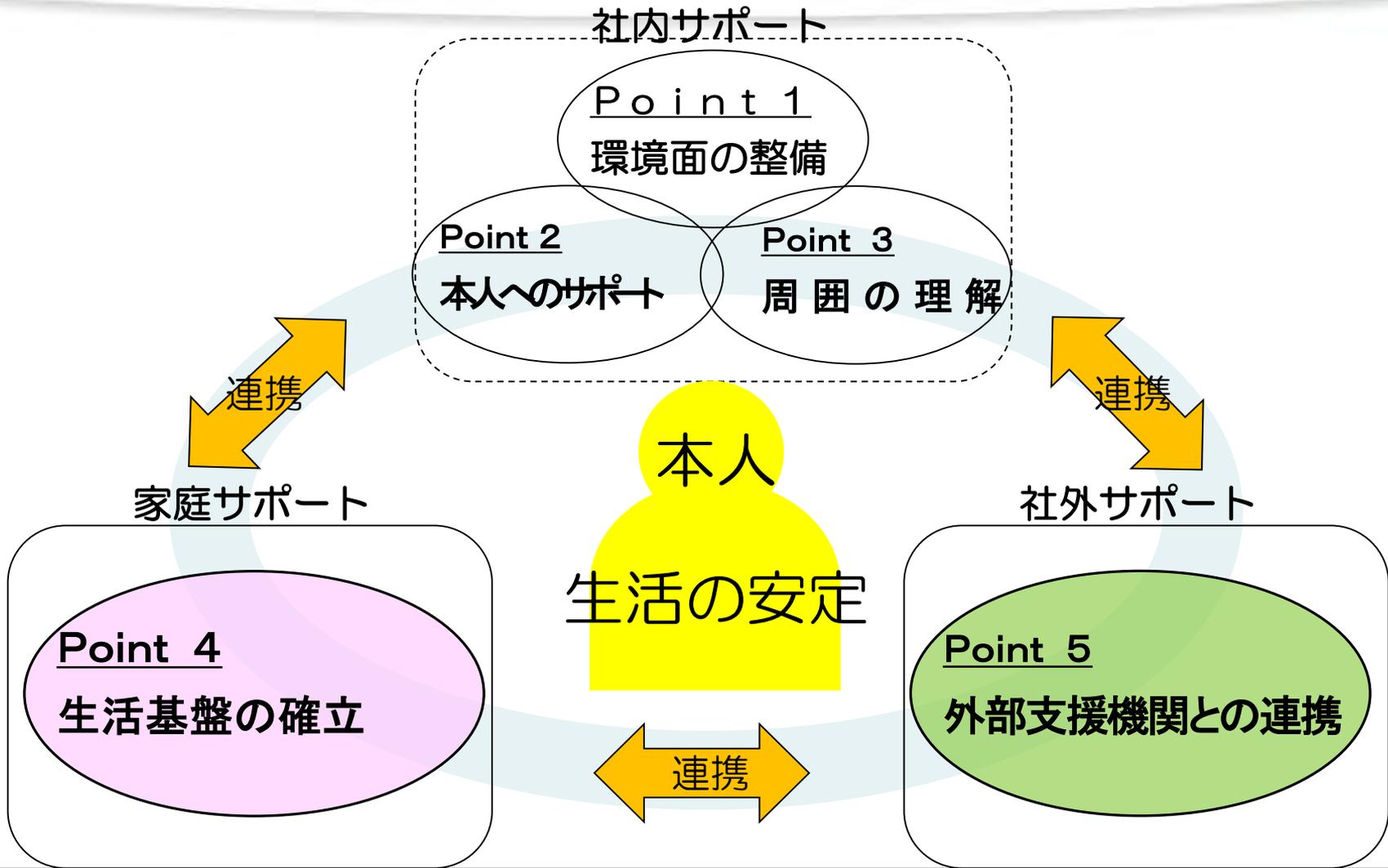
- 金賞 2個
- 銀賞 3個
- 銅賞 5個
- 特別賞 1個

たくさんのご声援ありがとうございました。



英文ワープロで銀メダル獲得

就労を安定させるためのサポート(5つのポイント)



【ベース】 生活習慣を整える

- ・規則正しい食事
- ・十分な睡眠時間の確保
- ・服薬管理
- ・社会性を養う



社内サポート体制のポイント

○Point 1 環境面の整備

執務スペース、休憩スペースの確保、業務内容の見える化等

○Point 2 本人へのサポート

不調時の対応、個別面談、声掛け、SPISなどの活用等

○Point 3 周囲の理解

ウイング社内教育、体験実習、社内行事への参加等

○Point 4 生活基盤の確立

家族などと話し合い、日常生活の確認、規則正しい生活チェック等

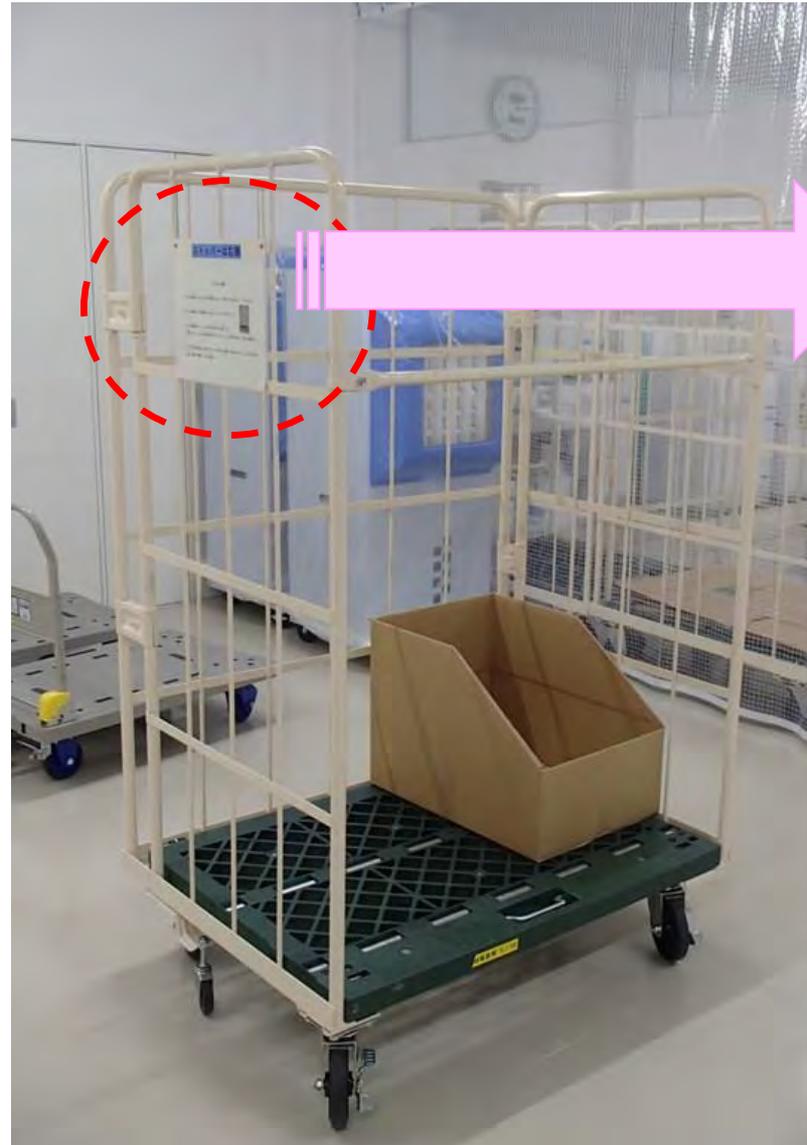
○Point 5 外部支援機関との連携

主治医、専属カウンセラーとの連携、障害者職業センターとの連携、ナカポツセンターなど地域支援センターとの連携等

環境面の工夫①「安全注意喚起表示(かご台車)」



1. かご台車を移動するときは、安全を確保するため、「動きます」、「通ります」と声をかける。
2. かご台車の運搬は、安全確保のため、歩くスピードの半分以下とする。
3. かご台車を誘導する人は、かご台車の前か前近くの横で行う。
4. かご台車で狭い通路をなどを通るときは、かご台車と柱や棚に手を挟まれないよう、かご台車と柱や棚との距離、間隔は15cm以上離れる。



環境面の工夫②「横断歩道の安全確認表示」



安全上のサポート



1、作業ロケアップ	2、危険性又は有害性と発生恐れのある災害	3、災害防止対策
(1) 作業機と機の間に手が挟まり怪我をする。 作業機・脚巻機の配置	① 作業機と機の間に手が挟まり怪我をする。 ② 作業機の角に当たり怪我をする。 ③ ロックが滑り、機が動くことで機の車輪で足が挟まれる、手が挟まれる。	① 挟まれやすいところには手は置かない。 ② 周りをよく見て移動する・棒子を用意する。 ③ 安全靴をかならず履く・機が車輪を完全にロックする。 ④ 作業機をベルトで固定する。
(2) 帯掛け後の車輪にひかれる。 帯掛け後の配置	① 帯掛け後の車輪にひかれる。 ② 帯掛け後が歪みから落ちる。	① 安全靴をかならず履く・移動時は声を出して周りに知らせる。 ② 帯掛け後の移動はゆっくり、慎重に行く。
(3) カゴ車・移動機、出荷待ち、カゴ車の配置	① 移動機、棒、柱などの障害物にぶつかり怪我をする。 ② カゴ車と柱・棒との間にはさまれる。 ③ カゴ車とカゴ車の間で手をはさむ危険がある。	① カゴ車の移動はペアで行う。 ・障害物は安全を確認してカゴ車の前後に立つ。 ・道が狭くなる時や障害物があるときは早めにペアに知らせる。 ・柱や棒などの障害物から15cm以上離れて移動する。 ・移動機のスピードは歩くスピードの半分以下とする。 ・移動時は声を出して周りに知らせる。 ② カゴ車とカゴ車の間は10cm~20cm開ける(こぶし1個半分)。 ③ はさまれやすいところには手は置かない。
(4) ビッキング車の移動	① ビッキング車が先に倒れに倒れる。 ② ビッキング車が他の車と接触して怪我をする。 ③ ビッキング車に足をひかれる。 ④ カゴ車と柱、棒との間にはさまれる。	① ビッキング車は必ず人がビッキング車の前後に立って誘導する。 ・移動機のスピードは歩くスピードの半分以下とする。 ② 移動時は声を出して周りに知らせる「移動します」。 ③ 安全靴をかならず履く。 ④ 柱や棒などの障害物から15cm以上離れて移動する。 ⑤ 回り角は一時停止する。

月 日	H30年2月20日~23		
会社名	中電ウイング(株)		
リーダー名	鶺鴒	作業者名	6名
あなたならどうする(対策)			
大	周りをよく見て移動機が		
朝	移動機の際のスピードは歩くスピードの半分以下とする		
吉	踏み台・脱陸に乗ったときは、ゆっくり立ち上がる		
占	移動機時は、声を出して周りに知らせる		
茶	柱や棒から15cm以上離れて移動機が		
鳥	ペアで声掛けをしっかりと、石を言わない		

KYミーティング	
本日の作業	ビッキング 梱包作業
No.	あるが(KY)ポイントに○印
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
ワン	
呼	

月 日	H30年2月20日~23		
会社名	中電ウイング(株)		
リーダー名	鶺鴒	作業者名	6名
あなたならどうする(対策)			
大	周りをよく見て移動機が		
朝	移動機の際のスピードは歩くスピードの半分以下とする		
吉	踏み台・脱陸に乗ったときは、ゆっくり立ち上がる		
占	移動機時は、声を出して周りに知らせる		
茶	柱や棒から15cm以上離れて移動機が		
鳥	ペアで声掛けをしっかりと、石を言わない		
本日の行動目標			
* 踏み台・脱陸に乗ったときは、ゆっくり立ち上がる			
* ペアで声掛けをしっかりと、石を言わない			





知的チャレンジの **特性** = **個性** を理解

- 抽象概念の理解が苦手
- 覚えるのに時間がかかる
- 社会的な面の未熟さが見られる
- **こつこつと仕事出来る**
- **一度覚えたら一生懸命仕事し続ける**



学習方法や能力を発揮する仕組みを
考える必要がある



①専任者・担当者の配置

- ・説明や指示をする人をはっきりさせる
- ・暖かい人柄と辛抱強さが求められる
- ・知的チャレンジド4人に1人の指導者が必要(ウイングの場合)
- ・5人程度のグループを作り指導・管理

②担当者間の情報の共有化

⇒担当者が同じ指示を出す必要がある。
また、スタッフの特性や感情の変化などを担当者が共通認識しておく必要がある。



③教え方の原則

具体的に (体で覚える)

「やってみせる、一緒にやる、一人でやらせる」

正確に

一貫性

繰り返し

愛情と熱意

「褒めて叱って指導する」



園芸の仕事で働く喜び



- 地域の方に笑顔と心の潤いをお届けできる
- 仲間と同じ目的に向かって一緒に働ける
- 汗を流して土にまみれて働いたあとの達成感



仕事の失敗や悩み事のサポート



個人業務日誌

業務課長	商事課長	スタッフ課長	担当者

日付	平成	年	月	日()
----	----	---	---	------

所属	商事課	氏名	
----	-----	----	--

記入項目	内 容
業務内容	
感想(反省)等	
その他	

OSCの発足の経緯と概要



目的： 精神障がい者の雇用の義務化に向けた対応
精神障がい者の活用、中電ウイングの職域拡大

経緯： H25.5 親会社の中部電力にてスタート
障がい者3名、実務指導者1名、管理職1名（中電社員輪番制）

（H25.10 障がい者2名 追加採用、

H26.8 障がい者3名（うち身体1名）追加採用、実務指導者1名増員）

H27.4 中電ウイング業務受託

障がい者8名 中電ウイングの正社員化

管理職1名（中電ウイング従業員配属）

実務指導者3名（中部電力出向1名、中電ウイング従業員配属2名）

H28.7 オフィスサポートセンター発足

業務内容： ①中部電力本体の事務補助業務 ②PDF化（紙資料の電子化）業務

就業時間： 8:50～17:30（休憩1時間） ※必要に応じて時短勤務

(事例) オフィスサポートセンターの様子



○執務室内の様子



○作業スペースの区画



環境面での支援(具体例)



ホワイトボード
業務分担の見える化

5分休憩

過集中の
防止



休憩スペース
不調時の休養や
リラックス

	A	B	C	D	E
1					
2			コード	金額	
3		1	35231	520	
4		2	35243	560	
5		3	35267	600	
6		4	35276	630	
7		5	35294	480	
8		6	35310	350	
9		7	35326	720	
0		8	35342	520	

**情報量や作業のしやすさの
工夫やツール**

段ずれや入力ミス防止のための書式設定

不要な情報を除いたシンプルなリスト

作業手順書の視覚化など



働き続けるための育成ポイント

Point1 能力・適性を最大限活かす

- 関心を持つ
- 良い点に目を向ける
- 先入観を持たない

Point2 自信を付けさせる

- 任せる
- 感謝の声掛け（働く喜び、存在感）
- 成功体験を重ねる

Point3 仲間意識の醸成

- いつでも相談を受ける
- 相互扶助の関係
- 意見の言える雰囲気づくり

Point4 配慮しすぎない

- 自立を養う(ナチュラルサポート)
- 積極性を養う
- チャレンジさせる

【ベース】 生活習慣を整える

- 規則正しい食事
- 十分な睡眠時間の確保
- 服薬管理
- 社会性を養う

入社してからの変化



入社後

- 一日の業務が終わった後、充実感がある
- 日々、安心して働ける
- 達成感がある、やりがいがある
- 高度な仕事ができるようになりたい
- 日々成長している自分を感じられる
- 相談できる指導者がいることに感謝している

状態安定

スキル向上

対人関係安定

入社前

【就労者】

不安

- また同じことを繰り返してしまうかもしれない
- 実務指導者と上手くいかないかもしれない
- 職場のメンバーと上手くいかないかもしれない ...等

【未就労者】

- 業務が理解できないかもしれない
- 就労時間を全うできないかもしれない
- 通勤できないかもしれない
- コミュニケーションが上手くとれないかもしれない...等

中電ウイングの見学対応



見学者を積極的に受け入れ

平成29年9月に見学者30,000名を突破



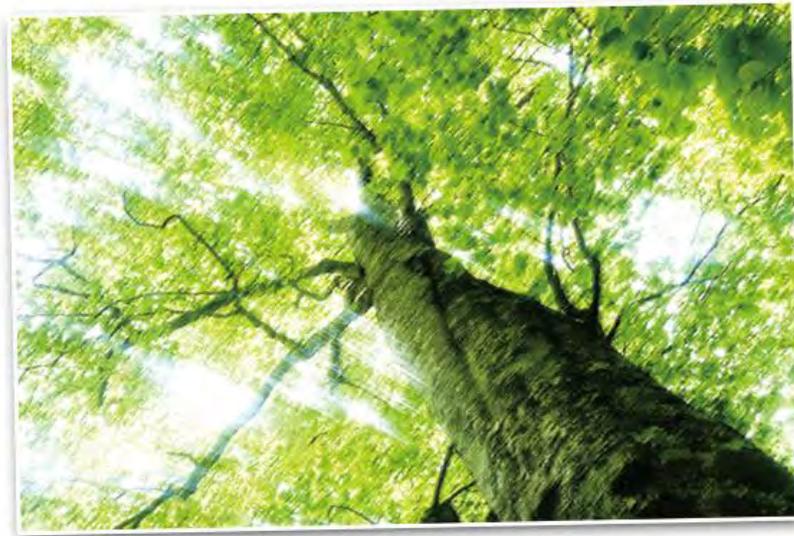
障がいに対する思い込みや偏見の解消

気持ちのこもった挨拶、まじめな仕事の取組などを通じて偏見を解消

説明、質疑、販売会を通じて相互理解の促進

チャレンジドによる各業務の説明や質問対応、花苗などの販売会を通じ相互理解を促進





～ ご清聴ありがとうございました ～