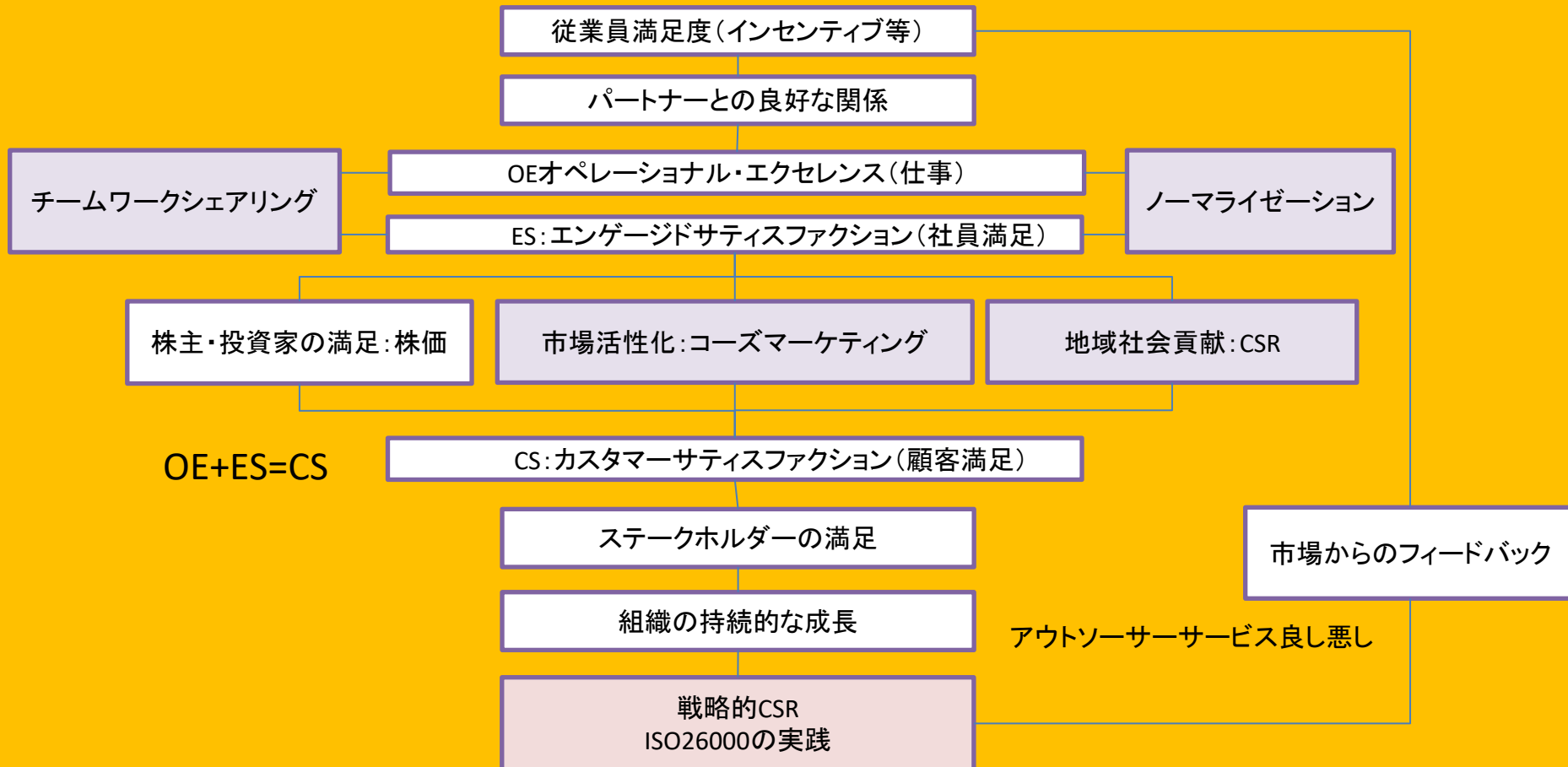


# 組織の持続的成長と チームワークシェアリング法

# 持続的成長のロジックモデル

## ・ グローバルアウトソーサーの体系図

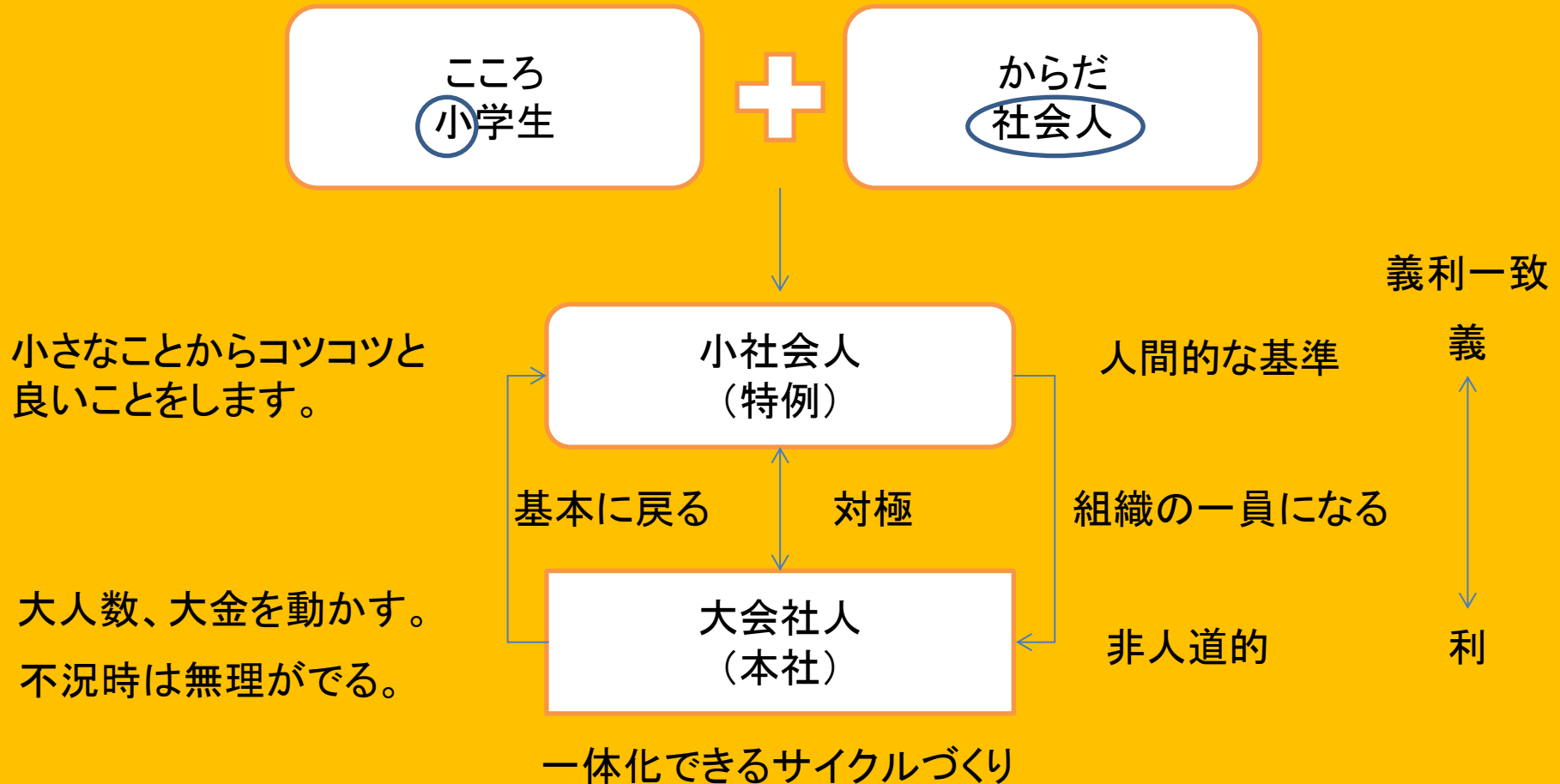


ステークホルダーとは:

- ・企業の活動によって直接的・間接的に影響を受ける人々や団体など利害関係者のこと。
- ・具体的には、株主や経営者、従業員、金融機関、債権者、取引先、競合企業、顧客、地域住民、環境保護団体、税務当局、行政官庁など。

# 自立支援と能力開発

- 会社組織の中の知的障がい者



# チームワークシェアリング法

## 特例子会社の赤字は「二重の人件費コスト」

- 障害がある人がそのまま、健常者と勝負すれば工数が多く掛かります。
- 健常者1人ができる仕事でも、障害者がやろうとすれば、それをフォローする人が必要になる。
- 健常者1人分のコストで仕事を請け負い、結局2名で仕事をするようになるから赤字になる。

## 黒字を達成している特例子会社のやり方

- 作業分析をして業務を細分化する。
- 「名刺を作る」仕事は、名前の確認、印刷、チェック、発送などに細分化する。
- 細分化した仕事を、それぞれできる人、得意な人に任せる。
- 名前のチェックは身体障害の人、発送の封筒を入れることは知的障害の人など適材適所で振り分ける。
- 不得意から起こる時間ロス、作業ミス、コミュニケーションロス、やる気がなくなります。
- こうすれば、健常者と同じ工数で勝負ができるようになり、健常者が気を抜く分は上回る。

## 特例子会社が黒字達成するためには仕事の設計者が大事

- 業務を細分化、各人の特性を見極め、仕事量の見極め、適切な業務配分。
- 優秀な仕事の設計者が特例子会社の赤字脱却にとっても重要な役割を果たす。

## 健常者でも同じ

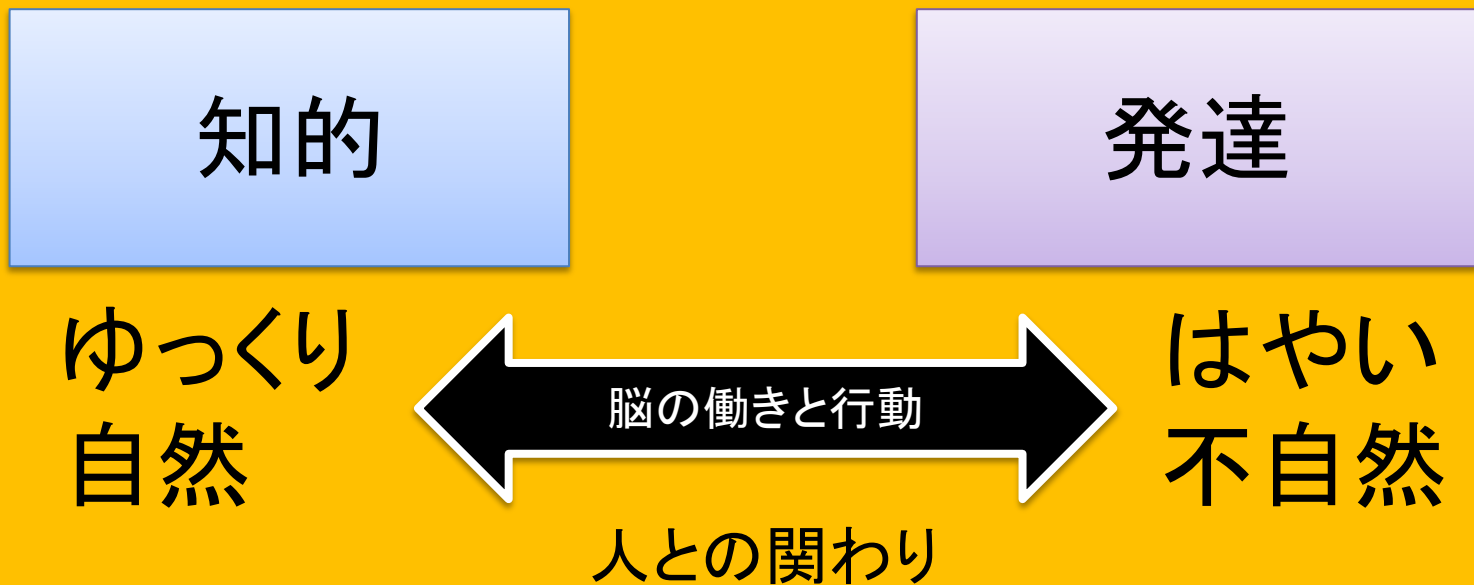
- 多くの人が過労、ストレス過多に陥り、うつ病、過労死が社会問題化しています。
- 黒字を達成する特例子会社のやり方が当たり前になれば、社会問題も雇用問題も解決する。
- 障害者が活躍できる組織は、誰もが活躍でき、日本の労働の未来を担っている。

# 能力調査

- 精神年齢：小学1年生～6年生程度のレンジ
- 適性検査：GATB：厚生労働省編一般職業適性検査(事業所用)などを活用
- 仕事別の確認：誤りの内容、程度、頻度、条件などの確認
- 安定した職場活動維持：環境の工夫、やり取り、タイミング、スケジューリングなど

# 障がい種別（知的と発達障がい）

- 発達障がいを含めた先天的な特徴



- ・仕事のスキルは、後天的なので実践で身につけていく
- ・良し悪しは、指導の仕方によるので、仕事や指導が旨い人が教え込む方がよい
- ・適性にあった指導方法や仕事の分配