

### 付録3 福祉工場調査票の項目配列

## 1. 作業内容

- 1-①-1 作業にスピードを要する 《 》
- 1-①-2 手指の細かい動きを要する 《 》
- 1-①-3 一瞬の判断が必要である 《 》
  
- 1-②-1 一日を通じて立ち仕事である 《 》
- 1-②-2 重量物の運搬が多い 《 》
- 1-②-3 一日の勤務時間が長い 《 》
  
- 1-③-1 計算をする必要がある 《 》
- 1-③-2 金銭を取り扱う必要がある 《 》
- 1-③-3 文章を作成したり、取り扱う 《 》
  
- 1-④-1 機械操作をずっと繰り返す 《 》
- 1-④-2 ワードプロ、パソコンを操作する 《 》
- 1-④-3 簡単な機械操作をたまに行なう 《 》
- 1-④-4 精密機械を扱う必要がある 《 》
  
- 1-⑤-1 手順が込み入っている 《 》
- 1-⑤-2 熟練が要求される 《 》
- 1-⑤-3 難しい判断が要求される 《 》
- 1-⑤-4 知識が必要とされる 《 》
- 1-⑤-5 製品に高精度が要求される 《 》
  
- 1-⑥-1 社外の人と話さなければならない 《 》
- 1-⑥-2 仕事で大勢で話し合うことがある 《 》
- 1-⑥-3 何人かで相談する必要がある 《 》
- 1-⑥-4 決まった相手にいつも連絡する 《 》

## 2. 作業条件 設備 休憩

- 2-①-1 機敏に動かないと危険 《 》
- 2-①-2 常に注意をしていないと危険 《 》
- 2-①-3 機械に安全装置がついている 《 》
- 2-①-4 安全教育がなされている 《 》
  
- 2-②-1 温度・湿度管理がなされている 《 》
- 2-②-2 作業姿勢が楽である 《 》
- 2-②-3 作業場の照明が十分に明るい 《 》
- 2-②-4 作業場の色彩が明るい 《 》
  
- 2-③-1 ほこりがたっていることが普通 《 》
- 2-③-2 音がうるさいのが普通 《 》
- 2-③-3 においが強いのが普通 《 》
- 2-③-4 服が汚れることが普通 《 》
  
- 2-④-1 休憩時間が短い 《 》
- 2-④-2 休憩の回数が少ない 《 》
- 2-④-3 休憩室がある 《 》

- 2-④-4 個別に休憩室を使える 《 》
- 2-⑤-1 忙しさが一日の中で変化する 《 》
- 2-⑤-2 作業する場所が数日で変わる 《 》
- 2-⑤-3 作業する場所が一日の中で変わる 《 》
- 2-⑤-4 同じ製品でも作業順序が変わる 《 》
- 2-⑤-5 時として特別な仕事が入る 《 》
- 2-⑤-6 工程を3種類以上、受け持つ 《 》

- 2-⑥-1 臨機応変さが求められる 《 》
- 2-⑥-2 ダブルチェックがある 《 》
- 2-⑥-3 自分の判断で進める必要がある 《 》
- 2-⑥-4 きまりに例外が多い 《 》
- 2-⑥-5 指示をもらう回数が多い 《 》

### 3. 作業環境 人的 形態

- 3-①-1 共同作業のための室内が狭い 《 》
- 3-①-2 自分の作業スペースが狭い 《 》

- 3-②-1 ペアになってする作業が多い 《 》
- 3-②-2 作業グループは10人程度である 《 》
- 3-②-3 1フロアに30人以上が作業する 《 》

- 3-③-1 流れ作業で持ち場から離れにくい 《 》
- 3-③-2 ローテーションで交替する必要がある 《 》
- 3-③-3 作業相手のスピードに合わせる必要がある 《 》
- 3-③-4 大勢で作業するが自分のペースでできる 《 》
- 3-③-5 作業は他から全く独立している 《 》

- 3-④-1 ノルマがきまっている 《 》
- 3-④-2 個人の生産性が話題にされる 《 》
- 3-④-3 個人の生産性が表示される 《 》
- 3-④-4 グループの生産性が問題にされる 《 》

- 3-⑤-1 仕事内容が前日に分かる 《 》
- 3-⑤-2 指示は決まった人からでる 《 》
- 3-⑤-3 上司による調整がされる 《 》
- 3-⑤-4 作業ごとの指示書ができている 《 》
- 3-⑤-5 作業ごとに仕様書ができている 《 》

- 3-⑥-1 超過勤務がある 《 》
- 3-⑥-2 早出、遅出がある（ローテーション） 《 》
- 3-⑥-3 土日祝日に勤務がある 《 》
- 3-⑥-4 夜間勤務がある 《 》

### 4. 職場 西己 置 導入 訓練 配転

- 4-①-1 教育訓練のプログラムがある 《 》
- 4-①-2 教育のためのマニュアルがある 《 》

- 4-①-3 十分な訓練期間がある 《 》
- 4-①-4 障害者への教育訓練の工夫がある 《 》
- 4-①-5 外部からジョブコーチが得られる 《 》
  
- 4-②-1 いろいろ試行して決める 《 》
- 4-②-2 希望を聞いて配置する 《 》
- 4-②-3 OJTで個別訓練をする 《 》
- 4-②-4 外部機関の職員からの助言を得る 《 》
  
- 4-③-1 活気があって明るい 《 》
- 4-③-2 年齢が若い人が多い 《 》
- 4-③-3 周囲が暖かく、やさしい 《 》
- 4-③-4 話を聞いてくれる人がいる 《 》
- 4-③-5 相談相手が決められている 《 》
  
- 4-④-1 障害についての知識がある 《 》
- 4-④-2 障害への対応の経験がある 《 》
- 4-④-3 よく話を聞く 《 》
- 4-④-4 よく相談に乗る 《 》
- 4-④-5 外部機関とよく連絡する 《 》
  
- 4-⑤-1 フィードバックし、反復する 《 》
- 4-⑤-2 指導担当者が配置される 《 》
- 4-⑤-3 自信や根気の養成を主眼とする 《 》
- 4-⑤-4 支持的にあたたかく指導する 《 》
  
- 4-⑥-1 職歴、経験を尊重する 《 》
- 4-⑥-2 企画・計画に参加させる 《 》
- 4-⑥-3 部分的に責任を与える 《 》

#### 5. 職場環境 規模 業種 地理

- 5-①-1 外部の人が大勢出入りする 《 》
- 5-①-2 他の部署の人は顔も知らない 《 》
- 5-①-3 ほとんど顔見知りで挨拶をする 《 》
- 5-①-4 ほとんどが作業仲間である 《 》
  
- 5-②-1 工業製品をつくる 《 》
- 5-②-2 食物の材料を扱う 《 》
  
- 5-③-1 市街地から離れている 《 》
- 5-③-2 交通の便はよい 《 》
- 5-③-3 車の送迎がある 《 》
- 5-③-4 少し遠くだが歩ける 《 》
  
- 5-④-1 時間休暇が取れる 《 》
- 5-④-2 就業時間を設定できる 《 》

5-⑤-1 周囲が障害を知らされている 《 》  
5-⑤-2 周囲が障害を理解している 《 》

5-⑥-1 障害者用の設備がある 《 》  
5-⑥-2 障害に合う治具が用意される 《 》

## 6. 雇用管理 賃金 休暇

6-①-1 昇給が遅い 《 》  
6-①-2 時給が安い 《 》  
6-①-3 正規雇用にならない 《 》

6-②-1 休日が多い 《 》  
6-②-2 休暇が取り易い 《 》  
6-②-3 有給休暇が多い 《 》

6-③-1 社宅、寮がある 《 》  
6-③-2 社内行事がある 《 》  
6-③-3 余暇活動への補助がある 《 》

6-④-1 日常生活面の指導を行う 《 》  
6-④-2 家族との定期的接触をする 《 》  
6-④-3 生活指導の担当者がいる 《 》  
6-④-4 毎日の連絡手段がある 《 》

6-⑤-1 上司の異動が頻繁である。 《 》  
6-⑤-2 定着推進チームがある 《 》  
6-⑤-3 職業相談員がいる 《 》

## 7. 経営方針等

6-①-1 社会貢献の意識が強い 《 》  
6-①-2 貴重な人材として育成する 《 》  
6-①-3 職場の職務再設計を考える 《 》  
6-①-4 助成制度の利用に熱心である 《 》

6-②-1 各種の障害者を採用している 《 》  
6-②-2 採用した障害者の定着がよい 《 》  
6-②-3 障害者の従業員の満足度が高い 《 》  
6-②-4 古くからの雇用実績がある 《 》

6-③-1 職場への教育プログラムがある 《 》  
6-③-2 上司の教育が体系的になされる 《 》  
6-③-3 手引等が作成、利用されている 《 》

6-④-1 助成による設備変更をした 《 》  
6-④-2 適応訓練制度を利用した 《 》

6-⑤-1 フレックスタイムを導入した 《 》  
6-⑤-2 在宅雇用を検討している 《 》

6 - ⑤-3 メンタルヘルスへの関心が高い 《 》

6 - ⑤-4 通院が承認されている 《 》

6 - ⑥-1 医療側から職場訪問を受ける 《 》

6 - ⑥-2 送り出す施設からの支援を受ける 《 》

6 - ⑥-3 施設職員との連携している 《 》

6 - ⑥-4 専門機関での研修に参加する 《 》