

2-2 調査結果

(2) 二次調査（訪問調査）結果

訪問事業所 NO. 1 NPO法人オフィスきらり

対応者：関谷友子 様（施設長）

訪問日時：2014年5月15日

訪問者：赤松 英知、川久保 陽子

1) 事業所概要

①所在地 北海道釧路市

②開設 2008年

③事業種類 就労継続支援B型単独(定員20名)

④利用者の障害種別

知的障害2人・精神障害31人

⑤主な業務内容

軽作業(従事者が最多)、清掃、メール便等配達、リサイクル

⑥利用者の工賃状況(就労事業売上と工賃)

2012年：4,361,556円、2011年：4,328,050円

工賃支払方法：月給制

基本給7,000円(出勤率をかける)＋出勤ポイント(1日50円)

皆勤手当1,000円、1日作業ポイント(100円)

作業内容で、プラス(日50～400円)能率手当(月1,000円～5,000円)

通所奨励金 1,500円(生活保護以外)

⑦一般就労への移行状況

2012年度 0人 2011年度 0人

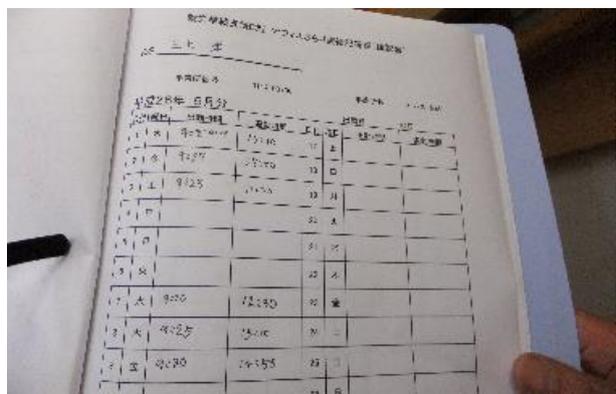


2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

- ・ 釧路市人口 18 万人。
- ・ 産業は、水産加工、製紙業、太平洋炭鉱（海底）が主なもの。
- ・ 福祉サービス事業所（日中就労系のみ）
就労移行 5、就労継続A型 16、就労継続B型 21、地活 4（市役所HPより）

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

- ・ 軽作業の釧路市ゴミ袋たたみ、段ボール作業は、室内の2部屋で分かれて行っている。
午前・午後のそれぞれのミーティングで本人が選んでいる。
- ・ 屋外の作業として、リサイクル作業が行われている。従事している人は集団が苦手な人。
- ・ 午後に、施設の清掃作業が仕事として行われている。



利用者の就労条件：

就業時間：4時間未満、就業日：週5日、有給休暇：なし、通勤支援：有、傷害保険：加入

4) インタビュー内容

①事業運営

イ 事業所の設立の目的

- ・平成8年10月に精神障害者の小規模作業所大楽毛地区共同作業所が出発点。
- ・日中活動は、作業・創作活動を通していきがい作りや生産活動、交流活動を行っている。
- ・その他の事業として、グループホーム事業を行っている（2カ所）。

ロ 運営方針

就労支援と生活支援を同じように力を入れている。生活の安定が大切だと考えている。

(工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力)

- ・できるだけ高い工賃を払いたいとの意識はある。コンサルタントの助言を受けたりしている。1階は現在食堂になっているが、店舗としても活用できるように設計されている。席数は20席。
- ・現実的には、作業種が限られ高工賃に結びつくことは困難。
- ・内職作業が多くなるため、依頼は断らないようにし、納期に間に合わない場合は職員が対応している。
- ・清掃は、以前病院の清掃業務を受託し5万円収入があったので、今は施設清掃に運営費から5万円を支出している。

中小企業家同友会に加入し、人脈は作ったものの営業活動はまだみだである。

(一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力)

- ・具体的な取り組みは行っていない。

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際) など

- ・トップダウンではなく、全体を見ながら判断して行動してくれる職員を望んでいるがなかなか難しい。
- ・メンバーと一緒にミーティングの中で、情報の共有化をしている。
- ・常勤職員のみで、5:30から翌日の仕事確認と当日の特徴的な出来事の報告を行っている。
- ・パート勤務の人も交えた話し合いは難しい。
- ・市主催の研修会、講演会へは参加している。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額は年度初めに決められていますか。個々の利用者の工賃の基準

- ・毎年に行っていない。①基本給（7000円）に、②通所奨励金（利用料の還付）、③一日仕事に参加したら1日@100円をプラス。それで15,000円ぐらいになるようにしている（生保の人を守るために、収入認定ギリギリで押えている）
- ・ただし、②、③は授産会計からではなく運営費から支出している。

ロ 工賃を決める際に最低賃金を意識（考慮）していますか。

- ・意識はしてるが、出せるお金が入ってこないのので申し訳ないと思っている。
- ・職員が何をするかによると思う。お金で買えないものを、生活が安心して暮らせるようなものを提供している。

ハ 支払っている工賃額について

- ・妥当だとは思っていないが、現状では精一杯。
- ・仕事の開拓を職員全員でできたらいいと思っている。

【事業所の就労実態について】

イ B型事業所は、制度上は訓練の場と位置付けられていますが、実際には利用者の人たちは長期的に働くことを希望しておられますか。あるいは、就労に向けてのステップと考えておられますか。

- ・長期に働き、自分らしい生活を続けることができればいいと考えている。

ロ (一般就労を目指す方について) 就職の支援はどのようなことを行っていますか

- ・生保受給者以外で給料がもっと欲しいという人には、A型事業所を紹介している。
- ・希望していても「無理する必要があるか」「一般就労に向けて何が必要なのか」など話し合いを行う。
- ・今までに10人ぐらいが就労している。

ハ (B型事業所で長く働くことを希望する方について) 就職が難しく、B型事業所で今後も働いていく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

- ・買物、通院、サービス利用書類作成、金銭管理などの生活支援を行っている。
- ・36人の登録者の中で生保受給者は、以前は2/3だったが、今は1/2になっている。

③B型事業所として最も大きな課題(ご苦労されている点)や今後の展望

- ・仕事の確保と職員の給料保障への意識変革や運営面への参画。

④制度としてのB型事業所のあり方について、将来的にはどのようなビジョンを描いていますか。他の事業とあわせてトータルでのご意見もあればお願いします。

- ・A型、B型と分ける必要があるのか。A型から利用することになった人を見ても、働いている人の能力の問題ではないと思う。
- ・A型はお金で利用者を増やしているが、最賃保障しても実際は労働時間の制限や、諸経費を引くなどしているところがある。
- ・A型事業所と言っているが、仕事の中身を見るとどうやって支払えているのかわからない。
- ・地活センターから個別支援給付に移行できない理由は定員問題が大きい。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約(特に第27条労働及び雇用の履行)等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください。

- ・生保と年金の関係を整理できればいい。がんばったら頑張っただけ、手取りが増える仕組みにして欲しい。

以上

訪問事業所 NO. 2 NPO法人あいゆう 就労継続支援センターあいゆう工房

対応者 : 八木橋 敏 様 (管理者)
訪問日時 : 2014年5月1日
訪問者 : 須貝 寿一、中村 敏彦

1) 事業所概要

- ①所在地 青森県北津軽郡
- ②開設 2009年
- ③事業種類 (定員) 就労継続支援B型 (20人)
- ④利用者の障害種別
知的障害 21人・精神障害 3人
- ⑤主な業務内容
農業・畜産、食品加工、リサイクル
- ⑥利用者の工賃状況 (就労事業売上と工賃)
2012年: 年間総売上高 2,864,745円
平均工賃月額 約14,000円
2011年: 平均工賃月額 12,085円
工賃支払方法: 日給制
- ⑦一般就労への移行の状況
2012年度 0人 2011年度 0人

2) 事業所が所在する地域状況や特性、都道府県の方針など特徴的なもの

建物は130年ほど経過し廃校になっていた木造の小学校跡地で、広大な運動場も併設しており、1ヶ月4,000円の賃貸料を払っている。施設の周りには田畑が広がっており、自然環境は良いが就労によって収益を上げるのはかなり難しい環境である。

板柳町は一万人程度の小さい町。市内には障害福祉関係では1ヶ所の施設で、地域資源は極めて少ない。利用者は広域にわたり市外からの利用者も多い。利用したいという気持ちを大切にしているので、希望のあるすべての地域を回り送迎している。

そのような場所にあることから自力通所は困難。送迎は、放課後デイを利用されている方は保護者の協力を得られることもあるが、ほとんどが事業所の送迎による。車両9台で朝・夕送迎しており、1台1年間あたりの走行距離は30,000kmにも上る。

板柳町には自立支援協議会は設置されているが、認定調査会などは広域連合を作ってそこで対応している。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など



廊下も天井も木造の建物で、映画のロケに使えるような歴史を感じる室内



入口にある手作りの看板



裏にある広大な校庭 桜が満開だった

4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的や運営方針

現在の管理者である八木橋さんは、過去に知的障害者入所更生施設で働いていたが、通所の福祉サービスを地域に広げたいと平成14年に小規模作業所を立ち上げる。設立当初は利用者が1～2名、支援員が3～4名で運営を始めるが、当然ながら、収入はほとんどなく、利用者には工賃は支払っていたものの、支援員たちは支援に関わる時間以外に農作業で収穫した野菜を販売するなどで収入を得、ボランティア状態で1年を経過する。平成15年にNPO法人格を取得し現在に至る。

八木橋さんを含め、スタッフの方達はみなさん若い。

就労継続支援B型事業の定員は20名で、24人（知的21名、精神3名）が登録されており常時利用されている方は20人か20名を切る程度となっている。その他、放課後デイサービス（定員10名、登録者18名 特別支援学級の放課後サービスが多いが、これもまた、送迎が前提となっている）、日中一時支援（緊急性の高い方に対応）、特定計画相談支援事業（市内は1カ所の施設のため、他市の計画相談も受けている）を実施している。



日中一時支援事業所の入り口



児童デイサービスの入り口



児童デイらしく楽しい掲示板になっている



のびのびと動ける空間 レクルーム

弘前市だと8～9カ所の相談支援事業所があるが、近隣の地域資源はまだまだ少ないので、今後は就労以外の支援活動も実施していくことを考えている。なにぶん小さい町なので、ゆっくりと準備しているところである。

(工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力)

木工、農業、食品加工、リサイクルが主な作業科目で、営業職は配置しておらず、人伝えに接点のあるところで販路を確保しており、月額平均工賃は12,000円ほど。営業など専門職を配置していないのが弱みだと自己評価している。

- ・木工は売上げでは一番高い。お墓にある卒塔婆(そとうば)を作っている。受注生産で販売価格は1個600円、材料費が150円で利益率は高い。



卒塔婆の一部の写真

(当日撮影していなかったので別の写真を流用)

- ・農業は1,500坪ほどの畑で、農家から機具を借りたり指導を受けたりしている。地域のレストランや店舗で契約をしていただいて野菜を出荷している。食品加工は地域の行事で野菜販売やお菓子屋さんとかラボしながら設備を借りてジャム加工、販売など。
- ・リサイクルはアルミ缶の回収や銅線加工(ビニール被膜をはがして金属を取り出す加工)など。



銅線ケーブルの作業中 活気にあふれていた



器用にナイフを使いビニール被膜をはがしている



作業中の製品 種類別に仕分けされている

利用が増えると仕事量も増やさないと一人当たり工賃が下がってしまうので、苦労しているところ。

朝は8時30分から送迎が始まり、職員が事業所に集まるのは10時過ぎ。12時に昼食をとり、13時30分まで休憩し、午後の送迎が始まるのが16時からで事業所に戻るのが18時頃なので仕事の時間が確保できていない。事業所立ち上げ時は近隣の方が多かったが、年々広域になってしまい送迎が前提となっている。

町内には他にも学校の跡地があるので、条件の良いところを行政にあたってもらっている。

(一般就労への移行支援のための工夫、ご努力)

過去に実績はゼロ。就労希望がある方の支援は行ったことはあるが、面接で不採用。その後も長期的な視点では就労を検討するという方はいたが、短期的にはいない。

希望があれば、就労に向けた支援は行っており、近隣の支援センターと連携してサポートをしている。弘前市に支援センターがある。

ハローワークとは、連絡を取り合うなどの連携はあるが情報交換に留まっている。

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際) など

人材確保はハローワークが中心。

職員の数は管理者を含めて13名で、専門資格者はヘルパーや介護福祉士が中心。

人員配置はB型が6人、放課後デイは日中一時支援と合わせて6人、相談支援専門員

は兼務で2名。現在2名退職したので求人しているところ。

研修は多くの情報入手が可能な外部の研修を重要視し中心となっている。内部研修は制度が変わる節目に勉強会などを開催している。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセスなどもうかがえれば）

工賃は日給制。1日当たり400円から100円刻みで上限が900円という設定。賞与も1万円から1万5千円程度を支払っている。

小規模作業所時代から日曜日だけを休日にしており、現在も週6日開所している。週に4日、5日、6日と利用されている方もまちまちで、1ヵ月当たり8日の控除が適用されるので、人によっては訓練等給付の対象にはならない日もある。その場合は工賃の4/3の支払いをお願いし、私的契約で利用させていただいている。

休日も一人でいたくないことや、活動を楽しみたいという要望から対応しているが、今後は、5日間頑張っただけ働いたら、休日をどのように楽しむかなど、休日の時間の過ごし方などの支援も考慮していきたい。職員は週休2日の休みを交代でとっている。

ロ 工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

1年に1回職員会議で利用者の働き方や生産性を評価している。

【事業所の就労実態について】

・働いている方々は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか。

働くことをベースに、どちらかというとい工賃よりも生きがい対策的な要素が強く、サービスの一環として作業を提供しているという意味合いが強い。

知的障害者の方の親亡き後の問題について、グループホームなどの利用促進の考え方があがるが、年金に加えて工賃の一定額がないと難しいと思われる。工賃のあり方については、高い工賃を出せることが大事だと思うが、障害の重い方や精神の方で利用日数が制限されてしまう方など課題も多く、事業所の工賃だけで生活を支えるのは大変困難。生活基盤を作るためには社会支援雇用などの新たな支援策が必要。

（一般就労を目指す方について）

本人やご家族の方の希望として、一般就労への期待もあるが安心して働ける場所という希望が強い。また、一般就労の経験がありそこで何かあって、事業所を利用される方もいる。

今後、就労移行の希望がある場合は、他の資源を進めることになっていくことになる。運営上の問題として地域性からみて移行後の利用者が埋まっていけないと思われる。

障害者雇用率の観点から企業からの要求に対して、弘前市にある「さくらジョブネット」を企業、特別支援学校、福祉関係事業者が連携して就労をサポートしようという動きがあり、そこでは企業か福祉かではなく、福祉も就職も含めて情報交換が行われている。

(B型事業所で長く働くことを希望する方について)

どんなに重い方でも、日中活動は働くことへの希望が多く、また、保護者の方もそう思っているので生活介護よりはB型事業が相応しいと考えている。

障害者優先調達法は、地域性もあると思うがあまり機能していない。

働きたいという気持ちは大切にしたいと思っており、相当重度な方の利用希望であっても受け入れている。そして、その方の一生を支えるという意味では、作業や工賃も提供しなくてはならない。それで採算が取れるかという点と困難であり、公的支援に頼らなくてはならないのが実態である。

③B型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

法定化されたことにより、職員の社会保障や賃金も保障できるようになり段階的に向上してきている。利用者工賃も月額3,000程度から12,000円まで上げてきている。しかし、上がった額というのはしよせん何千円の額で、障害のないものとの差は歴然としている。それは家族の支えが必要であることが前提となっており、そこが大きな問題で制度の矛盾があると思う。

④制度としてのB型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

法定事業の中の就労継続支援でA型とB型を比較して、同じ時間を勤務していても全然工賃額が違う。どちらも就労で、どちらも同じ人間として働いて、やりがいを持って生きていくといった時に、どちらもそれに見合ったものが支払われるべきで、一般就労やA型は能力や労働時間によって上乘せはあっても、B型には最低生活していくベースの部分は、それに必要な所得補償をすることが公的な配慮も含めて重要だと思う。企業や支援事業者も重度障害者の実態に則した支援を充実させていくことが必要だと思う。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば）

一般就労が進んだとしても、進める過程の訓練機能や一般就労の間にリタイヤした方たちへの支援などは大切だと思うので福祉の役割は重要だと思う。

相談支援事業は、施設利用したいが計画相談が受けられずに遅れてしまうことが起きないように始めた事業なので、実態としては赤字の事業になるが、利用したい人がスムーズに利用できることや利用したいサービスのマッチングが重要だと思っている。

以上

訪問事業所 NO. 3 NPO法人 共生センターとっと工房

対応者 : 施設長 宮越禎子 様、 事務局長 石山昌彦 様、 理事長 菅原龍典 様
訪問日時 : 2014年5月1日
訪問者 : 須貝 寿一、中村 敏彦

1) 事業所概要

- ①所在地 秋田県大館市
- ②開設 2006年
- ③事業種類 多機能 生活介護 B型定員30名
- ④利用者の障害種別
身体障害4人・知的障害10人・精神障害15人
- ⑤主な業務内容 軽作業(従事者最多)、農業(従事者最多)、食品加工、販売
- ⑥利用者の工賃の状況(就労事業売上と工賃)
2012年:年間総売上高 5,326,879円
平均工賃月額 13,535円
2011年:平均工賃月額 16,676円
工賃支払方法:月給制が主で、出来高制も加味
- ⑦一般就労への移行の状況
2012年度 1人 2011年度 0人

2) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など



上: とっと工房 前田野本部
下: とっと工房 長岡事業所



前田野事業所の裏にある農地
周りは豊かな自然に囲まれ、すばらしい環境
(奥に見える林の前までが借りている畑)

3) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

市内の数少ない社会資源として地域とのつながりを大切にしており、毎年のように基盤整備に関する補助事業を受けることや大館市の精神障害者自立支援事業（ひかり事業）を受託するなど、地域行政の信頼が厚い。

共生センターの名称に表れているように、共に働き、共に支え合い、地域と共に歩むことを目指すことで、地域おこしの一役を担うことを目指している。

利用者みなさんは、建物が新しいということもあり、作業環境は広々としてとても良く、のびのびと働いている。

4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的や運営方針

特別支援学校卒業後の受け入れ先として、平成13年に小規模作業所として開設した。

比内町には就労支援事業を実施している法人はひとつしかなく、平成18年に就労継続支援B型事業に移行している（前田野事業所）。平成24年4月には生活介護を開設し、多機能型へ移行した。同年7月には従たる事業所として長岡事業所を開設（就労継続支援B型）、現在は、多機能型として生活介護事業の利用者増や精神障害者の利用希望への対応などを行っている。将来的にはグループホームも視野に入れて検討しており、各事業の短期および中・長期目標の設定と将来展望を見据えた計画を策定している。平成25年4月には放課後等デイサービス事業（なかよしとつと）を開設した。

就労継続支援B型事業の定員は30名で現在28名が利用している。障害種別では精神障害者が14名で入院歴ありの方が11名おり、中には17年間入院歴のある方もいる。全員が服薬による通院をしている。相談者には引きこもりの方もいるが、利用には繋がっていないケースもある。知的障害者は17名で、今後、利用増の傾向がある。身体障害者は7名となっている。就労継続B型利用の28名中20名が一般就労経験者である。生活介護事業の定員は10名で、15名が登録している。放課後等デイサービス事業の定員は10名であるが、37名の利用契約がある。



長岡事業所：ゆったりとくつろげる部屋
（精神障害者に配慮した空間を作っている）



交流活動等に使用されている多目的室。
放課後等デイサービスでも使用されている。



午前の休憩時間に提供されるおやつ準備



トイレもバリアフリーに作られており、車椅子でもゆったり利用できる

(工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力)

秋田県の工賃向上計画（平成24年度～26年度）を基本目標・指針に定めている。平成26年度の県の月額平均工賃目標額15,160円を目指しており、24年度の実績は13,535円でもう少しのところまで推移している。



一定の数をまとめて束ねる木工教材の加工



仕上げまでの各工程は役割を分担して行う



小さいパーツを器用に組み合わせていた



作業しやすいように道具も工夫されていた



指でやっとなつまめるほどの小さいパーツの数々



ひと針ごとに丁寧に刺繍を紡ぐ、器用さが求められる作業

作業科目は、農野菜他、いぶりがっこ加工・販売、手芸、木工などの下請け作業を中心に、年間 5,000,000 円強を売り上げ、農野菜といぶりがっこの加工が売り上げの 7 割以上を占める。販路は、比内の湯（温泉）、とっと館（道の駅）などの公共施設、コンビニへの卸と施設での直売、各種イベント出店など。



燻し加工が終わり真空パックされ、出荷を待つ「いぶりがっこ」



隣には完全に衛生管理の行き届いた部屋が用意されている



本格的にいぶす燻製部屋
ビニールで覆われて少し危なっかしいが、
内部は防災加工され、消防署の許可も取ってある



小さく種付けされたプレートから、大きめのポットへの植え替え作業



近くの野山で採集した「タラの芽」



ポット用の土も自家製で作られていた



大型のトラクターと耕耘機
かなり本格的である

(一般就労への移行支援のための工夫、ご努力)

地域の環境では受け入れ企業が少なく、非常に困難を要している。昨年1名が特別支援学校の技師として採用されるが1年契約で解雇され、現在は塗装会社に勤務している。今年、もう1名1日2～3時間程度の倉庫の入出庫の仕事に就いたが、体力が続かず、また人間関係等の理由で自主退職し、現在は自宅に戻っている(精神障害者)。

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際) など

人材の確保は、基本的にハローワークを通じて採用している。教育・研修は内部のOJTに加え、外部研修にできるだけ参加させている。また、先進的な取り組みを行っている事業所の視察などにも積極的に派遣している。

主たる事業が農業関連ということもあり、農業の経験者が作業指導員を務めている。機材の取り扱いや生産する野菜、土の作り方など専門的な知識が必要と思われる。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額の基準(基準の裏付けやプロセスなどもうかがえれば)

原則月給制で、出来高制を取り入れている。農業従事者には農業手当を付けている。

ロ 工賃を決める際の考慮点(最低賃金等).

年度初めに一日の工賃単価を決めている。農業班には別途手当を支給する。

工賃決定の際、考慮していることは同じ仲間としての互助精神。

【事業所の就労実態について】

イ 働いている方々は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか.

一般就労は、家族は不可能と思っている方がほとんどだが、本人が希望している方は2～3名いる。知的障害の方は全員が望んでいない。身体障害者の方で1名がとっと工房の職員として働きたい希望を持っている。

とっと工房をずっと続けて利用したいという希望が圧倒的に多い。したがって、ここで働きながら生活を安定させていくことを目指し努力している。

(一般就労を目指す方について)

希望がある場合は、秋田県北就業・生活支援センターと連携を取り進めている。

(B型事業所で長く働くことを希望する方について)

工賃向上対策や余暇活動の充実が基本的な目標で、将来的にはグループホームなど生活基盤の充実も目指したい。

③B型事業所として最も大きな課題(ご苦労されている点)や今後の展望

地域には、実態として精神障害者の方や引きこもりの方が多く、今後、利用者が増加することに伴う作業開拓が必要。可能であれば企業型の働く場を創出したいと考えている。

④制度としてのB型事業所のあり方についての将来的なビジョン(他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば)

生活介護の方も増加が見込まれている中で、できれば多機能型を解消し、それぞれの

事業で専門性の高いサービスを目指したい。現在検討中。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば

障害の有無に関わらず、社会の一員として差別のない共生社会を実現させたい。

それが実現しない限り、障害者福祉施設は地域になくてはならない存在であり、施設の役割はとても重要だと思っている。

現在、生活介護や就労継続支援B型事業の施設を利用している方たちの労働性は、現制度の中ではかなり難しいと考えている。労働法などの現行法で労働者としての定義が果たして可能なのか？ さらに、事業者や企業にその負担を求めるのは、現状では困難だと思われる。

以上

訪問事業所 NO. 4 社会福祉法人武蔵野千川福祉会 チャレンジャー

対応者 : 新堂 薫 様 (施設長)

照沼 潤二様 武蔵野市障害者就労支援センター あいる センター長

訪問日時 : 2014年5月21日

訪問者 : 松井 亮輔、増田 一世

1) 事業所概要

①所在地 東京都武蔵野市

②開設 2007年

③事業種類 多機能型 就労移行支援事業

④利用者の障害種別

知的障害 17人

⑤主な業務内容

軽作業

⑥利用者の工賃の状況 (就労事業売上と工賃)

2012年

・年間総売上高 57,645,851円

・工賃支払い総額 14,929,475円

・利用実績人数 204人

・平均工賃月額 73,183円

2011年

・平均工賃月額 63,845円

2012年 : 4,361,556円、2011年 : 4,328,050円

工賃支払方法 : 時給制

⑦一般就労への移行の状況

2012年度 2人 2011年度 3人

2) 実際の作業場面の見学

住宅街の一角にあり、もと銀行だった建物の1階が作業スペース、2階が休憩室など。写真のように作業はすべて立ち仕事で行われており、機械の導入も行われている。

作業は、封入封緘作業をはじめ、企業から委託された作業など、機械化できるところは機械化を進め、短期間で大量の作業に対応できるように作業の動線や作業手順など、生産向上のための工夫が行われている。

事業所は賃貸物件で、家賃月額 822,857 万円、武蔵野市からの年間 2,268,000 万円の家賃補助金、武蔵野市障害者日中活動系サービス推進事業補助金 7,950,000 円がある。



3) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的や運営方針

1973年のオイルショックによって、特殊学級の卒業生が解雇されたこと、養護学校の義務化なども進み、教員、親などを中心に市民団体としての「障害児の問題を考える会」が発足した。養護学校（現特別支援学校）卒業生を在宅にさせないために、1976年東京都で3番目の無認可作業所「千川作業所」として開所される。

新堂さんは、学生時代にこの活動にボランティアとして関わったことで、武蔵野千川福祉会の職員となる。

法人内には、5つの作業所があり、6か所とも同種の軽作業を行っていることも特徴の1つ。4か所が多機能（B型と就労移行支援）、1カ所が多機能4（B型と生活介護）、生活介護事業1カ所。

ロ 工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力

軽作業で高工賃であることが大きな特徴である。下請け業者との取引ではなく、直接企業との取引を中心に仕事を得ている。80年代はタウンページを見ながら電話での営業を行い、可能性があれば出向いていった。探せば単価のいい仕事もあった。他の企業よりも単価を抑えた仕事ができることが、福祉施設の強み。

納期が短くても受注し、量をこなすことで仕事を確保している。法人内の作業所との連携も必要に応じて行っている。

この他企業内就労も実施しており、出版社の流通センターでの業務、車いすのメンテナンス、高齢者介護施設の清掃の仕事などを行っている。障害者だけで行っている仕事もある。

ハ 一般就労への移行支援のための工夫、ご努力

基本的には、特別支援学校を卒業後就職できなかった人たちが働いている。その中で、10人以上の人が就職をしているが、多くの人が継続して働いている。就労支援センターとの連携でフォローアップしている。午前中に企業で働いて、午後チャレンジャーで就労している人もいる。

武蔵野市には、都の単独事業である就労支援センターがあり、各事業所から職員を派遣し、6人体制で支援を行っている。就業・生活支援センターとの連携はほとんどなく、立川にある職業センターとは日常的な連携がある。

ニ 職員の人員確保と育て方、研修等の実際など

職員は、事務1人、パート1人を含んで6人。就労支援に関する職員研修は、年に8回、作業環境整備、ライン工程の作り方、作業提供の方法、利用者へのアプローチなどをテーマに東京学芸大学の教授を招いて行なっている。また、研修発表に向けて月に2、3回はグループワークを行っている。職員の力量・努力によって工賃の水準が変わる。それによって利用者の姿も変わる。

福祉関係の職員は、生産や商売に関することは不慣れで、知的障害の障害特性も踏まえて両方の視点を求めている。

年俸制をとっており、初任給は262,500円×13か月。職員募集は、飯田橋職安の福祉の仕事専門の窓口へ求人を出すことが多い。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

現在チャレンジャーの生産事業収入は約 5,000 万円、そのうち 3,000 万円は発送費、材料費、燃料費などの経費にかかり、約 2,000 万円が工賃支払いに充てられている。

イ 工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

特別支援学校卒業生は、時給 400 円から始まる。現在は 400 円から 850 円の時給。チャレンジャーでは、時給 600 円をゴールと考えている。時給 600 円払うと 1 月約 82,000 円程度の工賃、それに障害年金、都の特別手当 15,000 円を加えると、グループホームに入居（約 8 万円の費用）し、生活ができる。

ロ 工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセスなどもうかがえれば）

時給については、最低賃金（都—888 円）の半分以上は支払うと考えてきた。加齢などで体力的に厳しくなっていた人などは、法人内の他の作業所に移ったり、他の作業所から力をつけてチャレンジャーに移ってくる人もいる。

400 円をスタートとし、工賃を上げていく際には評価表が導入されている。就職して 1 年目が大事なので、大切に組み組んでいる。その人が仕事できるように機械の導入なども行う。

【事業所の就労実態について】

イ 働いている方々は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか。

- ・ほとんどの人が、チャレンジャーを就職先として考えて働いている。人によって他への就職の希望があれば、必要な支援を行う。
- ・毎年、3、4 人の人が入所して、最初の 2 年間は就労移行を利用し、その後就職しない場合には B 型事業所に移行する。仕事内容は、就労移行も B 型も変わりはない。

ロ B 型事業所で長く働くことを希望する方について

親と離れて暮らすことができることを目指している。そのための自立生活体験事業を武蔵野市の助成を受けて行っている。現在、8 人がグループホームに入居している。グループホームを経て、一人暮らししていくことも考えている。また、今後グループホームを増やしていく必要がある。40 歳を過ぎると親から離れがたくなるので、それまでの間に独立することが大事。

③B 型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

工賃を上げていくのは、職員の力量に負うところが大きい。環境の設定、生産ライン、ジグの導入といった生産管理を行っていくことが重要。合わせて利用者にもどのように力をつけてもらうかといった利用者へのアプローチも肝心。

④制度としての B 型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

- ・無認可作業所のころの自由さを取り戻したい。特別支援学校の卒業生のことを考えると、作業所を増やしていく必要がある。
- ・第三者評価や苦情解決窓口のことなど、余分な制度が多い。
- ・現在全国平均 15000 円くらいだが、どの事業所も環境を整えることによって、月 3 万円の工賃支払いは可能になるのではないかと。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば。

- ・ 計画相談への疑問がある。
- ・ 総合支援法によって事業所の収入は増えて経営的にはよくなったが、事務量などが増えている。
優先調達法は、結局は見積もり合わせが必要になるので、優先にはなっていないし、企業が対象になっていないことなど問題がある。
- ・ 減額特例で、8割減の場合もあるというが、それでは生活できない。減額された部分について、生産力の足りない部分があるとしたら、その部分の補いがないといけない。

以上

訪問事業所NO. 5 社会福祉法人東京コロニートーコロ青葉ワークセンター

対応者：武者 明彦 様（所長・管理者）

訪問日時：2014年5月28日

訪問者：上野 博

1) 事業所概要

①所在地

東京都東村山市

②開設

1990年

③事業種類（定員・現員）

就労移行支援（8人・7人）

就労継続支援B型（87人・90人）

*現員数は2014年4月1日時点

④利用者の障害種別

身体障害 16人・知的障害 58人・精神障害 23人

⑤主な業務内容

情報処理サービス、メールサービス、簡易作業、物品販売業、顧客データ入力作業、清掃作業

⑥利用者の工賃の状況（2013年度賞与を含む年額の平均月額）

就労移行支援 12,384円

就労継続支援B型 24,657円

⑦一般就労への移行の状況

2013年度 5人（就労移行より5人、B型より0人）

2012年度 8人（就労移行より8人、B型より0人）

2011年度 7人（就労移行より3人、B型より0人）旧制度（精神通授）より4名



トーコロ青葉ワークセンター正面



安全が配慮された職場

2) インタビュー内容

①事業運営

【事業所設立の目的、運営方針】

1990年に身体障害者通所授産施設を開設。1995年に同建物内に知的障害者通所授産施設、および精神障害者通所授産施設を開設し、障害の種別を超えた利用施設として全国の先駆けとなった。「障害も持つ人が地域で安心して暮らせる社会」の実現をめざし、働く場の確立と生活面での支援の充実を目的とした運営を行っている。

2007年に、障害者自立支援法の下、身体障害者通所授産施設と知的障害者通所授産施設を、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業を行う多機能型事業所に移行した。2012年に精神障害者通所授産施設を廃止し、多機能型事業所に統合した。

就労継続支援B型事業の利用者数は、ここ数年定員を上回る状況が続き、新たに利用を希望する人も増えている。一方、就労移行支援事業は、年間就労実績が上がる反面、定員数を充足させることが困難な状況が続いていた。この状況を踏まえ、2014年4月1日B型事業87名（旧80名）、移行事業8名（旧15名）の定員変更を行った。

（工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力）

- ・時給の高い工賃の人が就労移行事業を通して就職し、新規利用が増えるため、結果的にB型事業利用者の平均工賃額は下がっている。
- ・B型事業に営業専任職員を2人配置している。1人は国の「目標工賃達成指導員配置」を活用し、1人は東京都の「障害者等雇用加算」を活用している。
- ・収入比率は、福祉事業収入が58%、営業収入は38%、その他収入が4%である。
- ・経営環境は厳しく現状を維持するだけでも相当な努力を要するが、法人の理念に則り、利用者に少しでも高い工賃を支払うべく努力を続けたい。

（一般就労への移行支援のための工夫、ご努力）

- ・就労移行支援事業は清掃業務に特化した訓練を行っている。清掃専門業者に事業所に来てもらい、定期的な技術指導を受け、清掃のプロをめざしている。その成果として毎年の就職者数は多い。
- ・必ず就労移行事業を通過するので、B型事業からの直接就職はない。
- ・工夫した例としては、B型の精神障害のある2人が就職を希望したが、一般企業での就職には自信がなかったため、1人は法人内のA型事業所、もう1人は法人内の他事業所に雇用された。



データ出力作業の様子

清掃作業用具

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係】

イ 工賃の支給金額基準（基準の裏付けやプロセス）

- ・以前は工賃評価をしていなかったが、4年前からやるようになった。評価導入後利用者の意欲も変化してきた。
- ・法人の評価基準表（コロニー東村山報告書参照）に基づき、担当者、上司、所長が評価する。全員が毎年工賃改訂するわけではなく、改訂が必要な人だけ評価を行う。また、改訂は必ずしも年度当初ということではなく、年度途中に行うことも多い。本人と面談し改訂工賃額を伝える。
- ・本人の希望を工賃額に反映させることはなかなか難しいため、本人の評価は取り入れていない。
- ・B型事業への移行の際に改めて工賃見直しは行わず、旧制度からの継続とした。
- ・B型事業の新規利用者は利用開始日の工賃は時給 70 円とし、1年目に4回評価を行いその都度改訂し4回目の改訂が新年度の工賃となり、以降は原則年1回の評価となる。
- ・就労移行事業は、1年目工賃は時給 70 円、2年目は時給 80 円と固定している。
- ・利用者個別支援計画書は入所後 2ヶ月以内をめどに作成し、B型事業は以後年2回見直しを行う。就労移行事業は年4回の見直しを行う。所長（課長）、担当者が必要に応じて家族、支援者、グループホーム世話人、病院ワーカー等の同席で本人と面談する。以前は作業目標に重点を置いていたが、現在は生活支援面の重みが増している。

ロ 工賃を決める際の考慮点（最低賃金等）

- ・利用者個々の目標達成度合いや、同一作業の他利用者とのバランスを考慮する。
- ・次の目標は達成可能と思われるものとする。



明るく清潔な食堂

食堂内談話コーナー

【事業所の就労実態】

イ 働いている人は長期的に働くことを希望しておられるか、就労に向けてのステップと考えておられるか

- ・B型事業利用者では7人前後の方が就職を希望している。いずれも精神障害のある人たちであるが、通所率が低く、就労レベルになるには時間を要する利用者が多い。
- ・知的障害のある人は就職の意思を汲み取ることは難しいが、大半の人が当事業所で働き続けることを希望しているのではないかと思う。安心した雰囲気の中で働ける

という要素が強くあると思う。調理、読書、スポーツ、散歩、手工芸、農作業等 10 種類ほどの日中プログラムを行っておりこれを楽しみに通所してくる利用者も多い。

ロ（一般就労をめざす人方について）就職するための支援として行っていること

- ・特に定着支援に力を入れ、就職した人へ定期的なフォローアップを行っている。事業所の自主的努力として期限なしに行っている。
- ・4 年前に東京大学に清掃の仕事で 4 人の精神障害のある人が雇用された。当初からグループ就労として 4 人同時に雇用され、技術レベルの高さを評価されている。定期的な定着支援も行っている。
- ・法人内の例としては、中野区役所の庁内印刷業務を請負契約し、コロニー中野の A 型事業の施設外就労として区役所内で就労している。
- ・障害者雇用率も 2%に増加し、企業の雇用意欲は下がっていない。仕事と人材のマッチングができていない。就労移行支援事業所等で事前訓練をきちんと行うことが必要だ。

ハ（B型事業所で長く働くことを希望する方について）働きながら生活を安定させていく方法について

- ・生活形態は、家族同居、グループホーム、独居だが圧倒的に家族同居が多い。
- ・独居の人は精神障害のある人が多く、多くが生活保護を受けている。
- ・法人では現在新たなグループホームを開設準備中である。

③ B型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

- ・仕事の確保も重要だが、年々生活面での支援の必要性が高まっている。東京都や東村山市等自治体や東村山市障害者地域自立生活支援センター運営連絡会等の関係機関との連携が不可欠である。
- ・生活面で家族に依存する実態が大きくあり、家族も高齢化し、親亡き後の支援をどうするか喫近の課題である。
- ・身体障害のある利用者は少なくなった。反面、知的障害のある利用者は増えていて、働く場が足りない。
- ・B型事業所全体に言えることだが、支援者の手数を増やすために職員の非常勤化が顕著である。給付費収入の範囲では必要な常勤職員数には不足する。

④ 制度としてのB型事業所のあり方と将来ビジョンについて

- ・利用者はフルタイムで働いているという実態がありながら、労働者性がないというのは疑問である。個人の意見としては、法的に労働者として位置付け労働法規を適用すべきと考える。
- ・利用者を雇用して最低賃金を適用するのはよいが、企業や福祉事業所にその負担を課すのは問題がある。利用者への賃金補填は新たな公的制度の下で行われるべきである。

⑤障害者総合支援法の見直しや、障害者権利条約等についての期待やコメント

- ・障害者総合支援法の見直しにより、対象者が難病等の人たちに広がったのはよかった。発達障害のある人や高次脳機能障害のある人への支援も必要である。このための制度化が必要であり、事業所もこれらの人たちを受け入れるスキルを身に付けることが必要だ。

対応者 : 星 忍 様 (所長・管理者)

訪問日時 : 2014年5月21日

訪問者 : 上野 博

1) 事業所概要

①所在地

東京都東村山市

②開設

1972年

③事業種類 (定員・現員)

就労移行支援 (10人・10.5人)

就労継続支援A型 (15人・10人)

就労継続支援B型 (55人・54.2人)

*現員数は2013年度1か月あたりの平均現員

*他に計画相談支援事業、東村山市障害者就労支援室 (東村山市委託事業)、アートビリティを実施

④利用者の障害種別

身体障害 19人・知的障害 29人・精神障害 3人

⑤主な業務内容

印刷全般、企画・製作、ホームページ作成、デジタル・データ処理・加工、メールサービス、製本、物品販売業

⑥利用者の工賃の状況 (2013年度賞与を含む年額の平均月額)

就労移行支援 24,329円

就労継続支援B型 38,864円

就労移行支援A型 176,091円

⑦一般就労への移行の状況

2013年度 4人 (就労移行より4人、B型より0人)

2012年度 7人 (就労移行より7人、B型より0人)

2011年度 7人 (就労移行より4人、B型より3人)



コロニー東村山正面

2) インタビュー内容

① 事業運営

イ 事業所設立の目的、運営方針

障害のある人の「完全参加と平等」を実現するため、当事者主体と企業性と民間性をコンセプトに各種障害福祉サービス事業等の運営を行っており、障害のある人が地域で働き・暮らすことの権利保障のために必要な活動に取り組んでいる。

(工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力)

- ・就労支援事業の主力である印刷事業の収益を上げることで、利用者の工賃を維持・向上させる体質であるが、年々印刷事業環境の厳しさが増している。ここ数年印刷事業はマイナスという結果が続いたが、2013年度はプラスに転じた。しかし、好転の要因は固定費の削減等であり、売り上げは伸びていない。
- ・収入内訳は印刷等の営業収入が80%、障害福祉サービス等の事業収入が20%である。
- ・印刷事業を収入に合わせダウンサイズしていくことを考えなければならない。
- ・利用者の障害程度も重度化の傾向にあり、利用者ができる仕事を確保すること自体簡単ではない。発送業務等の簡易作業もやっているが売り上げ単価は低い。外部環境は厳しいが、印刷事業で採算をとる構造を維持したい。

(一般就労への移行支援のための工夫、ご努力)

- ・就労移行支援事業の他に、東村山市よりの委託事業である「東村山市障害者就労支援室」を運営し、常勤職員2名、非常勤職員2名で一般就労支援を行っている。



印刷作業現場

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係】

イ 工賃の支給金額基準（基準の裏付けやプロセス）

- ・毎年1回評価基準表に沿って、利用者本人からの聞き取りと係長、課長、部長による上司評価を行い、上司評価による最終考査点数を事業所作成の工賃表に当てはめる。最終的には所長も参加した評価会議で工賃を決定する。
- ・利用者本人からはケースワーカー、および看護師が聞き取りを行う。
- ・評価基準表は、「勤務実績評価基準」と「作業実績評価基準」に分かれている。勤務実績評価基準は、「仕事への姿勢・業務遂行能力（規律性、協調性等8評価項目）」、「知識・技能（2評価項目）」で構成される。作業実績評価基準は、「仕事の成果（担当業務

- により評価項目は異なる)」、「目標 (達成度の1評価項目)」により構成されている。
- ・新年度工賃支給前に、所長、部長、ケースワーカーが利用者と面談し、新年度工賃額の通知と評価の内容を説明する。評価会議の内容は支援計画に反映される。

ロ 工賃を決める際の考慮点 (最低賃金等)

- ・A型の利用者は最低賃金以上の工賃支給を行っているが、B型、移行支援の利用者は評価点数に基づき決定する。支援計画に設定した目標の達成度をみて決定する。障害が進行するなど生産性が顕著に低下した場合は、工賃も比例する。



封入作業の様子

【事業所の就労実態】

イ 働いている人は長期的に働くことを希望しておられるか、就労に向けてのステップと考えておられるか

- ・B型利用者で一般就労を希望する人は約1割。支援計画作成時に本人に面談し希望を聞く。自分で意思表示が難しい人は必要に応じて家族が同席する。
- ・過去に何人かの人が一般就労に挑戦し、企業で実習も行ったが結果が出ず、そのままあきらめてしまうことが多い。受け入れ企業もまだまだ少なく、自分に見合った仕事が見つからない。
- ・9割の利用者がこの事業所で働き続けることを希望している。

ロ (一般就労をめざす方について) 就職するための支援

- ・多機能型で就労移行支援事業もやっているのので、B型から直接就職することはほとんどなく、就労移行を通す。
- ・2011年度はB型から直接3人が就職したが、他の人たちが就職の様子を見て、自分でもできるのではないかと就職を希望するようになった。
- ・就職について、ここのところ企業の受け入れ姿勢はよくなっていると感じる。背景には障害者雇用率がアップしたこともあると思う。また、就職した人たちの働きぶりが、雇用主にさらに採用しようとする意欲を与えている。
- ・しかし、障害のある人が就職した際、企業内の受け入れ環境が整っているか、また、能力に応じた仕事を任せてもらえるか等の不安はある。この事業所でコンピュータシステムづくりをしている身体障害のある人が、コンピュータ関係の求人に応募し面接まで行ったが、電動車いすのアクセス環境と仕事内容等が希望と大きく差があったため

断念したこともあったようだ。

ハ (B型事業所で長く働くことを希望する方) 働きながら生活を安定させていく方法

- ・ほとんどの人は障害年金を受給している。収入は事業所の工賃、障害年金、その他人により福祉手当を受給している。
- ・8割以上の方が家族と同居している。1割程度が独居で、他はグループホームで暮らしている。独居の人たちは居宅介護や重度訪問介護等のサービスを利用している。圧倒的に家族に依存する生活形態である。

③ B型事業所の最も大きな課題(ご苦労されている点)や今後の展望

- ・事業を基盤として、「障害のある人が地域で働き・暮らすことの権利を保障する」という法人の事業目的を達成したい。そのためには、収益性、安定性のある事業体質にしていくことが必要だ。しかし現状を維持していくこと自体大変である。
- ・就労移行支援事業は順調に経過しているので、これからも力を入れていきたいが、就労移行支援の希望者は減少し、重度化している。B型利用者も障害は重度化・高齢化しているので、一般企業への就職は相当な困難があると判断している。事業所としては、ここで働いて工賃を高めていく努力をしたい。利用者にとっては居心地のよい職場環境でもあり継続して働きたいと希望する人も多い。

④ 制度としてのB型事業所のあり方と将来ビジョンについて

- ・利用者は働いているという実態があり、本来は労働者と見なし、雇用の範疇に入れるべきではないかと思う。
- ・雇用となれば当然労働法も適用すべきと考える。目安とすべき収入額を最低賃金に置くことはわかりやすいと思う。あるいは生活保護水準か。
- ・利用者の賃金に対する公費補助は歓迎するが、事業所に対してではなく利用者本人に対する補助としたほうがよい。事業所はあくまでも利用者の工賃を高めることに集中することがよい。
- ・事業所にとっては仕事の受注面でのインセンティブがあるとよいと思う。優先調達法は徐々に効果を上げてくると思うが、現状ではまだ自治体も積極的に取り組んではいない。東村山市でも早急に数値目標を立てることになっている。事業所側の受注対応能力も高めなければならない。
- ・いずれにしる事業所の経営能力を高めることが必要だと思う。

⑤ 障害者総合支援法の見直しや、障害者権利条約についての期待やコメント

給付の計算方法が煩雑すぎる。もっと簡素化し、事務作業の軽減を図って欲しい。障害者虐待防止法や障害者差別解消法等の法整備、障害者権利条約の批准を機に、自分たちの日常を見直す機会とし、利用者サービスの一層の改善を図りたい。

以上

訪問事業所NO. 7 社会福祉法人光友会 神奈川ワークショップ

対応者 : 平澤 清 様 (所長・管理者)

訪問日時 : 2014年5月27日

訪問者 : 佐藤 宏、岩田 克彦

1) 事業所概要

①所在地

神奈川県藤沢市

②開設

2006年

③事業種類 (定員・現員)

就労移行支援 (9人・10人)

就労継続支援A型 (10人・9人)

就労継続支援B型 (48人・63人)

*現員数は2014年4月1日時点

④利用者の障害種別 (B型)

身体障害 37人・知的障害 27人

⑤主な業務内容

製パン・製菓、軽作業、テーププリント、オフセット印刷、点字印刷、クリーニング、農業、はり灸マッサージ、喫茶店経営

⑥利用者の工賃の状況 (2013年度賞与を含む年額の平均月額)

就労移行支援 31,000円

就労継続支援A型 65,000円

就労継続支援B型 27,000円

⑦一般就労への移行の状況

2013年度 6人 (就労移行より2人、B型より4人)

2012年度 1人 (就労移行より1人、B型より0人)

2011年度 1人 (就労移行より1人、B型より0人)

2) インタビュー内容

【事業所が所在する地域の状況】

事業所所在地 (藤沢市) には、当事業所の経営母体である社会福祉法人光友会を含め 8 つの社会福祉法人があり、藤沢市障がい者総合支援協議会が活動している。従来、藤沢市では、主にこの 8 法人で受け入れ対象者について概ね区分けがされていたが、近年、各法人とも受け入れ対象を広げだしている。知的障害者については、特別支援学校卒業生が増加しその受け入れ要望が大きい。高次機能障害、精神障害者もここ 2～3 年急に増加している。但し、地域で受け入れ施設が不足しているということはない。当県は、社会資源は比較的豊富な地域であると考えられる。

当事業所は藤沢市北部の農村地帯に位置している、周囲には当事業所のほか社会福祉法人光友会の複数の施設が置かれており、光友会ではこの地域一帯を「湘南ふくし村」と称している。社会福祉法人光友会は、職員数約 350 名 (常勤換算 296 名) を擁し、高齢者から児童までの障害者を対象とする多様な事業を行っており、当事業所は、光友会傘下の施設の一つ

である。

当事業所は、概ね藤沢市北部の利用者を対象として身体障害者で自立通所可能な方々を受け入れてきているが、最近は重度の知的障害者の受け入れも行っている。高次脳機能障害者が増加する傾向にあるので、高次脳機能障がい者相談支援事業所「チャレンジⅡ」を2年前に立ち上げた。

【事業所の作業内容や利用者の働いている状況等】

①作業種目

神奈川ワークショップの作業種目としては、製パン・製菓、軽作業（箱の組み立て、電子部品の端子入れ作業、シャープペン組み立て、ダイレクトメール発送等。受注状況により作業内容は変動）、テーププリント（視覚障害者向けの情報サービス）、オフセット印刷、点字印刷、クリーニング（法人所属の重度障害者入所支援施設「湘南希望の郷」の入所者の衣類等の洗濯）、農業、はり灸マッサージ、喫茶店経営などとなっている。なお、売り上げ比率では、印刷関係が大きい。

作業場所の建物は2階建てであり、2階部分では、点字印刷、オフセット印刷、テーププリント、軽作業などを行っている。1階部分では、製パン作業を行っているほか、食堂や法人本部の事務室等がある。農業に関しては、事業所棟近くに無農薬有機栽培を行う「かわうそ農園」がある（生産物は主に事業所の食堂や喫茶室法人入所施設の給食等に提供）。また、分場として、焼き菓子の専門工房「かわうそ工房」、はりきょうマッサージ治療院「ひかり」、喫茶室「のぞみ」を運営している。

○製パン作業風景



②当事業所の利用者数

神奈川ワークショップ全体の利用定員は、通所利用者数合計76名である。このうち、B型の利用定員数は48名（分場「かわうそ工房」10名を含む）、登録利用者数63名である。なお、A型の利用定員10名（点字印刷・製版・オフセット部門6名を含む）、登録者数9名、就労移行事業の利用定員18名（分場（針灸・マッサージ）3名を含む。）、登録者数10名である。

（アンケート調査の回答では、B型利用者障害別人数は身体37人、知的27人、精神・発達障害・難病0人であり、身障授産施設として出発したものの、現在では知的障害者の利用割合も高くなっている。）

③利用者の就労条件等

1 日平均就業時間：作業時間は原則として下記の時間割による。

作業時間	9：15～12：00
昼休み	12：00～13：00
作業時間	13：00～15：15
片付け	15：15～15：30

本施設では、A型、B型、移行支援サービスの利用者が同じ箇所で作業しているが、作業内容は利用者の能力特性（A型、B型、移行支援の別）に応じて作業分担がされている。作業内容は固定されているわけではなく、状況に応じて作業内容が変わることがある。このように、当施設では、A型、B型および移行支援サービスの作業が混在しており、旧授産施設から就労形態を引き継いでいる関係上明確な区分けはなかなか難しい場合もあるとのことである。

【事業運営について】

①事業設立の経緯

当事業所は、1977（昭和52）年、元盲学校教員でご本人も全盲であった五十嵐光雄氏と現理事長でもある五十嵐紀子氏が地域作業所を立ち上げ、電子部品の組み立て作業を開始したことに始まる。1980（昭和55）年に社会福祉法人「光友会」として厚生大臣の認可を受け、翌1981（昭和56）年4月に身体障害者通所授産施設「神奈川ワークショップ」（定員20名）が発足した。その後、社会福祉法人光友会傘下の施設として身体障害者療護施設「湘南希望の郷」をはじめ多数の福祉関連施設が開設されているが、神奈川ワークショップも定員数が逐次増加し、現在の通所定員は76名となっている。

当法人の障害者就労支援施設としては、神奈川ワークショップのほか主に知的障害者を対象とする知的障害者通所授産施設「ライフ湘南」（現在は、就労移行支援、就労継続B型の2事業を行う多機能型施設、定員60名）が2004（平成16）年に開設している。また、法人全体では多数の障害者を職員などとして雇用していることから神奈川県から「神奈川県障害者雇用企業」としての認定を受けている（平成25年）。

②事業所設立の目的

当施設は、一般就労が困難な障害者に作業を提供し、経済面での自立を支援することを目的としている。このため、当事業所内や法人内の事業所において雇用契約の有無を問わず本人のニーズに合った就労や生産活動の機会を提供するとともに一般就労に向けた支援を行うこととしている。

【運営方針等】

①運営方針

利用者それぞれの適性にあった作業を提供し、障害年金等の社会保障と合わせて社会生活を可能にする工賃を支払うとともに、一般企業への就労を目指している。

法人全体の基本理念として、障害者に、同世代の健常市民と同様の「当たり前の生活を営む権利」を保障するための条件整備が必要であるとの観点から「3つの目標」と「7つの展開」を掲げている。

②工賃水準の維持・向上のための努力

市の共同受注窓口等も有効に利用することで作業量の確保を行っている。また、職員もともに生産活動に参加し、工賃水準の維持に努めている。優先調達推進法の制定効果については、調達法制定前から同程度の受注があり、制定効果は現時点ではあまりない。なお、受注活動のための営業担当職員を1名配置している（「ライフ湘南」と兼務）。

③一般就労への移行支援の工夫、改善等（後述（“3”）の②）

④職員の確保と研修について

当事業所の職員数は、常勤12名、非常勤15名であるが、このうち、B型部門に所属する職員は常勤5名、非常勤7人である。有資格の職員としては、社会福祉系の専門職員（1名）、ヘルパー（4名）、社会福祉主事（4名）がいる。

職員募集については、ハローワークに求人を出すほか地方紙への広告等を利用している。作業内容に応じて、例えば、オフセット印刷のオペレーターやレストランの調理人など生産活動に必要な専門性の高い人を必要としているが、専門性があると同時に、障害者や福祉制度に対する理解を持てる人を見つける必要がある。職員研修に関しては、セルフ協や県社協の研修を利用するほか、法人内でも2ヶ月に1回程度の割合で様々な研修を実施している。

【障害のある人々の働く実態や工賃水準について】

①工賃関係について

イ 工賃の決定方法や基準について

2014年度についてみると、総収入約1億2,000万円、B型の平均工賃月額約27,000円、A型の賃金約65,000円（最賃減額対象8人）、移行支援工賃約31,000円であった。（アンケート調査では、2011年23,625円、2012年27,303円となっている。）

工賃支払い方法は時給制である。昨年度（平成23年度）までは、一昨年の出来高の実績額を基に次年度の工賃額（時給額）を算定して支給していたが、それでは、作業部門間で工賃の格差があることから（同じ利用者が部門間を異動すると工賃額が変動する）、今年度から、試行的に、評価方法を生活面（マナー、生活習慣）、就労面（作業スキル、理解力、遂行力、自己統制力、モチベーション、安全管理）、コミュニケーション面（対人スキル、謝意、報告、意思表示）、精神面（自己理解、情緒、ストレス、プレッシャー）といった項目に分け、10段階評価を行い、工賃に反映させている。

今年度から行っているこの評価法では、作業実績だけでなく、作業に対する取り組み姿勢や仕事への意識、日頃の生活状況等についても評価等を行い、誰もが頑張れば評価される内容とし、利用者の作業への意欲の向上につなげたいと思っている。

ロ 工賃を決める際の考慮点と最低賃金について

工賃額が月1万円に達しない人については、1日750円を最高限度として調整給を支給することで、一ヶ月間の工賃収入を最低1万円以上を保障するようにしている。賞与は年2回（1回1ヶ月分）、最高額4万円を限度として支給している。

最賃に関しては、A型の利用者については、現在の利用者9名全員が最賃の減額特例の申請をしている。減額後の賃金は、低い人では最賃額の60%台の人もいるが、概ね70%～80%である。

ハ 工賃額の妥当性について

最低賃金の減額率は、利用者の能力判定をした上で、労働基準監督署の判定に従っているため、当事業所としては如何ともしがたい。B型利用者の工賃は、このA型利用者の賃金額に及ばないのが実情である。

②B型事業所で働いている方々の就労実態について

イ 利用者の就労に向けての意識や希望

個々人によって様々なニーズがあり、どちらということはいえないが、登録者数からみてB型の方の利用者が多く、ワークショップで働き続けることを希望されている者が多いのではないと思われる。しかし、一般就労を目指して就職活動を行う者もいる。

ロ 一般就労を希望する利用者への支援

ハローワークへの求人募集を利用するほか、利用者の実習先の開拓にもハローワークの情報を活用している。たとえば、障害者合同面接会への参加、ハローワークのチーム支援会議での情報提供による面接等への参加、企業実習先の開拓等を行っている。また、事業所内でも作業とは別に、企業で必要なルールや常識、モラル等の理解や施設での就労と企業での就労との違いなどの説明を行い、社会性の向上が図れるような支援を継続して行っている。



○ハローワークからの求人情報を廊下の
掲示板上に掲載

当事業所からの就職者数は、2011年1人、2012年1人であったが（いずれも就労移行支援利用者）、2013年度は、B型から4人、就労移行サービスから2名、計6名就職している。これには、光友会内の収益事業の職員として採用した人やマッサージ業を開業した人も含まれている。



○光友会が設立した点字出版事業所
「湘南文化社」でパソコンに向かう社員（視覚
障害者）

ハ B型事業所で長く働きたいと考えている方々の生活安定について

就職が難しく、B型事業所で今後も働いていく人たちが働きながら生活を安定させていく方法としては、工賃アップがまず第一にあげられると思う。その他、生活面での安定が仕事にも繋がっている事から、規則正しい生活が送れることが必須であり、グループホーム等の利用も将来的なところでは不可欠ではないかと思われる。

③B型事業所として苦勞している点や課題、今後の展望について

工賃アップはもとより、利用者の重度化、高齢化による作業支援以外の生活面での支援（介護等）が今後の課題として上げられる。

B型というか、福祉的就労は、障害ゆえに一般就労ができない者にとって本当に必要な仕組みだと思われる。A型、B型、就労移行支援の区分はこれでいいのではないか。目的が明確であった方がいい。一般就労をすることが良しとされてはいるが、多くの利用者がB型を利用していることを考えれば、一般就労が難しい方への制度の充実が必要である。事業の在り方として考えれば、目的別に基づいた支援という事で移行支援と継続支援の両方があって良いと思う。その人なりの就労の仕方を大事にしてあげたいと思っている。

④障害者総合支援法の3年後見直しや障害者権利条約について

障害者総合支援法以後、全体としては良い方向に向かっているとは思いますが、事業所としては、報酬面で、一時的な加算で報酬額が上がっても運営面では不安な面も多いため、しっかりと基本報酬での見直しが必要である。また、日払い報酬についても月払い制とすることで、職員の安定した確保を図れればと思う。

権利条約に関しては、障害者雇用促進法の改正で職場における障害を理由とした合理的配慮について、公的機関においては義務化されたが民間等に対しては努力義務に留まった事については、今後見直しが図られることを希望したい。この権利条約の内容が福祉関係者だけに知られるのでは意味がなく、社会全般に浸透し、障害を理由とした差別があらゆる面（雇用においては、求人内容、労働条件、賃金、昇進、教育や訓練等）において禁止されることが必要である。

【その他】

B型事業所と併設して実施している移行支援事業に関しては、①2年間の利用期間（時限付き）では短い人がいること、②移行事業からB型に移った利用者が、その後、就労を目指して再度移行支援事業を利用したくても、現行制度では移行支援事業を2回利用できないことになっていること、は改善が必要との指摘があった。

以上

訪問事業所 NO.8 社会福祉法人はぐるまの会 第2はぐるま共同作業所

対応者 : 蛭海 涼 様 (施設長)
調査日 : 2014年5月26日
調査担当者: 松井 亮輔、斎藤 なを子

1) 事業所の概要 (事業所用調査票及びヒヤリングによる)

- ①所在地 神奈川県川崎市
- ②開設 1985年10月 (B型は2006年10月)
- ③事業種類 B型設置形態 多機能型
(主たる事業所、従たる事業所3ヶ所の計4ヶ所、B型事業所は従たる事業所のひとつとして独立した場所にある)
- ④利用者 定員 B型10名、生活介護35名
B型利用者障害別人数 知的障害10名
- ⑤B型で行っている就労事業 食品加工、喫茶、軽作業
【従事者最多の事業 喫茶、但し、どの事業も班ごとに交代で従事】
- ⑥就労事業売り上げと工賃
2012年度総売り上げ 2,491,482円、工賃支払い総額 1,576,800円
平均工賃月額 2012年度13,140円 (2011年度11,922円)
- ⑦就職人数 2012年度 1名 2011年度 0名



2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針などの特徴的なもの

- ・多摩区は川崎市の最北端に位置し、都心から急行で30分と交通アクセスが良い。北に多摩川が流れ、南には多摩丘陵の自然も残しながら、大規模な宅地開発も進んでいる。区内に3つの大学キャンパスがある。人口約21万人、世帯数約10万5千世帯。
- ・障害者自立法施行以前の、川崎市の小規模作業所への単独補助金制度は、全国の自治体平均額と比べて高い水準にあった。1984年から市単独の生活ホーム補助金制度も開始されていた。

・第2はぐるま共同作業所は、小田急線よみうりランド駅から徒歩5分の住宅街の通りに面し、地域に溶け込むようなロケーションにある。現在地に転居して2年目。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

- ・作業所では、下請け作業と食品加工販売をおこなう。
- ・下請け作業は2種類あり、靴下の値札付けと箱詰め(1回の受注は800足)、近隣店舗の注文に応じた商品用紙袋の製作(ロール紙から手作業で加工)。利用者は慣れた手順で作業に従事されており、利用者主体で仕事の管理ができることをめざしている。
- ・食品加工販売は、宮城県石巻市から塩蔵のワカメ・こんぶを仕入れ、袋詰めをして販売している。移転前は売り歩きもしていたが、現在は近隣の方が作業所に立ち寄って購入されている。作業所の外の木製棚に法人内で作った販売品(縫製品や野菜など)を置き、作業所の前を通る人たちの目にふれやすいようにしている。
- ・喫茶は、地元(作業所から徒歩約20分)にある特別養護老人ホームよみうりランド花ハウス(設置経営;社会福祉法人読売光と愛の事業団)1階の地域交流室を活用した喫茶店として実施する形態である。開店時間は、平日11時~15時、土曜・日曜11時~16時。コーヒーなどの飲み物とケーキや軽食を提供。利用者はホールスタッフとして働き、班ごとの交代制をとっている。
- ・上記のほか、金曜日には20年以上の常連のお客様がいらっしゃるスポット地区への販売活動(「行商」)をおこない、法人全体の商品を1回につき60点から100点販売している。
- ・週に1回は地域清掃活動を自主的におこなっていることが認められ、自治会から表彰されている。
- ・ほかの3ヶ所の事業所では縫製や農作業などをおこなっている。全体として仕事量は十分にある。利用者がどこで働きたいか選択し、ご本人のペースで働けるようにしている。なかでも喫茶は人気が高い。人と話せるのが楽しいとの理由から。
- ・利用者は特別支援学校卒業生が多かったが、行き場のない40歳以上の利用者も増えてきている。原則、自力通所であったが高齢化により送迎を必要とする利用者も増えている。

4) インタビュー内容

①事業運営について(WEBも参考に)

- ・はぐるまの会は、1983年(S58)に、働きたくても働く場がない、学びたくても学ぶ場がなかった障害のある人々の「生活・労働・学習」を保障することを目指して、川崎市ではじめてのグループホームを設立。現在、10ヶ所のグループホーム、4ヶ所の作業所、相談支援センター、ヘルパーステーションを運営している。生涯にわたって安心してくらししていけるよう、障害の重い・軽いではなく、一人ひとりの課題に応じた仕事を提供し、仲間と力を合わせて働くことを大切にしている。地域の方々との交流をとおして、地域で自信を持って暮らしていくことを目指している。
- ・利用者の自主性を重んじ、あらゆる面で利用者自治会が主導して動く運営を基本とし、職員は自治会で決めたことを叶えるべくサポートをおこなっている。
- ・「自分たちでやれることは、自分たちでどんどんやっていく。やれないことでも、みんなで力を合わせて、できるようにしていく」ことを目標に、「5つの行動目標」と「5つの活動」を大切に実践し、例えば、午前中は体操やジョギングなどの体づくりの活動を取り入れ、利用者全員での夏期登山活動や春期マラソン大会なども取り組んでいる。

※5つの行動目標（掲示し毎日復唱）；①「いじめない、いじめさせない」②「あきらめない、あきらめさせない」③「さぼらない、さぼらせない」④「仲間はずれにならない、仲間はずれにさせない」⑤「言いたいことを言う、言いたいことを言わせる」

※5つの活動；①生活のリズム、②運動、③労働、④文化活動、⑤地域活動



②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係】

- ・工賃の決め方は法人の理念に基づき共通の仕組みで自治会が決定している。働く力や障害の程度などに関わりなく一律であり、就労事業の収支も全事業所を一本化している。
- ・基本給は固定給で、経験年数に応じて月額4,000円からはじまり上限12,800円まで1年ごとに昇給する。
- ・上達手当と連帯手当がある。上達手当は、毎月数日間かけてみんなで項目ごとに○をつけて評価し合い、各項目に200円～600円がつく。連帯手当は係活動やひきこもりがちな人への定期連絡活動を定着化させるために創設当時から継続しているもの。
- ・基本給と手当の合計で2014年4月の最高支給額は15,100円。
- ・工賃の決め方や金額について利用者や家族からの不満はない。はぐるまの精神が理解されているため。

【事業所の就労実態】

- ・多くの利用者は、作業所で働き続けることが前提。20年近く経てじっくり就労のニーズが出てくる人もいる。
- ・最近、利用し始めた人には一般就労のニーズがあり、実習などもおこなうようになった。職場体験を積みながら、しっかり力を伸ばして送り出していきたい。
- ・法人の理念をおさえたいうえで、ニーズに合わせて就職に向けた訓練をおこなうなどの変化は必要と考える。そうはいつでもすぐには難しいねという人には、喫茶などで自信をつけながらゆっくり成長していくことを大事にしたい。
- ・長く働きたい人には、その人の「働きたい」を支援していきたい。そのための能力や体力に合った仕事をつくっていきたい。
- ・法人内のグループホームでは、障害基礎年金でまかなえるように生活費を設定している。

③B型事業所として最も大きな課題（苦勞されている点）、今後の展望について。

- ・工賃確保のための売り上げアップが大きな課題。それをクリアするには、職員が、新商品開発や商売を本格的追求するプロになっていく必要がある。しかし職員は障害のある人の支援を目的にこの仕事に就いているなか、利用者を置き去りにしてしまうのではないかなど、その向き合い方の兼ね合いやバランスに悩みをともなう。
- ・B型部門では売り上げアップに特化して、アンテナショップ的な機能を果たせないか。売れる商品が変化しているので、喫茶をほかの事業所でもひろげたり、縫製に代わるパンや菓子なども模索できないか。
- ・近所の人がたくさん訪れる作業所になってきているので、もっと地域に溶け込み、役割を担わせてもらいながら、障害のある人の生活が成り立つことができると良い。

④制度としてのB型事業所のあり方について。

- ・「あなたはこの作業所には入れない人」と区分認定で分けられることは利用者のしあわせではない。もっと自由に選択できるようにしてほしい。一人ひとりの働く意味、価値は多様である。
- ・経営が苦しい。報酬単価などの改善が必要。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約等について。

- ・施政方針にかかわらず、「全ての障害ある仲間が幸せに暮らせる」様に尽力することが、はぐるま職員の昔も今も変わらない姿勢です。

以上

訪問事業所 NO. 9 社会福祉法人たびだちの会 ワークハウスとなみ野

対応者 : 山本 真由美 様 (ワークハウスとなみ野、地域活動支援センターとなみ野、たびだちの会グループホーム管理者)

訪問日時 : 2014年6月4日

訪問者 : 叶 義文、岩田 克彦

1) 事業所概要

①所在地 富山県砺波市 (富山県西部、人口 4.9 万人【2014年5月1日推計】)

②開設

1988年 砺波地域精神障害者家族会(となみ野家族会)が小規模作業所「となみ野共同作業所」を開設

1995年 社会福祉法人「たびだちの会」設立認可

1996年「ワークハウスとなみ野」開設

③事業種類 (定員・現員)

就労移行支援 (12人・12人) 平成19年(2007年)4月開設

就労継続支援B型 (20人・26人) 平成19年(2007年)4月開設

④利用者の障害種別

統合失調症 28名、双極性障害 5名、うつ病 2名、てんかん 1名、発達障害 1名、強迫性障害 1名、計 38名

⑤主な業務内容

シール貼り、コースター、箱・袋詰め、バッグ・ポーチ等布製小物づくり、カフェや外部での菓子類等の販売

⑥利用者の工賃の状況 (賞与を含む年額の平均月額)

2013年度 15,499円 (2011年度 9,901円、2012年度 13,357円)

⑦一般就労への移行の状況

2013年度 7人 (移行から一般企業 1名 (現在A型)、B型から一般企業就職 4名 (2名継続、他は現在A型 1名、移行 1名)、B型からA型へ 2名 (継続))

2012年度 4人 (全員A型事業所就職。移行から 2名、B型から 2名。全員継続。)

2011年度 4人 (全員一般企業就職。移行から 3名 (現在全員継続)、B型から 1名 (現在A型利用))

2) 事業所が所在する地域状況、特性、都道府県方針など特徴的なもの

- ・砺波市の障害者問題への取組みは早い方。
- ・砺波地域障害者自立支援協議会就労支援部会
- ・砺波市の障害者就労支援団体は、「たびだちの会」以外に、「手をつなぐとなみ野」(砺波市では、就労継続支援 (B型)、就労移行支援、地域活動支援センター、グループホームを運営。)、
- 「溪明会」(砺波市では、就労・生活支援センター、就労移行支援、相談支援事業、グループホームを運営。)がある。なお、就労継続支援 (A型)は、砺波市で株式会社 2社が運営
- ・毎週、ハローワーク砺波から求人票がネットで送られてくる。

3) 実際の作業現場の見学

○シール貼り



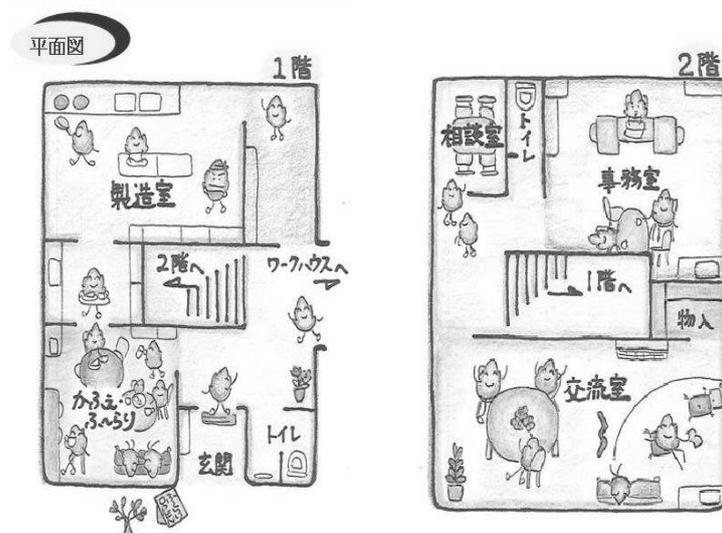
○段ボール組入れ作業



○通夜菓子セット箱詰め



○地域活動支援センターとなみ野



○2階「交流室」



○1階「かふえふ〜らり」(のんびりと tea time。シフォンケーキがおいしかった!)



○階段に「この指と〜まれ (何かをしたい時仲間を集める伝言板。卓球、ものづくり・・・)」



4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業の設立目的

昭和 63(1988)年に病院家族会が無認可の作業所を開設し経営していたが手狭になり、富山県の勧めもあり、発展的解消で精神障害者の通所授産施設を開設する際に法人を立ち上げた。平成 7(1995)年 9月 28日法人登記をし、平成 8年には障害者の日中活動の場としてワークハウスとなみ野、住む場所として平成 9年に女性用のたびだち荘、平成 11年に男性用のゆうゆう荘、平成 21(2009)年には相談の場、交流の場として地域活動支援センターとなみ野を設置した。

ロ 運営方針

(工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力)

- ・1時間当たり平均工賃は、156円(2011年)→196円(2012年)→251円(2013年)と着実に増加している。富山県最低賃金(時間額712円、2013年10月6日発効)の3分の1を確保。
- ・砺波市労働組合、よさこい祭りの衣装、夜高(田祭り)(砺波市の出町地区で毎年6/10を含む金曜、土曜の2日間に渡って行われる田祭り。豊年満作、五穀豊穡を祝って行われる。また夜高行燈を激しくぶつけ合い、壊し合うことから、喧嘩祭りとしても知られる。)の法被をかたどるコースター等のまとまった注文がたびたび入る。

(一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力)

- ・持続力、集中力、生活リズム、対人関係が重要。移行支援事業である程度身についたら、ハローワーク、センター、職業センター等と連携を取り、就職を進める。
- ・2年間での就職は難しい。

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際)

- ・ハローワークや自治体等の広報を通じ公募。
- ・グループホームの世話人が不足している。
- ・実習生から職員のルートもある。
- ・定着率は高い方ではないか。
- ・(研修)外部での社協や障害者職業センターの研修の他、職員がネットで調べ提案、必要と判断すれば認めている。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支払金額は年度初めに決められているか、個々の利用者の工賃はどのような基準に基づいて決めているか？

- ・事業所全体の総収入÷総作業時間数(月単位)で、時給は一律。但し、以下の手当あり。
皆勤手当：1000円(休み0日、遅刻回数制限なし)、精勤手当(休み2日まで)300円(遅刻回数制限なし)
努力手当：3か月ごとの目標に対する努力に支給。一人2500円(10名程度)
期末手当：出勤率によって3月、7月、12月に支給。出勤率80%以上5,000円、70%以上4,500円、60%以上4,000円、50%以上3,500円、40%以上3,000円。

ロ 工賃決定の際、最低賃金を意識するか？

- ・目標工賃達成加算を意識している。富山県最低賃金の3分の1を確保しているので、目標工賃達成加算が受けられる。

ハ 支払い工賃は妥当だと考えるか？

- ・現状では、まずまずではないかと考えている。

【事業所の就労実態について】

イ 利用者の人たちは長期的に働くことを希望しているか、あるいは就労に向けてのステップと考えているか。

- ・B型登録26名のうち、10名はどんな形でも就職したいと回答。残りの16名は、高年齢、現状程度でいいとの回答。

- ・砺波地域には A 型が 3 か所（砺波市は 2 企業）あり（企業）。9 時～14 時の軽作業勤務で送迎あり。

ロ（B型事業所で長く働くことを希望する者について）就職が厳しく、B型事業所で今後も働いていく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられるか。

- ・障害年金＋工賃収入でまずまずの生活を送っている。
- ・通勤手段の確保が重要（精神障害者の人は車の維持が難しい、免許取得ができない、障害の状態によっては運転するのは不適當、バスや電車の本数が極端に少ない）

③B型事業所としての最も大きな課題（苦勞されている点）や今後の展望

- ・集団生活なじまない者への対応に苦勞している。就職につなげるためにはある程度の規律が必要。全国の好事例を知りたい。
- ・就労移行支援事業と B 型事業は、作業場所を分けるべきか迷っている。（分けて就職率を上げると、利用者のモチベーションが上がると助言。）
- ・B 型待機者 7 名（最長で平成 24(2012)年 11 月申し込み）、移行待機 5 名あり。現在は一般就労等から戻ってくる者に対応するため、キツキツにはしたくないと考えている。

④制度としての B 型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他事業と合わせてのトータルでの意見もあれば）

- ・今後 B 型事業所通所を希望する者が増加すると予想。
- ・ジョブコーチは検討したい。
- ・A 型事業所の設立も検討課題だが、採算等懸念がある。（雇用納付金制度に基づく助成金、特定求職者雇用開発助成金（新規雇用の場合）も対象になると助言。）

⑤障害者総合支援法の 3 年後見直しや、障害者権利条約（特に第 27 条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがあれば。

- ・個人負担は、配偶者がいるかいないかで異なる。毎日通所したいが負担額を考えると日々通えないという利用者もいる。

以上

訪問事業所 NO. 1 1 社会福祉法人 ぎんが福祉会 ぎんが工房

対応者 : 内藤 和恵 様 (施設長)

訪問日時 : 2014 年 4 月 22 日

訪問者 : 佐藤 宏、井上 忠幸

1) 事業所概要

①所在地 山梨県甲斐市

②開設 (B 型) 2009 年

③事業種類 多機能型 (併設事業 : 就労移行・生活介護・日中一時支援) 就労継続支援
B 型 (20 名 (現員 29 名))

④利用者の障害種別

就労移行支援 6 名 (現員 7 名)、生活介護 14 名 (現員 17 名) を加え、ぎんが工房の定
員総数 40 名、登録利用者数 53 名

B 型利用者障害別人数

・身体障害 10 人・知的障害 18 人・精神障害 1 人

⑤主な業務内容

B 型事業で行っている就労事業 食品加工・織物・陶芸・軽作業

従事者が最多のもの: 食品加工 (パン・クッキー・ケーキ・せんべい)

⑥利用者の工賃の状況 (就労事業売上と工賃)

就労事業売上と工賃 (2012 年と 2011 年)

—2012 年—

・年間総売上高 24,524,223 円

・工賃支払い総額 3,842,425 円

・利用実績人数 286 人

・平均工賃月額 13,435 円

山梨県の平均工賃月額 15,413 円

—2011 年—

18,531,473 円

2,274,955 円

174 名

13,074 円

13,776 円

⑦一般就労への移行の状況

就労について

2012 年就職について

・就職人数 3 人 内訳 就労移行・B 型利用

2011 年就職について

・就職人数 2 人 内訳 就労移行・B 型利用



【当事業所の経緯、特徴等】

- ・当事業所は、社会福祉法人ぎんが福祉会が運営する事業所の一つであり、当社会福祉法人では、他に就労継続支援 A 型事業所「きららベーカリー」、グループホーム「雀のお宿」、高齢者相談（居宅介護支援）通所介護事業所「雀」、障害者支援施設「コスモス」、障害福祉サービス「コスモス通所」、居宅サービス「びゅー」、児童ディサービス「きらり」等を運営している。
- ・新たに入ってくる方は特別支援学校卒業後の進路として利用する方が多く、年齢層も 20 歳台が多い。今年度（平成 26 年度）4 月に利用開始された方は 3 名（就労移行 1 名、生活介護 2 名）である。B 型利用希望者は特別支援学校からが多い。制度上、いったん就労移行で受け 2 か月後に B 型に切り替えるが、当事者の希望としてはダイレクトに B 型に入りたいという方が多い。昨年も本来は B 型を希望するが、制度によりいったん就労移行を利用し、暫定支給期間を経たのちに B 型に移った事例（筋ジストロフィーの方）があった。
- ・作業体制や就業時間について
ぎんが工房は 2 階建て建物と別棟によって構成されており、1 F と 2 F の作業を区別して就労支援事業に取り組んでいる。1 F の作業は比較的重度の方が対象で、午前中 2 時間、午後 1 時間半を就業時間としており、労働時間は 1 日当たり 3.5 時間である。生活介護の方たちも 1 F で作業をしている（火・木は生活介護独自のプログラムがなく、1 F での就労活動に従事することとなっている）。
2 F は企業委託の作業を中心に 9 時から 15 時（16 時までの方もいる）就労する。将来、企業就労もしくは A 型就労を希望する方は 2 F 作業を中心に行う（2 F での作業は 1 F の作業に比べ、一定の生産力を求められる）。
- ・利用者の中には、企業就労を希望するが、「今すぐ」とは考えていない方もいる。このように将来的に就労を希望するものの直ちに就労を希望しない方は、就労移行部門ではなく就労継続支援 B 型に在籍している。
- ・当事業所からの就職者は、昨年は 3 人であるが、就労移行支援事業を通じて就職している。就労継続支援 B 型を利用している方が、ある程度実習等を行う中で就職が決まりそうだと、行政と相談の上、就労移行に支給決定を変更させてもらっている。

2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

- ・事業所の所在地は山梨県中央部であるが、交通の便が悪いので朝・夕の送迎サービスを実施している。中には途中駅までは来られる方もいる為、自宅―事業所間ではなく最寄り駅までの送迎の方もいる。生活介護と B 型利用者が送迎を利用している。なお、就労移行支援事業利用者の場合は、自力通所を中心に行っている（企業へ通勤能力を付けるため、就労に向けての訓練を通所面でも実施している）。
通所利用者は、甲斐市在住の方が最も多く、次いで甲府市、北杜市からも通所している方がいる。
- ・事業所所在地（甲斐市）について
人口 74,000 人。甲府市に比べると福祉サービスの提供が少ない。市内では入所系は 2 か所、生活介護は 6 か所、自立訓練は 1 か所、就労移行は 2 か所、A 型は 2 か所、B 型は 6 か所となる。
なお、山梨県全体では就労継続 B 型 76 か所 A 型 12 か所 就労移行 39 か所計 127 事業所となる。山梨県では中央部に施設が偏在する傾向が強く、また交通機関の問題も大きい。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

就労支援事業の種類としては、さをり織り、せんべい、洋菓子、パン、下請けの組み立て作業、陶芸などを実施している。就労移行のメンバーとともに作業を実施する場合、作業エリア分けについては相当に苦慮している。制度上では事業種別ごとに区分しなければならないとされているが、小規模なところでは現実的に難しい。

また、食品加工をしているので、ノロ対策などの衛生面には大変配慮している。



4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的

当事業所は、現理事長を含めて特別支援学校通学のご家族が卒業後の受け皿を必要としていたことから、平成3年くらいから資金集めを行い、平成8年法人認可取得、9月1日に身体障害者通所授産施設ぎんが工房が設立となった。その後、平成21年3月から障害者自立支援法に基づくB型事業所に移行した。当事業所は、もともと身体障害者通所授産施設としてスタートしたが、授産時代からの各種障害の相互利用を活用し、当時より知的の方の受け入れを行ってきた。特別支援学校卒業後の受け入れ先として知的の方の希望者が多かったことによる。

この結果、現在では知的障害者が60%、身体障害者が40%と知的障害者の割合が多い。また、精神障害者は3名（重複を含める）受け入れており、障害種別の制限はしていない。重複の方も多し。

ロ 運営方針

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際)

職員数は、法人全体で常勤70人、非常勤83人 合計153人である。そのうち30人(10人が常勤)が、(ぎんが工房のある)この建物での勤務となる。厨房4人、事務が非常勤、直接処遇では重度の方の支援等に非常勤を充てている。

職員の研修については、県社協でキャリアパス研修がある。総合健康推進財団が委託を受けて職員研修を実施している。法人内部でも職研修を年4回開催している。県社協では研修カリキュラムを持っている(東社協と類似している)。

人材確保のため中途採用をしているが、バックグラウンドの異なる様々な職種の方が入るので、これをまとめるのは難しい。グループホームの夜勤体制などについては人材確保が難しく、今の職員で支えなければならない状況にある。

職員のメンタルケアも課題である。昨年は、4人の職員がメンタルケアを必要とした(1

人は2週間、他は半年間休職)。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の決め方について

(アンケート調査の)平均工賃はB型における山梨県宛提出数値である。生活介護や就労移行にも工賃を支給しているが、いずれも時給160円で統一している。理由は生産力に差があったとしても、その人が働きたいという気持ちは皆同じなので差をつけることはできない為、同じ工賃としている。ただし、2Fの作業については自力通所という事もあり時給210円から250円を支給している。生産力が上がってきている方に対しては、年ごとに50円ずつ上げたいと考えている。

ロ 工賃を決める際の基準(最低賃金等)

パン屋の部門が独立して就労継続支援A型「きららベーカリー」は平成23年4月(平成15年10月店舗開所)にぎんが工房から事業を分けA型事業所として開設、こちらは最低賃金が適用される。山梨県では最低賃金の時給706円であり、きららベーカリーでは、現在10人定員に13人が就労しているので、月間70万円以上は賃金支出となる。なお、A型事業所開設に伴い、B型及び就労移行から就労継続支援A型に移った利用者は現在までに4人である。

ハ B型事業の工賃について

現在の時給額(原則160円)は、事業所の総収入を利用者の人数で割って算定したものである。これは、グループホーム利用者や一人暮らしの方があまりに低い収入だったことから、一定額を得られるよう配慮をした結果である(ただし、一部の仕事には210円から250円支給)。このほか、夏と冬の賞与を算定する際に生産性をプラス要素として支給している。この方式では利用者数が増えてくると、それに応じた売り上げが増えないといけないので、原資確保に苦慮するところである。生産性の異なる1F、2Fの各作業を別会計で見ると困難だが、会計を一本化することで何とか対応できている。なお、事業所内には利用者による自治会があり、工賃には自治会費月額500円、旅行積み立て同1,000円相当分をプラスして支給している。重度の方が長期入院したような場合に工賃収入がなくなることも考慮して、これを支給している。これは忘年会・親睦会などの活動に充てている。親睦会は利用者の社会参加の機会と考えている。

ニ 工賃額の妥当性について

工賃に対しての不満は利用者からはない。自閉の方への利用者仲間からの苦情として、いろいろな要件により職場を離脱して作業に入らないことがあり、その部分について工賃面での不公平が生じるというのである。このため、就労時間については、基本は自己申告をベースとした上で、就労の実態をみて多少のバランスを取って修正をかけて支払っている。なかには自己申告の結果、逆に工賃が少なくなってしまう方も出てきた。

【事業所の就労実態について】

イ B型事業所で働くことについての利用者の意識

この施設で永く働きたいという方が利用者の大半である。旧制度からの利用者の場合、この事業所では楽しいことや不安定にならずに済むような安心感を得られることによると思われる。これに対し、自立支援法移行後に就労移行支援事業を利用し始めた方は、一般就労を目的に考えていると思われる。

アスペルガー症候群の方などの中には、たとえ能力は高くても、本人や家族からも直ちに就職出来なくても将来的に就職できれば良いくらいの感覚でいる人が多いようである。

ロ 今年（平成 26 年）3 月下旬に B 型事業所から就職者が 1 名出た。

この方は、もともとハローワークに求職登録を提出しており、ハローワークより指名が来て、自宅から近く本人もできそうな仕事だったこともあり、実習を経て就労に結びついた。しかし、このような B 型からハローワークを経て就職に結びつくという方は実のところ少ない。

ご本人の就労に関する意識については、年 1 回の家庭訪問を実施している。これにより個別支援計画の見直しなどニーズ確認やご家族の考えも聞けるが、あまり本人に苦勞させたくないという思いから、ご家族は一般就労への希望は少ないのが実情である。

ハ 一般就労を目指す方に対する就職するための支援内容

一般就労を希望する人には、多機能型の特長を生かし、併設の移行支援制度を活用している。当法人には、障害者職業センター委託の 1 号ジョブコーチが 3 人在籍している。この横のつながりが大きい。いわゆる「ナカポツ」センターやハローワークとのつながりも大きい。

就労移行支援事業利用者の就職が進むにつれ、一時定員に対して現員が 1 名となった時期もあったが半年で埋まってしまった。2～3 か月に一人は就労移行に入るところ。

就労移行支援事業を採り入れたのは、新法移行前に何度かご家族に調査をしたところ、就労移行を選択したいという意見があったことによる。今までの授産の範囲ではないところを行き先として考えたいとして、2 年間とはいえ本人に挑戦させたいという意向であった。

就労移行事業の最初の定員は 12 人であった。これはアンケートを通して希望者数を把握した上で定員数を定めたものである。

二 就職が難しく、B 型事業所で今後も長く働くこと望んでいく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられるか

一番望ましいのは、本人に沢山賃金が払う事ができればよいが現状では難しい。障害者優先調達推進法に関しては、山梨県では入札発注が原則のため、当事業所のような小規模な事業所ではなかなか受注できない。地元市町村でももう少し考えてくれれば良いと思う。福祉施設に対する発注を行政がもう少し配慮してやってもらえれば良いと思う。自立支援協議会にもこうした実態と改善要望についてはあげているが、動きは悪くなかなか進展しない。

理想としては月当たり 30,000 円から 50,000 円の工賃となればよいと思う。年金プラス工賃で何とか生活できるかなと思っているところである。事業所としては工賃を上げてあげたいが難しい。

③当事業所のB型事業所として課題や今後の展望

イ 仕事をする場所なので仕事は提供するが、さまざまな障害がある方がいる中でお互いが（障害の特性などを）理解していないための不満が出てしまう事がある。

そうした不満が大きくなるように、事業所での問題はできる限り事業所内で解決しようとは思っている。全てを物差しで測れないことにもつながるが、利用者の中にはなぜあの人は仕事しないのという言動が出てくるので、そこをうまくわかるように説明していかなければならない。たとえば、身体障害者と知的障害者の人間関係、相互理解や比較の仕方など。

また、現在の施設の状況を旧制度である措置の時代からみると「昔は楽しかった」という利用者もいる。現在に比べ旧制度時代は、仕事に対しての気まじりがなかったという事なのかも知れない。就労継続支援事業の中で、障害の度合いなどに応じ、もう少し細かくグループに分けたいところである。利用者の中には、能力面からみて、実際に働くというより生活介護の方が対象としてふさわしいと考えられる方もいるが、プライドによるものか、なかなかそちらを選択しない。就労継続支援B型の利用者の中にも週2日利用という方もいる。こうした方については、サービスの使い方を相談員を交えて考えていただきたいなと思うところである。なかには本人の個別契約で整体マッサージを受けている方もいる。

ロ 高齢化に伴う問題

当事業所の利用者は、18歳から68歳まで年齢層が広範囲にわたっている。今後、利用者の高齢化が進んだ場合、介護保険への移行の問題が生じる。

具体例として、65歳のB型利用者でグループホーム利用中の方への対応事例がある。高齢者の場合、環境を変えることが良くないことがあり、介護保険の場合は、自己負担の問題も出てしまう。幸い、山梨県では、65歳を境に介護保険にどうしても移行しなければならないということはなく、本人の希望に沿った形で市の職員も対応してくれている。また市の担当者もその方のことをよく理解している方なので助かっている。

ハ 相談支援事業について

甲斐市では対象者700人のうち半分しかできていない。率先して相談を受けてもらえない状況である。現在6人体制で相談支援を行っている。自法人利用者も対象としてよいこととなっている。外部からの相談についてはアウトリーチが中心、家族支援にも広がってしまう。

④制度としてのB型事業所のあり方や将来的なビジョン等

賃金としては生活を成り立たせるべく沢山出してあげたいが、就労継続支援B型でも生産活動だけでなく多彩な支援をしたいと思うがアンバランスな部分がある。就労支援施設をもう一つB型かA型を作りたいと思う。B型としての事業を選択してもらえるような事業選択ができるようにしていければよいのかと思う。

今後望まれることとして、就労に特化したものを就労継続支援B型と位置づけし、ゆ

ったりした時間の中で（生産性よりも働きがいを重視した）就労をしていくものなどをたとえば、就労継続支援C型などの新しい制度ができないかと考えている。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について

イ 授産から総合支援法に変わってよかったかどうかについて

給食については、制度変更後影響が出ている。中には給食費が高いという方もいるが、食の充実はコンセプトとしてあったので経費的にマイナスとなっても食事の提供は継続したいという思いがあった。また自己負担金の影響としては、配偶者の収入により自己負担が9,300円も生じる方もいる。

こうしたことから、以前は給食代を入れると月当たり40,000円以上の自己負担が生じるという方もいた。その中で世帯分離をするなど負担を少なくしながら今を迎えている。

生活保護による収入と障害者年金との違いを考えると上記のような点に違和感がある。もっとも、今の制度で本人のニーズに沿って複数の事業所を使っている方もいるので、便利な使い方ができるようになった点については評価できる。ただし、こうした制度利用に対して自己負担金が妥当であるかという点については疑問がある。

ロ 障害者権利条約について

今どうなっているのか、逆に教えていただきたいところである。こちらには情報がなかなか伝わってこない。

（注）参考情報として下記をご説明

企業においては合理的配慮を求められているが、厚生労働省で別途指針を作ることとなっている。この4月に報告書がまとまることになっているようであるが、企業だけでなく職業訓練校などいろいろなところでこの問題を考えなくてはならない。今後、労働省の指針報告が発表されれば何らかの動きはあると思われる。

⑥調査担当者の感想

就労を多方面から支援しているという印象があり、個々のニーズに沿った対応で事業展開を進めており、そのパワーに周りの賛同者がついてきているという印象を受けました。就労移行の定員割れが色々な所で話題となっていますが、多方面の就労分野のチャンネルを持つことで利用者が集まってきています。1号ジョブコーチを3名抱えて動くことで企業とのパイプ、就労支援機関とのパイプ、行政とのパイプなどがしっかりと組みあがっており、そこに当事者が乗っていくという構造でした。

人が集まる事業所には太陽がありました。

本事業所のような多機能施設では、利用者の状態に応じ、B型からA型へ、またはA型からB型へと支援内容を切り替えることが比較的容易である点にメリットがあることが窺えました。

以上

訪問事業所 NO. 12 NPO法人すぎな むつみ作業所

対応者 : 早川てい 様 (施設長)
訪問日時 : 2014年4月24日
訪問者 : 佐藤 宏、井上 忠幸

1) 事業所概要

- ①所在地
静岡県御殿場市
- ②開設
2007年
- ③事業種類 (定員・現員)
就労継続支援B型単独事業 (20人以下)
- ④利用者の障害種別
身体障害3人 知的障害2人 精神障害25人
- ⑤主な業務内容
リサイクル、軽作業 (ぼかし、キャンドル製作)、縫製、印刷
- ⑥利用者の工賃の状況 (2013年度賞与を含む年額の平均月額)
2012年 : 17,432,896円
・平均工賃月額 39,925円
2011年 :
・平均工賃月額 42,261円
工賃支払方法 : 時間給+手当
- ⑦一般就労への移行の状況
2012年度 0人 2011年度 0人

2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

静岡県は東西に広く西部・中部・東部と分けられている。概ね静岡県では就労継続支援B型が多い。県の方針もあり、旧制度の無認可施設は全て新制度による施設に移行できた。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

施設内の見学を行う。そのほか外部委託として施設外にて就労の場がある。(詳細後記)

4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的

100%無認可小規模作業所から自立支援法による新制度に移行できた経緯がある。静岡県特有の静岡県作業所連合会「わ」があり、32年の歴史を持つ。いろいろな研究や勉強会を開催してきている。会員事業所は、就労継続支援B型がほとんどである。

小規模作業所にとっては県単位の補助金から全国レベルの単価になったため収入としては増え、事業運営が安定化した。自立支援法ができたことにより、作業所親の会だけの作業所ではなくNPOにすることで外部の方が理事会に参入した。こうしたことはB型事業所についての理解を広めることにつながる。

ロ 設立の経緯等

本事業の前身である「御殿場小山地区精神保健福祉会（つくし会）」は、精神障害者の方の親の会であり、昭和 48 年に設立された。作業所を立ち上げようとした仲間は知的障害者施設で働いていたが保健所の障害児親の会とのつながりを持っていた経緯もあり、精神障害者家族会と協力して行動に移すことができ、昭和 58 年に「ほとさわ共同作業所」設立した。その後、平成 2 年に「小規模授産所むつみ作業」と改名し、障害者自立支援法の制定を機に、平成 19 年 4 月に同法による B 型事業所として「NPO 法人すぎな・むつみ作業所」となった。平成 25 年には、つくし会創立 40 周年、むつみ作業所設立 30 周年を迎えたところである。

なお、県下作業所では、そのほとんどが知的の方を対象としており、精神障害者を中心としたところは少ないが、本施設は設立以来の経緯から主に精神障害者を受け入れてきた。ただ、最近、知的障害の方の利用も始まったところである。

（現在、1 日当たり 20 人前後が利用している。初めて知的の方を受け入れたときには、一部従来から利用している方が嫌がったことがあったが、知的障害者が毎日熱心に来ることが他の利用者にもすごく良い刺激となり、利用率が引き上がるという好影響が生まれた。）

ハ 運営方針

精神障害の方たちはその日によって体調に波があるが、そうした方々をすべてを受け入れられるものとしたかったので、一般就労への移行は基本的に考えていない。事業を開始したはじめの頃の何年目かにいきなり就職し、作業所を去っていった方もいたが、その方は日々の施設利用の中では就職する力があるとは思えなかった。本人が自分で持っている力と実際に持っている力のギャップが計り知れないため、本人の移行意思がはっきりした際には応援したが、いつでも帰ってくればというスタンスで支援している。

当事業所では、一般就労ばかりが仕事ではないと考えている。ここの利用者は現在までに様々な経験をされている方が多いので、収入を増やす努力をしてくている。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

イ 作業内容

御殿場市からの委託事業として、リサイクルセンターで働いている。御殿場市の資源回収車が集めてきたものの仕分け等である。市の建物の中にビン・缶処理施設があり、ビンの色分け作業を平成 7 年から委託されている。毎日 7 人参加、年間契約となっているので景気の変動には影響されない。

“ぼかし”を作り、農協の協力の下に製造販売を行っている。市の助成も一部入ってくる。“ぼかし”の原材料は、米ぬかでそれに EM 菌を混ぜ合わせたもので、これを生ごみと合わせることで有機質のとても良い土に戻る。道の駅や JA などにも置いて販売している。



ぼかしづくりの様子

資源回収は、段ボール、新聞などで、昭和 58 年から実施している。御殿場市から 1 キロあたり 7 円の上乗せをつけてくれる。同じ売り上げ収入でも作業に参加するメンバーが少ないと一人当たりの取り分が多くなる。なお、「ぼかし」の製造に 4～5 人で取りかかっている。また、資源回収車の運転は職員、助手に利用者が加わっている。コースにもよるが、職員 2 名、利用者 2 名で運用している。この他最近はダスキンの仕事や、生薬の栽培も始めた（3 月植え、11 月収穫）。



おしぼりの作業

【工賃関係について】

ロ 当事業所の平均工賃は

2011 年 42, 261 円、2012 年 39, 925 円と一般の B 型事業所に比べ工賃単価が高い。これは、上述の通り、市からの委託事業など安定的な業務があることによる。なお、2011 年に比べ、2012 年の平均工賃額が下がっているのは、今までの仕事が切れたことに加え、新しい利用者の数が増えたことなどの要因による。利用者の増加分に応じて仕事を増やす必要があるが、仕事量を増やすことはなかなか困難である。



リサイクル事業の様子

ハ 収入の分配について

工賃額は働いた時間によって決定している。職種によって時間給プラス手当としている。時間給は全員同じで平均 200 円/時間 である。仕事の配分は本人の希望に委ねている。

なお、この工賃額は、事業収入を利用者の就業時間で割ることで求めているが、毎月の変動をならすため、年間をならして配分している。具体的には、今年度の工賃単価は、前年度の決算をベースにして定めた。

当事業所では、一人当たりの工賃が（他施設より）良い分、（施設側の）運営費収入は少ない。登録者は多いが利用者の実働人数がは少ないことによる。春先になって新しい方の利用が始まったことで、若干毎日の利用人数は増えたが、（業務量が少ないため）午前中の作業だけで帰るなど課題もいろいろと出ている。

ニ 工賃向上計画や最低賃金との絡みについて

現状では、最低賃金は払えないのはわかっているのでそれ以上考えていない。利用者の中には、ここに来ることが自分の居場所として考えている方もいる。労働力的には（寄与度は）少ないが、事業の運営的にはありがたい面がある。

こうした方々に対しては、欲張って仕事をもらってきてもできないので、作業量を本人に合わせて小出しに提供していくくらいの感じが望ましいと考えている。

【事業所の就労実態について】

イ B型事業所の位置づけについて.

A型、B型の制度の違いはあまり考えた事はないが、A型事業所でもB型事業所と同じような作業をして、労働時間が4時間というような実態をみるとB型事業との差が分からない。工賃収入額はA型の方が良いと思うが、当事業所に来る利用者のような方はA型には行きたがらない。

ロ 一般就労を目指す方についての支援

当施設へ来る人はここで永く働きたいという人が多く、一般就労を目指す人は少

ない。一般就労を希望する方は自分で職を探して出ていく。そうはいつでも、就職を希望する方がいれば、同行するなどの支援は行うが、職を紹介するなどはしていない。他の作業所では良い就職先があればということで職員と一緒に職探しをしていく。当施設ではそこまで行っていない。ここで永く働きたいという希望にこたえるようにしている。

ハ 就職が難しく、B型事業所で今後も永く働いていく人たちへの対応と課題

・高齢化の問題

当施設では、50～60代の方も多いが、当事業所で長期的な生活保障までは難しい。この点については深く検討はしていないが、一人暮らしの方が数名いるのでその方たちへの心遣いは行っている。これらの方々には、自宅はあるが家族がいなくなったり、病気により家族と一緒にいられないためなどの原因で家族支援が得られない環境にある。この人たちが、毎日作業所に来る事で顔を見るので安心するが、休む際には電話をしたり、家庭訪問などで安否確認を行っている。

・医療連携について

かつては、医者とのつながりが割と多くあったが、近年は個人情報保護によりダイレクトな連絡ができなくなってきた。このため、医療機関への連絡は行政を通じて行っているところである。

・家族会や保健所との連携は行っている。

③B型事業所として当事業所の課題と今後の展望

- ・ 当施設に通ってきている人たちは、この事業所があり続けることを望んでいると思う。今の工賃を維持することも大変であり、本人たちも工賃をあげてほしいとは心では思っているかもしれないが口には出さない。新しい利用者が入ってきたら、それに応じて仕事を見つけてくださいと言われてるので、それには応えようと努力している。毎月の収入や支出などは掲示して明示するようにしている。収入額が月によって変動すると一人暮らしの方などは困ることになってしまうので、皆さんからの要望も有り、大きな変動はしないように配慮している。予算的にならして無理のない範囲での配分を考えているところである。夏・冬のボーナスや年度末の支給なども行えるようにしている。
- ・ 行政とのつながり
本施設では行政とのつながりが大きく、安定収入にもつながっている。
県レベルでは、オールしずおかベストコミュニティーが存在しており、作業所と行政を継いで、作業所と企業をつなげる接着剤の役割を果たしている。静岡では工賃アップの事業に力を入れている。その中でこのオール静岡の役割と実績は非常に大きい。
- ・ この作業所の特徴は利用者・職員共に永く通ってくる方が多いことであり、働きやすい環境であると思っているので、欲張らずあるがままに！をモットーにしている

④制度としてのB型事業所のあり方について

質問の内容が大きすぎてわからないが、行政がらみの仕事で、景気に左右されないような仕事がどの作業所にもつながっているとありがたい。

過去に、行政から頂いていた封入作業があったが、その仕事を切られた後、結果としては(受注先の)企業に丸投げにされた事例があり、もっと福祉施設の活用を考えてもらいたい。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや障害者権利条約等について

どこまでが権利か、悩ましいところである。生きることの基本をどこに置くか、障害のある方が活動できる権利についてどのように守ってあげられるのかと思います。なるべく手話など普及させるなど、障害があっても動きやすいような社会であればよいと思います。

⑥調査担当者の感想

市からの仕事は、優先調達推進法のモデルともいうべき供給状況だった。また小規模由来事業所への県レベルでの支援としてNPOが立ち上がり、企業と福祉的就労事業所との連携が図れるような仕組みは、今後、優先調達推進が企業レベルでも進められることも十分考えられる要素である。

当事業所の基本姿勢として一般就労を無理に目指すのではなく、障害のある方々が仕事をしながらも安心して永く居ることのできる場を提供したいと考えていることが窺えた。B型事業所の在り方として、一つの方向性であろう。

以上

訪問事業所 NO. 13 社会福祉法人伊勢亀鈴会 きれいサポートステーション

対応者 : 田辺 淳 様 (所長)
訪問日時 : 2014年5月23日
訪問者 : 川久保 陽子 堀込 真理子

1) 事業所概要

- ①所在地 三重県鈴鹿市
- ②開設 2010年
- ③事業種類
就労移行
日中一時
- ④利用者の障害種別
身体障害 11人・知的障害 32人・精神障害 5人
- ⑤主な業務内容
便利屋、葬祭 リネンの折り畳み作業 (施設外就労)
- ⑥利用者の工賃の状況
2012年度 30,245円
2011年度 35,596円
- ⑦一般就労への移行の状況
2012年度 7人 (就労移行より7人、B型より0人)
2011年度 2人 (就労移行より2人、B型より0人)

2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

三重県は、障害者雇用率が1.50%でワースト1という厳しい現状がある。現状打破のため、「三重県社会的事業所に関する調査検討委員会」が設けられ、その結果「第3の道」として、平成26年度より県が社会的事業所の運営へ補助金を出すことになった。補助基準 50,000円 (月額) × 障害者従業員数 (一人年間60万 < 県30万、市30万 >) (予算事業名: 社会的事業所 創業支援補助金 年間60万円/年 3年間の時限措置)

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

事業内容: 地域貢献福祉事業 (福祉葬祭事業、便利屋事業)

< 見学の様子 >

きれいサポートステーション ↓

福祉会館白子 ↓



福社会館白子のエントランスとホール↓



福社会館 鈴鹿南のホール↓



帰れない方の部屋↓



作業風景

<葬祭事業>祭壇組立、礼状印刷、籠盛り、礼品包装、会館掃除 等



<便利屋事業>・福祉思いやり事業 まかせ太君（除草、ハウスクリーニング、遺品整理等）



※ 訪問時、見学させていただいたのは、
お寺の除草作業



4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的など

「きれいサポートステーション(B型)」は平成22年に新設。地域貢献の観点や、工賃の安定、景気に左右されない運営等を検討し、現在は「葬祭(福祉葬祭)事業」と「便利屋事業」を軸に、就労継続支援B型と就労移行に取り組んでいる。

以前やっていた企業下請けは、リーマンショックで全く無くなった仕事もあり、タイの洪水の際も3次下請けが無くなった。そこで「自分たちでできるものを」と考え、「弁当」「ジャム」など色々検討した結果、柱は「葬祭」とした。

B型事業の中で工賃「5万円」を目標にしており、現在平均で3万円を超えている(平成24年度)。

ロ 運営方針

(工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力)

・安定事業に取り組む

高齢化が進み、売り手市場かつ市場規模の大きい葬祭事業を選んだ。利用者の作業は9時～4時半で土日は休みだが、葬祭は24時間365日なので、週末は籠盛り、菓子盛りは、アライアンスを組む福祉施設にオーダーする(職員は交代で勤務)。この発注先の事業所も福祉事業所であり、業務は全てこちらで手ほどきをした。

- ・地域貢献事業に取り組む

核家族が増え、独居、空家等の社会問題が増加している。このため、ハウスクリーニング、庭木剪定、除草、遺品整理等の便利屋事業（福祉思いやり事業）にも取り組んでいる。

- ・利益率を重視する

葬祭の作業は、祭壇組立、礼状印刷、籠盛り、礼品包装、掃除など一通り繋がった流れ。籠盛りは果物を磨いて規則通りに盛りビニールをかぶせる作業であるが、果物は季節や色を考えて購入からやる。そうすると、材料費を引いても大変利益率が高い。

- ・他事業所との差別化

福祉的な事業所が取り組んでいることで、他社と差別化し理解してもらう。

礼品は7品目だが福祉商品（他施設の物品も含む）も多い。

一般の葬祭は100万~数百万かかり不透明な部分も多いが、福祉葬祭はお通夜・葬儀のパッケージで40万円と格安。それでも葬祭は年に500件程度あるので、葬祭事業は全体では2億の売り上げとなる。

葬儀の見送りや片付けなどに障害のある利用者が携わることは、ご遺族の評判もとても良い。葬儀が終わってからのフォローも重視し、49日、1周忌、3回忌など高い品質のアフターフォローを心掛ける。音楽葬(生演奏)、DVD納棺などの工夫や、福祉葬祭の独自路線が功を奏し、競合他社に対し鈴鹿亀山ではシェア20%、会員数や代理店が増えている。

（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）

就労移行後は、当法人内への雇用も含めこれまで何十人と就職を決めてきた（平成24年7人、23年2人）。しかし、就職しても定着が難しい。2年のフォロー後もやっているが、休みの日の過ごし方なども大事。決して就職者の全てが幸せではない。「休みたいのに休めない」「コミュニケーションがとれない」など、戻りたい人もいる。しかし「みんなに送りだしてもらったのに・・・」と戻れない人もいる。

これまでに移行支援で就職できた人は、やはりしっかりしている人が多かった。特例子会社を勧め、7人が雇用された。また老人福祉分野（特別養護老人ホーム）等への就職も実現している。企業へ行くなら「支援つき」という点で、特例子会社はよいと思っている。

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際） など

3年前に民間企業から来た理事長が非常にスピーディな決断、考え方をしている。その前は、福祉に胡坐をかいていた部分もあり、地域の人との距離があった。これからは地域に社会貢献していくことが大切になっていくと思う。

職員は、コーチングなど色々と外部の研修も受けている。特に葬儀に直接かかわる職員は、ご遺族にどう喜んでもらうかなど皆で話し合い協力しあう。心を育てることが大事。皆忙しく残業もあるので、そこを検討中。

②障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額は年度初めに決められていますか。個々の利用者の工賃はどのような基準に基づいて決められていますか

ヒューマンスキルの部分は毎年決めており、テクニカル部分は月ごとに決める。作業評価はAからDの4段階。ヒューマンスキルの評価は年度で決める固定給に反映し、テクニカル面の評価は収支差で貢献度の割合(%)をかけて工賃に反映させる。評価は、現場スタッフと本人と月1度面接で検討・確認し、結果は工賃の明細にも表記する。

現場スタッフの担当は6対1、その他、目標工賃指導員もいる。評価については、絶対評価と相対評価のどちらがよいのか、考えながらやっている。

ロ 工賃を決める際に最低賃金を意識(考慮)していますか。

意識はしている。平均工賃は3万円を超えたが、5万円を目標にし、年金とあわせて生活していけるように。売り上げが伸びているため、もっと多くを払えるようにしたい。

【事業所の就労実態について】

- ・ B型事業所で長期的に働くことを希望しておられるか。あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか。
- ・ (一般就労を目指す方について)
- ・ (B型事業所で長く働くことを希望する方について) 就職が難しくB型事業所で今後も働いていくことを希望する方たちが働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

B型の方には将来のためにお金をためてほしいと思っている。親が居なくなった時のために。たくさん分配できるようにして、工賃と年金で何とかやっていく中で少しでもよいから貯金をして、グループホームやアパートに入してほしい。

一生涯支援のため今後もグループホーム建設を進めるので(伊勢の手前に予定)、その時それを活用してほしい。現在法人全体で550名の利用者があるが、やはり住まいがキーとなるだろう。

③B型事業所として最も大きな課題(ご苦労されている点)と今後の展望

ここに来るB型の方にはよそで受け入れてもらえない生産性の低い人もいる。一般就労ではない選択、社会的事業所の開設を予定している。

県(市)は3年間、一人の雇用に対して年間60万円の支援をつける制度になっている。B型事業は訓練と位置づけ、そこから社会的事業へ行けるしくみを作りたい。自治体の支援が無くなったのちは、優先調達や空き家対策などで乗り切る。

社会的事業所は県で初めて。開始当初は15名全部障害者で、という決まりがあるが、その後は、障害者のみでなく、就労していないニート、高齢者等の方々も共に働く予定。

社会的事業所では仕事を獲得せねばならない。現在の不特定多数を対象にした事業のみでは安定しない。優先調達で行政の仕事へチャネルシフトも検討している。まだ実績は少ないが、給付事業のみでは改定のたびにあおられるから、そうではない社会的事業への展開を。

④制度としてのB型事業所のあり方と将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

就労移行は市に2つしかなく、機能していないようにも思う。

A型は鈴鹿市内ですでに9か所、どんどん出来ており利用者の取り合いの様子もあるが、短時間の労働など色々な面が見えてきている。A型は特開金および給付金に頼りすぎた運営が多いのでは。これでは持続性はない。我々は「一生涯支援」をやりたい

労働者性ということについてはよくわからないが、工賃を払うだけがB型の目的ではない。役割のあるはりのある生活。リズムや達成感、余暇とバランス、作業のカリキュラム。仕事だけでなくクラブ活動なども必要と考える。

福祉就労の事業所で雇用関係を結ぶのは、収支もきちんと出て永続的にそれができるのならよいが、今の段階では難しいのでは。雇用保険は入ってよいと思う。

⑤障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等についての期待やコメント

B型は平均工賃が13,000円台に対して、事業所への給付が15万、16万であることを考慮すると、費用対効果が悪いのではないか。そうしたことを踏まえても、これらの法制度の再整備が必要なのではと思う。

以上

訪問事業所 NO. 15 社会福祉法人 米子ワークホーム (障害者支援施設)

対応者 : 鎌田 真治様 (施設長)・川上 誠様 (サービス管理責任者)

訪問日時 : 2014年5月13日

訪問者 : 引馬知子 堀込真理子

1) 事業所概要

①所在地

鳥取県

②開設

1971年

③事業種類 (定員・現員)

就労移行支援 (定員 15人)

就労継続支援B型 (24人・29人)

生活介護 (定員 10人)

④利用者の障害種別

身体障害者 27名、知的障害者 0名、精神障害者 2名

⑤主な業務内容

印刷、簡易作業

⑥利用者の工賃の状況 (2013年度賞与を含む年額の平均月額)

(2012年) 総売上高 91,844,643円

工賃支払い総額 14,160,935円

利用人数 728人 平均工賃月額 19,452円

(2011年) 平均工賃月額 20,811円

⑦一般就労への移行の状況

2012年度 1人 (就労移行より 1人、B型より 0人)

2011年度 6人 (就労移行より 6人、B型より 0人)



2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

- ・鳥取県は手話言語条例を作るなど、昨今福祉に力を入れており、先駆的な動きもある。
- ・米子市役所が障害者優先調達推進法に関わる調達の法人を選定して、市長から全庁舎に最低でも昨年を下回らないようにとの声かけがあり、印刷受注はかなりある。
- ・鳥取県は一時期、障害者就労に関わり農業と福祉の連携を推進していたが、昨年これが終わった。今後は農業のみならず、農林水産業と福祉との関わりについての動きがある（農作業が適当な作業かどうか（重労働）、特に身体障害者には難しく、またユニット毎に職員をつけることも困難、実際にはこの推進は難しかったという感がある）。
- ・鳥取県西部には、大きな産業がない。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

作業は、就労移行＋B型＋生活介護の利用者が一緒に実施している。

- ・印刷作業（製版、印刷、仕上げ）



名刺、はがきなどのカード類、文集、チラシ、ポスター、伝票類などを扱っている。
（版下は8名、印刷は4名、仕上げは10名で実施）



- ・受託作業（軽作業）（50名で実施）＜本館と別館のワークなぎらで作業＞

軍手の二次加工、菓子箱の仕切り折、DMの封入（増加傾向）、弁当のシール貼（新規）などを行っている。



4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 基本理念 (WEBより)

すべての利用者に「明るく、楽しく、快い」生活を提供することを目指す

ロ 運営目標 (WEBより)

- 利用者の意向を尊重して、福祉サービスが総合的に提供されるように創意工夫し、個人の尊厳を保持しつつ、地域社会で自立した生活が送れるよう支援する
- 企業的感觉に基づきより高い収益性を追求し、可能な限り高い工賃支給を目指す
- 個人の特性・能力に応じて作業種目を準備し、訓練を通じて機能の維持・向上に努める

ハ 運営方針

(工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力)

- ・社会就労センターの共同受給窓口から、印刷の見積りの入札に参加させてもらっている。全国規模の印刷物の受注も少しある。
- ・民間とも連携をとる。印刷事業は収益性が高く繁忙期があるが、安定的である。事業所の生産規模は年間1億だが、うち印刷事業が9700万を占める。受託事業は300万だが、実際は利用者のうち多く(50人)がこの受託事業に携わっている。印刷事業の利益を全員に還元しているのが現状である。
- ・請け負う価格については、基本的にはまず業者に提示してもらい検討する。場合によっては割に合わないため断る場合もある。受託事業における簡易作業は利益が出ていないが、対外的な関係(この仕事を断るとやっていけなくなるだろう等)で赤字でも受けざるを得ない場合がある。利用者にとっても長く続けているなじみのある仕事である場合もある。「生きがい作業」であり、印刷事業がこれを補填している。
- ・新規開拓に出向くこともあるがなかなか厳しい。以前電気部品関係の仕事があったが、作業が難しく、100%の完成度が求められたため困難だった。いずれにしても、新規事業を常に視野に入れ、他事業所ともタイアップしてブレークスルーを模索する必要がある。共同受注窓口から何度か事業の声がかかったこともある。

(一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力)

- ・一般就労へ向けた利用者への支援では、この方は就労移行が可能ではないかと思っても、担当職員、本人、ご家族の三者で協議した結果で支援を決める。一番重点を置くのは本人の希望、次は家族ととらえている。
- ・一般労働市場で就職したのち、支援が必要である。
(参考) 平成23年度新事業体系に移行後、一般就労に結び付いた11名
就労移行利用から10名、B型利用から1名
業種等内訳>A型事業所 3名、スーパー 2名
特別支援学校(用務) 2名、老健 1名、病院1名(食堂 洗浄・厨房)
自動車整備工場 1名、製造(清掃) 1名

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際)

- ・B型の職員として、サービス管理責任者と目標工賃達成職員が6人くらいいる。就労支援員、生活指導員、職業指導員などいろいろな職員がいても、同じ土台で仕事ができるように勉強会を始めている。法人の理念、運営方針を聞いたことがない職員もいるし、異動や退職もある。福祉制度を十分に理解せず、日中の仕事に追われ「印刷の専門家」

になるのではなく、「印刷と福祉」のプロになれる（両方のわらじを履ける）よう、採用されたらプロという意識を持ってもらう必要がある。そうなれば、サービス管理責任者もいい仕事ができる。

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額は年度初めに決められていますか。個々の利用者の工賃はどのような基準に基づいて決めていますか

- ・年度当初に決められ1年間同じである。工賃は、評価項目、単価×時間で決めている。評価項目では、正確さ、速度、応用力、態度、難易度、生活を1－10まで点数化して、さらに経済的な要素（調整額）を加味している。
- ・年金＋工賃＝10万を目標値にしている。しかし、障害年金、生活保護受給のない人もいるので、この部分が調整額となる。
- ・工賃支給に余裕が出た場合には、年度末特別賞与で還元している。この結果、支給額が月10万円を超える人がいる。一方で、1万未満も34%いる。
- ・工賃の支給については、本人にきちんと相談し説明している。

ロ 工賃を決める際の基準（最低賃金等）

- ・年金あるいは生活保護の受給の有無を考慮した上で、生活できる工賃を意識している。

ハ 支払っている工賃額について

- ・工賃は可能な限り出している。現段階ではこれ以上は難しいということ。ただ、今で必ずしも満足はしていない。やはり、1か月どの程度あれば生活できるのかを考えたとき、生活の基盤は年金であるといわざるを得ない。しかし、年金だけでは生活できない。年金＋工賃、工賃があって生活の基盤ができる。
- ・あなたはこれくらいの働きだからこれ以上だせない、といっても、そうなのだろうか。もっと儲かる仕事ないのかなど、工賃のことを言い出したらきりが無い。
- ・障害年金は1級、2級が多いが、軽いから2級となっても、障害の程度は年々変わっていく。年金受給との狭間にある人は、結局生活保護となる。生活保護を受けると利用料が発生しないので最後はとんとんとなるが、障害年金3級で生保を受けていない人のほうが、利用料も出さねばならず、生活が大変な場合も。制度のはざまを様々なところで感じる。年金の保険料を滞納している人、障害が軽く年金ない場合も大変である。
- ・鳥取県では、基礎年金6万6000円＋3万円（工賃）が目標となっている。しかし、鳥取の平均は後者が1万強である。受託オンリーのところは工賃が低め。クッキー生産などもよくあるが、こうしたところの工賃は低い。コンスタントで安定した販売でないためと思われる。

【事業所の就労実態について】

イ 利用者の方たちは長期的に働くことを希望しておられるか。あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか。

- ・当事者はここで長期の就労を希望している。実際、利用者の4割は15年以上この場で就労しており、ここを働く場と思っている。
開設後42年が経っており、平均年齢は52歳。利用者のうち1割が一般就労を目指しており、9割以上はここでバリバリ働いていると考えている。

ロ (一般就労を目指す方について) 就職の支援はどのようなことを行っていますか

- ・23年以降で11人が就職。ハローワークと連携しており、履歴書の書き方やマナー等の指導をしている。
- ・新規の利用者の補充が間に合わないくらい移行支援は積極的に行い定着支援も実施している。ジョブコーチを1名配置しているが複数にしたいと考えている。ジョブコーチの資格を、大阪や東京に取得しに行つてほしいと考えている。
- ・就職しても一般就労の雇用形態は厳しく、臨時やパートの形態が多い。しかし、ここで働くよりも、保険や最賃が保障されるなどいい面がある。

ハ (B型事業所で長く働くことを希望する方について) 就職が難しく、B型事業所で今後も働いていく方たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

- ・現状では、一人暮らしの方で年金や生保がない人はいない。つまり、単身ならば工賃と生保あるいは年金がある。社会保障がないままに一人暮らしはできない。一人暮らしを始める場合は、こうした状況を整わせた上で勧める。ヘルパー派遣その他も調整する。身体障害のある夫婦3組も通所しているが、単身で生活しているのは2割で、残り8割は家族同居である。
- ・ここには入所施設もあり、現在34名定員中24名が入所している2名部屋で女性は5人が入所されている。自立支援法後、老人ホームや市営住宅等地域移行された人もある。当法人がグループホームを経営できていないのが、課題である。

③ B型事業所として最も大きな課題(ご苦労されている点)と今後の展望

- ・介護保険等との関係は課題であると感じる。生活介護で生活活動に携わっていても、市町村から年齢に到達したから4月1日からは生活介護の受給者証は発行できませんと言われる。しかし、利用者の方は生活介護の生産活動をしたい、慣れ親しんだここにいたいと言われる。ここを違う形で使おうと工夫しても、B型は定員を超えている。見ず知らずのB型にお願いするわけにもいかず、こうした人たちが何を利用できるのか、その受け皿をどうしたらいいのだろうかと思う。
- ・就労移行は2年間のみで、再チャレンジ1年、最長3年しか使えない。この3月で、新たに3年使ってしまった人が出た。しばらくのんびりするか、他のB型に去っていく人となる。就労移行の3年は無理があるのではないか。全国的に就職先がたくさんある地域はいいが、就職先がないあるいは少ないところもある。現実に就労移行したいが無理だったという人の受け皿はどうなるのだろうか。
- ・1次調査結果の工賃の考え方の「事業所の工賃額は妥当」4割、「少ないと思うがやむを得ない」6割に対して。これはB型にいろいろなことを担わせている(押し付けている)ことの結果ではと感じる。

④ 制度としてのB型事業所のあり方と、将来的なジョン(他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば)

- ・労働者性については、二つに一つだとすると、労働者ではないように感じる。利用者は福祉の制度を使っているが、労働者であればすべて自己責任、いろいろな支援を期待しないものではないか。
- ・利用者が「労働者」として全部自己責任を負うことは難しいが、働いている中の労働者

保護法制の労災などの部分適応の必要はあるかもしれない。職員と利用者と同じ部屋で同じように働いていて、労働災害提供に相違があるとすれば、それはおかしい。

- ・ 1次調査の職員調査の結果（就職率低く工賃もあがらない、職員のやりがいは？という調査結果への回答は「笑顔」というような類が多い）を聞いて。B型という事業は生産活動をしながら、利用者の生活を安定させることを考えるのではないかと感じる。そうだとすると、高い工賃支給や、やりがいのある作業提供（毎日満足できる作業）が必要ではないか。笑顔というより笑顔のもとになるものを、より考える必要がある。

⑤ 障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください。

- ・ 障害者権利条約の批准はよいことだと思う。
- ・ 障害者就労センターとディアクティビティセンターについて、3年後の見直しではそのままとなるのだろうか。
- ・ A型、B型と2本にわかれているところも、今後どうなっていくのだろうかと案ずる。

以上

訪問事業所 NO. 16 NPO法人きらら女川ひかり

対応者 : 阿部 雄悦 様 (夢食研株式会社代表取締役、ゆめ工房管理者)
松原 千明 様 (メルヘンフーズ株式会社 代表取締役)
長谷川 吉保 様 (ゆめ工房 サービス管理責任者)

訪問日時 : 2014 年 6 月 3 日

訪問者 : 新堂 薫、赤松 英知

1) 事業所概要

①所在地 鳥取県

②開設 2011 年

③事業種類 (定員・現員)

1. ゆめ工房 2 1

- ・ かりんとう製造等
- ・ B型事業所 (NPO法人きらら女川が運営) 利用者 18 名、支援員 4 名
- ・ A型事業所 (メルヘンフーズ株式会社が運営) 利用者 17 名、支援員 5 名
- ・ メンバー、スペース、担当、工賃等は明確に分かれている。

2. ゆめ工房

- ・ 水産加工、パン製造、喫茶等
- ・ A型事業所 (メルヘンフーズ株式会社が運営) 利用者 10 名、支援員 3 名

④利用者の障害種別

身体障害 5 人・知的障害 4 人・精神障害 7 人

⑤主な業務内容

食品加工～かりんとう製造

⑥利用者の工賃の状況 (2013 年度賞与を含む年額の平均月額)

2012 年度平均工賃月額 20,332 円

2011 年度平均工賃月額 23,103 円

⑦一般就労への移行の状況

2012 年度 7 人

2011 年度 0 人

2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

- ・ 所在する鳥取県伯耆町は大山の麓に位置し、人口約 1.1 万人。
- ・ 事業所には近隣の 1 市 4 町から通所。
- ・ 中心的な産業は農業 (すいかや白菜等)、少しはなれたところに境港があり水産業もかわりがある。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

- ・ ①の A型事業所でかりんとう生地の製造から揚げるところまでを行い、B型事業所ではその袋詰め、シール貼り、箱詰めにとりくむ。

- ・かりんとうの製造は、生地を練る、寝かす、のばす、切る、揚げるという工程になっている。そのあと 11 枚ずつケースに詰める、計る、詰める、シーラーをかけるところをB型事業所が担当をする。
- ・商品のラベル貼付作業では、まがらないように位置を決められるようにジグは使われていて、どの利用者も参加できるような工夫がされていた。(写真参照)
- ・利用者、職員とも生産ラインの中で役割が明確になっていて、自分の仕事に向かって取り組んでいた。
- ・B型事業所のほうでは、作業中は帽子とマスクをつけているので表情が見えないが、全員集中して仕事にとりくむ。作業終了後、リラックスした場面になると、言葉のない利用者等中重度の方がおられることに気づかされる。
- ・A型事業所のほうは時給が 664 円で、月額工賃が 8,2000 円程度になるため、B型事業所の利用者の中にはA型への異動を希望して作業に励む人もいる。



4) インタビュー内容

①事業運営について

イ 事業所の設立の目的

- ・平成 22 年に宮城県女川町でNPO法人きらら女川が障害者の就労支援事業を開設。
- ・平成 23 年3月、きらら女川規模拡大のため新拠点改修、しかし東日本大震災によりすべて流失、活動不可能となる。
- ・平成 23 年6月、NPO法人きらら女川ひかりを鳥取県伯耆町に設置

以下、基本理念

- 1 わたしたちは、障害のある人、一人ひとりの個性と人権を尊重し、安全で安心して暮らせる社会づくりに取り組みます。
- 1 わたしたちは、地域の人々と協力し、心から豊かに暮らせる地域づくりに取り組みます。
- 1 私たちは、職員が生き生きと笑顔で働ける職場づくりに取り組みます。

**ロ 運営方針（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のための努力）
（一般就労への移行支援のための工夫、改善のための努力）
（職員の人員確保と育て方、研修等の実際）など**

- ・利用者の自立をめざす。ひかりに集う仲間たち一人ひとりが、心豊かに日々を過ごせるよう支える。それが私たち職員の使命です。

ハ 販売の工夫について

- ・かりんとうはもともとの販路に加えて、生協のカタログや大きい問屋さんなどにも卸している。
- ・パンと生鮮食品は、地域密着型で販売している。
- ・パンは店舗販売の他に車輻販売も行っている。（パンのテーマ曲流しながら）
- ・障害者の事業所にも卸している。
- ・仕事をたくさん生み出していくことが大事。儲けはその次。

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給について

- ・工賃は時給で固定給。B型事業所の時給は250円。月額で約20000円。
- ・手当で精勤手当～10000円 イベント手当（イベントの販売）1日2000円
通勤手当 1キロ15円
- ・夢食研株式会社が、かりんとう製造をA型、B型の両事業所に委託している形。
- ・2012年度のB型事業所の年間総売上げは2,680,000円で、これは夢食研株式会社から委託料として支払われている。
- ・夢食研株式会社の売上げは7000万円
- ・A型事業所では、月給（10万円）で働く人と時給で働いている人がいる。
- ・月給の人 7時～15時 時給の人 8時から15時半
- ・B型事業所は同じ時給で働いてもらっている。働く時間は9時～15時半
- ・送迎は実施している。

ロ 工賃を決める際の基準（最低賃金など）

- ・工賃と年金を合わせて一人で地域で生活できる水準を目指す。10万円を目指している。
- ・A型事業所ががんばっていくことでB型事業所も引きあがっていく。
- ・全員に最低賃金を保障するのは無理かもしれないが、少しでも多くの人がA型に移行して最低でも最低賃金で働いてもらいたい。

ハ 支払っている工賃額について

- ・さらに工賃を上げるように努力をしている。
- ・仕事が毎日決まっていて利用者の安定につながっている。

【事業所の就労実態について】

- イ 利用者の方たちは長期的に働くことを希望しておられますか。あるいは、就労に向けてのステップと考えておられますか。**

- ・多くの利用者は、この事業所で今後も働くことを希望している。彼らが労働者と位置づけられていないのはおかしい。
- ・就職を希望する人は応援するが密着した支援はせず、自分でハローワークに行くことを促す。一般就労で働くにはたくましさが必要であり、自分でハローワークに行き仕事を探すことができない人は、この事業所で働くことが安定した生活につながると考えている。
- ・B型事業所からA型事業所に移行して一般企業や役所などに就職していく人もいるが、逆に一般就労からB型事業所に来た人もいる。その人たちはもう一般就労はしたくないという思いがあるのでなるべく一般企業に近い形で働けるように支援していきたい。
- ・一般就労が一番価値のある働きかたではないと考えている。

ロ（一般就労を目指す方について）就職の支援はどのようなことを行っていますか

- ・自分で仕事を探す等積極的に就職を希望する人には必要な支援を提供する。

ハ（B型事業所で長く働くことを希望する方について）就職が難しく、B型事業所で今後も働いていく人たちが、働きながら生活を安定させていく方法としてどのようなことが考えられますか

- ・工賃と年金を合わせて一人で地域で生活できる水準を目指す。
- ・生活に踏み込んだ支援が必要。例えば入院支援など。

③ B型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）と今後の展望

- ・家族から「仕事ばかりしなくてもよい」「そんなに工賃はいらぬい」などと言われることがあるが、本人は「働きたい」「収入を得たい」と思っているため、本人の思いを実現するために家族とも関わっている。
- ・水産加工は始めたばかりなので、これを定着させ全国展開できるようにしたい。居酒屋の開業を考えている。

④ 制度としてのB型事業所のあり方について、将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）あれば

- ・B型とひとくちに言っても全国の実態は幅広い。地域活動センターみたいなものとA型に近いところもある。就労継続の意味がはっきりしていない。
- ・B型は法律ができるときに工賃3000円以上となったがそれがそもそもおかしい。

⑤ 障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください。

- ・就労継続をA型、B型と分ける必要があるのかどうか疑問。
- ・就労事業所で働いて、労働者性を担保する制度、労働者としても権利を保障する制度にしていくべきである。
- ・就労事業所に努力をさせていくしくみが必要。そのためにはまず基盤を整えて必要である。例えば職員確保、そのための職員の待遇の向上など。

以上

訪問事業所 NO. 17 NPO法人ふれんず木次事業所さくらんぼ

対応者 : 青山 友行様 (理事長)
訪問日時 : 2014年5月30日
訪問者 : 赤松 英知 新堂 薫

1) 事業所概要

- ①所在地 島根県
- ②開設 2007年
- ③事業種類
就労継続支援B型
- ④利用者の障害種別
身体障害2人・知的障害24人・精神障害20人
- ⑤主な業務内容
農業・畜産、販売、清掃、リサイクル、軽作業（従事者が最も多い）、メール便配達
- ⑥利用者の工賃の状況（2013年度賞与を含む年額の平均月額）
2012年度 16,198円
2011年度 14,669円
- ⑦一般就労への移行の状況
2012年度 3人
2011年度 1人

2) 事業所が所在する地域状況や特性や都道府県の方針など特徴的なもの

- ・島根県雲南市 人口4万2000人 郡が2つ合併をして雲南市になった。
B型事業所が7カ所ある。
- ・雲南市は市独自の利用者負担金の減免制度が早くからあった。
- ・島根県は早くから工賃アップ事業に取り組んでいた。その甲斐あってか、平均工賃が全国的にも高い。25年度も全国平均14,190円に対して島根県は17,155円。全国で7位の実績である。

3) 実際の作業場面の見学 事業内容・障害のある人の働き方など

「大東事業所 ほたるハウス」

- ・市のデイセンターは子育てセンターなどが入っている建物の中にある。新しくきれいなところだった。ほたるハウスの隣には、同法人が経営する、地域活動センターがあり、作業をしていた。毎日通所するのが困難な人が利用しているとのこと。
- ・施設の裏側に桜並木。裏側に車輛を付けられて搬入搬出ができるようになっている。
- ・葬儀に使用する飾り物作り。JAから受注している。@1000円。葬儀のときはそれを4本使用する。あと葬儀用の団子のセット@780円。
- ・車の部品づくり。どこに使われるのかはわからない部品。@1,2円
- ・一日で6000から7000生産。1か月で10万円くらい。

「掛合・吉田事業所 せせらぎの家」

- ・川沿いにある事業所でまさにせせらぎの音を聞きながら作業。
- ・近くの温泉施設の掃除を週に1回行っている。@800円

- ・近くの公園のトイレ清掃を行っている。
- ・介護施設（70人定員）の清掃作業を毎日行って、1か月で11万円の収入。9時から11時で行っている。
- ・所内で行う軽作業としては、大東事業所で加工している葬儀用の飾り物の前作業の紙切り、アルバムの加工など。単価が安い安定している。
- ・利用者は高齢の方、比較的重度の方が多いため3事業所のなかでは一番ゆったりしている。

「木次事業所 さくらんぼ」

- ・作業は軽作業が中心。椅子に座って行っている人もいたが、畳に正座をして行っている人もいた。内容は次の通り。
- ・食品の包装、ラベルはり、そば、つゆをつめて@10円。一日600くらいを加工。
- ・返礼ギフトの包装。
- ・そば、食品のラベル貼りは@1円
- ・壁紙の色見本の貼付作業は@100円
- ・特定信書便事業の許可を取得して信書便の配達を市役所から委託を受けている。毎日1名が配達を行い、7名の利用者で交代して行う。1か月16万円。
- ・リサイクル事業も行っている。毎週木曜日 金属、アルミ、ダンボール、スチール缶、雑誌、新聞をスーパーに「ハッピーエコ」として集積所を作り市民の方に持って来てもらう活動。3施設交代で行っている。

4) インタビュー内容

① 事業運営について

イ 事業所の設立の目的

- ・平成6年家族会（精神障害者のご家族）で木次にさくらんぼ作業設立
平成7年大東作業所開設
少しあとに掛合作業所開設
- ・平成19年1月より障害者自立支援法に基づく事業所を運営していくために3事業所が合併した。合併については、雲南市からの指導。
市からは、市内にある社会福祉法人に入るようにと言われたが、利用者や家族になるべく不安を与えないように、なるべく変わらない形で運営できるようにと3事業所が合併した。
- ・平成19年10月より障害者自立支援法による事業所に移行した。3事業所でひとつの指定事業所とした。
- ・苦労したのは、お金がなかったこと。10月からスタートしたが、2か月後の12月にならないと給付金が入ってこないため始めのころはたいへんだった。

ロ 運営方針

（工賃水準の維持・向上のための生産活動と改善のためのご苦労）

（一般就労への移行支援のための工夫、改善のためのご苦労）

（職員の人員確保と育て方、研修等の実際） など

- ・工賃向上の職員を配置している。
- ・研修は県主催の研修参加が中心である。
- ・今年の4月から計画相談事業の委託を受けている。
- ・工賃アップがとにかく課題であり、急務。

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給について

- ・工賃を決めるにあたっては、法人で共通の評価表を活用している。
日常生活、対人関係、作業能力、作業態度の4領域があり、さらに1領域で5つの項目がある。それをA（よくできる）～D（もう少し声掛けや確認が必要）の4段階で評価点を付けていく。Aが5点でBが4点、Cが3点、Dが1点になっていて100点満点で点数が付けられる。
- ・90点～100点が6等級、89点～80点が5等級、79点～70点が4等級、69点～60点が3等級、59点～50点が2等級、49点以下が1等級となる。ここまでは3事業所の共通事項であるが、それぞれの等級の時給は各事業所によって決められる。
- ・評価は年に1度行われ、昇給は1回につき1等級とされている。1年間は同じ給与で、時給×働く時間5時間となる。1年間の繰り越しが出了た場合、5月に年度末手当として支払いがある。
- ・25年度実績は、さくらんぼが21,659円、ほたるハウスが19,130円、掛合せせらぎの家が16,367円であった。ふれんどとしては、19,220円となり、島根県の県の平均が17,154円であるので県平均に到達していない事業所もあるが、全国平均はおそらく上回るだろうとのこと。ふれんどとしては島根県91事業所のうち22位である。

ロ 工賃を決める際の基準（最低賃金など）

- ・島根県の最低賃金が 664 円で、さくらんぼが 182 円、ほたるハウスが 205 円、掛合せせらぎの家が 149 円というのが現状。最低賃金の 3 分の 1 は支払うことができるようにしたいと考えている。

ハ 支払っている工賃額について

- ・年金と工賃で合わせて地域で生活してもらいたいと考えているが、実際はまだそこまでいっていない。まだまだ工賃を向上させていくことが課題。

【事業所の就労実態について】

イ 実際には利用者の人たちは長期的に働くことを希望しておられますか。

あるいは就労に向けてのステップと考えておられますか。

- ・就職したい人はハローワークを通じて就職をする。B型事業所をステップにして就職をする人もいればずっとここで働く人もいる。ここは確かに訓練の場であるができるだけ工賃を上げるようにしてがんばってほしい。

ロ 一般就労を目指す方について

- ・毎年一人くらい就職をしている。これまで 6 人が就職をしていて、県の非正規職員として 1 年契約で就職をしてそのあとハローワークと連携して就職先を探す。県では県庁で印刷やシュレッダー作業などを行っている。
- ・定着支援については相談支援事業所が行っている。

ハ B型事業所で長く働くことを希望する方について

- ・工賃を上げていくことが急務であり重要。そのためには仕事の開拓もしていかなければならない。

③ B型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

- ・利用者の高齢化が問題。また、生活介護事業を行っていないので他の法人の生活介護事業に移った人もいる。
- ・利用者の高齢化に合わせて、通院同行の支援なども行っている。送迎サービスも行っているが、B型事業所としてのサービスにはないが、利用者にとって必要なことはやっていきたい。

④ 制度としてのB型事業所のあり方についての将来的なビジョン（他の事業とあわせてトータルでのご意見もあれば）

- ・利用者の高齢化、重度化に合わせて生活介護事業やグループホームなどの生活支援の場も必要になってくると思う。

⑤ 障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約（とくに第27条労働及び雇用の履行）等について、何か期待やコメントがありましたら教えてください

- ・60人定員になると単価が下がってしまう。事業者にとって経営が苦しくなるようなしくみは見直してほしい。
- ・法改正後もこれまでと変わらない支援をしているのに、計画や記録が必要だったり、当たり前に行っていることに加算がついたり、つかなかったりする。障害者総合支援法における支援ってなんだろうと考えることがある。

訪問事業所 NO. 18 社会福祉法人福祥会 長門福祉作業センター

対応者 : 中尾 英弘 様 (所長・管理者)

訪問日時 : 2014年5月27日

訪問者 : 中谷 桂子、堀込 真理子

1) 事業所概要

①所在地

山口県長門市

②開設

1982年

③事業種類 (定員・現員)

就労移行支援 (6人・6人)

就労継続支援B型 (34人・35人)

④利用者の障害種別

就労移行支援 身体1名 知的2名 精神3名

就労継続支援B型 身体13名 知的17名 精神5名

⑤主な業務内容

ワープロオフセット印刷、下請作業 (箱折・モルテン) (従事者が最も多い)、
手芸、清掃

⑥利用者の工賃の状況

2012年 13,980円 (山口県平均: 15,523円)

2013年 15,099円 は工賃積立金を取り崩して確保 (山口県平均: 15,770円)

⑦一般就労への移行の状況

2013年度 1人 (就労移行より1人、B型より0人)

2012年度 3人 (就労移行より1人、B型より2人)

2011年度 2人 (就労移行より2人、B型より0人)



長門福祉作業センター外観と内部

2) インタビュー

①事業運営

イ 事業所設立の目的、運営方針(要覧より)

利用者が自立した日常生活または社会生活をする事が出来るよう、利用者に対して就労の機会を提供すると共に、生産活動その他の活動の機会をとおして、就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練等の便宜を適切かつ効果的に提供する。

(工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力)

- ・ 管理者の中尾英弘さんは銀行を退職後、病院に勤務していたところを法人から協力を求められ 10 年前に管理者として就任。それ以来作業分析や経理面の見直しなどセンターの改善、工賃の向上に努めてこられた。
- ・ 収入の大きな割合を占める印刷事業は、前法人理事の中に教員から長門市の助役になられた方がいて教育委員会を通じて通知表や広報誌などを発注してくれている。
- ・ お菓子の売上げが落ち、菓子箱折りの 250～260 万の収入が一昨年は 150 万に落ちた。現在は下請事業から便利屋、草取り、ハウスクリーニングにシフトして仕事の確保に努めている。
- ・ 優先発注で県の教職員住宅の掃除の仕事を 20 万弱で受けたが、1 回のみ発注に終わった。それ以外にも優先発注はあるが、利用者の人数、作業能力不足により仕事を確保しても納期が守れず、仕事を受けられないのが現状。
- ・ 利用者の働く意欲を損なわないよう工賃の向上に努め、工賃算定のための 101 の評価項目を設けた。仕事が変わることで工賃が下がる場合は専属手当などを設けて維持できるよう努めている。
- ・ ハウスクリーニングは不動産屋とタイアップして仕事を確保している。現在は担当職員が退職したため仕事も来てもすべて受けられない状況。他事業所に回すことも可能だがノウハウがない。共働することでより多くの仕事の確保に繋がる可能性がある。

(一般就労への移行支援のための工夫、ご努力)

- ・ 利用者の住む自治会からの依頼は地域との繋がりを大切にするためにも極力断らずに受けている。ハローワークからの情報提供もあるが、地域の協力はトライアル雇用や施設外就労などの面においても不可欠である。実際に地元の老舗旅館大谷山荘は積極的に就労支援に関わってくれている。
- ・ 利用者には取り敢えず全ての業務を経験してもらおうが、最終的に就労に繋がるように各自が得意分野を持つように努めている。
- ・ 就労後も必要に応じてケース会議を開き定着に向けたフォローをしている。
- ・ 就職できている人も契約社員が多く安定しづらい。就職への引き上げの難しさは、通勤の困難さが大きい。

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際など)

- ・ 職員は近隣の主婦が多く残業は難しい。
- ・ 年に 1、2 回は外部研修を受講できる機会を設けている。
- ・ 職員は 65 歳まで継続勤務できるので定着している。
- ・ 専門職は必要だと思うが現時点ではない。福祉系の学校を卒業した職員の理論

を職員が理解して協調してやっていけるかが心配である。

- ・ 職員は自分の仕事で手一杯で利用者の指導にまで手が回っていないのが現状。
- ・ 職員不足をボランティアで補ってみるのはどうかと考え始めている。



左からコンピューターを使つての印刷業務、菓子箱折り、自動車会社の下請事業のモルデン



15時の休憩時間の様子



手工芸品

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセス）

- ・ 就労事業ごとに単価は変えていない。
- ・ 工賃支給額を年度初めに決めていないが、前年度を下回らないように努めている。
- ・ 利用者が自身の工賃について理解できるよう101の評価項目を設けた。各項目は1から5までの数値（5が最高）で評価され、合計点×10＝時給になる。1点が10円。作業態度に問題がある場合は1以下となるが、0とは表記せずに空白にしている。
- ・ 3ヶ月ごとの工賃算定表見直し会議は、職員全員が参加する。
- ・ 工賃が下がった場合は担当職員と利用者が面談して向上のための方策を共に考える。

- ・ 月給の他に年末手当と期末手当を支給している。昨年度 3 月は月額合計が 417,000 円、手当が 70 万、トータルで 1,117,000 円。年末の 12 月は月額が 374,000 円と年末加算が 934,300 円で合計 1,308,300 円。平均で利用者ひとり 2 万円強が支給された。手当は特別支援学校を卒業した人にも励みとなるように 3 千円支給する。

ロ 工賃を決める際の考慮点

- ・ 最賃金を意識するまでには至っていない。
- ・ 時間単価で長時間仕事をすれば工賃も上がる仕組みであったが、今は日給制。
- ・ 週 5 日で 9:30～15:30 の休憩を除く実質の作業時間は 4 時間。仕事の確保が出来れば時間を増やすが現状では難しい。

【事業所の就労実態について】

イ 働いている人は長期的に働くことを希望しておられるか、就労に向けてのステップと考えておられるか。

- ・ 就労移行事業の人は皆、就職を希望している。

ロ 一般就労を目指す方について

- ・ B 型の中にも就職を希望する人はいる。実際に 2012 年には B 型から 2 名が就職している。就労移行事業を経由しなくても、やる気のある利用者は B 型から就労の道を見つけても良いと思うが、職員不足から職業指導の部分が充分に行えていない。
- ・ 利用者に自信をつけ、就職へのモチベーションを高めるため以下のような目標設定と自己分析をして、達成度の高い人を表彰している。
 - ①なりたい職業を決める、②それには何が必要か、③どんなことをするのが良いか。職員が仕事の分野ごとに素晴らしかった人を決める、その人にポイントが入る、一年後にポイント獲得数の高い人が表彰される。

ハ B 型事業所で長く働くことを希望する方について

- ・ 両親が揃っていて持ち家がある利用者は生活に困窮しているわけではないため、就労意欲は低く B 型で継続して働くことを希望する傾向にある。

③ B 型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

- ・ 地元の旅館が倒産して 100 名の解雇者が出た。ハローワークによると半数も就労できていないとのこと。地域的に絶対的に働く場が少ない。
- ・ 利用者、職員のレベルアップが必要。例えば、障子まではできても襖は技術が必要。仕事ができる利用者はいるが、自主的にレベルアップを図るまでには至っていない。指示や指導によりある程度までは可能かも知れないが、現在の職員の人数ではマンツーマンの指導は難しい。
- ・ 両親の高齢化により、兄弟が面倒をみる時代。年金や福祉手当を家族が管理して本人の手元には渡らないケースが多い。家族間の問題に立ち入るのは難しい。
- ・ 家族の高齢化に伴い、入所施設かグループホームが必要である。近隣には看護学校の跡をグループホームにしたものがある。

④ 制度としてのB型事業所のあり方についての将来的なビジョンについて

- ・ 障害年金と工賃だけでは生活できない。まして年金のない人の自立は不可能。
- ・ 県の工賃向上委員会の委員を1年務めた。当時年金の66,000円に工賃3万4千円で合わせて10万円という目標を掲げたが夢物語だと感じた。2万5千円ぐらいが妥当だと意見した。2万5千円でも自立は不可能なので、3万以上にしていけることが現在の目標。
- ・ 職員は、今ある仕事だけやれば良いという発想。今ある仕事を利用者に割り振り4時間を終われば(一日持たせれば)良いと考えているが、それではいざという時、例えば大量の仕事が確保できた時に役立たなくなる。働く力がレベルダウンする。仕事のときはフル稼働して、時間が余ればその人に役立つことに費やせば良いと思う。

⑤ 障害者総合支援法の見直し、障害者権利条約についての期待やコメント

- ・ 利用者と職員は交通災害も含めて保障があるが労災には未加入。労働者性は制度として取り組んでいかなければならないこと。
- ・ 将来的には(年金とあわせて)工賃が11万か12万になる形が良い。
- ・ 都市と違い一人で通勤するのは難しいので訓練、または通勤支援が必要。
- ・ A型が増えてきているが、A型や一般就労がダメならずと同じB型でよいというのはどうなのか。2年経って就職できない場合は別のB型事業所に移り、訓練をやり直すという方法もあるのでは。
- ・ 平成18年自公で年金の増額という意見があったが、法律改正で止めてしまった。補助金や助成金は障害者に届かない。届くまでにかかなりの額が抜けてしまっているのではないか。
- ・ 生保と比較すると障害者の制度は優遇されてない。全体として考えていく必要がある。
- ・ 3年「見直し」の就労部分については、都市部と遠隔地の考え方、対応が一律というのはおかしい。あまり期待はできないので、自分たちでどのように仕事を確保していくかが課題。

以上

訪問事業所NO. 19 社会福祉法人濱友会 自立支援センターひまわりの里

対応者 : 池田 一吉 様 (管理者、施設長)

訪問日時 : 2014年5月19日

訪問者 : 叶 義文、中谷 桂子

1) 事業所概要

①所在地

熊本県玉名郡長洲町

②開設

1993年

③事業種類 (定員・現員)

就労移行支援 (定員 10名・登録者 6名)

就労継続支援B型 (定員 16名・登録者 17名)

生活介護 (定員 12名・登録者 12名)

放課後等デイサービス (定員 5名・登録者 19名)

日中一時支援事業

④利用者の障害種別 (B型)

知的障害 17人

⑤主な業務内容

【軽作業】(従業者が多い)、農業・畜産、食品加工、販売、清掃
飲食店・喫茶

⑥利用者の工賃の状況

2013年 17,432円

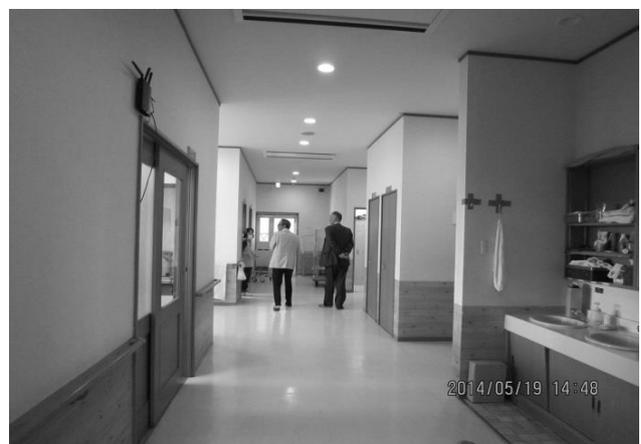
2012年 12,545円

2011年 8,245円

⑦一般就労への移行の状況

2012年度 4人 (就労移行より 4名、B型より 0名)

2011年度 1人 (就労移行より 1名、B型より 0名)



2) インタビュー内容

① 事業運営

イ 事業所設立の目的

長洲町内における心身に障害がある人たちの活動拠点として、平成5年に現理事長の濱田悍氏による土地の無償提供および長洲町による作業所建設により、小規模作業所ひまわりの里が創設された。その後、施設の老朽化および将来の安定した生活環境整備に関して、父母の会を中心に関係者から法人設立の強い要望があり、濱田悍氏の町議会議員任期満了を待ち、平成17年9月1日法人化が実現し、翌年4月1日に知的障がい者通所授産施設として利用者16名で事業を開始した。平成22年10月に新法移行により自立支援センターと名称を変え、多機能事業（就労移行支援、就労継続支援B型、生活介護、放課後等デイサービス、日中一時支援事業）を展開している。

管理者の池田一吉さんは以前、長洲町福祉課に勤務しており、法人設立を濱田理事長に頼む側にいたが、理事長から協力を求められ6年前にひまわりの里の施設長に就任した。

ロ 運営方針

長洲町および近隣地域においての生活を希望する、障害を持つ方々の福祉の向上、およびその家族の支援を図ると共に、地域住民との融合により、地域全体をノーマライゼーションの理念に近づけることを目的として、地域中心の福祉に積極的に取り組む。

(工賃水準の維持・向上のための生産活動とご努力)

- ・ 利用者が様々な仕事を体験できるよう3ヶ所において作業ローテーションを組んでいる。先ずは何かをすることで収入に繋がることを学んでもらいたいと考えている。

ひまわりの里

- ①いきなり団子製造*
- ②下請け作業（海苔の種付けに使用する落下傘*（らっかさん）と呼ばれるカキガラを入れる袋の製作、
- ③ビーズで金魚の形をしたストラップづくり、
- ④畑作業（そら豆の栽培、農繁期に農家の麦の作付けの手伝いなど）。

*いきなり団子は熊本の老舗菓子店「むさし本舗」のチェーン店として技術指導を受け、販売している。現在では利用者が全工程を担い、職員は見守りのみとなった。いきなり団子は多くの人にひまわりの里の活動を知ってもらうために1つ110円という安価で販売している。

*落下傘づくりは複数の工程があり作業分担ができる

『金魚と鯉の郷広場』にある金魚の館の喫茶コーナーholoholo

喫茶コーナーでの販売・接客・清掃。（長洲町から目的外使用許可を取得し運営）。

*holoholoで販売しているひと袋100円の鯉の餌の売上が伸び工賃向上に貢献した。

地域福祉センター

センター内の社協運営の介護施設の清掃など。施設の建物は町所有のため、長洲町からの委託事業。



『金魚と鯉の郷広場』にある金魚の館の喫茶コーナーholoholoと鯉のえさ
金魚の館の前には緑が広がり、休日はお弁当を持った家族連れで賑わう



新施設内の「いきなり団子」製造場所と紙袋に「むさし本舗」と入れてある「いきなり団子」

(一般就労への移行支援のための工夫、ご努力)

- ・ 過去の就労継続支援B型からの就労移行実績はゼロ。就労移行事業からは5名。3名は木耳とミニトマト生産しているA型事業所への移行。1名は近隣の市場（箱詰め作業）、1名は高等学校の農業分野に非常勤採用された。5名とも定着している。
- ・ 長洲町社会福祉協議会及び有明障がい者就業・生活支援センターなどと密に連携を取り、一般就労移行に努めているが現実には厳しい。

(職員の人員確保と育て方、研修等の実際など)

- ・ 現時点の職員数は運転手2名を入れて27名。
- ・ 27名の内7名は平成26年度長洲町の緊急雇用創出事業の緊急雇用（障がい者福祉枠）。7名は継続して雇用する予定。
- ・ 熊本県の一般就労移行の委託事業として精神障害2名も作業員として雇用したが定着は難しかった。
- ・ 質の高いサービスを提供するにはある程度の職員数が必要であると考えている。
- ・ 職員研修は、社会福祉協議会主催など外部で開催される研修会への積極的参加を呼びかけている。参加費用は事業所が負担。
- ・ 毎朝職員ミーティングを開催して、その日の目標数値を決めたりしている。
- ・ 毎月職員全員参加のケア会議と職員会議を開催。踏み込んだ話し合いの場を設けると共に情報共有を図っている。

② 障害のある人の働く実態や工賃水準について

【工賃関係について】

イ 工賃の支給金額の基準（基準の裏付けやプロセス）

- ・ 就業時間は午前9時から午後4時。
- ・ 工賃体系は工賃と一時金。
- ・ 工賃は毎月1回で時給を月給に換算。一時金（賞与）は年に2回で12月末と3月末。
- ・ 工賃は「年間予定総売上額」から「年間予定総経費」を差し引いた9割以内を工賃支給総額としている。
- ・ 一時金は「年間予定総売上額」から「年間予定総経費」を差し引いた1割以内および年度内精算剰余金見込額を一時金財源としている。
- ・ 手当として、時間外手当は各人時間給の125%、休日出勤手当は各人時間給の135%、皆勤手当A（利用皆勤）が500円、皆勤手当B（作業皆勤）が3,500円支給される。

ロ 工賃を決める際の考慮点

- ・ 各利用者の工賃は職員が判定会議を設け、評価基準に基づき決定する。
- ・ 評価基準は作業能力（仕事の出来具合・正確さ、技術性、判断力、持続性（根気強さ）、稼働力、速度、運搬・移動、判断遂行）および作業態度（意欲性、協調性、リーダーシップ、責任感、身支度・整理整頓、保健衛生）。基準に上限と下限を設けて合計点により判定している。

【事業所の就労実態について】

イ 働いている人は、長期的に働くことを希望しておられるか、あるいは、就労に向けてのステップと考えておられるか

- ・ 生活の安定だけでなく、生きがい、社会と関わりを持ちたいという面からも長期的

に働くことを希望している。

ロ 一般就労を目指す方について

- ・ 一般就労を阻む壁の1つに公共交通手段の欠如がある。自宅から最寄駅までの交通手段がないため、自転車やバイクなどを利用しなければならないが利用者には難しい。通勤のための人的支援があれば一般就労への道も開ける。
- ・ 社会的支援なしで一般就労へ移行することは不可能に近いため、現状ではB型の中でのより良い働き方を模索している状態にある。

③ B型事業所として最も大きな課題（ご苦労されている点）や今後の展望

- ・ 就労移行事業と就労継続支援B型事業を同じ施設内で実施している。B型事業でも工賃5万の利用者もいて、それで満足してしまう傾向にある。就労移行の利用者の一般就労希望も減少してきた。いかに一般就労へのモチベーションを上げるか。
- ・ 利用者の特性を活かした仕事を確保したいと思っているが、長洲町での仕事は職種が限られてしまっている。
- ・ 「熊本県工賃向上3か年計画」の中の工賃向上を効果的に進めるための取り組みとして、商品開発や市場開拓にも力を入れていきたいと思っている。
- ・ 保護者の高齢化が問題になり、本年度6月にグループホームの建設に着工する。

④ 制度としてのB型事業所のあり方と将来的なビジョン

- ・ ビジョンを持つには低迷過ぎる。今のラインを維持して今後は畑作業に力を入れていこうと思う。現在、そら豆やオクラやトウモロコシを生産し、JAの販売所などで販売している。農作物は残っても別の販売所で売ることができる。学校や市役所などへの出張販売も考えている。熊本県の最低賃金664円を支払ってくれる農家もある。ただ農業が良いというわけではなく、他に選択肢がないということ。
- ・ 下請け作業は効率も悪く、年間を通してのボリュームが決まってしまう。これからは清掃であったり農業であったり、例え除草作業でもいいので外の仕事に目を向けていきたい。

⑤ 障害者総合支援法の3年後見直しや、障害者権利条約等についての期待やコメント

- ・ 福祉の中でしか就労できない人がいる。一般就労に向けて頑張っても限度がある。福祉的就労の定義づけが必要だと思う。
- ・ 就労移行事業が1年の延長が認められ最長3年に限定されている。制度の見直しが必要ではないか。
- ・ 利用者と職員が6人対1人、10人対1人などを見直し、踏み込んだ人員配置が必要。十分な職員配置ができなければ施設運営は難しい。

以上